

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferencia!

PANAMÁ



@RevistaFactordeExito
Revista Factor de Exito
www.revistafactordeexito.com



Henry Rodríguez

Consultor Internacional, experto en Transformación Digital, desarrollo de negocios y Tecnologías de Información, procesos, innovación y disrupción

Talento y Tecnología: liderando el cambio

● Javier Monje

Co-Founder & Chief Operating Officer, Ecomm Digital Group, S.A - Máster en Comunicación y Mercadeo.

Transformando el Liderazgo en la Era Digital: Claves para Inspirar, Innovar y Conectar

● David Iglesias

Estratega empresarial y tecnológico

Innovación Estratégica y Transformación Digital: El Liderazgo Visionario

● María Pía Bazzolo

Vice President Human Resources Intcomex

Las mujeres somos fuertes, independientes, líderes y merecemos las mismas oportunidades

● III Conversatorio

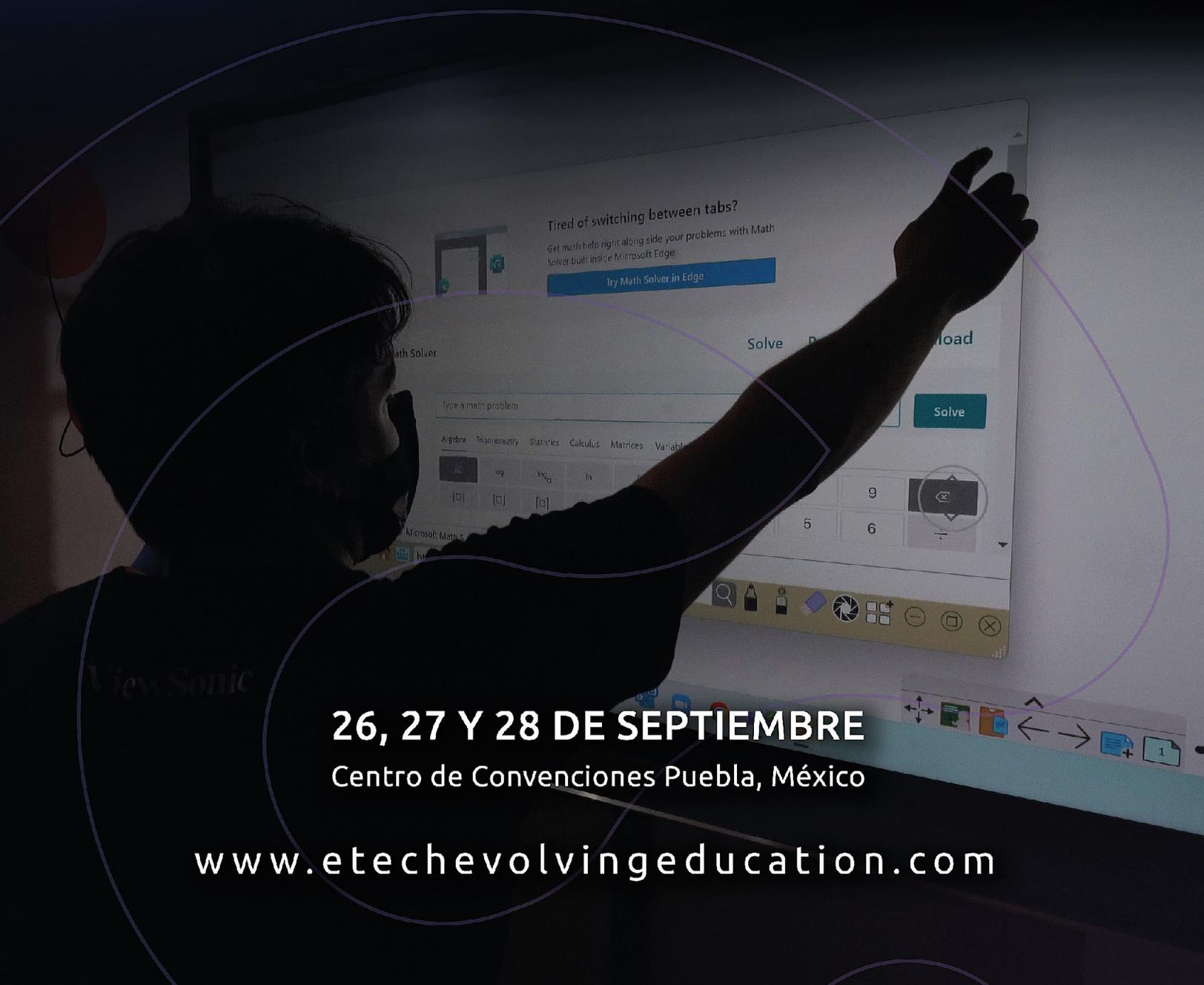
Integración de los recursos energéticos y mineros con enfoque en la gestión responsable

e·tech

Evolving Education
SUMMIT & EXPO

#ETECHEVENT

La educación más allá de la tecnología.



26, 27 Y 28 DE SEPTIEMBRE

Centro de Convenciones Puebla, México

www.etechevolvingeducation.com

sesderma 
listening to your skin

C-VIT5

Multiplica tu luz

x5
vitaminas C

Descubre la increíble luminosidad que solo el primer Sérum con 5 tipos de vitaminas C liposomadas puede aportar a tu piel. ¿Lista para mostrar toda tu luz?

Mayor hidratación y efecto antiedad
Ácido hialurónico y proteoglicanos

Estimula la síntesis de colágeno
Centella asiática

Complejo tensor inmediato



WWW.SESDERMA.COM.DO



A professional portrait of Isabel Figueroa de Rolo, a woman with blonde hair and large earrings, wearing a dark green button-down shirt. She is smiling and has her arms crossed. The background is a blurred indoor setting with warm lighting.

Isabel Figueroa de Rolo

CEO y directora Editorial Factor de Éxito

En esta edición de Factor de Éxito, nos enfocaremos en dos temas que están en el corazón del liderazgo empresarial y de negocios en la actualidad: la gestión de talento y la transformación digital.

Según un estudio del BID, los gobiernos de América Latina y el Caribe deben invertir en talento humano para impulsar la transformación digital y satisfacer las demandas de servicios públicos digitales de sus ciudadanos. El estudio, publicado en el libro “Transformación Digital y Empleo Público: el Futuro del Trabajo del Gobierno”, muestra que la mayoría de los gobiernos de la región se han centrado en aspectos tecnológicos y normativos, descuidando la inversión en talento humano.

Las áreas de Recursos Humanos se enfrentan a nuevos desafíos que afectan directamente a los colaboradores, como su bienestar, capacitación, salud y productividad. En medio de la transformación digital, los ambientes laborales están cambiando y muchos empleados están buscando nuevas oportunidades. En 2020, se dice que la región perdió más de 50 millones de puestos de trabajo por fuga de talentos.

Una nueva investigación reveló que el 71 por ciento de las empresas en Latinoamérica están preocupadas por la escasez de talento cualificado en esta era de avances tecnológicos. Sin embargo, la transformación digital también ofrece oportunidades para conocer mejor a nuestros equipos y aprender a delegar y confiar en sus capacidades, habilidades, conocimiento y destrezas. Lo que significa que la transformación digital está teniendo un impacto significativo en la gestión del talento en Latinoamérica. Las empresas y gobiernos deben invertir en el desarrollo del capital humano para aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital y mejorar su capacidad para atraer y retener talento cualificado.

En esta edición exploramos cómo nuestras empresas pueden enfrentar estos desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital para mejorar la gestión del talento. Esperamos que encuentren útiles e interesantes los contenidos que hemos preparado para ustedes.

A stylized white signature of Isabel Figueroa de Rolo on a dark background.

VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD

APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS
EDICIONES



[contenido]



El punto de partida de la transformación digital es la cultura y el liderazgo

pág. **12**

Henry Rodríguez
Consultor Internacional, experto en Transformación Digital, desarrollo de negocios y Tecnologías de Información, procesos, innovación y disrupción



Transformando el Liderazgo en la Era Digital: Claves para Inspirar, Innovar y Conectar

pág. **20**

Javier Monje
Co-Founder & Chief Operating Officer, Ecomm Digital Group, S.A - Máster en Comunicación y Mercadeo.



Innovación Estratégica y Transformación Digital: El Liderazgo Visionario

pág. **24**

David Iglesias
Estratega empresarial y tecnológico



Las mujeres somos fuertes, independientes, líderes y merecemos las mismas oportunidades

pág. **28**

María Pía Bazzolo
Vice President Human Resources Intcomex



gente de éxito

Parte de mi misión de vida ha sido desarrollar e impulsar los liderazgos empresariales

pág. **53**

Elba Carrizo
EC Consulting Services, S.A.
CONSULTORÍA GERENCIAL Y DE TALENTO



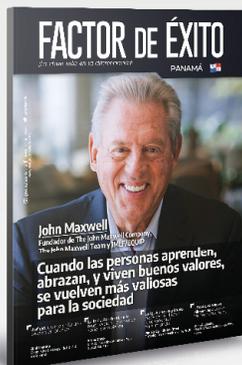
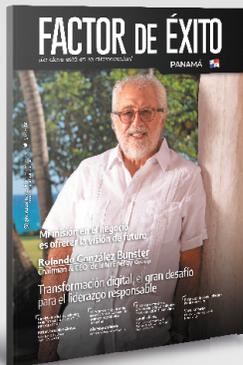
FACTORES DE ÉXITO

III Conversatorio
Integración de los recursos energéticos y mineros con enfoque en la gestión responsable

pág. **58**

directorio

► Revista Factor de Éxito Panamá Número 10, Año 2



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

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:
Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:
Jacqueline León

Directora de Comunicaciones:
Siddhartha Mata

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Periodistas:
Isamar Febres
Magnolia Sánchez

Asesora de Contenidos:
Mariangela de Márquez

Coordinadora de contenidos:
Tina Pérez

Asesor comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Contenidos web:
Roberto Rolo

Content Manager:
Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:
Luis Gota

Webmaster:
Juan Rebolledo

Portada:
Henry Rodríguez
Consultor Internacional, experto en Transformación Digital, desarrollo de negocios y Tecnologías de Información, procesos, innovación y disrupción

Articulistas:
Lesslie Davidovich
Álvaro "Cuco" de Venegas
Ismael Cala
Rodrigo Planas
Adriana Gallardo
Fernando Véliz Montero

Revista Factor de Éxito Panamá
info@panama.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

Revista Factor de Éxito República Dominicana
info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Atlanta
info@atlanta.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Chile:
info@chile.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Ecuador
info@ecuador.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito México
info@mexico.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Miami
info@miami.revistafactordeexito.com

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

Congreso anual

Con la participación de más de 220 asistentes, provenientes de 25 países, el pasado 26 y 27 de junio se llevó a cabo el XXIV Congreso Latinoamericano de Fabricantes de Velas, en el hotel Hyatt Regency de la hermosa ciudad de Cartagena, Colombia.

El evento organizado por la Asociación Latinoamericana de Fabricantes de Velas (ALFAVE) incluyó un ciclo de conferencias de formación técnica y gerencial, una expo de proveedores, reuniones de negocios y actividades sociales para fomentar el intercambio entre los presentes.

Amílcar José Lusinchi, directivo de ALFAVE, y uno de los panelistas del evento, comentó que la cifra récord de asistentes en esta edición es una clara manifestación de la industria por querer mejorar sus procesos y adaptarse a las necesidades de un consumidor cada vez más exigente.

“Cada año los fabricantes y proveedores de la industria nos reunimos para actualizarnos sobre las innovaciones en materias primas, insumos y tecnología, discutir sobre los retos presentes y futuros que tenemos como sector y, sobre todo, apoyarnos e inspirarnos de lo que hacen otros colegas en los diferentes países. Al final, todos somos una gran familia”, destaca Lusinchi.

Se estima que las velas se originaron en la antigua civilización egipcia, alrededor del año 2000A.C., como fuente de luz. Con los años, a este uso inicial también se le ha incorporado un rol protagónico en muchas religiones y, más recientemente, también están siendo de gran relevancia como objetos decorativos y de ambientación con la incorporación de aromas.

Ibo Berríos, fabricante colombiano y asistente al congreso comentó: “Estoy muy satisfecho por todo



lo aprendido. En la empresa queremos mejorar la calidad de nuestras velas aromáticas y he podido aclarar muchas dudas en la sesión técnica que tuvimos con el panel de expertos. De igual forma, pude conversar con proveedores de maquinarias porque queremos modernizar nuestra línea de producción de velas religiosas”.

Según estimaciones de ALFAVE, en América Latina se consumen aproximadamente 250.000 toneladas de velas cada año, siendo México el principal productor y consumidor, seguido de Brasil, Chile y Colombia, en un mercado aún muy orientado al uso para iluminación y temas religiosos, aunque la tendencia de consumo de velas aromáticas viene en ascenso.

Para el 2024, ALFAVE realizará su congreso anual en Cancún, México, ocasión en la que también estará celebrando 25 años de fundada. Se espera que parte del congreso sea destinado a discutir sobre sostenibilidad y medio ambiente, como parte de los retos que tiene la industria a futuro. Sin duda alguna, la vela es un producto versátil que ha sabido trascender en el tiempo y detrás hay una industria pujante que se ocupa por ser cada día mejor.

Inteligencia Artificial

Destacados líderes de la industria se reunieron en el Tigo Business Forum 2023, un evento emblemático celebrado en Panamá el pasado 27 de junio, para explorar las vanguardias y avances en inteligencia artificial (IA). La reunión congregó a influyentes oradores y expertos en IA, quienes compartieron perspicaces conocimientos y promovieron la colaboración en el ámbito de la innovación y el espíritu empresarial digital.

Uno de los momentos destacados fue la participación del renombrado tecnólogo argentino, Santiago Bilinkis, quien delineó su visión singular sobre cómo la IA está emergiendo como el motor insigne de los negocios futuros. Bilinkis abordó asuntos cruciales como la toma de decisiones empresariales, la transformación digital, la automatización inteligente y el impacto en la experiencia del cliente. También exploró cuestiones éticas y regulatorias que rodean a la IA y sus desafíos de implementación.

Francisco Mancilla, director ejecutivo de Tigo Business, subrayó la vital importancia de la innovación y la excelencia tecnológica en la generación de soluciones para los clientes. Reconoció a la IA como herramienta fundamental para estimular el crecimiento y el éxito empresarial en la era digital.

Marcelo Benítez, gerente de Tigo Panamá, destacó el propósito del evento de proporcionar un espacio donde los líderes industriales pudieran explorar las oportunidades y retos de la IA. El enfoque del foro



fue impulsar la colaboración y el crecimiento en el ámbito empresarial y tecnológico del país, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

La edición de este año del Tigo Business Forum se expandió con sesiones especializadas en colaboración con aliados estratégicos, tratando temas como el papel de la IA en la experiencia del usuario, el punto de inflexión de la inteligencia artificial, el impacto de ChatGPT en la ciberseguridad, la transformación de la ciberseguridad con IA y la innovación en la era de la IA y la nube. El evento sirvió como plataforma para la exploración de soluciones tecnológicas y la promoción del desarrollo empresarial sustentable en el país.

BAC Credomatic

BAC Credomatic es una empresa comprometida con el desarrollo de su equipo y el impulso del talento. Por esta razón, ha diseñado programas de desarrollo profesional y personal basados en experiencias de formación a medida para acelerar las rutas de carrera de cada persona en su equipo. Recientemente, 40 miembros de diversas áreas de la organización culminaron con éxito el programa académico “Un viaje a tu desarrollo: Habilidades del futuro para reimaginar la banca”. Este programa se enfoca en potenciar nuevas habilidades y conocimientos para maximizar el triple valor (económico, social y ambiental). La Universidad BAC, en alianza con socios académicos como ADEN, ULEAD y Meller, ha capacitado al 99% del talento clave de BAC. ¡Felicidades a la Gente BAC por su pasión y excelencia en su camino hacia convertirse en un banco Neto Positivo!



Grupo LAFISE

Gruppo LAFISE demuestra su compromiso con la igualdad de género al formar parte activa de la “Iniciativa de Paridad de Género Panamá (IPG)”, en colaboración con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y Banco LAFISE Panamá. Esta alianza público-privada tiene como objetivo fomentar buenas prácticas que contribuyan a cerrar las brechas económicas de género. La IPG representa un avance significativo hacia la equidad de género en los sectores laboral y financiero, reafirmando el compromiso de Grupo LAFISE con la mejora de los indicadores relacionados con los tres pilares de la Iniciativa de Paridad de Género: incrementar la participación laboral femenina, reducir la disparidad salarial y promover la presencia de mujeres en cargos directivos.

La IPG se enfoca en identificar y superar los obstáculos que obstaculizan el acceso equitativo de las mujeres a las oportunidades laborales. A través de iniciativas concretas y planes de acción estratégicos, Grupo LAFISE y sus socios se esfuerzan por alcanzar los objetivos trazados. En su esencia, Grupo LAFISE reconoce y valora el potencial y talento de todos los individuos, y se enorgullece de contribuir activamente al impulso de una sociedad más justa y equitativa.



Grupo LAFISE avanza con determinación en la causa de la igualdad de género. Su participación activa en la Iniciativa de Paridad de Género Panamá refleja su compromiso con el aumento de la participación laboral de las mujeres, la disminución de la brecha salarial de género y la promoción de la presencia femenina en puestos de liderazgo. A través de estos esfuerzos, Grupo LAFISE está colaborando en la construcción de un futuro más equitativo y justo para toda la sociedad.

Éxito Tecnológico

La innovación y la tecnología se fusionaron en un emocionante evento: el Hackathon 2023 de Copa Airlines, en asociación con Amazon Web Services (AWS), Fortinet, Palo Alto Networks y Ciudad del Saber. Jóvenes talentosos y mentes curiosas se reunieron para explorar el apasionante mundo de las “Aplicaciones Nativas de la Nube”.

Este evento único tuvo lugar los días 2 y 3 de junio pasado, donde 284 estudiantes universitarios asumieron valientemente desafíos técnicos y trabajaron en equipo para desplegar aplicaciones nativas de nube basadas en una arquitectura de microservicios. Además, más de 500 asistentes disfrutaron de charlas de actualización tecnológica y sesiones educativas.

La emoción alcanzó su punto máximo cuando el equipo ganador, compuesto por Santiago Álvarez, Jair Flores, Adrián Jaramillo y Pablo Lizana de la Universidad Tecnológica de Panamá, fue galardonado con boletos aéreos para explorar cualquier destino de Copa Airlines. ¡Pero eso no es todo! También se llevaron a casa una laptop Dell Vostro 3400 y otros premios sorprendentes, como dispositivos Amazon Echo Dot de tercera generación, tarjetas prepago celular de Tigo, certificados de regalo, estadias en el Hotel Decameron, audífonos, maletines y mucho más.



Julio Toro, Vicepresidente de Tecnología de Copa Airlines, expresó su entusiasmo: “En Copa Airlines, creemos en el poder de la educación y la innovación. El Hackathon 2023 demuestra el increíble talento joven de Panamá y su pasión por la tecnología”.

La colaboración entre la academia y la industria fue un ingrediente esencial para el éxito del evento. Gerardo Martínez, Regional Head North Latin America and Caribbean (NOLA) de Amazon Web Services, destacó: “Este Hackathon es un paso hacia adelante en la educación y la innovación tecnológica”. También se unió a esta emocionante iniciativa la Fundación Ciudad del Saber. Este emocionante evento resalta el compromiso de Copa Airlines con la educación, la innovación y el desarrollo tecnológico en Panamá.

Reconocimiento

EY, una empresa global que existe para construir un mejor mundo de negocios, ha sido nombrada líder en servicios de Inteligencia Artificial (IA) por el IDC MarketScape Worldwide Artificial Intelligence Services 2023. Este reconocimiento es una muestra de las capacidades de sus profesionales para implementar soluciones con el poder de la tecnología y de su compromiso por brindar mejores experiencias a sus clientes.

Los aspectos que destacan en la evaluación son: el logro de resultados comerciales para los clientes, alianzas, innovación, investigación y desarrollo, así como habilidades tecnológicas, entre otros. Con el aumento de la conciencia pública sobre las capacidades de la IA, las organizaciones están sintiendo la presión de incorporar la IA en sus estrategias de negocio digital o correr el riesgo de quedarse atrás respecto a sus competidores.

Los servicios principales de IA de EY abarcan el ciclo de vida de asesoramiento, implementación y operación. Ofrecen estrategias de IA y datos, ingeniería de IA y datos (incluyendo IA



conversacional, IA en el borde, IA visual y soluciones personalizadas de IA), modernización de datos y análisis (arquitectura y habilitación de plataformas de datos y ML en la nube), y operaciones de IA y datos (ReadyAI™, automatización inteligente, DataOps y MLOps).

EY está comprometida a seguir brindando soluciones innovadoras y efectivas a sus clientes.

Innovación

En junio, en el Hotel Sheraton, se celebró el Congreso Latinoamericano de Innovación en Panamá, organizado por la asociación de Incaistas capítulo de Panamá. El evento reunió a líderes empresariales, académicos, emprendedores y representantes de organismos internacionales para actualizar conocimientos en temas de innovación y compartir experiencias.

Entre los participantes del congreso se encontraba TECNASA, una empresa panameña con más de 50 años de trayectoria en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Gaby Aued, CEO de TECNASA, participó del panel: Mecanismos de Innovación Público Privado, en donde destacó la importancia de la creatividad y la innovación en el día a día.

Gaby Aued comentó que una de las mayores implementaciones en materia de innovación se vio en tiempos de pandemia, ya que se aceleraron muchos procesos y la forma en cómo funcionan todas las empresas. La pandemia se presentó como la oportunidad propicia para destacar las principales innovaciones de TECNASA.



En cuanto a conclusiones finales, Gaby Aued mencionó que la necesidad de apostar a la innovación y la tecnología para salir adelante es clave para el sector privado como público. El Congreso Latinoamericano de Innovación de Panamá fue una oportunidad para que TECNASA mostrara su compromiso con la innovación y el desarrollo del país. TECNASA seguirá apostando por la innovación como una estrategia para generar valor a sus clientes y contribuir al bienestar de la sociedad.

Henry Rodríguez

Consultor Internacional, experto en Transformación Digital, desarrollo de negocios y Tecnologías de Información, procesos, innovación y disrupción

El punto de partida de la transformación digital es la cultura y el liderazgo

Aunque parezca paradójico, fortalecer estos aspectos generará las bases para el cambio profundo que requiere la era tecnológica.

Desde niño, a Henry Rodríguez siempre le gustó la tecnología y fantaseaba con conocer el mundo futurista que presentaban en los dibujos animados de los supersónicos (The Jetsons). No han pasado muchos años de eso y se alegra estar hoy disfrutando de gran parte de los avances tecnológicos que allí se presentaban: asistentes virtuales, casas y edificios inteligentes, pantallas planas, medios digitales, relojes inteligentes, videollamadas, robots, clases en línea, telemedicina, entre muchos otros.

Rodríguez, siguiendo esa pasión de niño, estudió Ingeniería en Información y posee un posgrado en Mercadeo y Negocios, y una especialización en Transformación Digital. Tras más de 25 años de experiencia profesional en empresas multinacionales de consultoría y Tecnologías de Información, en las cuales se ha desempeñado tanto en áreas de Consultoría como de desarrollo de negocios, señala: “Hoy en día todos estos elementos representan la parte más visible del impacto de la transformación digital en nuestras vidas. A partir de estas realidades la forma de hacer negocios ha cambiado radicalmente, impulsándonos a un acceso global a mercados a través de medios y plataformas digitales, posibilidades ilimitadas de mejorar la eficiencia operativa mediante la automatización, capacidad de personalizar la experiencia del cliente de forma interactiva durante un proceso de compra en línea, facilidad de habilitar múltiples canales de venta conectados entre sí, poderosas herramientas de comunicación y colaboración con equipos internos y clientes, y todo esto ha permitido fomentar la innovación y el desarrollo de nuevos e inimaginables modelos de negocio, habilitando una experiencia integral del cliente, personalizada y centrada en sus necesidades”.

Conoce ampliamente el mercado Latinoamericano y del Caribe, desarrollando sólidas relaciones de negocios que han permitido la implantación de soluciones de impacto estratégico en clientes tanto del sector privado como del sector público, en base a competencias para la conceptualización, diseño, implantación, capacitación y venta de soluciones de tecnología de información, Performance Management, Business Intelligence, Public Financial Management, ERP, GRP, entre otros.

Por su expertise en el tema, Factor de Éxito acude a él para conocer su visión sobre cómo se vive el proceso de Transformación Digital en la región y, particularmente, en Panamá.

¿Cómo evalúa el panorama de transformación digital en la región?

La región muestra avances importantes en los últimos años y se evidencia principalmente en las capitales de cada uno de nuestros países y en las



empresas que han demostrado mayor capacidad de adaptación ante los últimos retos globales; sin embargo, aún hay desafíos pendientes en términos de conectividad, acceso a tecnologías, adopción empresarial y cierre de brechas digitales. Por otra parte, el crecimiento de las startups tecnológicas y los esfuerzos gubernamentales en este tema generan grandes expectativas para el futuro de la transformación digital en la región. Por estas razones, se hace necesario impulsar proyectos o soluciones que habiliten la conectividad en áreas rurales y comunidades remotas, el acceso universal a dispositivos tecnológicos, la modernización de las MIPYMES, el fortalecimiento de ecosistemas de innovación y emprendimiento, la digitalización de los servicios públicos y la participación ciudadana a través de plataformas digitales.

¿Cómo ha impactado la transformación digital en los emprendimientos? ¿Cuál es la situación en Panamá?

Sin duda alguna el impacto ha sido contundente, especialmente luego de transitar la pandemia de COVID19 y sus consecuencias. Los emprendimientos que han logrado avanzar y posicionarse en el mercado tienen como factor común que se han atrevido a “montarse en la ola” de la transformación digital, han logrado incorporar tecnologías habilitadoras en sus modelos de negocio y han generado la transformación personal y cultural en sus organizaciones a través de un liderazgo en la innovación.

En Panamá, al igual que en el resto de la región, se ha experimentado un ligero crecimiento en el ecosistema emprendedor en los últimos años. Se han impulsado políticas y programas para fomentar el emprendimiento y la innovación; se han hecho esfuerzos por mejorar la infraestructura de tecnologías de información y comunicación; el comercio electrónico está en crecimiento, evidenciado en el aumento en las compras en línea y la difusión de plataformas de pago electrónico. Sin embargo, aún hay retos importantes que gestionar, especialmente en cuanto a los procesos y metodologías de incubación y aceleración para la conformación y el fortalecimiento de un robusto ecosistema integrado de innovación y emprendimiento en el país.

¿Cómo se aplica la Inteligencia artificial en los negocios?

Ya quedaron atrás los días en los que pensar en inteligencia artificial (IA) era un tema futurista, complejo o inalcanzable. Cotidianamente y muchas veces sin saberlo, estamos interactuando con soluciones de IA. Como clientes, cuando realizamos una compra en línea e interactuamos con un chatbot para aclarar algunas dudas; cuando somos sorprendidos por alguna recomendación en una aplicación de música o videos; cuando nos llega

información automática de un trámite bancario; cuando hacemos una solicitud y recibimos respuesta de nuestro asistente virtual; en todos estos casos y muchos otros estamos haciendo uso de soluciones de IA. En nuestras organizaciones el uso de la IA continúa en constante crecimiento y sofisticación; hoy en día la IA habilita la capacidad de automatizar tareas, analizar datos, tomar decisiones más informadas, mejorar la experiencia del cliente, identificar patrones, predecir comportamientos, optimizar estrategias comerciales, mitigar riesgos, planificar demanda, minimizar costos de almacenamiento, entre muchas otras aplicaciones.

Nos queda la tarea pendiente de construir los modelos éticos digitales que enmarcarán el crecimiento y la expansión de la IA a nivel global.

Mantenerse a la par de la tecnología podría dejar a cualquier empresa sin aliento, ¿Qué recomendaciones puede dar?

Fortalece tus pulmones.!! En esta carrera es importante tanto la resistencia como la velocidad. La brecha de tiempo entre una revolución tecnológica y otra ha venido disminuyendo de forma drástica. Hoy en día, los cambios tecnológicos suceden a diario y para mantenerme actualizado he desarrollado una rutina personal que incluye los siguientes hábitos: sigo blogs y revistas especializadas, participo en conferencias y eventos relevantes, mantengo contacto con expertos; he adoptado una mentalidad de aprendizaje continuo, formo parte de ecosistemas de innovación y desarrollo de conocimientos; me atrevo a equivocarme haciendo pruebas y evaluando el potencial impacto y beneficios de nuevas tecnologías, aprendo de estas experiencias y adapto mi enfoque en función de los resultados; analizo y evalúo la tecnología en función del valor estratégico que ofrece y no sólo su carácter de novedad; promuevo en mi entorno la innovación, creatividad y el desarrollo de ideas disruptivas.

Como organización, la principal recomendación que puedo hacer es: define tu estrategia y plan de transformación digital y comprométete con su cumplimiento y resultados.

La ciberseguridad es un tema que preocupa a muchos, ¿cómo generar más confianza en la protección de los datos?

Hoy es un tema que nos debería preocupar a todos, vivimos en una sociedad hiperconectada. En nuestras organizaciones debemos demostrar

el compromiso con la protección de los datos y, de esta manera, generar confianza tanto a usuarios internos como externos. Entre las medidas fundamentales recomendadas está el cumplimiento de regulaciones nacionales e internacionales de privacidad, implementación de medidas robustas de seguridad (cifrado de datos, detección de intrusos, autenticación multifactorial, etc.), transparencia en las políticas de privacidad, almacenamiento y uso de datos; es fundamental realizar esfuerzos continuos en capacitación, concientización y desarrollo de una cultura de seguridad de datos en nuestras organizaciones; incluir auditorías y certificaciones de seguridad con relativa periodicidad y, finalmente, disponer de procesos claros para ofrecer respuestas efectivas a posibles incidentes de seguridad de datos.

¿Desarrollo sostenible y transformación digital van de la mano? ¿Cómo hacer un mundo cada vez más tecnológico, pero al mismo tiempo que guarde criterios de sostenibilidad ambiental, económica y social?

Definitivamente, ¡así debe ser! El planeta tiene recursos limitados. El día de la sobrecapacidad de la Tierra (<https://www.overshootday.org/>) marca la fecha en la que se han consumido todos los recursos que puede generar el planeta en un año. Este año es el 2 de agosto y cada año este día se ha venido adelantando a consecuencia de nuestro modelo de producción y consumo; hoy necesitamos el equivalente a 1,75 planetas para cubrir nuestras necesidades de recursos.

La clave no es preocuparnos sino ocuparnos. Enfoquémonos en adoptar soluciones sostenibles que ayuden a reducir el consumo de recursos naturales, minimizar la generación de residuos, optimizar la eficiencia energética y promover la conservación del medio ambiente. Implementemos soluciones alineadas a los conceptos de economía circular que habiliten el aprovechamiento de los beneficios de la transformación digital mientras trabajamos para construir un futuro sostenible.

¿Cómo considera que se debe abordar la brecha digital en la región para no dejar a nadie atrás?

Abordar esta situación de manera efectiva requiere una combinación de enfoques y acciones coordinadas entre múltiples actores.

Desde el gobierno es fundamental el desarrollo de políticas de inclusión digital, el fortalecimiento del sector telecomunicaciones y la implementación de programas y proyectos que faciliten el acceso a la tecnología.

Desde el sector privado se cuenta con una herramienta espectacular como es la Responsabilidad Social Empresarial, la cual podría



estar dirigida principalmente al desarrollo de proyectos de inclusión digital.

Desde las ONGs y Multilaterales el reto está en transformar programas y proyectos asistencialistas en verdaderas soluciones productivas que generen desarrollo y contribuyan al cierre de la brecha digital de forma autosostenible.

Desde la academia se espera el desarrollo del conocimiento y los mecanismos de formación y difusión que permitan promover la alfabetización digital.

A nivel personal, desde nuestro metro cuadrado, fomentar, apoyar y participar activamente en la inclusión digital, convirtiéndonos en mentores digitales dentro de nuestra comunidad de influencia.

¿Qué oportunidades para el crecimiento, apalancado en la transformación digital, ve para la región y para Panamá?

Yo soy un optimista de nacimiento y lo combino con la práctica personal de análisis y observación profunda de situaciones y sólo puedo ver una cantidad gigante de oportunidades en Panamá y en la región que pueden ser apalancadas mediante la transformación digital.

Comenzando con el desarrollo de un ecosistema robusto de MIPYMES en el sector de transformación, turismo y servicios, que habiliten el desarrollo de una economía productiva y fortalezcan el posicionamiento del país como destino preferido para múltiples actividades. Expansión del alcance de la transformación digital a todo lo largo y ancho de la geografía de cada uno de los países de la región, impulsando polos de desarrollo no sólo en las capitales, sino también en las distintas comunidades y sectores del interior de cada país. Promoción del desarrollo de Fintechs y soluciones de inclusión financiera que impulsen el acceso universal a bienes y servicios.

¿Cuáles son los desafíos de la región, y particularmente de Panamá, en la carrera de la transformación digital?

Una de las paradojas interesantes de la transformación digital es que su punto de partida no es la tecnología sino la cultura y el liderazgo. Debemos trabajar en desarrollar y fortalecer el liderazgo y la cultura de transformación digital en Panamá y el resto de los países de la región. Se han realizado muchos esfuerzos desde el sector público y privado en este sentido, sin embargo, debemos incrementar las acciones para generar los cambios profundos que se requieren.

Resulta fundamental trabajar en fortalecer el desarrollo de colaboraciones, asociaciones, acuerdos y coaliciones entre múltiples actores que habiliten el logro de cambios de gran impacto de una forma más efectiva que a través de esfuerzos aislados. Otro de los desafíos importantes es el fomento de una cultura de innovación y emprendimiento que permita superar la aversión al riesgo y promueva el espíritu emprendedor y la creatividad. Finalmente, desde el sector público los retos están asociados al incremento de la transparencia, el desarrollo de un entorno regulatorio favorable y políticas coherentes que estimulen la transformación digital y atraigan inversiones en el sector.



Premium Content

LA GESTIÓN DEL TALENTO
EN LAS EMPRESAS

Javier Giménez Divieso

Consultor, mentor, interim manager, coach ejecutivo y equipos,
formador y conferenciante

La gestión del talento es, sin duda, uno de los temas que mayor interés despierta hoy en día en todos los medios de comunicación tradicionales y digitales, así como en el contexto empresarial.

Un interés que se ha acrecentado como consecuencia del efecto acuñado como “La Gran Renuncia” y que comenzó en EE.UU. Un fenómeno que se ha extendido ya a otros países (incluido Europa) y en el que miles de empleados están abandonando sus puestos de trabajo, como consecuencia de un descontento generalizado con sus empresas y sus líderes.

Consecuencia de ello, y de un entorno cada vez más competitivo con cambios constantes (incluido el digital), obliga a las empresas a “retener el talento” o mejor “fidelizar el talento” para afrontar estas situaciones con más éxito.

Pero, ¿cómo se consigue esto en una empresa?

Para empezar, muchas empresas confían esta responsabilidad exclusivamente al departamento de recursos humanos. Sin embargo, no todas las empresas, especialmente pequeñas y medianas, disponen de este y, además, no es del todo cierto que la responsabilidad sea únicamente de este.

En una **encuesta** que lancé recientemente en la red profesional LinkedIn pregunté a mi comunidad de 55.000 seguidores: **“¿Qué variable consideras que de mejorarse, te permitiría mejorar tu “satisfacción en el trabajo?”** Aspecto este, fundamental para mejorar el “compromiso organizativo” y que el empleado decida permanecer.

Los resultados fueron los siguientes:

- 1. Promoción, formación y carrera (41 %)**
- 2. El liderazgo y el compañerismo (30 %)**
- 3. El salario (21 %)**
- 4. Las tareas que realizo (8 %)**

Resulta, por tanto, evidente que proveer de una visión y un proyecto conjunto al empleado, la apuesta por parte de la empresa en su crecimiento y desarrollo, y la posibilidad de realizar “carrera” en la empresa, son aspectos indispensables para una buena gestión del talento en las empresas.

Ofrecer a los empleados oportunidades para desarrollar su carrera en la empresa puede garantizar:

Para el trabajador:

- Motivación para aprender, formarse, adaptarse a los cambios.
- Evaluar sus intereses, habilidades, valores.

Para la empresa:

- Que los trabajadores se queden en la empresa.
- Comunicar criterios de éxito en la empresa y crear una cultura sólida.

Se trata, pues, de vincular lo mejor posible las necesidades de la organización con las necesidades profesionales individuales.

Así pues, ¿cómo debería ser un proceso de planificación y desarrollo de carreras?

En líneas generales, podríamos concluir que existen tres fases:

1) Fase de valoración

Propia y por parte de la organización. El objetivo en esta fase es identificar las fortalezas y debilidades del empleado.

2) Fase de dirección

El objetivo de esta segunda fase, es determinar el tipo de carrera profesional que quieren los empleados y los pasos que deben dar para alcanzar sus objetivos (qué competencias).

3) Fase de desarrollo

Establecer el “match” y emprender las acciones para crear y mejorar las cualidades necesarias para futuras oportunidades laborales. Por ejemplo, a través de la rotación, mentoring, coaching o la formación.

A modo de resumen de este artículo, si quieres fidelizar a tus empleados, empieza por tener un “mapa del talento”, donde tengas definido el desarrollo actual de todos tus empleados y su potencial (evaluación 360º, cuestionarios, entrevistas, assessment center, etc.).

Así mismo, también es importante valorar tu organización y tus empleados en términos de “probabilidad de abandonar” esa persona la organización (encuestas de orgullo y compromiso) y ten en cuenta la “dificultad a la hora de reemplazar” dicha posición. Con ambas matrices tendrás una imagen clara de por dónde deberías actuar, qué planes estratégicos deberías desarrollar (promoción externa vs. interna, rotación, evaluaciones, formación, etc.).

No obstante, queda todavía mucho por realizar en las empresas y, especialmente, también en lo que se refiere al “liderazgo” y al “trabajo en equipo”, aspectos también esenciales a desarrollar, cuando se habla de la “gestión del talento”.

Por eso, y debido a que muchas empresas o no tienen los recursos y la experiencia suficiente, o no figuran estos temas entre sus prioridades, deberían pedir ayuda a expertos en la materia.

¿Viajamos juntos al éxito?

Javier Giménez Divieso

Acompaña a Profesionales, Empresas y Equipos a mejorar sus resultados, a través de la Formación, el Mentoring y el Desarrollo Personal.

Directivo con más de 20 años de experiencia liderando y gestionando empresas y plantillas grandes y pequeñas, te ofrezco mis servicios como Consultor, Formador, Mentor, Coach Ejecutivo y Equipos certificado por ICF.

Además, estoy acreditado con la Certificación Internacional The Society of NLP de EE.UU y el Dr. Richard Bandler, cocreador de la Programación Neurolingüística y con formación en Hipnosis Ericksoniana.

Soy autor del libro “Viajando juntos al éxito”. Un libro en el que descubro las claves del éxito empresarial y profesional a través de mi propia experiencia al frente de organizaciones empresariales y que tienes disponible en Amazon.

Conoce más sobre mí y mi trabajo en www.javiergimenezdivieso.com



“ Descubre en mi libro *Viajando juntos al éxito* las claves del éxito empresarial y profesional ”

¡Disponible en la tienda de amazon en formato ebook y también en papel!

“ Directivo experto en liderazgo, equipos y rr.hh, te ayudo a mejorar tus resultados, a través de mis servicios de consultoría empresarial, mentoring, coaching ejecutivo y equipos y formaciones ”

www.javiergimenezdivieso.com
<https://www.linkedin.com/in/javiergimenezdivieso/>
info@javiergimenezdivieso.com
+34 696 594 728



Javier Giménez Divieso



Javier Monje

Co-Founder & Chief Operating Officer, Ecomm Digital Group, S.A - Máster en Comunicación y Mercadeo

Transformando el Liderazgo en la Era Digital: Claves para Inspirar, Innovar y Conectar

Javier Monje, un líder apasionado por la comunicación y la evolución digital, comparte sus experiencias en la transformación de equipos y estrategias en la era digital. Con más de 19 años de trayectoria en medios y entretenimiento en múltiples países, Monje, Socio y co-founder de E-commerce Digital Group, S.A., revela cómo la comunicación empática y la adaptabilidad son esenciales para liderar en un entorno digital en constante evolución.

y hay que seguirse preparando, estudiando, sin que esto no nos desenfoque de los resultados pues en el mundo digital todo tiene un KPI que alcanzarse.

Como líder apasionado por la evolución de la comunicación, ¿cómo ha logrado adaptar estrategias de mercadeo y publicidad en entornos digitales en el cambiante panorama de la industria?

Cuéntanos, Javier, sobre tu pasión por la comunicación y los entornos digitales. ¿Cómo ha influido esta pasión en tu carrera profesional y en tu liderazgo?

A través de mi carrera, he participado en muchas dinámicas y entrenamientos en diferentes disciplinas que, como denominador fundamental he encontrado un secreto de ellas, “la buena comunicación” en procura de ser empático, encontrar la forma cada vez más de utilizar un lenguaje sencillo que cada persona en su particularidad reciba de una forma diferente un mensaje y lo catalice, pero como pasión se convierte en un componente ideal para todas las actividades que desarrollo tanto profesional como personal, permitiéndome la oportunidad de encontrar particularmente en los entornos digitales, un reto y un camino del que se debe aprender cada día y reinventarse para ser asertivo sobre todo como líder de equipos y comunicar a una comunidad o público definido.

En tu experiencia liderando equipos en diversos países, ¿qué habilidades consideras fundamentales para crear equipos de trabajo excepcionales y cohesionados en la era de la transformación digital?

Lo principal en este punto es tener clara que habilidades estas buscando particularmente en tu equipo y hoy, entender que las fronteras son geográficas, pues en LATAM, tanto mi socia (Jessica Vásquez) como YO, no dejamos de impresionarnos, encontrando en cada proceso de búsqueda de posiciones para nuestra empresa talentos increíbles, y sobre todo gente tan apasionada como nosotros por aprender cada día de lo que hacemos, entender que cada día, que el entorno digital es bien dinámico,



Quiero ser enfático y reiterar que la comunicación es lo más importante hoy en esta industria, la dinámica trae consigo cambios todo los días, y abrir la cabeza al conocimiento, pues la tecnología evoluciona en minutos, el público final cambia, demanda más y más, y el abanico de posibilidades para comunicar se convierte en un reto más grande porque la gente tiene cada vez más fuentes de información, desde influencers, hasta IA, bancos de datos que analizar y sobre todo un mundo que cada vez es más pequeño y encerrado en dispositivos sin nacionalidad, género y muchos menos fronteras.

Entendemos que has trabajado con empresas líderes en medios y entretenimiento. ¿Cómo has aplicado las lecciones aprendidas en esas experiencias al liderazgo de equipos enfocados en la transformación digital y el comercio electrónico?

Cada medios en el que he trabajado tiene su propia filosofía y cultura, (Disney, FOX, ESPN entre otros) pero con un gran denominador el siempre transmitir a sus colaboradores, calidad en sus productos, atendiendo y escuchando permanentemente llámese público, usuarios, audiencia y clientes interiorizando y aprendiendo que se debe tener la claridad de que los cambios, las transformaciones son aires nuevos que permiten darle larga vida a las marcas, y entendiendo el ADN de cada empresa para así trabajar con pasión y sentido de pertenencia que hagan que cada logro colectivo se viva en cada uno de los colaboradores en el proceso.

De allí que no es difícil interiorizar que la transformación digital no es el futuro, es el presente y que cada vez llevamos más los aspectos rutinarios de nuestras vidas a un acompañamiento de un computador o un dispositivo móvil que nos lleva a que dentro de e-Commerce encontremos la necesidad de no salir de nuestros domicilios y encontrar soluciones a un solo de click de distancia.

La transformación digital ha cambiado la forma en que las empresas hacen negocios. ¿Cuál es la lección más valiosa que has aprendido sobre cómo guiar a una empresa a través de este proceso de cambio?

Creo que la lección más grande en este tema fue la pandemia y los aprendizajes que nos dejó, si bien es cierto seguimos transformándonos todos los días hacia una opción cada vez más digital, las empresas y nosotros todos los consumidores descubrimos, nos vimos obligados de una forma acelerada a encontrar toda clase de soluciones, productos, servicios, comunicaciones, entretenimiento en fin ... acompañados de las opciones del momento que encontrábamos al explorar en la red.

Este aprendizaje también les dio la posibilidad a muchas empresas de reinventarse y encontrar en el entorno digital la solución, para no dejar morir sus empresas y otras a encontrar en la era digital grandes ganancias con emprendimientos digitales hasta en nuevos servicios.

En lo que trabajamos cada día es en acompañar a todos estos empresarios y a personas a estructurar mejor, esto que comenzó a gestarse en pandemia, o antes, o simplemente a quienes quieren aportar al presente digital en hacerlo de la mejor forma, en



procesos sencillos que se entiendan y sobre todo que no le hagan perder su dinero y para esto trabajamos, muy especialmente en la atención a nuestros clientes de la mano del mejor capital humano posible y con las mejores calificaciones.

Como especialista en e-Commerce y alto rendimiento, ¿cómo se pueden identificar y desarrollar talentos con habilidades digitales clave para impulsar el éxito de una empresa en la era actual?

Respuesta compleja, estamos siempre sobre todo escuchando qué demanda el mercado, en general obviamente a parte de las necesidades particulares de nuestra empresa, pero trabajamos muy detalladamente en encontrar profesionales que entiendan el ritmo que impone la industria, y que tengan la capacidad analítica nos solo de implementar procesos, si no sobre todo de proponer, de apostarle a lo que les apasiona y les reta.

La comunicación estratégica es esencial para el liderazgo efectivo. ¿Cuál ha sido el desafío más significativo que has enfrentado al liderar equipos multiculturales y multilingües en la región de LATAM?

El desafío más grande que se tiene en este entorno es el “ego”, hoy en la región hay mucho talento y sobre todo en mucha gente nueva, pero cuando logramos entender que para trabajar y conseguir éxitos debemos trabajar como un colectivo, que cada logro personal sume como un conjunto, que también el equivocarse se vale, siempre y cuando se aprenda de ello y seguir adelante sin parar, porque la dinámica de negocio no para un segundo y cambia al día siguiente.

En tu experiencia, ¿cómo se pueden fomentar la creatividad y la innovación en equipos de trabajo para mantenerse a la vanguardia en un entorno empresarial tan dinámico y competitivo?

En primera medida, la mejor manera en esta industria de fomentar la creatividad y la innovación es no pensar como un proveedor de servicio, sino pensar como cliente, como un usuario y detenerse a planear y ejecutar como queremos manejar una comunicación contundente, dinámica, y que responda a una necesidad.

Como líder con una amplia trayectoria en relaciones públicas, ¿cómo abor das la construcción de una marca personal sólida y cómo has logrado mantener una reputación positiva en el mundo digital?

Me encanta esta pregunta, acá creería que he gozado con la bendición de ser escuchado, tener la capacidad de escuchar acerca de la necesidad y sobre todo tener una conversación, menos compleja, muchos actores han adornado el lenguaje de anglicismos o métricas complejas de digerir, olvidando lo fundamental que es “acompañar”, cuando entendemos esto y comenzamos a ayudar a nuestros clientes y amigos a solucionar y acompañar procesos, encontramos las respuestas que todos queremos escuchar, y esta experiencia se convierte en una buena reputación de va de oído en oído y esto nos lleva a que cada vez más personas y empresas nos unamos para tomarnos un café y construir.

Para aquellos líderes que buscan inspirar y liderar con propósito en la era digital, ¿cuál sería tu consejo más poderoso para guiar a sus equipos hacia el éxito en un mundo cada vez más conectado?

Detenerse a entender primero lo básico, escúchese y escuché a quienes lo acompañen, basado en eso fijarse unos objetivos y guíe en este propósito con

pasión, método, un buen equipo y de la mano de ellos no parar en seguir aprendiendo, porque esta industria se reinventa todos los días.

En el fascinante mundo de la transformación digital, las palabras de Javier Monje resuenan con un eco de sabiduría y experiencia. Su viaje a través de la comunicación, el liderazgo y la tecnología nos revela una verdad fundamental: en la era actual, liderar con propósito y visión es esencial para el éxito. La pasión por la comunicación empática, el valor de la adaptabilidad y la formación constante son pilares en la construcción de equipos excepcionales. En un entorno donde la creatividad y la innovación son moneda de cambio, la escucha atenta y el acompañamiento emergen como claves para fortalecer marcas y relaciones. A medida que navegamos por esta transformación continua, recordemos las palabras de Monje: “Detenerse a entender lo básico, guiar con pasión y rodearse de un equipo comprometido, nos llevará a superar los retos y a abrazar el futuro con confianza y éxito en un mundo más conectado que nunca”.



David Iglesias

Estratega empresarial y tecnológico

Innovación estratégica y transformación digital: el liderazgo visionario

Factor de Éxito Panamá se sumerge en la trayectoria y visión de David R. Iglesias S., un líder estratégico y tecnológico con más de dos décadas de experiencia en implementar innovaciones disruptivas. Desde sus inicios en Procter & Gamble hasta su labor como consultor en más de 60 empresas, David comparte cómo ha fusionado la tecnología con el negocio, generando un impacto positivo en diversas industrias.

“La tecnología es muy importante, pero no es más que una herramienta; la innovación nos permite crear espacios que nadie ha visto, pero el centro, lo más importante, es el factor humano.”

Cuéntanos sobre tu trayectoria profesional, desde tus inicios en Procter & Gamble hasta tu papel como consultor en más de 60 empresas. ¿Qué experiencias y aprendizajes destacados te han llevado a fusionar tecnología y negocio de manera tan exitosa?

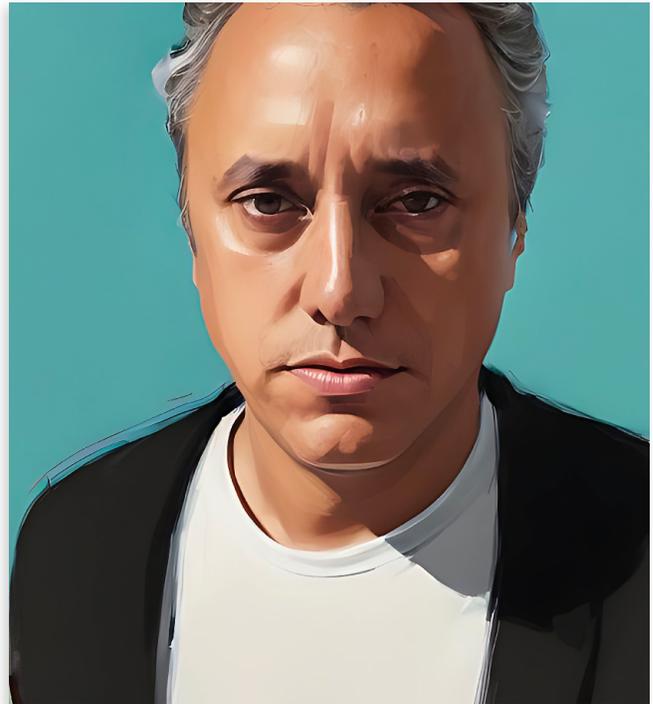
P&G fue mi primera experiencia laboral ya como universitario, mi primer trabajo real fue a los 12 años en una distribuidora de galletas donde me contrataron “por un favor vacacional de familia”, sólo tenía que asegurarme que los inventarios que entraban y salían fueran exactos a los solicitados. Al tercer día implementé un sistema que llevara inmediato todo el inventario, en una época que no había computadoras personales. Recuerdo que de tener una silla me dieron un escritorio y lo que se convirtió en un favor terminó siendo un trabajo.

P&G. fue una gran escuela, inicié en el departamento de tecnología donde viví la llegada del año 2000 y luego estuve en el departamento de marketing. Aquí aprendí grandes bases para mi carrera, la importancia de estar rodeado de personas talentosas es una empresa que invierte en capacitación para promover que se utilice siempre su metodología de esa forma el resultado es muy similar y por último, el valor de la información y de los datos. Y el mayor aprendizaje personal fue que durante ese período muchos proyectos fueron por iniciativa propia, investigando que hacer diferente, como estar en la punta de la carrera propuse varios proyectos de los cuales descubrí mi pasión por la innovación y mi autonomía para generarme trabajo.

De allí, decidí independizarme donde crecimos con una empresa propia que llegó a tener presencia en Venezuela, Colombia, Ecuador, Argentina y toda Centroamérica, una empresa de marketing e innovación que iniciamos 4 personas y llegamos a tener casi mil empleados, clientes como Procter & Gamble, Nestlé, Microsoft, IBM, Bayern, Pfizer, Sanofi Aventis, Coca Cola, Movistar, equipos deportivos y candidatos políticos, entre muchos otros. Nuestro crecimiento se construyó sobre la capacidad real de generar resultados medibles usando siempre la innovación tecnológica, los datos pero también muy importante, nuestro enfoque se centraba en lo humano, en abordar el lado emocional más que el racional.

La tecnología es muy importante pero no es más que una herramienta, la innovación nos permite crear espacios que nadie ha visto pero el centro, lo más importante es el factor humano (clientes, colaboradores, proveedores, sociedad)

Como estratega empresarial y tecnológico, has liderado la implementación de innovaciones disruptivas en diversas industrias. ¿Cómo logras



fomentar una cultura de innovación dentro de las organizaciones y asegurarte de que todos los miembros del equipo participen activamente en el proceso?

La cultura de innovación se fomenta a través de darle un sentido humano a la visión de empresa, por un lado se trata de inspirar y por otro lado, que cada individuo la sienta suya pudiendo sumar a dicha visión. Dicho esto, la visión es una idea con vida, que debe respirar, crecer y desarrollarse en cada uno los integrantes del equipo. Algo que inspira mucho es que las personas sientan genuinamente que son tomadas en cuenta. Si las tomamos en cuenta surgirán ideas nuevas.

La gestión de talento es esencial para crear equipos de trabajo excepcionales. ¿Qué atributos buscas al formar un equipo y cómo garantizas la sinergia entre la inteligencia artificial y las habilidades humanas para obtener un desempeño óptimo?

Con el tiempo, más de 20 años y muchas canas, he aprendido que los principales atributos que busco son factores humanos: Confianza, respeto, valores. Un equipo debe estar formado por personas que compartimos los mismos valores, debo confiar ciegamente en ellos y desde allí uno puede enseñarle de todo: técnicas de ventas, estrategias comerciales, plan de negocio o algo muy específico como programación o análisis de un cuadro financiero.

En tu trayectoria, has potenciado el rendimiento de diversas empresas a través del uso de análisis de datos y tecnología. ¿Podrías compartirnos un caso específico donde el análisis de datos haya sido fundamental para tomar decisiones estratégicas y lograr resultados sorprendentes?

Hemos ganado elecciones, crecido participación de mercado, incrementado ventas en diferentes sectores solo con encontrar oportunidades al analizar los datos,

complementarlo con un sólido plan y muy importante una buena ejecución.

Te doy un ejemplo muy sencillo, años atrás construimos una base de datos de hombres que tienen el perfil para usar una afeitadora de alto valor, con esa base de datos hicimos una encuesta de preferencia de marcas, afeitadoras era una de ellas, con esa información enviamos una muestra gratis del producto competidor. ¿cuál era el objetivo? Para el cliente entregar muestras en un público potencial, para nosotros que cada muestra fuese entregada a la persona correcta, cero desperdicio.

La muestra era enviada por la marca y no se asociaba de cara al cliente con la encuesta, eran dos eventos no conectados. Tres meses, por iniciativa propia sin que me lo pidiera la marca, llamamos a todos quienes recibieron la muestra para rehacer la encuesta, 57% de los clientes habían cambiado de marca. Esos datos se lo enviamos a la marca, tenían en sus manos un modelo de conversión comprobado, más económico y con menos desperdicio. La marca por cierto, su problema luego fue otro, su capacidad de producir y obsequiar afeitadoras

La transformación digital implica cambios tanto en la estructura de las empresas como en la mentalidad de los colaboradores. ¿Cómo enfrentas las resistencias al cambio y qué consejos darías a otros líderes para asegurar una transición fluida hacia lo digital?

Lo primero, es entender la naturaleza de la pregunta, es decir, hay que tener consciencia que el cambio generará resistencia, producirá miedo en algunos, en otros tendrán su modelo mental que así se hacen siempre las cosas, que en muchos casos esconde el miedo o inseguridad a verse expuesto en una actividad nueva que le demandará otras habilidades. Entendiendo esa realidad, mi acercamiento es siempre desde la honestidad y el discurso franco. Algunos cambios producirán pérdida de empleos, movimientos de cargo, entrenamientos, estarán quienes desean no transitar ese proceso y quienes sí. Para mí, aunque tengo un sesgo muy empresarial financiero y tecnológico es muy importante el factor humano, así que las directrices es exponerlo con claridad para seguir construyendo sobre la confianza, puertas abiertas, ya sea para quienes deban salir, para quienes se quedarán y para quienes tienen inquietudes.

Abordo las resistencias al cambio con honestidad y franqueza. Comunico claramente los cambios y sus impactos, creando un espacio de confianza donde las preocupaciones pueden ser expresadas. Mi enfoque es humano, y considero que el cambio es una oportunidad para crecer y aprender. A otros líderes, les aconsejaría

involucrar a su equipo en el proceso, brindar capacitación y apoyo constante, y mostrar cómo la tecnología puede mejorar su trabajo y contribuir al éxito.

La inteligencia artificial es una herramienta poderosa que puede impactar positivamente tanto en los negocios como en la vida de las personas. ¿Qué proyectos has liderado donde la inteligencia artificial haya generado un cambio significativo en la empresa y su entorno?

Estoy en una fase donde mis clientes actualmente son personas o pequeñas y medianas empresas, de esa forma el impacto es más visible en todos los sentidos. Observar como una señora dueña de un par de panaderías usa inteligencia artificial para planificar las rutas de delivery, como consideramos variables como el clima para planificar la producción, como usa herramientas de IA en el aspecto personal, agenda, redacción de emails.

Otra área que me fascina ver el impacto es en la agricultura, ganadería o pesca, algo tan vital como la alimentación que sufre impactos por el clima, que tiene escasez de mano de obra y trabajando con sistemas de IA y drones generamos muchas eficiencias. Ver que mis asesorados cuentan con más tiempo y mejores resultados es una enorme satisfacción.

La inteligencia artificial ha tenido un impacto en proyectos de diversa índole. Desde la planificación de rutas de delivery en pequeños negocios hasta la optimización de procesos en la agricultura y ganadería. He visto cómo la IA aumenta la eficiencia y genera resultados tangibles,

permitiendo a las empresas y las personas tomar decisiones informadas y precisas.

En la era de la transformación digital, la colaboración entre empresas y alianzas estratégicas son fundamentales para el crecimiento y la expansión. ¿Cuál ha sido tu enfoque para generar alianzas exitosas con empresas Fortune 100 y qué recomendaciones darías para establecer relaciones duraderas y beneficiosas?

Para generar alianzas con empresas Fortune 100, mi enfoque se basa en el servicio y la generación de valor. Es esencial comprender las necesidades de ambas partes y cómo se pueden complementar. La clave es agregar valor genuino, demostrando cómo la colaboración puede ser mutuamente beneficiosa. Las relaciones duraderas se construyen en la confianza, la transparencia y la entrega constante de resultados.



Las grandes empresas están invirtiendo cientos de miles de millones en Inteligencia artificial, automatización, robotización y algunas incluso en el metaverso, están haciendo desarrollos a su medida según sus necesidades. Lo grandioso de la IA es que hay muchas herramientas que también son accesibles para bolsillos más pequeños y con otro perfil de profesional, cerrando un tanto la brecha entre ambas. Ya sea una gran multinacional o un retail minúsculo, la respuesta para generar alianzas siempre es la misma: servicio, hay que agregar valor

Como líder, ¿cómo te aseguras de que los objetivos estratégicos estén alineados con el propósito de la empresa y de tus equipos? ¿Qué prácticas utilizas para inspirar a tus colaboradores a perseguir una visión compartida?

En cada uno de los negocios que he liderado puede decir que muchos de los integrantes del equipo hoy en día son mis amigos, incluso años después de no seguir colaborando estamos en contacto. La clave siempre ha sido la confianza, he sido muy claro y muy directo cuando tuve que separar personal. Mi visión de liderazgo es que estamos en una posición de servicio para nuestros colaboradores, es mi trabajo retarlos, plantear objetivos, contribuir en su crecimiento y también es mi trabajo servirles, ofrecerles recursos, facilitar su trabajo.

Si ellos lo hacen más fácil y mejor todos ganamos, ¿no? Y esto suena a una perspectiva muy humana pero hay un trasfondo financiero enorme.

La alineación de objetivos estratégicos se logra a través de una comunicación clara y constante. Comparto la visión y el propósito de la empresa, destacando cómo los objetivos contribuyen a esa visión. Fomento un ambiente donde las opiniones son valoradas, inspirando a los colaboradores a aportar sus ideas y perspectivas únicas. Creo un espacio donde cada individuo se sienta parte esencial del viaje y vea cómo sus esfuerzos se conectan con la visión compartida.

La evolución constante y el aprendizaje son elementos clave en el mundo empresarial actual. ¿Qué métodos empleas para mantenerte actualizado sobre las últimas tendencias en tecnología y negocios? ¿Cómo fomentas una cultura de aprendizaje continuo dentro de las organizaciones que asesoras?

Desde muy joven soy consumidor de contenido, leyendo cientos de libros y ahora con internet las fuentes son infinitas. Creo firmemente en nuestra capacidad creativa y para ello hay que tener mucha curiosidad y preguntar demasiado, un método ¿preguntar? Why-Why- Why y yo le agrego mucho más ¿Porqué hacemos esto?. ¿Porque lo hacemos de esa forma? si pudieras hacerlo mejor, ¿que cambiarías? ¿esto se ha hecho antes? ¿Qué no funcionó?

¿Por qué no funcionó? ¿son las mismas condiciones o algo ha cambiado? Y en esa naturaleza exploradora invito a que vean otras cosas y luego buscar conexiones, estudio cocina, has deporte, un curso de fotografía, magia, lee cuentos ¿Qué de la magia puedo aplicar a las ventas? ¿Qué del deporte puedo llevar al equipo de trabajo? ¿Que de la cocina puedo aplicar a procesos o gestión de compra?

“Mi búsqueda constante de conocimiento incluye la lectura de libros, el consumo de contenido en línea y el diálogo con expertos en diferentes campos. Fomento una cultura de aprendizaje continuo alentando a las personas a cuestionar, investigar y explorar. Estimulo la curiosidad y la experimentación, animando a los equipos a buscar conexiones entre diferentes disciplinas y aplicar aprendizajes en nuevas formas.”

Y finalmente, como experto en liderazgo empresarial y tecnológico, ¿cuál es tu visión para el futuro de las empresas y cómo crees que la combinación de talento y tecnología seguirá impactando positivamente en el mundo de los negocios?

La innovación siempre ha traído grandes cambios, la revolución industrial, la era digital, ahora será la Inteligencia Artificial, un cambio que muchos no estamos preparados para vivir, porque viene con una velocidad que no somos capaces de llevar el ritmo y en campos donde no estimábamos que estaría, análisis de información, creación de contenido, información, una persona en el autoservicio de una cadena de comida.

La realidad, se van a perder trabajos, van a desaparecer puestos de trabajos, van a desaparecer empresas, esta es la realidad, por un tiempo viviremos en un vacío legal por temas que no están regulados. Esto suena desolador, da miedo, la otra cara de la moneda, se generarán nuevos empleos, se crearán nuevas empresas, se necesitarán de talentos con otras habilidades.

La inteligencia artificial no es más que una herramienta, si te da miedo perder el trabajo, no será la Inteligencia Artificial será un talento que usa Inteligencia Artificial. La gran pregunta a responder es ¿cómo cada uno de nosotros generamos valor? Y recordar que por ahora nada sustituye nuestra capacidad creativa y nuestro entendimiento de que los individuos somos emociones, creatividad e inteligencia emocional

Veo un futuro donde la combinación de talento y tecnología permitirá un nivel sin precedentes de innovación y crecimiento. Las empresas podrán aprovechar la inteligencia artificial y la tecnología para tomar decisiones informadas y eficientes. Sin embargo, recordemos que la esencia humana es irremplazable; la tecnología amplifica nuestras habilidades, pero es nuestra creatividad, empatía y visión las que darán forma a un mundo empresarial más dinámico y humano.



María Pía Bazzolo

Vice President Human Resources Intcomex

María Pía Bazzolo, es una mujer multifacética y apasionada, destacada en el mundo de los Recursos Humanos y la gestión empresarial. Con una trayectoria de más de 20 años en empresas multinacionales de renombre, quien ha demostrado ser una líder innovadora y comprometida.



María Pia Bazzolo, quien también es vicepresidente Recursos humanos de Intcomex, nació en Argentina pero tiene un corazón panameño. Esta profesional ha trascendido fronteras geográficas y culturales. Ha vivido en Holanda y Estados Unidos antes de establecerse en Panamá, donde ha encontrado su hogar durante la última década. Esta diversidad de experiencias le ha permitido entender la importancia del intercambio cultural y la inclusión en el mundo empresarial.

Con dos hijos a su cargo, Bazzolo no solo se destaca como profesional sino también como madre. Su habilidad para equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales es testimonio de su capacidad de liderazgo y gestión del tiempo.

Bazzolo se autodefine como una “socia del negocio”, una profesional que no solo se enfoca en aspectos tradicionales de recursos humanos, sino que también comprende profundamente las necesidades de las empresas en términos estratégicos. Su pasión por el intercambio de experiencias y la diversidad se refleja en su compromiso con la inclusión y su capacidad para crear equipos diversos y colaborativos.

En esta oportunidad, destacamos en esta edición que Bazzolo es un ejemplo vivo de cómo el liderazgo con propósito puede impulsar la excelencia en una era de transformación digital. Sus logros en la gestión de recursos humanos, combinados con su enfoque en la diversidad e inclusión, sirven como fuente de inspiración para aquellos que buscan crear equipos de trabajo excepcionales en este panorama en constante cambio.

¿Qué la motivó a mudarse a Panamá y cómo ha sido su experiencia viviendo allí durante los últimos 10 años?

La empresa en la que trabajé por más de 10 años, y que me llevo a Holanda, donde nació mi primer hijo, fue la misma que me trajo a Panamá. Hoy me describo como

Argentina de nacimiento y panameña de corazón porque este país me ha dado mucho, y entre tanto, mi otro hijo, mi panameñito.

Vivir acá es maravilloso, es un país estable, en el medio de América que te permite viajar fácilmente, con gente que te abre los brazos y te permite ser parte de la belleza de este país y sobre todo es un lugar con muchas oportunidades para aquellos que realmente las buscan, y yo he sido una de ellas.

¿Cómo ha equilibrado su carrera profesional con ser madre de dos hijos?

Desde chiquita mi mamá siempre me dijo: hija, haz lo que te haga feliz y no lo dejes de hacerlo cuando seas madre, porque sí bien los hijos son una bendición, un día cumplen 18 y se van, ¿y tú? Así que, si bien lograr el equilibrio es difícil o casi imposible (risas) definitivamente siento que lo he logrado. Cabe resaltar que en los años en los que ellos eran pequeños y yo tenía que viajar mucho, el padre de mis hijos ha sido clave.

Sigo un lema: mamá feliz, hijos felices y no se trata de la cantidad de tiempo sino de la calidad.

Hace unos años lideró un Lean In Circle en Panamá Working Moms PTY ¿Qué consejos tiene para las madres trabajadoras en Panamá?

Puedo pasar horas hablando de esto. Me fascina el tópico, tanto que hasta he escrito un artículo titulado: “Working mom - Ser una mamá feliz y una profesional exitosa es posible”. En este artículo, el cual está en mi LinkedIn, menciono los 3 consejos que considero más importantes: primero haz tu propia elección (no lo que creamos que la sociedad determina) y ¡deja la culpa!; segundo siéntate en la mesa de toma de decisiones, ese lugar no se espera, ese lugar se busca y se gana y, por último, elige tu propio patrón, se tú misma, aprende a amar quien eres, ¡aprende a entender que eres diferente y eso te hace única!

Necesitas sentir que estás haciendo la diferencia para ti, tu familia, la sociedad. Tu elección, tu camino, tu patrón.

¿Cómo ha sido su experiencia trabajando en empresas multinacionales como IBM, Maersk y Philips?

Ha sido excepcional, fueron muchos años en empresas que me han dado experiencias maravillosas, mucho aprendizaje y sobre todo la posibilidad de viajar y conocer muchísima gente interesante, pero a su vez ha sido difícil porque el ritmo que manejan, entre horas de trabajo y viajes puede ser duro.

Agradezco infinitamente haber tenido la posibilidad de hacer gran parte de mi carrera en estas empresas. Mis primeros 15 años de experiencia laboral fueron sin duda lo que yo catalogo como estudios de postgrado en vivo.

¿Cuáles son algunas de las habilidades clave que ha desarrollado a lo largo de su carrera, como la gestión del cambio y la agilidad estratégica?

Definitivamente esas que mencionas están en la lista, pero quisiera hacer foco en tres que siento han marcado la diferencia. La primera es la adaptabilidad, creo firmemente que quien no logre adaptarse a los cambios que se devienen, rápidos y transformacionales, no podrá seguir vigente, de hecho, la pandemia fue una gran muestra de la importancia que tiene esta habilidad tanto en empresas como en personas.

La segunda, la habilidad de entender a los problemas como grandes oportunidades, podemos elegir como dice Fred Kofman “ser víctimas o protagonistas” y la experiencia me ha demostrado que eligiendo ser protagonista tenemos el poder de aprender, evolucionar siempre encontrando algo positivo en todo cambio.

Por último y también muy importante, la empatía, esa maravillosa habilidad de ponerse en los zapatos del otro, entendiendo que no todos somos iguales y cuando llegamos al trabajo seguimos siendo integrales (mente, alma y cuerpo), no nos podemos dividir.

¿Cómo ha utilizado su blog de LinkedIn para enseñar a amar los RRHH?

Soy apasionada de mi profesión, y no solo quiero compartir mi pasión, sino que también quiero ayudar a otros a que la encuentren. El blog lo uso con varios objetivos: uno para que la gente conozca los beneficios de RRHH y dejen de pensar que solo somos aquellos que reclutamos y despedimos gente (definitivamente hemos

evolucionado y ahora somos socios estratégicos de negocio), otro para ayudar/capacitar a los profesionales más junior de RRHH en esta evolución de nuestro rol y el último para ayudar a la gente a conseguir trabajo.

Ya luego de más de 20 años de carrera, encontré en LinkedIn una plataforma donde compartir mi conocimiento y devolver un poco de todo lo que he tenido la suerte de aprender y vivir.

¿Puede contarnos más sobre su papel como socia gerente de BenchClub Panamá?

Conocí a BenchClub durante la pandemia, un club exclusivo para líderes de Recursos Humanos que nació en Argentina bajo la necesidad de reunir a gente de esta profesión que es tan hermosa y difícil. Digo que es hermosa porque nos permite impactar el negocio a través de la gente, pero difícil porque es un rol solitario, es un rol que maneja muchos temas sensibles y que no se pueden compartir, pero además es quien está ahí para todos, pero ¿quién está ahí para nosotros? Así es que BenchClub llega a mi vida.

Luego de haber formado parte de este CLUB, veo que esta necesidad también está en Panamá y por eso decido traer la idea. Quiero que en Panamá los profesionales de Recursos Humanos sigamos creciendo, sigamos aprendiendo los unos de los otros, compartamos y sobre todo hagamos cosas que impacten al país y su gente. Ya somos muchos en el club, entre otros esta ASA, Arcos Dorados, Liberty, Ricardo Perez, Maersk, BLADDEX, etc., y estamos ahí porque todos aprendemos y nos acompañamos en esta pasión que tenemos, la gente

como pieza fundamental en las empresas.

¿Puede compartir con nosotros alguna experiencia o lección aprendida al liderar con propósito en esta era de transformación digital?

Liderar es difícil, liderar con propósito aún más, y si le agregamos la transformación digital tenemos un combo divertido. Cuando comencé en enero del 2020 a liderar el área de Capital Humano en Intcomex, éramos más de 2000 personas distribuidas en 14 países, no los conocía, no me conocían y a los 2 meses llegó la Pandemia, ¡pum! Todos a casa, a trabajar virtual... ¿Y eso cómo se hace en una empresa en la que nunca se trabajó así? ¿Cómo se hace cuando todavía no te ganaste en la mente de la gente el rol de “líder”? (¿porque eso se gana, no viene con el título?).

Mi primer foco fue el bienestar de los colaboradores y sus familias, porque somos seres humanos integrales y no podemos dividir el trabajo de lo que pasa en casa, además



de que en esa época había mucha incertidumbre, miedo y en muchos casos tristeza.

El segundo foco fue la comunicación; abierta, transparente y constante; por último, la integración. Somos muchos, somos diferentes, pero estamos en la misma situación y tenemos un propósito común – mantenernos sanos y sacar la empresa adelante pudiendo brindar a Latinoamérica la tecnología que necesitaba para poder prosperar durante la pandemia. Definitivamente una experiencia que no podré olvidar.

Como VP de Recursos Humanos en Intcomex, ¿cómo ha utilizado su experiencia y la tecnología para desarrollar a los empleados, mejorar la gestión del talento, formar equipos de trabajo excepcionales y hacer crecer la organización?

Si bien la tecnología es un medio, en esta era se ha transformado en uno indispensable, y es mi gran compañera en la búsqueda constante de la prosperidad de la empresa a través de su gente. La experiencia me ha enseñado y demostrado que lo que no se mide no se gestiona y lo que no se gestiona, no mejora.

La tecnología me ha permitido llegar a más gente y conocerlos mejor, me ha permitido sacar métricas y analizar data para tomar decisiones más rápidas y precisas, me ha permitido capitalizar en el conocimiento de los empleados y ha sido indispensable en la comunicación de dos vías constante.

En Intcomex vamos evolucionando juntos.

Hemos avanzado mucho en temas de desarrollo y gestión de talento, pero nos falta mucho más, pero como dice el CEO – Mike Shalom: “gatear, caminar para luego correr”. Empezamos por las bases, que sean firmes y sólidas, y de ahí seguimos construyendo los pilares que sostendrán el crecimiento de las personas, organizaciones y comunidades en América Latina y el Caribe, conectándolos con lo último en tecnología, facilitando su digitalización, generando así un impacto favorable que impulse el desarrollo tecnológico en la región.

¿Cómo ha aplicado su pasión por el bienestar de los colaboradores en su trabajo como VP de HR en Intcomex?

El bienestar de cualquier ser humano es integral, yo no puedo estar bien en el trabajo si estoy mal en casa, o estar bien mentalmente/ emocionalmente si estoy mal en el trabajo. Es un círculo de retroalimentación constante, por eso ponemos mucho foco en el 360° de los colaboradores. Hemos implementado varias acciones para sentirlos cerca acompañados, por sobre todo felices.

Una de las frases que más repito es: “pasamos más tiempo en la oficina que con la gente que elegimos o la familia, entonces si lo que haces no te hace feliz, si el trabajo que tienes no te apasiona... tienes que frenar y tomar una decisión, la vida es una sola.

También soy consciente que ser feliz es una decisión personal, pero en Intcomex trabajamos arduamente para darle a los colaboradores las herramientas que necesitan para que cuando toman la decisión de ser felices, sea en Intcomex, donde están.



FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación

REPÚBLICA DOMINICANA 
ISSN 1570-0100

WWW.FACTORDEEXITO.COM
@factorexito

María Melo

Vicepresidenta de Mercadeo y Estrategia de Casa Brugal

Brugal, una marca que ha permanecido 135 años en el corazón de los dominicanos

El arte de construir marcas poderosas

Luis Rubio
Director Newlink Dominicana
Economía de la reputación, un activo financiero más de las empresas

Jesús Moreno
Presidente Macadamia La Loma
Una marca 100% sostenible

Gente de Éxito
Aníbal Rodríguez
Presidente Santo Domingo Motors
Cadillac, ícono de los vehículos de lujo llega al país

Especial
Reconocimiento a las marcas
Presentamos algunas de las agencias más importantes de la República Dominicana y su top 5 de marcas



PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

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



DESCARGA TODAS NUESTRAS EDICIONES AQUÍ >>>



Mariano Castro

Presidente del Comité de Desarrollo del Talento Humano
de la Federación Latinoamericana de Bancos - Felaban

Transformando organizaciones
y potenciando el talento

“El desarrollo del talento humano es el
corazón del éxito empresarial.”

En esta entrevista exclusiva con Mariano Castro, actual Presidente de la Comisión de la Federación de Bancos de Latinoamérica (Felaban) y experto en transformación organizacional y desarrollo del potencial humano, exploramos su trayectoria en Recursos Humanos, su influencia en el liderazgo empresarial y cómo la innovación y la tecnología están dando forma al futuro de los Recursos Humanos en la era de la transformación digital.

¿Cómo ha sido su experiencia liderando la transformación organizacional y el desarrollo del potencial humano?

Mi experiencia liderando la transformación organizacional y el desarrollo del potencial humano ha sido inmensamente gratificante y desafiante a la vez. En las distintas organizaciones en las que me ha tocado trabajar, el éxito fue crear una cultura que valoriza el crecimiento personal y la innovación, y he tenido el privilegio de estar en la primera línea de esos esfuerzos.

Primero y principal, creo que las personas son el activo más valioso de cualquier organización. En mis experiencias previas, he buscado establecer un entorno de trabajo donde cada miembro del equipo se sienta valorado, respetado y tenga la oportunidad de crecer y prosperar profesionalmente.

Una de las lecciones más significativas que he aprendido en el proceso es la importancia de la comunicación abierta y honesta. Como líder, es vital crear un espacio donde la gente se sienta segura para expresar sus ideas, preocupaciones y ambiciones. Durante mi trayectoria, he trabajado para fomentar este tipo de comunicación, ya que creo que es fundamental para la transformación y el crecimiento organizacional.

En cuanto a la transformación organizacional, he liderado varios proyectos de cambio en las organizaciones donde he estado. He abogado por un enfoque de cambio que tenga en cuenta tanto las necesidades del negocio como las de las personas. Creo que una transformación exitosa se logra no solo con la implementación de nuevas tecnologías, sino también con la creación de un clima de trabajo que apoye y estimule el cambio.

La banca, como una de las industrias más tradicionales y con fuertes raíces históricas, enfrenta desafíos particulares cuando se trata de transformación y cambio. Liderar y transformar la industria desde el rol de presidente de la comisión de Desarrollo Humano de Felaban implica una responsabilidad y una visión estratégica sin precedentes.

En resumen, el futuro de la banca no solo radica en las nuevas tecnologías o estrategias de mercado, sino en la habilidad de sus líderes para reconocer, valorar y potenciar el talento humano, fomentando una cultura que celebre la innovación y el crecimiento personal. Desde la posición de presidente de la comisión de Desarrollo Humano de Felaban, hay una oportunidad única de influir y guiar a la industria hacia este camino transformador.

¿Cuáles son los mayores desafíos que ha enfrentado en su carrera en Recursos Humanos y cómo los ha superado?

Dentro de la esfera de Recursos Humanos, los desafíos no son escasos. Uno de los más prominentes que he

enfrentado ha sido la gestión efectiva del cambio. En un contexto donde el ritmo del cambio es vertiginoso, es imperativo para las organizaciones tener la capacidad de adaptación. Navegar a través de resistencias y orientar a una entidad hacia un cambio fructífero ha marcado una parte sustancial de mi trayectoria.

La solución a este obstáculo ha sido una dedicación inquebrantable a la comunicación. Estoy convencido de que una comunicación transparente y efectiva es el piloto del cambio. Destacar la razón del cambio, sus beneficios proyectados y su plan de ejecución es esencial. Informando y brindando un camino claro, se puede mitigar inseguridades y cultivar una acogida positiva al cambio.

Adicionalmente, otro desafío considerable es lograr el equilibrio entre las demandas organizacionales y las aspiraciones de los colaboradores. El rol de Recursos Humanos a menudo se sitúa en la encrucijada de ser defensores del personal y, simultáneamente, propulsores de la visión de la empresa. Para sortear este desafío, he invertido en entender profundamente el negocio y he fomentado un diálogo abierto con los líderes empresariales.

Por último, con la tecnología avanzando a pasos agigantados, es un desafío recurrente estar actualizado con las innovaciones que pueden potenciar las operaciones de Recursos Humanos. Mi compromiso con la formación continua y la exploración de tendencias emergentes ha sido crucial. Es una convicción mía que, para mantenernos al frente en eficacia y relevancia, aquellos en Recursos Humanos deben abrazar fervientemente la innovación tecnológica.

¿Cómo ha influido su experiencia internacional en gestión y adquisición de talento en su trabajo actual?

Mis vivencias en escenarios internacionales han modelado y enriquecido significativamente mi aproximación actual hacia la gestión y captación de talento. La experiencia de interactuar y colaborar en distintos países y con variadas culturas ha subrayado la importancia cardinal de la diversidad y la inclusión para cualquier entidad que aspire al éxito.

Paralelamente, el tejido multicultural en el que he trabajado ha afianzado mi comprensión de que, pese a las numerosas divergencias culturales, existen motivaciones humanas que trascienden fronteras. Existe un anhelo común de ser valorado, de encontrar significado en lo que hacemos y de pertenecer. Estos insights han orientado y enriquecido mis estrategias para la adquisición de talento y la administración de equipos.

Sin embargo, es igualmente crucial reconocer y valorar las peculiaridades que cada cultura aporta, especialmente en contextos laborales. Estas peculiaridades pueden manifestarse en estilos de comunicación, en la toma de decisiones o en la receptividad al cambio. Apreciar y manejar estas sutilezas es esencial para liderar efectivamente un equipo heterogéneo y global.

En una era caracterizada por su globalización y cambio constante, la habilidad para aclimatarse y absorber de cada experiencia es primordial. Esta premisa resuena con fuerza en el dominio de la captación de talento, donde las aspiraciones y requerimientos de los candidatos se metamorfosean con el tiempo.

¿Cómo ha utilizado People Analytics para mejorar la eficiencia y la experiencia del colaborador?

People Analytics está siendo un recurso vital en mi trabajo para optimizar procesos internos, identificar tendencias y patrones. Me ha permitido adoptar un enfoque más basado en datos en lugar de simplemente depender de la intuición o la experiencia.

Vivimos en una era en la que los datos están en el centro de muchas decisiones empresariales, y el ámbito de la gestión del talento no es la excepción. People Analytics, o la analítica de personas, ha surgido como una herramienta esencial para comprender y mejorar la experiencia laboral de nuestros colaboradores.

Como presidente de la comisión de Desarrollo Humano de Felaban, la responsabilidad recae no solo en establecer directrices y prácticas de gestión del talento en conjunto con la Junta Directiva, sino también en asegurarnos de que estas estrategias sean efectivas y alineadas con las necesidades cambiantes del sector bancario.

People Analytics ha sido fundamental en este sentido. Al recopilar, analizar y actuar sobre datos relevantes de nuestros bancos, hemos obtenido perspectivas claras y objetivas sobre que debemos trabajar para seguir mejorando como Banca.

¿Qué papel juega la innovación y la automatización en Recursos Humanos en esta era de transformación digital?

En esta era de transformación digital, la innovación y la automatización juegan un papel fundamental en la función de Recursos Humanos. Para mantenerse relevante y competitiva, la banca debe ser capaz de adaptarse rápidamente a las cambiantes condiciones del mercado y las expectativas de los empleados. Y esto es precisamente lo que la innovación y la automatización permiten.

Como Director de la Diplomatura de Lider Agile donde dicto esa Diplomatura con profesionales de que son de otra galaxia , me gustaría compartir cómo hemos aplicado estos principios en nuestra formación.

Innovación: En la Diplomatura, impulsamos la innovación mediante el fomento de un entorno de aprendizaje que valora la creatividad, la experimentación y el pensamiento crítico, pero sobre todo aceptar el error. Reconocemos que las soluciones del pasado no siempre son adecuadas para los retos del presente o del futuro, por lo que alentamos a los participantes a pensar de manera innovadora y a cuestionar el status quo. Además, nos esforzamos por estar a la vanguardia de las últimas tendencias y desarrollos en gestión ágil, para

que podamos proporcionar una formación relevante y actualizada.

Automatización: La automatización tiene un gran potencial para mejorar la eficiencia y la eficacia de las operaciones de Recursos Humanos. En la Diplomatura, exploramos cómo las herramientas de automatización pueden ser utilizadas para simplificar tareas repetitivas, como la programación de reuniones o la gestión de hojas de tiempo, liberando así tiempo para que los líderes y los equipos se centren en actividades de mayor valor añadido. Además, discutimos cómo la automatización puede apoyar la toma de decisiones basada en datos, proporcionando análisis y perspectivas en tiempo real que pueden ayudar a informar la estrategia y la planificación.

Sin embargo, es importante destacar que la innovación y la automatización no son fines en sí mismos. En última instancia, su objetivo debe ser mejorar la experiencia del empleado y el rendimiento de la organización. Por tanto, en nuestra formación, siempre enfatizamos la importancia

de adoptar un enfoque centrado en las personas, en el que las necesidades, las expectativas y el bienestar de los empleados están en el centro de todas las decisiones y acciones.

¿Cómo ha logrado crear equipos de trabajo excepcionales en las organizaciones donde ha trabajado?

Mariano Castro: Crear equipos excepcionales en diversas organizaciones ha sido una travesía tanto desafiante como recompensante. Mi enfoque para lograrlo ha sido integrado, considerando factores como la cultura organizacional, el bienestar de los colaboradores, la adhesión a metodologías ágiles y un liderazgo comprometido. Permíteme

detallarlo más:

Priorizando el Bienestar de los Empleados: En mi posición como líder de Desarrollo Humano y, además, certificado como Chief Happiness Officer, siempre he enfocado esfuerzos en el bienestar integral de los colaboradores. Sabemos que un colaborador contento y equilibrado es más eficiente y comprometido. Por eso, hemos lanzado diversas iniciativas que buscan no solo el bienestar físico, sino también el emocional y mental.

Embracing Agile Methodologies: En un entorno empresarial en constante evolución, es esencial ser adaptable. Por eso, he impulsado la formación en metodologías ágiles, permitiendo que nuestros equipos sean más flexibles, que reaccionen con agilidad a cambios y que potencien la colaboración interna.

Liderazgo y Excelencia Profesional: La calidad de nuestros líderes y profesionales ha sido un pilar para



construir equipos sobresalientes. Un liderazgo íntegro, dedicado y centrado en empoderar a sus equipos, junto con profesionales de alto calibre, ha sido esencial para alcanzar reconocimientos como lugares destacados para trabajar en el ámbito local.

Concluiría diciendo que el secreto para formar equipos excepcionales es crear el ambiente propicio para que cada individuo pueda desplegar su máximo potencial. Y eso es lo que siempre busco lograr en cada organización con la que colaboro.

¿Qué consejos le daría a alguien que quiere liderar con propósito en esta era de transformación digital?

Liderar con propósito en la era de la transformación digital requiere una combinación de claridad de misión, comprensión y adopción de tecnología, fomento de una cultura de aprendizaje, liderazgo empático y resiliencia. Estos son algunos de los conceptos que estoy explorando en profundidad en mi próximo libro. Recuerda siempre que, aunque la tecnología es una herramienta poderosa, el centro de tu labor como líder son las personas.

¿Cómo ha influido su formación académica en su carrera profesional?

Sin duda alguna, mi formación académica ha sido esencial. Mi especialización en Recursos Humanos y mi MBA me proporcionaron las herramientas necesarias para entender cómo las estrategias de gestión de talento pueden impactar directamente en la salud organizacional y la consecución de los objetivos de la empresa. Más allá de mi educación formal, me considero un eterno aprendiz. Creo firmemente que en un mundo en constante cambio, la capacidad de aprender y adaptarse es más importante que nunca. Estoy en constante aprendizaje y eso se ha reflejado en mis últimas experiencias académicas.

Por ejemplo, como director de la Diplomatura de Líder Agile, he podido adquirir una perspectiva más amplia sobre las necesidades del liderazgo en la era digital. También he aprendido cómo las organizaciones pueden transformarse para prosperar en el futuro. Este aprendizaje constante no solo me ha permitido crecer personalmente, sino también compartir mis conocimientos y experiencias para ayudar a otros a crecer en su propio camino profesional.

¿Qué importancia tiene el desarrollo del talento humano en el éxito de la Banca?

Desde la posición de Presidente de la Comisión de Desarrollo Humano de Felaban, y con mi experiencia en el sector bancario, puedo decir con certeza que el desarrollo del talento humano es esencial para el éxito empresarial, especialmente en una industria tan competitiva y en constante evolución como la banca.

El desarrollo del talento humano es el pilar sobre el cual se erige la innovación y la adaptabilidad. Los bancos, en particular, enfrentan desafíos únicos: regulaciones cambiantes, avances tecnológicos y crecientes expectativas de los clientes. Para superar estos desafíos y mantenernos a la vanguardia, es fundamental contar con un equipo bien formado, adaptable y altamente motivado.

Los profesionales de la banca que reciben formación y desarrollo constantes están mejor equipados para diseñar y ofrecer soluciones innovadoras que respondan a las

necesidades de nuestros clientes. Además, un empleado que se siente valorado y ve oportunidades de crecimiento dentro de la organización tiene más probabilidades de comprometerse con los objetivos a largo plazo del banco.

En la industria bancaria, la lealtad y la confianza son fundamentales. Esto se aplica no solo a nuestros clientes sino también a nuestro equipo. Al invertir en el desarrollo de nuestro talento humano, fomentamos un ambiente donde la confianza y la lealtad florecen, lo que, a su vez, resulta en relaciones más fuertes y duraderas con nuestros clientes.

Finalmente, el éxito en la banca ya no se mide únicamente por los balances financieros. Se mide por la capacidad de un banco para innovar, adaptarse y responder a las necesidades cambiantes del mercado. Y eso, en esencia, es un reflejo directo de la calidad y el desarrollo de su talento humano. Como Presidente de la Comisión, sigo comprometido en enfatizar la importancia del desarrollo del talento humano como el verdadero activo y diferenciador en el panorama bancario actual.

¿Cuál es su visión para el futuro de los Recursos Humanos y cómo cree que evolucionará en los próximos años?

Veo un futuro en el que los Recursos Humanos se convierten en uno de los principales impulsores del cambio y la innovación en las organizaciones. Los Recursos Humanos ya no serán vistos solo como un departamento de apoyo, sino como un socio estratégico que impulsa el crecimiento y la eficiencia en todos los aspectos de la empresa.

La transformación digital será un gran impulsor de este cambio. Con herramientas como People Analytics y la Inteligencia Artificial, los profesionales de Recursos Humanos serán capaces de tomar decisiones basadas en datos y generar insights que mejoren la eficiencia, la productividad y la experiencia del colaborador. Al mismo tiempo, los desafíos de la gestión del talento en la era digital requerirán de un enfoque más humano y centrado en las personas. Será fundamental enfocarnos en la formación, la motivación y el bienestar de los colaboradores.

Creo que en los próximos años veremos una evolución en la forma en que se lidera. Habrá un mayor énfasis en liderar con propósito y en desarrollar una cultura organizacional que inspire y motive a las personas a dar lo mejor de sí mismas.

Para terminar, quisiera dejarles una reflexión que a menudo utilizo en mi trabajo: "La clave para el éxito no es la inteligencia o la experiencia, sino la capacidad para cambiar y adaptarse a nuevas circunstancias". En esta era de transformación digital, ese es el verdadero desafío para los líderes y los profesionales de Recursos Humanos. Así que no temamos al cambio, abracémoslo. Porque al final del día, como dijo Charles Darwin, "No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que mejor responde al Cambio".

En Factor de Éxito Panamá, seguimos explorando las mentes brillantes que dan forma al mundo empresarial y el liderazgo, y Mariano Castro ha compartido su experiencia y visión con nosotros hoy. Gracias por ser parte de esta conversación, Mariano.

Luis Morato

Vicepresidente ejecutivo de Leyton Assets

Navegando el cambio y la innovación

La forma más sencilla para aprender a superar la resistencia al cambio en la adopción de tecnología comienza en casa.

Luis Morato, vicepresidente ejecutivo de Leyton Assets Corporation, es un líder emprendedor con vasta experiencia internacional en la gestión de operaciones y procesos empresariales en la industria de manufactura de productos de consumo. Su enfoque estratégico ha llevado al crecimiento y rentabilidad de diversas organizaciones. Morato enfatiza la importancia de la gestión del talento, la adaptación tecnológica y la colaboración interdisciplinaria. Su perspicacia para alinear equipos con propósitos comunes en entornos cambiantes es evidente en su enfoque hacia la transformación digital. Destacando la necesidad de liderazgo distribuido y comunicación efectiva, Morato subraya la importancia de comprender y abrazar el cambio para alcanzar el éxito en la era actual de desafíos y oportunidades constantes.

Como empresario, con una amplia experiencia internacional, ¿cómo ha enfrentado los desafíos que conlleva liderar equipos en la era de la transformación digital y la gestión del talento?

Primeramente, es fundamental definir el tipo de talento que se busca, identificar el momento en el que se encuentra la empresa, si han comenzado a surgir cambios al interior, si es flexible y si tiene la capacidad de adaptarse a los continuos cambios del exterior para poder subsistir., el nuevo modelo de negocio en la era digital podrá saber qué tipo de talento es el que se está buscando en el momento preciso, y realizar una correcta gestión de este.

En su trayectoria, ha demostrado éxito en dirigir el crecimiento y rentabilidad de diversas industrias. ¿Cómo ha logrado alinear a los equipos de trabajo con un propósito común, especialmente en un entorno de constante cambio tecnológico?

El trabajador debe ser consciente de por qué la empresa necesita incorporar esa innovación tecnológica y ver los beneficios, tanto para ella como para él mismo, de esta incorporación. Solo, de esta forma, se podrán obtener los mejores resultados.

Entendemos que ha tenido un enfoque en mejorar la eficiencia operativa y la calidad en sus proyectos. ¿Qué estrategias ha empleado para fomentar una cultura de mejora continua y adaptación tecnológica en las organizaciones que lidera?

Si, en la organización, hay trabajadores con más facilidad para asumir el cambio tecnológico, hay que

aprovechar para que sean ellos los que ayuden y apoyen a los más reticentes o con menos experiencia en relación con las tecnologías.

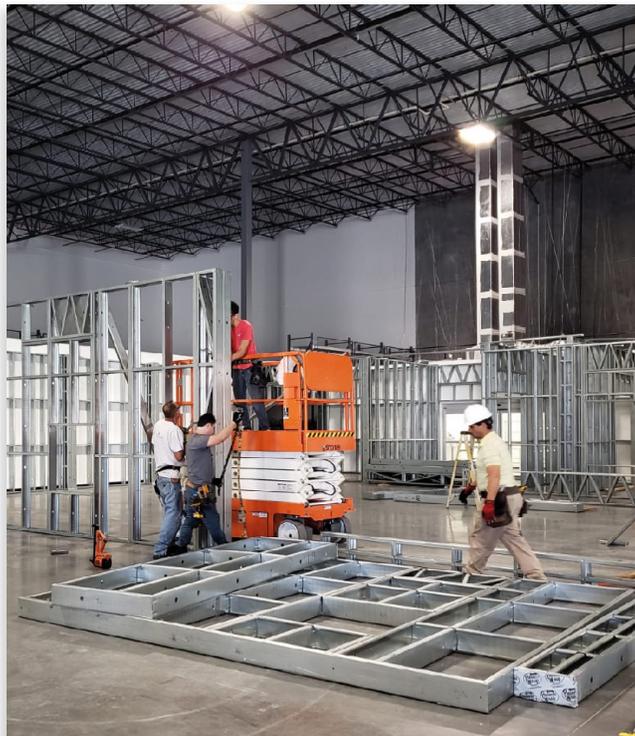
La creación de equipos de trabajo excepcionales es fundamental para el éxito empresarial. ¿Cuál es su enfoque al seleccionar y desarrollar talento dentro de su organización, y cómo asegura que los colaboradores estén alineados con la visión y valores de la empresa?

Es posible que determinadas variables mejoren de manera aparentemente casual pero lo más habitual es que este crecimiento sea consecuencia del trabajo correctamente planificado. Disponer de un plan estratégico de gestión del talento es el primer paso para implementar esta filosofía de Recursos Humanos en cualquier compañía. El plan deberá contar con el máximo consenso

y estar totalmente adaptado a las características de la empresa y conviene que esté igualmente alineado con los objetivos corporativos. Hemos elaborado una guía muy visual con ilustraciones de cómo impacta un software de Recursos Humanos en los diferentes roles de una empresa. Es decir, cómo ayuda a solucionar las principales preocupaciones y problemas de cada puesto y a optimizar su trabajo del día a día.

Sabemos que ha establecido alianzas positivas con clientes, proveedores y colegas. ¿Podría compartir alguna experiencia en la que haya liderado la colaboración entre diferentes equipos y cómo esto impactó positivamente en el resultado final del proyecto?

En Costa de Marfil donde elaboramos un proyecto residencial de 25,000.00 viviendas de bajo costos donde estaba involucrado el Gobierno de los Estados Unidos, Gobierno Local, Contratista local y nuestra empresa Leyton Assets Corporation. La comunidad, sin importar lo primitiva o avanzada que sea, necesita usar herramientas, instrumentos y procedimientos que le permitan obtener acuerdos fundamentales y metas de interés general, así como contribuir a la organización de sus acciones a fin de desplegar los medios necesarios para alcanzarlos y hacerlos realidad. la planificación para el desarrollo como disciplina forma parte de una amplia familia de materias afines, como la administración, la gestión y las políticas públicas, por mencionar las más importantes. Con énfasis diferentes, fundamentos distintos y herramientas peculiares, todas comparten los desafíos de contribuir a la construcción de acuerdos y la organización de las acciones colectivas para que el proyecto fuera un éxito.



La transformación digital y la adopción de tecnologías emergentes pueden generar resistencia en algunos miembros del equipo. ¿Cómo ha abordado esta situación en el pasado y qué consejos podría ofrecer a otros líderes para manejar este tipo de retos?

Cómo detectamos a los primeros en adoptar? Existen diferentes formas, pero a mi me funciona al detectar aquellas personas que en las organizaciones les encanta identificar mejoras a los procesos o plataformas actuales, incluso participan en pruebas o pilotos de manera voluntaria.

Son entusiastas por adoptar la tecnología e incluso les gusta hablar sobre tendencias en dispositivos o aplicaciones para el teléfono, por ejemplo. Ten en cuenta que este grupo de usuarios son extremadamente importantes para conseguir que el resto de la organización adopte la nueva tecnología que se desea implementar. Sin embargo, si los productos no funcionan como se anuncia, puede ser contraproducente, pues ellos podrán informar a TI y al resto de la organización acerca de los problemas encontrados.

Uno de los aprendizajes más valiosos que quiero compartirte hoy es: "La forma más sencilla para aprender a superar la resistencia al cambio en la adopción de tecnología comienza en casa". Esto lo comento porque, con demasiada frecuencia, me encuentro con colegas que están impulsando la adopción de tecnología pero ellos mismos están evitando el uso de las nuevas tecnologías.

¿Cómo podemos ser defensores de las nuevas tecnologías, si nos negamos a utilizarlas nosotros mismos? Aunque suene ilógico, pasa más de lo que crees. Así que evitemos la situación donde usted es el experto que está impulsando la adopción de tecnología y debería ser el que eduque a los clientes (Un cliente ya ha adoptado una nueva pieza de tecnología en esta área y usted aún no) no al revés.

Finalmente y no menos importante, es importante ser claro y conciso a la hora de especificar los beneficios de la tecnología que se desea integrar dentro de la solución propuesta. Es nuestro trabajo transmitir el mensaje de por qué esta nueva pieza de hardware o software es beneficiosa para la organización o sus usuarios. También tenemos que ser conscientes de no introducir la tecnología adecuada en el momento equivocado. ¿Hay apoyo adecuado todavía? ¿Hay suficientes beneficios que superen los contras de tener una nueva tecnología? ¿Son tangibles los beneficios? ¿Esto va a ahorrar dinero o aumentar la eficiencia y productividad del usuario? Tenemos que hacer las preguntas correctas para que podamos superar adecuadamente la resistencia por parte de nuestros clientes cuando nos reunamos con ellos. Si el beneficio no está claro, entonces no existe. Me gustaría finalizar comentando que si a la hora de proponer nuevas opciones no existe resistencia puede ser que se esté en una organización sumamente madura y preparada para incluir soluciones de base tecnológica o a usted simplemente no lo están considerando como parte de la solución.

En la actualidad, la gestión del talento y el liderazgo con propósito son fundamentales para el crecimiento

sostenible de una empresa. ¿Qué habilidades considera imprescindibles para los líderes que deseen cuidar a sus equipos hacia el éxito en esta era de cambios constantes?

Organizar el trabajo, comunicar los objetivos, conectar el trabajo con el contexto, delegar tareas, liderar con el ejemplo, gestionar y asignar los recursos, solucionar los problemas que surjan, gestionar el progreso del proyecto, informar el progreso a los participantes involucrados, actuar como "coach" para ayudar a mejorar las habilidades de los miembros del equipo, motivar a los miembros del equipo para lograr sus objetivos, desarrollar las fortalezas de los miembros del equipo e identificar las áreas a mejorar, representar y defender los intereses y necesidades del equipo.

Como líder experimentado en el ámbito de manufactura de productos de consumo, ¿cómo visualiza la integración de la tecnología en los procesos de producción y cómo cree que esto afectará la interacción entre los colaboradores y las máquinas en el futuro cercano?

Para esto, fue de gran importancia operar con los estándares más altos tanto en la parte operativa como en la administración de la compañía.

*Rastrear y controlar la calidad de la producción
Proceso de producción reducido, eficiente e inteligente
Control total de toda la mercancía
Integración de todos los departamentos
Atención al cliente inmediata
Fabricación más exacta y organizada*

Leyton necesitaba un sistema mucho más robusto y adaptado al mercado, capaz de llevar un registro y control de los inventarios, la producción y por supuesto, de las finanzas del negocio. Justo lo que SAP Business One® podía ofrecer. Con un sistema capaz de rastrear y controlar de inicio a fin la cadena de suministro, esta empresa podía ofrecer algo más que buenos productos. La posibilidad de ofrecer un servicio excepcional e inmejorable les permitió colocarse en una posición privilegiada del mercado automotriz mexicano poco tiempo después de la implementación y puesta en marcha del reconocido ERP. Leyton cuenta ahora con toda la plataforma tecnológica necesaria para responder a las necesidades de sus clientes al momento.

*El control total de toda la mercancía.
Proceso de producción mucho más reducido, eficiente e inteligente.*

Ofrecer un servicio de atención al cliente excepcional.

La comunicación efectiva es esencial para garantizar el alineamiento y la cohesión en un equipo diverso. ¿Cuál es su enfoque para fomentar una comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo, especialmente cuando se enfrentan a desafíos complejos?

Cuando la responsabilidad de tomar decisiones dentro de una organización está limitada a unos pocos, se limita

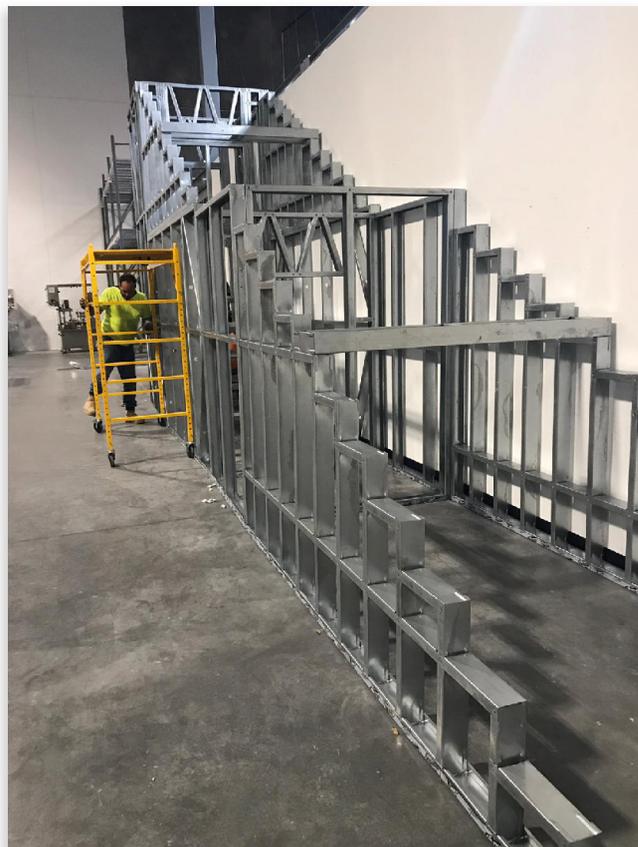
el potencial de crecimiento y resolución de problemas. Al confiar únicamente en pocas personas, se pierden las perspectivas, ideas y talentos valiosos que existen en todos los niveles de la estructura organizativa. Además, este enfoque puede generar desequilibrios de poder y disminuir la capacidad de adaptación ante los desafíos cambiantes. La importancia de juntar mentes, ideas, recursos y habilidades. El liderazgo distribuido propone juntar mentes, ideas, recursos y habilidades de todos los miembros de una organización. Al involucrar a un amplio espectro de personas, se amplía la diversidad de perspectivas y se fomenta la colaboración creativa. Cada individuo puede aportar su experiencia única y conocimientos especializados, lo que enriquece la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones innovadoras. La adopción de un enfoque de liderazgo distribuido conlleva una serie de beneficios tanto en términos de resultados organizativos como de bienestar personal de los individuos. En primer lugar, al contar con una mayor diversidad de ideas y enfoques, se fomenta la creatividad y la innovación, lo que puede generar soluciones más efectivas y adaptativas a los problemas complejos. Además, este enfoque fomenta un sentido de propiedad (ownership) y empoderamiento en todos los miembros del equipo, lo que conduce a un mayor compromiso y motivación. En términos de bienestar personal, el liderazgo distribuido permite a cada individuo desarrollar y ejercer su liderazgo de acuerdo con sus fortalezas y pasiones. Esto contribuye a un mayor sentido de realización y satisfacción en el trabajo. Además, al compartir responsabilidades y decisiones, se reduce la carga individual y se fomenta un ambiente de apoyo y colaboración.

Para finalizar, ¿cuál es el consejo más valioso que ha recibido como líder y cómo ha impactado su enfoque en la gestión del talento y la transformación digital en su carrera empresarial?

El conocimiento se vuelve aún más valioso cuando se comparte. Todo buen líder se preocupa porque los miembros de su equipo asuman nuevos retos constantemente; hacerlo no solo mejorará el rendimiento del grupo, sino que los hará crecer como profesionales y los mantendrá inspirados. Empieza a hablar menos y a escuchar más, así te darás cuenta del aprendizaje e ideas valiosas que puedes obtener de tus compañeros. Además, escuchar es una excelente oportunidad para recibir feedback, porque por más que creas que lo tienes todo bajo control y estás haciendo un excelente trabajo, la percepción de ellos puede ser distinta. Sabes a la perfección qué hace cada miembro de tu equipo; pero, ¿realmente los conoces? No solo deberías destinar tiempo a cumplir las metas de tu trabajo, sino también tomarte un momento para conocer a tus colaboradores. Saber qué sienten, qué necesitan y cuáles son sus objetivos de carrera te ayudará a entenderlos y a comprender cómo puedes ayudarlos. No seas el tipo de profesional al que le gusta llevarse el crédito por los logros de los demás. Reconoce el trabajo de otros y agrádecélo, esto los hará tener mayor iniciativa y validará que están haciendo bien sus tareas. Estar en contacto con tus emociones, saber gestionarlas y poder comprender las de las personas a tu alrededor es fundamental. Para ser buen líder primero debes ser capaz de liderarte a ti mismo, teniendo control

sobre tus pensamientos y emociones. Ten en cuenta que el liderazgo es un proceso de aprendizaje continuo, el líder se hace a sí mismo esforzándose constantemente por mejorar y manteniendo un ambiente positivo. El optimismo y entusiasmo que inyectes a tus tareas no sólo motivará al resto de colaboradores, sino que ayudará a que surjan nuevos líderes en tu organización. Los dedos con algo muy personal de mi parte: El cambio es difícil porque las personas sobrestiman el valor de lo que tienen y subestiman el valor de lo que pueden ganar al renunciar a eso. El cambio tiene un impacto psicológico considerable en la mente humana. Para los temerosos es amenazante porque significa que las cosas pueden empeorar. Para los optimistas es alentador porque las cosas pueden mejorar. Para los confiados es inspirador porque existe el desafío de mejorar las cosas.

En el mundo empresarial, donde las estrategias se entrelazan con la innovación y la pasión por el éxito, encontramos líderes como Luis Morato, cuya visión y enfoque único han demostrado que el cambio y la adaptación son las claves para triunfar en la era actual. En nuestras conversaciones, hemos descubierto que más allá de las cifras y las estrategias, el corazón de un líder radica en comprender y nutrir el potencial de su equipo. Escuchar sus palabras es inspirador, recordándonos que, en última instancia, una empresa florece cuando se valora y se empodera a cada individuo en ella. Con una mezcla única de sabiduría, humildad y visión, Luis Morato nos recuerda que, en la encrucijada entre la tecnología y la humanidad, el éxito se forja con pasión, colaboración y la voluntad de abrazar lo desconocido.



A professional portrait of Francisco Garza, a middle-aged man with grey hair, wearing a dark blue suit, white shirt, and blue patterned tie. He is smiling and has his arms crossed. A small GM logo is visible on his lapel.

Francisco Garza

Presidente y director general de General Motors de México,
Centroamérica y el Caribe

Promovemos que la innovación
sea parte de nuestra cultura

En GM la innovación debe formar parte de los comportamientos de sus empleados. Lo denominan “Innovar Ahora” y se refiere a que vean las cosas no como son, sino como podrían ser mejor.

General Motors en México, Centroamérica y el Caribe comercializa vehículos de las marcas Chevrolet, Buick, GMC, Cadillac. El presidente y director general en la región, Francisco Garza, señala que para liderar una industria como la automotriz en tiempos de grandes cambios y de transformación digital, “es esencial tener clara una meta, comunicarla, promover la innovación y escuchar la diversidad de puntos de vista. Es importante también generar confianza en el equipo para que se sientan valorados y comprometidos”.

Garza cuenta con una amplia trayectoria de más de 25 años en la Industria Automotriz en México y en diversos países en donde se ha desempeñado. Se incorporó en 1998 a General Motors Acceptance Corporation (GMAC) como gerente de Operaciones, siendo responsable del lanzamiento del Programa de Garantía Extendida en México. En 2001, fue promovido como director de Ventas y Mercadotecnia para México, donde fue responsable de la estrategia de programas de financiamiento para General Motors.

Su primera asignación internacional la obtuvo en 2005 cuando fue promovido como presidente del Consejo y director general para GMAC en Ecuador. Posterior a esta asignación, fue nombrado presidente del Consejo y director general para GMAC en Argentina y, en 2009, tomó la posición de presidente del Consejo y director General de GM Financial México, siendo el primer mexicano en llevar las riendas de este negocio.

En 2011 fue nombrado vicepresidente de Ventas, Servicio y Mercadotecnia para General Motors de México, Centroamérica y el Caribe, y desde el 1 de septiembre del 2019 fue promovido como presidente y director general. En esta posición es responsable de los negocios, tanto de Exportación, como de Mercado Doméstico.

¿Cómo ha sido su experiencia liderando la transformación digital en General Motors de México, Centroamérica y el Caribe?

La transformación digital fue acelerada por la pandemia, como ocurrió en otros sectores. En nuestro caso estamos enfocados en administrar la transición online/ offline sin contratiempos. En el caso

de nuestros clientes, cada vez hay más interés de avanzar en su proceso de compra de manera online; sin embargo, la mayoría aún buscan un cierre offline en compras importantes como la de un auto. Así que trabajamos para asegurar que la transición asegure una experiencia óptima, como recientemente lo hicimos en México con la preventa online de Cadillac Lyriq, la primera SUV eléctrica de la marca.

Las nuevas generaciones o los nuevos estilos de vida de las personas requieren de más tecnología y, sobre todo, del internet de las cosas, que en nuestro caso aplica a los vehículos.

Por tal motivo, nuestro compromiso es entregar la mayor conectividad en nuestro portafolio de vehículos.



¿Cuáles son los principales desafíos que ha enfrentado en la gestión del talento humano durante esta era de transformación digital?

El desafío más grande se dio durante la pandemia cuando todos tuvimos que irnos a casa porque nunca antes habíamos trabajado todos de manera remota. Sin embargo, logramos organizarnos de manera muy rápida, la tecnología, por supuesto, fue vital para que la productividad no se viera impactada. Todos nuestros colaboradores fueron muy resilientes y se adaptaron de manera muy natural.

Durante la pandemia reforzamos nuestros canales de comunicación e incluso creamos otros nuevos como transmisiones virtuales mensuales o un podcast interno que nos permite llegar a más personas de manera simultánea, que cuando lo hacíamos de manera presencial.

Todo resultó tan bien que hoy en día, los empleados que no están propiamente en la operación de los complejos de manufactura, trabajan de manera híbrida, es decir algunos días desde una localidad de GM, y otros desde su casa. Y, de acuerdo con las encuestas de satisfacción, la gente está muy contenta con esta forma de operar e incluso México es el número 1 en satisfacción entre los países de Norteamérica.

¿Cómo promueven la innovación en sus equipos de trabajo y cómo la tecnología contribuye a ello?

En GM la innovación es muy importante, de hecho Mary Barra nuestra Chair y CEO ha dicho que su definición de innovar es “proporcionar valor al cliente”. Y por ello forma parte de los comportamientos que esperamos de nuestros empleados, lo denominamos “Innovar Ahora” y se refiere a que vean las cosas no como son, sino como podrían ser mejor. De esta forma promovemos que la innovación sea parte de nuestra cultura.

Contamos con diversas herramientas para propiciarlo, como un evento anual en donde, además de conferencias, los equipos compiten para presentar proyectos.

Adicionalmente, tenemos un Laboratorio de Innovación que cualquier equipo de trabajo puede usar, para que a través de la metodología Design Thinking se promueva la creatividad.

Gracias a la innovación es que hoy nuestros equipos están inmersos en toda la estrategia de electromovilidad, que es prioridad para GM, ya que nuestro portafolio de vehículos estará ofreciendo, en breve, un buen número de autos eléctricos.

¿Cómo ha evolucionado su visión sobre la gestión del talento humano a lo largo de su carrera en la industria automotriz?

Inicié mi carrera en GM y su financiera hace 25 años, he visto un cambio importante en la gestión del talento humano que es inherente a las características de cada generación. Por supuesto que un líder de la generación Baby Boomer no es igual a un Millennial, en lo que cada uno considera relevante o en la forma de comunicación.

Cuando inicié mi carrera por ejemplo, la comunicación era principalmente de una vía, recibíamos un memorándum con alguna información que la empresa quería que supiéramos. Hoy cuidamos mucho escuchar a todos los colaboradores, y tenemos herramientas muy útiles. Una de ellas es una red social interna en donde posteo un mensaje semanal y recibo retroalimentación ahí mismo, a través de comentarios de las personas de manera inmediata.

¿Cuál ha sido su estrategia para atraer y retener el talento en General Motors de México, Centroamérica y el Caribe?

Crear una cultura de trabajo ganadora, donde las personas se sienten plenas para implementar sus ideas y sentirse reconocidos por sus aportaciones.

Ofrecemos planes de carrera en donde los empleados son corresponsables para definir su crecimiento. Además, ofrecemos varias opciones de capacitación para que se mantengan actualizados en diversos tópicos.

Y, sin duda, un componente clave es la estrategia de Diversidad e Inclusión. Trabajamos en seis pilares: generaciones, género, personas con discapacidad, orientación sexual, religión y regionalidad. Esto nos ha permitido, por ejemplo, atraer a más mujeres a nuestra empresa, nuestro objetivo es tener 40 % de mujeres para 2027, privilegiando el talento. Hoy en día contamos con diversas generaciones colaborando entre sí, conformadas por 2 % Baby Boomers, 22 % Generación X, 51 % Millenials y 25 % Generación Z, por lo que es clave encontrar la mejor forma de interacción entre todos.

¿Cuál es la relevancia de promover la Responsabilidad Social Corporativa? ¿La tecnología puede contribuir de alguna manera?

Nuestras comunidades se enfrentan hoy a grandes desafíos, por lo que estamos convencidos de que debemos responder a un mundo que necesita soluciones positivas y sostenibles.

Nuestro plan de Responsabilidad Social Corporativa abarca tres pilares: Cuidado del Medio Ambiente, Educación de Calidad y Apoyo a la comunidad, en donde tenemos programas exitosos que han operado por más de una década. Uno de los más conocidos es Brigada Cheyenne, el cual beneficia a comunidades de difícil acceso con proyectos sostenibles, transportando materiales de construcción, materias primas y ayuda humanitaria en caso de emergencias y desastres naturales.

La tecnología definitivamente ha contribuido. Por ejemplo, en los programas de voluntariado en donde nuestros empleados participan para impartir capacitaciones a estudiantes. Antes de la pandemia se realizaba solo de manera presencial y ahora hay sesiones remotas que nos permite beneficiar a más personas.

¿Qué planes tiene para el futuro de General Motors de México, Centroamérica y el Caribe?

En nuestro plan de negocio, los clientes se encuentran al centro, ellos rigen nuestras decisiones. Por ello, seguiremos transformando el portafolio de vehículos para ofrecerles los mejores productos

en cada segmento y en cada país (México más 14 países de Centroamérica y el Caribe: Panamá, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, El Salvador, República Dominicana, Curacao, Aruba, Haití, Bahamas, St. Maarten, Cayman y Turks & Caicos.)

Paulatinamente lanzaremos importantes modelos eléctricos, que llegan a complementar el portafolio de autos a combustión interna.

También continuaremos renovando nuestra Red de Distribuidores para brindar las mejores experiencias en compra y servicio.

En lo que respecta a México seguiremos posicionando a nuestros complejos de manufactura por su calidad y por el talento que se desempeña en ellos. Y veremos la consolidación de nuestra Planta en Ramos Arizpe, Coahuila en la producción de vehículos eléctricos.

Me gusta mucho una frase del economista y consultor en gestión Peter Drucker: “La planificación a largo plazo no es pensar en decisiones futuras, sino en el futuro de las decisiones presentes”.



Donde Dios Descansó el Séptimo Día

Un paradisiaco lugar
en la isla del Gran Roque,
archipiélago de Los Roques - Venezuela

- Atención con calidez humana
- Confort, lujo y servicio de excelencia
 - Restaurante, bar y discoteca
- Respeto, Integridad, innovación y responsabilidad con los huéspedes



POSADA
GALAPAGOS

📞 +584142417377/04142649949/04142068137

✉️ posadagalapagoslosroques@gmail.com

🌐 <https://posadagalapagos.com.ve>

📷 @posadagalapagoslosroques

Aldo Civico

Antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista

En el burnout hay un quiebre
de la salud personal

Para el especialista, es importante que el bienestar se vuelva un programa, un hábito y parte fundamental de la cultura y práctica empresarial.

Recientemente, un estudio de la encuestadora Gallup, State of Global Workplace 2023, ha sido noticia porque arrojó como resultado que gran parte de los colaboradores alrededor del mundo están estresados, lo que trae pérdidas millonarias a las empresas.

¿A qué se debe esto? ¿Será la digitalización responsable o parte del problema? Hicimos estas mismas preguntas a Aldo Civico, antropólogo, estratega de liderazgo, autor y conferencista: “Los factores son múltiples. Por un lado, somos veteranos de la pandemia. Ha sido una experiencia dura, traumática, que ha cambiado muchos paradigmas. Ha insertado una incertidumbre existencial muy profunda. Hemos adoptado nuevas formas de trabajar a las cuales aún no nos hemos completamente adaptado. A eso se suma la disrupción que viene con las nuevas tecnologías que están viviendo una fase de potencialización muy grande. Pero todas estas son circunstancias externas y el estrés crónico es un síntoma. En realidad no hemos tenido el tiempo de adecuar nuestros mapas y modelos mentales. Nuestro malestar es una muestra de eso”, afirmó en entrevista para Factor de Éxito.

Civico, quien también es autor del podcast Inspira Tu Mente, dedicado al futuro del liderazgo, trabaja a nivel global con líderes y equipos empresariales para desarrollar un liderazgo consciente y lograr altos niveles de cooperación y rendimiento. Convencido de que las empresas juegan un papel fundamental para resolver los desafíos de un mundo complejo y volátil, está dedicado a la formación de líderes comprometidos con impulsar la innovación y la aptitud para el futuro, y así aportar al mundo.

Además, hasta el momento es el único coach autorizado para entrenar en español en Havening, una revolucionaria técnica psicosensores, de la que estaremos hablando con él más adelante en el artículo.

¿Cómo afecta el burnout de los colaboradores a la productividad de una organización?

Lo afecta de manera profunda. El cerebro frito no es capaz de rendimiento. En presencia del burnout hay un quiebre de la salud personal que también causa la quiebra de un proyecto y hasta de un negocio. El burnout es incompatible con el alto rendimiento. Cuando el burnout no es una excepción o un caso aislado, significa que hay que hacer transformaciones en la cultura organizacional, es decir en sus valores, en sus prácticas.

¿Y si el burnout lo padece el o los líderes de la empresa, cómo afecta la dinámica y rendimiento de la empresa?



En el mundo complejo en el cual vivimos todos son esenciales en una empresa y en una organización. Pero un líder determina mucho el clima laboral y los efectos negativos de un burnout padecido por un líder puede propagarse por toda una organización.

¿Qué medidas puede recomendar para prevenir el burnout, tanto desde el punto de vista personal como empresarial?

Yo pienso que es esencial conectarnos con nuestro propósito superior. Tener una visión nos ayuda a trascender nuestro ego y el burnout está conectado con el ego, con las ansiedades, los miedos, las exigencias del ego. Cuando vivimos para una visión generosa y grande que no sirve solo a nosotros sino que a los demás, podemos trascender el ego. Primero, pienso que es importante tener un propósito. También hay que desarrollar hábitos saludables como el ejercicio, la alimentación sana, el ocio, compartir con amigos y familiares, hacer pausas. Hay que encontrar un equilibrio y alternar periodos de trabajo intenso con pausas de descanso y ocio.

¿Considera que las empresas en la región dan a la salud física y mental de sus colaboradores importancia suficiente?

Veo que siempre más empresas se lo están planteando. Estamos viviendo una crisis de salud mental generalizada. Hay niveles de ansiedad y de



estrés crónicos elevados. Veo que empresas están dedicando al tema del bienestar talleres y charlas. Es un buen comienzo. Pero no es suficiente. El bienestar se tiene que volver cultura, práctica empresarial. Hay todavía un camino largo por recorrer. Todavía pensamos que las horas que no son productivas en lo laboral son horas desperdigadas, en lugar de pensar que es durante el ocio que se crean nuevas rutas naturales, que nacen nuevas ideas, que se encuentran soluciones a los problemas, etc.

¿Qué estrategias o enfoques recomienda para fomentar una cultura de salud y bienestar en las organizaciones?

Pienso que se tiene que convertir en una conversación permanente. Es importante que el bienestar se vuelva un programa pero no se puede limitar a eso. Tiene que volverse cultura, hábito. Eso significa pensar en términos de seguridad emocional, de flexibilidad laboral, de formas de comunicación abierta y permanente. Hay que concientizar a los empleados sobre qué es el bienestar y cómo se fomenta. Claro, los líderes tienen que ser el ejemplo.

Havening, una revolucionaria técnica psicosensores

¿Cómo llega a conocer el Havening y cómo comienza su formación en esta técnica?

Llegué a estudiar Havening porque yo mismo tenía traumas de mi adolescencia por superar y me lo estaba cargando aún en mi vida de adulto. También me di cuenta de que los traumas de muchos de mis clientes son el obstáculo que les impide un alto rendimiento constante. Havening es revolucionaria porque a través de un toque suave en partes del cuerpo como los hombros, las mejillas y los palmas de las manos, es posible eliminar las marcas biológicas que eventos traumáticos dejan en el cerebro. Además aumenta el bienestar emocional, o alto rendimiento, la memoria y la concentración. Havening es poderoso para fortalecer la resiliencia y el bienestar emocional.

¿Cuáles son las bases del Havening que permiten eliminar permanentemente los efectos de traumas y emociones debilitantes como la ansiedad, fobias, miedos, y que te permite recuperar y fortalecer tu bienestar y libertad emocional?

El toque de Havening interrumpe la transmisión de información entre neuronas de las amígdalas de manera tal que un gatillo ya no dispara la misma reacción estresante. Cambia la información que las neuronas se comunican. La amígdala se depotencia y vuelve a ser íntegra. Eso hace que uno elimina los efectos de un trauma o de otras emociones debilitantes como la ansiedad, fobias, miedos, etc.

¿Es el Havening para todo el mundo?

Si, desde los niños hasta los adultos mayores, pasando por los ejecutivos y los gerentes. Es un método simple y muy eficaz de autorregulación emocional. Es una herramienta que hoy necesitamos para aumentar nuestro bienestar y enfrentar con más calma y confianza tiempos a veces muy inciertos y difíciles.

Visitación Perea

Socia de Auditoria de Deloitte Panamá

**La transformación digital
no solo es un concepto, lo vivimos**

La firma apuesta por una mentalidad digital, que se centre en la integración de todos los procesos, proveedores y cliente, manteniendo los niveles de seguridad, la ética y la confianza.

Deloitte provee en Panamá, y en diversas localidades a nivel global, servicios de excelencia en auditoría, consultoría, impuestos, riesgo y asesoría financiera, entre otros. Para esta firma, señala Visitación Perea, socia de Auditoría de Deloitte Panamá, “la transformación digital no solo es un concepto, lo vivimos y lo vemos como un lenguaje común que trasciende los conceptos tecnológicos pues es la clave para lograr un cambio estratégico”.

Para ellos, el lenguaje de la transformación digital debe tener un pie en la tecnología y el otro en la estrategia de cada empresa. “En nuestro caso, así lo tenemos donde todas las partes contribuyen en la conversación”, agrega Perea, quien cuenta con más de 20 años de experiencia profesional en la profesión de contabilidad y ha realizado y supervisado auditorías en negocios de diversos sectores entre ellos, energía, comercio, financiero, telecomunicaciones y manufactura. Además, es miembro activa del Colegio de Contadores y de la Asociación de Mujeres Contadoras, ha dictado seminarios de la Firma a nivel internacional, así como seminarios de asociaciones de contadores sobre las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Visitación se desempeña en la gestión de esta propuesta de servicios como Socia de Revisión de Calidad del Compromiso.

Desde su expertise de Auditoría, ha podido experimentar los avances tecnológicos con la digitalización de la información, identificando su flujo entre plataformas, acelerando los procesos de carga y validación e impactando el rol del auditor actual, delegando las actividades operativas a tecnologías emergentes. “Es por ello la importancia de adoptar o implementar prácticas de gobierno e información de datos, y aprovechar la inteligencia de la información para predecir comportamientos y facilitar la toma de decisiones”, expresa.

¿Cuál considera que es el rol fundamental de un líder empresarial en el proceso de transformación digital y cómo puede inspirar a su equipo para abrazar este cambio?

El rol fundamental de un líder empresarial en este proceso es guiar, impulsar y respaldar la adopción de tecnologías y cambios que se puedan presentar en la cultura organizacional. Como líderes empresariales debemos definir nuestra visión digital, comunicarla claramente a nuestros equipos, asignar recursos adecuados. La manera en que podemos inspirarles es fomentando un ambiente de aprendizaje continuo para asegurar el éxito de la transformación.

En su opinión, ¿cuál es el impacto de la transformación digital en la gestión del talento dentro de las organizaciones? ¿Cómo ha trabajado su equipo en Deloitte Panamá para atraer, desarrollar y retener talento en esta era de cambio constante?

La transformación digital tiene un impacto significativo en la gestión del talento en las organizaciones. Requiere habilidades digitales, flexibilidad y adaptabilidad en los colaboradores. Esta última una de las más importantes, pero nosotros como líderes debemos de no solo promoverlo, sino aplicarlo con el ejemplo.

La tecnología ha dejado de ser un lujo o privilegio en todo el mundo, su uso se ha convertido en un elemento fundamental en el ámbito personal y empresarial. En Panamá somos muy conscientes de ello. Hoy en día, Panamá posee

grandes ventajas a parte de su ubicación geográfica, que nos posicionan como el Hub de las Américas.

Ante este panorama en Deloitte contamos con un plan de atracción, desarrollo y retención del talento basadas en:

- *Desarrollo: ofrecemos programas de capacitación y aprendizaje continuo (podemos decir que cada mes) para reforzar las habilidades y conocimientos de nuestra gente. Acorde al nivel de cada profesional de la firma se promueve mucho el crecimiento tanto técnico, en idiomas, seguridad o en temas propios de la firma.*

- *Retención: ofrecemos espacios de desarrollo y flexibilidad de horarios para aquellos que estudian o desean estudiar. Le damos la oportunidad que hagan carrera en la firma, que crezcan con nosotros.*

- *Flexibilidad: tenemos un sistema de trabajo híbrido, con horarios flexibles. Igualmente contamos con Bono de Cumplimiento, bono de Aguinaldo, bono de titulación, bono de inglés, bono por docencia, viernes reducido, viernes de verano, programa de referidos.*

- *Equilibrio: promovemos un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para prevenir el agotamiento en un entorno de cambio constante.*

- *Colaboración intergeneracional: fomentamos la colaboración entre colaboradores de diferentes generaciones, permitiendo el intercambio de conocimientos y experiencias.*

- *Adopción de la tecnología: en Deloitte facilitamos la adopción de herramientas y tecnologías que mejoren la eficiencia y la colaboración en el trabajo diario.*

En última instancia, estamos enfocados en crear un entorno en el que los profesionales de la firma y clientes se sientan valorados, apoyados y empoderados para prosperar en medio de la transformación digital.

Hablando de la “experiencia del cliente unificada”, ¿cómo ha visto que las empresas pueden aprovechar la tecnología para mejorar la experiencia de sus clientes y qué consejo le daría a los líderes que buscan lograr esto en sus organizaciones?

En un mundo tan activo y globalizado, las empresas debemos de ser rápidas y eficientes con todos nuestros recursos, la tecnología en las empresas ha llegado para resolver los problemas y eliminar las barreras de las organizaciones a través de sistemas innovadores y que sean adaptables a las necesidades de cada una.

Podemos aprovechar la tecnología de diversas maneras para mejorar la experiencia de nuestros clientes. Una de las que más me gusta es la personalización, con ella podemos analizar datos y técnicas de IA para comprender mejor las preferencias y necesidades individuales de los clientes, permitiendo que la entrega sea cada vez más personalizada.

El consejo que puedo compartir con los líderes que buscan mejorar la experiencia del cliente mediante la tecnología sería:

- *Enfoque en el cliente: mantener al cliente en el centro de todas nuestras decisiones y estrategias, asegurándonos de que la tecnología mejore genuinamente su experiencia, pero sin alejarnos de ellos.*

- *Pilotos y pruebas: es importante no seamos impulsivos y realicemos pruebas piloto antes de implementar cambios a gran escala para evaluar la efectividad y realizar cualquier ajuste necesario.*

Al combinar las necesidades del cliente con las capacidades tecnológicas, todos podremos crear experiencias excepcionales, estamos ante una generación consciente de querer vivir esa experiencia única. Por ello debemos estar atentos en saber utilizarlas para generar lealtad y buenas relaciones a largo plazo.

La adaptabilidad del modelo de negocio es otro de los pivotes mencionados. ¿Puede compartir una experiencia donde haya sido necesario adaptar el modelo de negocio en Deloitte Panamá para mantenerse alineados con las demandas cambiantes del entorno empresarial?

Nos estamos centrando en conectar nuestra firma para crear experiencias mejoradas y totalmente transparentes a nuestros clientes, asesorándolos, guiándolos. Siendo un mismo idioma la innovación constante, entendiendo que cada uno de ellos tanto en Panamá como en la región estamos conectados y podemos ofrecer un servicio integrado.

La colaboración con el ecosistema es crucial en la transformación digital. ¿Puede compartir una historia inspiradora de cómo su equipo en Deloitte Panamá ha colaborado con socios externos para lograr un impacto significativo en la innovación o en la resolución de desafíos?

El trabajo en equipo es nuestro día a día, una historia me limitaría en compartirles que es nuestro día a día. Pues somos una Firma con misión y visión empresarial, comprometidos a contribuir a la excelencia de nuestros clientes y de nuestra gente, preparados para enfrentar los retos impuestos por un mundo competitivo.

Durante la última década, las firmas miembros de Deloitte se han centrado en potenciar su crecimiento, escala y alcance global. Sin embargo, los actuales desafíos del mercado y las nuevas oportunidades existentes exigen una nueva orientación estratégica.

Nuestra estrategia va desarrollada en colaboración con nuestros líderes y socios de las firmas miembro alrededor del mundo, se enfoca en convertir a Deloitte en Líder global indiscutible de servicios profesionales a nivel mundial en todos los sectores de actividad y en todos los servicios que las firmas miembro presten.

Uno de los beneficios de la madurez digital es obtener un valor comercial significativo a partir del análisis de datos. ¿Puede dar ejemplos concretos de cómo han aprovechado este valor en su trabajo y cómo ha influido en la toma de decisiones dentro de su equipo y en sus clientes?

Con todo gusto te puedo compartir dos ejemplos. Uno de ellos es la prevención de fraudes y ciberseguridad, pues el análisis de datos puede detectar patrones sospechosos o actividades fraudulentas, lo que ayuda tanto a nosotros como a nuestros clientes a proteger su información.

Y la segunda, la mejora en la toma de decisiones estratégicas, pues el análisis de datos nos proporciona información valiosa para tomar decisiones analizando los segmentos más rentables y perspectivas económicas.

La implementación efectiva de los pivotes digitales requiere la participación de múltiples funciones comerciales. ¿Cómo se ha logrado este nivel de colaboración y cómo ha sido la experiencia de liderar esta colaboración en Deloitte Panamá?

Decir que la transformación digital se ha convertido cada vez más en una cuestión estratégica a nivel empresarial no es nada nuevo. De hecho, según se recoge en uno de nuestros estudios "Automation with intelligence" de Deloitte, tres de cada cuatro empresas ya habían incorporado, en el año 2020, soluciones tecnológicas de automatización inteligente, como RPA, machine learning, procesamiento de lenguaje natural (NLP), Business Process Management (BPM), entre otras. Lo cual, en principio, es totalmente coherente con otro dato que se desprende del informe: el 71 % de las organizaciones considera la transformación digital como algo estratégico.

Panamá avanza hacia la transformación digital con un análisis de madurez bastante prometedor.

En el contexto actual, donde las habilidades digitales son esenciales, ¿cómo motiva a su equipo en Deloitte Panamá a mantenerse actualizados y a desarrollar habilidades técnicas necesarias para afrontar los desafíos de la era digital?

Lo primero es siempre mantener una comunicación clara, nos reunimos periódicamente y dialogamos sobre la importancia de mantenernos ante la realidad que todos vivimos en constante evolución. Igualmente, se le comunican los avances y hacia donde vamos en el tema.

En Deloitte, tenemos metas claras relacionadas con el desarrollo de esas habilidades, esto brinda un sentido de dirección, apoyo y logro.

Para finalizar, como líder en una empresa de renombre, ¿qué consejos compartiría con nuestros lectores de Factor de Éxito Panamá para liderar con propósito, crear equipos excepcionales y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la transformación digital en sus organizaciones?

Algunos consejos que puedo compartir con los lectores de esta importante revista son:

- *Claridad en el propósito: como líderes debemos de comunicar una visión clara y convincente que inspire a nuestros equipos. Explica como la transformación digital contribuirá a los objetivos a largo plazo de la organización y cómo cada miembro desempeña un papel importante en ese proceso.*

- *Desarrollo de habilidades: ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar esas habilidades digitales de tu equipo. Incentivalos a estar preparados ante cualquier cambio y adaptarse a él. Todos pasamos por momentos complejos como el COVID y demostramos como nos pudimos adaptar, acoplar y afrontar.*

- *Pensamiento a largo plazo: enfoca la transformación digital como un viaje continuo en lugar de un proyecto único. Este es un punto crucial. Visualizar el éxito a largo plazo.*

Para adoptar estos consejos necesitamos que los líderes hagan equipo, tengamos el mismo norte colaborativo y abierto al cambio hacia una transformación digital exitosa y crear un entorno en el que se fomente la excelencia y la innovación.

Elba Carrizo

Managing Partner de EC Consulting Services

Parte de mi misión de vida ha sido desarrollar e impulsar los liderazgos empresariales

Para cerrar la brecha de género aún hay que realizar esfuerzos conscientes e intencionales. Además, valora el proceso educativo de los profesionales y asegura que las actualizaciones con el mercado y el entorno de negocios son necesarias.

En un mundo caracterizado por una creciente digitalización, la gestión del talento humano emerge como un elemento crucial para el triunfo de las empresas. En esta edición conversamos con Elba Carrizo, quien cuenta con una trayectoria sobresaliente de más de 25 años como integrante de Comités de Dirección en empresas multinacionales y grupos corporativos en América Latina.

Su liderazgo ha abarcado áreas como desarrollo organizacional, evaluación de talento y planes de sucesión, desarrollo de liderazgo, planificación estratégica y gestión del cambio y transformación.

También su experiencia arroja la consultoría gerencial, el mentoring de carrera y el coaching ejecutivo y de equipos. A lo largo de su trayectoria, ha sido un agente fundamental en la dirección estratégica del cambio, guiando el crecimiento y la expansión empresarial en la región. Ha liderado implementaciones tecnológicas y cambios de modelos operativos, así como transformaciones culturales y proyectos de fusiones y adquisiciones en diversas industrias multinacionales y multilaterales.

En virtud de su compromiso ciudadano, ha colaborado como consultora voluntaria en la creación de estrategias multisectoriales y programas sociales, tanto a nivel local como global. Esta profesional es miembro de la International Coaching Federation (ICF) en el Capítulo de Panamá, y también afiliada a la Asociación Directoras de Panamá (ADP).

En un contexto donde la transformación digital redefine paradigmas, la historia y experiencia de esta destacada figura se erigen como un testimonio inspirador de cómo la gestión del talento y el liderazgo pueden impulsar la innovación y el progreso en el mundo empresarial contemporáneo. Su legado ejemplifica la importancia de adaptarse y utilizar las tendencias digitales para forjar un futuro empresarial sólido y exitoso.

Cuéntenos sobre su trayectoria profesional en el campo de la gestión de talento y transformación de empresas y culturas. ¿Cuáles han sido los momentos más destacados de su carrera en estas áreas y cómo han impactado a las empresas en las que ha trabajado?

Experiencias a lo largo de estos años, muchas, unas más retadoras que otras, y diría que cada una ha sido diferente, pues las organizaciones son como las personas, tienen su propia identidad, sus formas de pensar, de comportarse y de operar; es decir, una cultura que les distingue.

He podido acompañar a líderes y equipos de las empresas para las cuales he trabajado y a los clientes que he servido y sirvo, en procesos de expansión en la región, así como en cambios en sus modelos de negocios y operativos, desde reorganizaciones y optimizaciones de estructuras por clusterizaciones o procesos de fusiones y adquisiciones, hasta los que han estado impulsados principalmente por implementaciones tecnológicas.

Entre las más destacadas están dos empresas multilaterales jóvenes, una en la industria de retail y otra en distribución, ambas con el reto de incrementar su huella en nuevos países y un claro enfoque en contar los procesos y prácticas de negocios estandarizados, que les permitieran permear su cultura corporativa y, a la vez, entregar un servicio de calidad, manteniendo una base de costos y un modelo que fuese escalable.

Los resultados de negocios sostenidos que ambas empresas han mantenido, una a lo largo de 12 años y la otra luego de seis años, son la mejor muestra del impacto positivo que se tuvo, como consecuencia de haber realizado una gestión del cambio integral.

La clave fue trabajar con sus líderes, quienes se involucraron y comprometieron con el éxito de los proyectos desde un inicio.

Con más de 25 años de experiencia en la gestión de talento, ¿cuáles considera que son las habilidades y características más importantes que un líder debe poseer para impulsar el desarrollo de sus equipos en el entorno empresarial actual?

En entornos tan retadores como los que manejamos hoy, producto de la velocidad en los cambios tecnológicos, los desarrollos vertiginosos de la inteligencia artificial y de lo digital, los líderes

requieren de un conjunto de atributos y habilidades para desarrollar efectivamente a sus equipos.

Los atributos están relacionados al ser, a la esencia: un líder y persona con sentido de trascendencia, que sea vulnerable, cercano, respetuoso, que escuche y que, más allá de la empatía, sea compasivo y valore a los miembros de su equipo por lo que son y por sus contribuciones; en resumen, un líder más humano.

Las habilidades, por el otro lado, están relacionadas a los conocimientos, las experiencias, lo que la persona tiene y hace, y allí diría que, todo líder debe contar con las básicas para realizar una gestión impecable que genere respeto e influencia: desde el saber planificar el trabajo, organizarlo y delegar, hasta su capacidad y agilidad para aprender, así como para ejecutar con disciplina operativa y lograr los resultados.



Como consultora voluntaria en iniciativas multisectoriales y organizaciones sin fines de lucro, ¿cómo cree que las empresas pueden contribuir de manera efectiva a la sociedad civil y aportar un impacto positivo en sus comunidades?

El entender que todos somos parte de un sistema que se beneficia o afecta por la calidad de las relaciones entre las partes que lo componen, es algo que aún necesitamos madurar en nuestras sociedades latinoamericanas.

Afortunadamente, creo que hoy contamos con un modelo empresarial más consciente, uno que ha ido evolucionando hacia dirigir organizaciones con propósito y que ha migrado del altruismo al enfoque en impacto. El abordaje integral que nos traen nuevos marcos de gestión como el de ESG (ambiental, social y gobernanza) va a ser muy importante para formalizar un desempeño responsable, considerando a todos los actores o grupos de interés que componen el ecosistema donde se desarrollan las empresas. Aplaudo las acciones de empresas y organizaciones de la sociedad civil que con buena voluntad realizan esfuerzos importantes para contribuir con distintas causas.

El punto es que estas acciones están muy atomizadas, por lo cual habrá que llevarlas a un próximo nivel donde empresas de distintos ámbitos e industrias se junten con los gobiernos y la academia para atender problemáticas cuyas causas se solucionen desde la raíz, y que las acciones para mitigarlas o erradicarlas, sean sostenibles.

El tema de educación, por ejemplo, es medular en nuestro continente. Si invertimos en la educación, sobre todo en los sistemas públicos, contaremos con talento mejor preparado para gestionar efectivamente los avances tecnológicos, y con capacidades productivas para generar sociedades más prósperas.

La transformación digital ha sido un tema clave en la última década. ¿Cuál es su visión sobre cómo las empresas en Panamá pueden aprovechar al máximo las tecnologías emergentes para mejorar sus operaciones y su competitividad?

Considero que la tecnología es indispensable para mejorar la propuesta de valor a los clientes y para mantener empresas más competitivas, eficientes y sostenibles. Ahora bien, antes de embarcarse en la adopción de nuevas tecnologías, es importante contar con un plan de corto-mediano plazo que asegure que se atienden los procesos básicos en la entrega del servicio al cliente.

He visto organizaciones que se aventuran con grandes inversiones tecnológicas y en proyectos de transformación digital que no cumplen con su cometido de manera sostenida, por no haber hecho la tarea de una buena evaluación de su modelo operativo, de los elementos de su cultura, de cómo trabajan sus equipos, de sus capacidades de talento, y, lo central, de su estrategia y de cómo la tecnología es un habilitador para ejecutarla. Lo cierto es

que hay que actuar con agilidad y ponerle atención a las tendencias y señales que nos da el mercado, sin descuidar los básicos de la entrega de la propuesta de valor a los clientes.

Como afiliada a la Asociación Directoras de Panamá (ADP), ¿cómo promueve la participación de más mujeres en roles directivos y cuáles considera que son los principales desafíos que enfrentan las mujeres en el mundo empresarial actual?

Parte de mi misión de vida ha sido desarrollar e impulsar los liderazgos organizacionales y ello incluye especialmente el de las mujeres. La brecha que aún existe en la participación de mujeres en juntas directivas y en cargos directivos se acrecentó con la pandemia, así que aún hay que realizar esfuerzos conscientes e intencionales para cerrarla, y desde ADP se están realizando proyectos muy enfocados para trabajar en ello.

En esa línea, en ADP se me ha dado la oportunidad de contribuir con el diseño y desarrollo de su primer programa de Mentoría. Anteriormente ya había diseñado y desarrollado programas de Mentoría para empresas, así

como en otras organizaciones de mujeres y jóvenes, así que pude replicar y adaptar el proceso de mentoría, trabajándolo con la líder y miembros de su comité de capacitación. Actualmente el programa se está llevando a cabo con mucho éxito en la asociación.

Finalmente, ¿cuál es su consejo para los profesionales que aspiran a seguir una carrera exitosa en la gestión de talento y la consultoría gerencial en el contexto actual de rápida transformación digital y cambios constantes en el entorno empresarial?

Les diría que es importante prepararse y actualizarse y luego estar muy pendientes de las necesidades de sus

clientes internos y externos y de lo que está sucediendo en su entorno. Ello requiere escuchar con atención, con mucha empatía, y brindarles enfoques innovadores, buenas prácticas y soluciones que sean integrales y sostenibles.

Lo segundo es modelar con el ejemplo. Lo que les pedimos a los líderes del negocio que hagan, es lo que un líder de talento debe hacer y vivir; en otras palabras, ser líderes de talento prescriptores del cambio, cercanos, compasivos, que escuchan y que genuinamente se preocupan por las personas.

La experiencia del empleado se hace realidad en la calidad de las relaciones del día a día con sus líderes, y así como a través de las prácticas, procesos y servicios que entregan las áreas de capital humano. Esto hay que cuidarlo muy bien para cumplir la promesa que le hacemos al talento, y que tiene impacto directo en la imagen y la reputación de la empresa.



A portrait of Tatiana Neal, a woman with long, dark, wavy hair, smiling warmly. She is wearing a vibrant, multi-colored patterned shawl or scarf in shades of pink, blue, yellow, and red. The background is a soft, light gray gradient.

Forjando Sinergias
Globales

Tatiana Neal

Profesional de Recursos Humanos

En esta edición de Factor de Éxito, exploramos el dinámico mundo del liderazgo empresarial en la era de la transformación digital. Conozcan a Tatiana Neal, una destacada profesional de Recursos Humanos con más de 15 años de experiencia en la creación y gestión de equipos interdisciplinarios dentro de empresas multinacionales; es un testimonio viviente de cómo la combinación de liderazgo, empatía y tecnología puede dar forma a equipos excepcionales y forjar conexiones globales en el mundo empresarial. Su capacidad para liderar el cambio y catalizar la colaboración en una era de transformación digital es verdaderamente inspiradora y ejemplar.

Desde su inicio en el mundo del petróleo hasta su papel como puente entre culturas y naciones en una era de colaboración global, Neal comparte su perspicacia sobre liderazgo, empatía y tecnología en la gestión de talento. A través de sus relatos, descubrimos cómo ha construido lazos profesionales sólidos y fomentado la excelencia en su equipo, demostrando cómo la combinación de recursos humanos y tecnología impulsa el cambio positivo.

El mundo de los negocios ha sido testigo de una evolución vertiginosa en la era de la transformación digital, y en el epicentro de esta revolución se encuentra Tatiana Neal, una profesional de Recursos Humanos con una historia tan diversa como inspiradora. Con más de 15 años de experiencia en la creación y gestión de equipos interdisciplinarios en empresas multinacionales, Neal ha demostrado ser una líder excepcional, navegando por los desafíos de distintos sectores y culturas con una gracia y habilidad excepcionales.

Su viaje comenzó en el mundo del petróleo, donde Neal enfrentó la primera oleada de transformación digital. “Trabajar en la industria del petróleo me enseñó la importancia de adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías”, comparte Neal. “Fue aquí donde comprendí que la gestión de talento y la tecnología estaban destinadas a fusionarse para impulsar la eficiencia y la innovación”.

Sin embargo, su camino no se limitó a un solo sector. Neal destaca cómo su trayectoria la llevó a colaborar con profesionales de diversas nacionalidades y culturas, desde Francia hasta Corea del Sur. “La empatía se convirtió en la clave para liderar equipos globales”, dice Neal. “Escuchar y comprender las necesidades de cada individuo, sin importar su origen, es fundamental para forjar una sinergia sólida y productiva”.

En la era de la transformación digital, la tecnología ha revolucionado la forma en que se llevan a cabo las tareas empresariales. Neal no se quedó atrás y aprovechó las herramientas tecnológicas para agilizar la búsqueda de candidatos, gestionar nóminas y evaluar el desempeño. “La tecnología no es solo una herramienta, es un puente para la colaboración global”, afirma Neal. “Nos permite superar las barreras geográficas y comunicarnos eficazmente, incluso en equipos multinacionales con plazos ajustados”.

Su profundo dominio del inglés, junto con su habilidad para conectar con personas de diversas culturas, la convirtió en una líder excepcional en un mundo interconectado. “Mi objetivo siempre ha sido crear fuertes lazos profesionales”, dice Neal. “Al entrar en cualquier equipo de trabajo, me esfuerzo por conectar y construir relaciones sólidas que impulsen el logro de metas y objetivos compartidos”.



En su trayectoria, Neal también ha demostrado su compromiso con la educación continua, completando un postgrado en Alta Gerencia y una Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad del Istmo. “La formación constante es esencial para liderar en un entorno empresarial en constante cambio”, señala Neal. “Nunca se trata solo de la tecnología, sino de cómo la tecnología puede impulsar el potencial humano y generar un impacto duradero”.

En un cierre reflexivo, Neal comparte su visión sobre el papel del líder en la era actual: “El liderazgo es un viaje continuo de aprendizaje y adaptación. La combinación de talento y tecnología es poderosa, y como líderes, debemos aprovecharla para inspirar y capacitar a nuestros equipos. Juntos, podemos abrazar el cambio y crear un futuro empresarial exitoso y sostenible”.

Tatiana Neal personifica la convergencia exitosa entre liderazgo humano y tecnología en el entorno empresarial actual. Su experiencia en la gestión de equipos interdisciplinarios en empresas multinacionales refleja un profundo entendimiento de cómo la empatía y la adaptabilidad son fundamentales para liderar en una era de cambio constante. A través de su dominio de herramientas tecnológicas y su habilidad para forjar conexiones globales, Neal ejemplifica la importancia de la colaboración y el aprendizaje continuo en la construcción de equipos excepcionales. Su historia es un recordatorio inspirador de que el liderazgo efectivo trasciende las fronteras y fusiona lo humano con lo tecnológico para alcanzar el éxito empresarial en el panorama actual.



III Conversatorio

Integración de los recursos energéticos y mineros con enfoque en la gestión responsable

Revista Factor de Éxito, por tercer año consecutivo, realizó su evento Recursos Energéticos y Mineros, reuniendo a destacados invitados nacionales e internacionales en torno a la implementación de una perspectiva sostenible en el sector.



Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de Factor de Éxito

Expertos y líderes empresariales en energía y minería se dieron cita en el III Conversatorio Recursos Energéticos y Mineros de Revista Factor de Éxito para explorar las oportunidades de integración y gestión responsable, abordando temas de sostenibilidad, fuentes renovables de energía, colaboración internacional, empresas distribuidoras, inversiones y recursos mineros.

El evento contó con la participación de personalidades como el ministro de Energía y Minas de la República Dominicana, Antonio Almonte; Claudio Huepe Minoletti, ex ministro de Energía de Chile y Federico Fernández Dupouy, presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar, entre otras destacadas personalidades, “una muestra de cuánto se han consolidado estos espacios de disertación y encuentro, que organizamos con la fiel convicción de aportar a la construcción de una mejor sociedad”, expresó Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de Factor de Éxito, en sus palabras de bienvenida.

La apertura del conversatorio estuvo a cargo del ministro Antonio Almonte, quien refirió: “Como gobierno, estamos implementando cambios en la inversión del sector. Nuestro objetivo es abordar los problemas de distribución en la República Dominicana y llevar a cabo investigaciones que fortalezcan nuestro país”.

“Más energía, menos emisiones, más sostenibilidad. Con esto, nos convertimos en una empresa líder en el país”, señaló Jorge Galiber, CEO de TotalEnergies, durante su participación en el primer panel. Lo acompañaron Edward Veras, director ejecutivo de la Comisión Nacional de Energía; Alfonso Rodríguez, viceministro de Ahorro y Eficiencia Energética; Manuel Cabral, vicepresidente ejecutivo de la ADIE, y Yomayra Martínó, fundadora y consultora líder de GreEnergy Dominicana, como moderadora.

El presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar y profesor del IESA, Federico Fernández Dupouy, tuvo una dinámica participación, en donde manifestó que “en el planeta, una tercera parte de la electricidad, viene de energías renovables”.

El segundo panel: “Desafíos que enfrenta el sector de generación eléctrica en base a fuentes de energía renovable”, moderado por Paola Pimentel, gerente de Desarrollo de Negocios de AES Dominicana, reunió a Marvin Fernández, presidente de ASOFER; Rafael Orlando Gómez, viceministro de Energía; Emilio Contreras, consultor de Proyectos Financiados por Organismos Multilaterales; y Andrés Astacio, superintendente de Energía, quien afirmó que “la sociedad humana siempre tendrá necesidades infinitas. En consecuencia, el límite de la energía renovable será la tecnología”.

“No hay transmisión sin transición”, enfatizó Rafael Velazco, presidente de RAVEZA, durante su participación en tarima.



Antonio Almonte, ministro de Energía y Minas



Arianna Rolo, directora de Mercadeo de Factor de Éxito; **Isabel Figueroa de Rolo**, CEO y directora Editorial de Factor de Éxito; **Claudio Huepe**, ex ministro de Energía de Chile; **Isabel Cristina Rolo**, directora ejecutiva de Factor de Éxito; **Héctor Rolo**, director internacional de Ventas de Factor de Éxito



Federico Fernández, presidente de la Cámara Panameña de Energía Solar



Omar Zacarías, investment Management Officer at IDB Invest



Douglas Hasbun, miembro del Comité de Energía AMCHAMDR

La gestión sostenible de la minería en República Dominicana, fue el tema del panel tres, el cual estuvo moderado por Miguel Díaz, viceministro de Minas, y reunió a Elizabeth Mena, vicepresidente de Cormidom; Rolando Muñoz, director general de Minería; Julissa Báez, directora ejecutiva de ADOCEM, y Edwin de Jesús Deveaux Figari, vicepresidente de Falconbridge Dominicana, quien señaló que para la empresa que representa “lo más importante es el legado”.

Edison Santos, fundador & CEO de Emprendimiento Sostenible, fue el encargado de moderar el panel cuatro, cuyo tema fue: “Desafíos y oportunidades para la sostenibilidad y eficiencia energética en el sector eléctrico” y contó con la intervención de Rafael Velazco, presidente de Raveza; Douglas Hasbun, miembro del comité de Energía de AMCHAMDR; Leonel Castellanos, pasado presidente de la Asociación de Empresas e Industrias de Herrera, y Omar Zacarías, oficial de gestión de inversiones de IDB Invest, quien resaltó: “Desde el Grupo BID buscamos apoyar proyectos en este proceso de inversiones sostenibles enfocados en la transformación energética”.

En Conversación con Thony Da Silva, socio director de Pizzolante, Claudio Huepe Minoletti, ex ministro de Energía de Chile y académico encargado de energía en “Políticas Públicas de la Universidad Diego Portales”, apuntó que “la transición energética conlleva costos significativos, por lo tanto, es necesario realizar el esfuerzo para minimizarlos al máximo”.

En un nuevo espacio, denominado Innovation Talk, que tiene el objetivo de exponer iniciativas transformadoras,

la periodista Elena Crespo presentó el proyecto empresarial del ingeniero Fidiás de La Fuente sobre la producción de autos eléctricos en República Dominicana, que busca desarrollar la industria automotriz local a la vez que impacta positivamente en el crecimiento del país y la región.

Definitivamente, fue un encuentro que derivó en interesantes conclusiones y sinergias muy positivas para el país. Isabel Figueroa de Rolo, CEO de Factor de Éxito, cerró la jornada afirmando que “pequeñas acciones pueden tener un gran impacto” y que el medio de comunicación está cada día más comprometido con la promoción de espacios que fomenten el diálogo y la disertación constructiva en la República Dominicana.



Isabel Mariella Figueroa de Rolo, CEO y directora Editorial Factor de Éxito



EL IMPACTO DE ESG: INTEGRANDO LA SOSTENIBILIDAD EN LAS EMPRESAS

Leslie Davidovich

Chief Commercial Officer de Awards of Happiness

contra la corrupción, así como un enfoque en la ética y la integridad en todas las decisiones empresariales.

Atención porque ya existen empresas que no aceptan proveedores con emisiones de CO2 por encima de lo aprobado por Naciones Unidas.

¿Cuáles son los beneficios de la Integración de ESG en las Empresas?

La integración efectiva de ESG en la estrategia empresarial puede generar una serie de beneficios:

1. Generación de valor a largo plazo: Las empresas que se centran en ESG son más propensas a generar valor a largo plazo para sus accionistas, ya que están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos futuros y capturar nuevas oportunidades relacionadas con la sostenibilidad.

2. Fortalecimiento de la reputación y la marca: Las empresas que se comprometen con prácticas sostenibles construyen una sólida reputación y una marca confiable. Esto no solo atrae a clientes y consumidores conscientes, sino que también les permite atraer y retener talento de calidad.

3. Gestión de riesgos: La integración de ESG en las operaciones empresariales ayuda a identificar y gestionar los riesgos relacionados con el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza. Esto incluye riesgos como las regulaciones ambientales más estrictas, la pérdida de licencias o permisos, las demandas legales y la volatilidad del mercado.

4. Acceso a financiamiento sostenible: Cada vez más inversionistas y entidades financieras están considerando factores ESG al tomar decisiones de inversión. Las empresas que demuestran un sólido desempeño en ESG pueden acceder a fuentes de financiamiento sostenible y obtener condiciones más favorables.

5. Contribución a la sostenibilidad global: La adopción de prácticas empresariales sostenibles contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y ayuda a abordar los desafíos globales como el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Conclusiones:

El enfoque en ESG se ha convertido en un factor crucial para el éxito empresarial a largo plazo. Las empresas que adoptan prácticas sostenibles no solo generan beneficios económicos, sino que también contribuyen positivamente al medio ambiente, la sociedad y la gobernanza. Al integrar ESG en su estrategia corporativa, las empresas pueden aprovechar una serie de beneficios, fortalecer su reputación y construir un futuro más sostenible para todos.

Por último, desde Awards of Happiness queremos que sean los colaboradores de las organizaciones los que premien y al mismo tiempo, exijan a sus empresas hacia dónde quieren ir ya que el propósito de aquellas será el mismo que el de las personas que las forman.

Desde Awards of Happiness queremos que los colaboradores le digan a la empresa si están de acuerdo con las iniciativas de ESG que se están llevando a cabo.

En los últimos años, el concepto de ESG (Environmental, Social, and Governance, por sus siglas en inglés) ha ganado prominencia en el mundo empresarial. Las empresas ya no solo se enfocan en generar beneficios económicos, sino que también se han vuelto conscientes de su impacto en el medio ambiente, en la sociedad y en la gobernanza interna.

Cada vez existen más modelos de consultoras o empresas certificadoras que con sus propias metodologías guían a las empresas a cumplir estándares de ESG.

ESG es un enfoque holístico que evalúa el desempeño de las empresas en tres áreas clave: ambiental, social y de gobernanza. Como párrafos introductorios podemos resaltar las siguientes definiciones para los tres pilares.

1. Medio Ambiente (Environmental):

El pilar ambiental se centra en cómo las empresas gestionan sus impactos en el medio ambiente. Esto incluye la reducción de la huella de carbono, la conservación de los recursos naturales, la gestión responsable de los residuos y el fomento de prácticas sostenibles en toda la cadena de suministro.

2. Social:

El pilar social examina el impacto de una empresa en la sociedad en la que opera. Las empresas socialmente responsables promueven la diversidad y la inclusión, protegen los derechos humanos, apoyan la comunidad local, garantizan condiciones laborales justas y seguras, y se comprometen con la ética empresarial en todas sus operaciones.

3. Gobernanza (Governance):

El pilar de gobernanza se refiere a cómo una empresa es administrada y supervisada. Se trata de tener estructuras de gobierno corporativo sólidas, una gestión transparente y responsable, políticas



LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA COMBATIR LOS FRAUDES

Rodrigo Planas

Director, consultor y auditor independiente | Empresario

La Inteligencia Artificial (IA) es una herramienta poderosa para detectar y prevenir el fraude empresarial, que puede causar pérdidas millonarias y dañar la reputación de las organizaciones. La IA puede analizar grandes cantidades de datos, identificar patrones anómalos, alertar sobre posibles riesgos y sugerir acciones correctivas. Además, la IA puede aprender de forma continua y adaptarse a los cambios en el entorno y en las estrategias de los defraudadores.

Algunas de las aplicaciones de la IA para combatir el fraude empresarial son:

- Reconocimiento facial y biométrico: Estas tecnologías permiten verificar la identidad de las personas que realizan transacciones financieras, acceden a sistemas informáticos o ingresan a instalaciones sensibles. De esta forma, se puede evitar el robo de identidad, el acceso no autorizado y el uso fraudulento de tarjetas de crédito o cuentas bancarias.

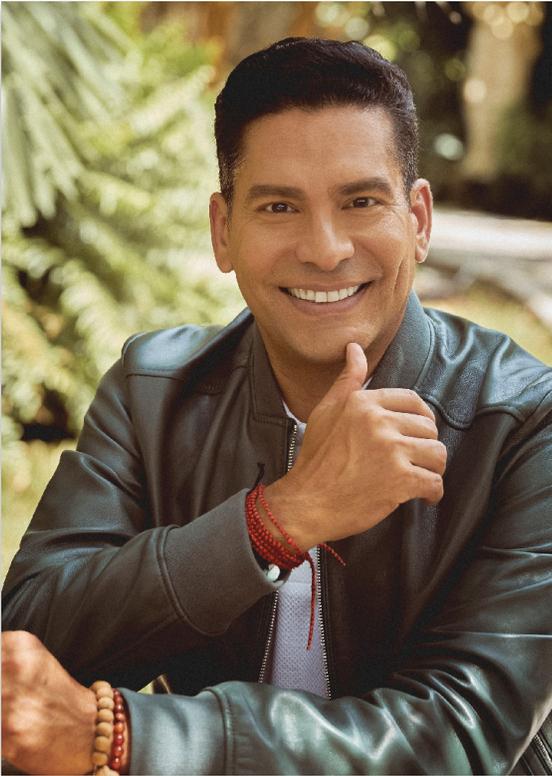
- Análisis de redes sociales: La IA puede monitorear las actividades y las interacciones de los empleados, los clientes y los proveedores en las redes sociales, buscando señales de comportamiento sospechoso,

como comentarios negativos, quejas, amenazas o chantajes. Así, se puede detectar a tiempo posibles casos de fraude interno, extorsión, sabotaje o fuga de información.

- Detección de anomalías: La IA puede aplicar algoritmos de aprendizaje automático y minería de datos para analizar los registros contables, las facturas, los contratos, los inventarios y otros documentos relacionados con la actividad empresarial, buscando inconsistencias, discrepancias o irregularidades que puedan indicar un fraude. Por ejemplo, la IA puede detectar facturas falsas, duplicadas o infladas, pagos indebidos, desvío de fondos o manipulación de estados financieros.

- Prevención de ciberataques: La IA puede proteger los sistemas informáticos de las empresas frente a los ataques de hackers, virus, malware o ransomware que buscan robar datos, dinero o información confidencial. La IA puede identificar y bloquear las amenazas en tiempo real, así como recuperar y restaurar los datos afectados.

La Inteligencia Artificial es una aliada estratégica para combatir el fraude empresarial, ya que ofrece ventajas como rapidez, precisión, eficiencia y escalabilidad. Sin embargo, también implica desafíos como la seguridad, la privacidad, la ética y la regulación. Por ello, es importante que las empresas implementen la IA con responsabilidad, transparencia y respeto por los derechos humanos.



UN NEGOCIO RENTABLE: EL SUEÑO DE TODO EMPRENDEDOR

Ismael Cala

Periodista, escritor, motivador y conferencista inspiracional y empresarial

🌐 www.IsmaelCala.com 🐦 @cala 📷 ismaelcala 📺 Ismael Cala

Todos los que nos hemos aventurado a convertirnos en emprendedores, lo hemos hecho deseando crear negocios exitosos que generen ganancias sostenibles a largo plazo. ¿Pero cómo podemos lograr esa rentabilidad deseada? Tengamos en cuenta que manejar estos detalles desde un principio nos darán mayores posibilidades de sobrevivencia para viabilidad futura de nuestra idea.

Por ejemplo, una de las claves esenciales para ser rentables como emprendedores radica en tener una propuesta de valor clara y diferenciada. Es crucial identificar qué nos hace especiales, qué problemas resolvemos y cómo podemos brindar una experiencia excepcional a nuestros clientes. Al enfocarnos en nuestra propuesta de valor, podemos destacarnos en un mercado competitivo y atraer a clientes dispuestos a pagar por lo que ofrecemos.

De igual manera, la rentabilidad también está estrechamente ligada a una gestión financiera eficiente. Según un informe de la firma de consultoría PwC, aproximadamente el 50 % de los emprendimientos fracasan debido a problemas financieros.

Por esta razón, es fundamental tener un control preciso de nuestros ingresos

y gastos. Debemos establecer presupuestos realistas, llevar un seguimiento riguroso de los costos y buscar constantemente formas de optimizar nuestros recursos. Una gestión financiera adecuada nos permitirá tomar decisiones informadas, maximizar nuestros márgenes de beneficio y garantizar la rentabilidad de nuestro negocio a largo plazo.

El mundo de los negocios es un terreno en constante cambio y evolución. Según un estudio realizado por la Universidad de Stanford, la adaptabilidad es uno de los factores clave para el éxito de los emprendedores.

Es crucial estar dispuestos a adaptarnos a las nuevas tendencias, ser flexibles en nuestras estrategias y estar abiertos a aprender y crecer constantemente. La capacidad de aprendizaje nos permite mantenernos actualizados, descubrir nuevas oportunidades y responder ágilmente a los desafíos que surjan en nuestro camino hacia la rentabilidad.

En el evento “El Negocio de ser tú” (<https://cf.cala.academy/el-negocio-de-ser-tu>), a realizarse de manera presencial y online entre el 31 de julio y el 1 de agosto en la ciudad de Miami, estaremos discutiendo ésta y otras temáticas que preocupan a los empresarios que inician su ruta profesional en esta nueva ruta, porque como emprendedores, estamos en un viaje emocionante y desafiante.

Siguiendo estas claves, y manteniendo un enfoque constante en el éxito rentable, podemos crear negocios sólidos y duraderos que nos brinden la realización personal y financiera que buscamos.



Adriana Gallardo

Empresaria y conferencista

📍 @adrianagallardo1

La transformación digital, medioambiental y energética está cambiando nuestra forma de vivir y, por ende, las necesidades que las empresas tienen de sus colaboradores. Por este motivo, de acuerdo con PwC, los directivos están preocupados por cómo desarrollar las capacidades necesarias para tener talentosos equipos de trabajo.

En su Encuesta Mundial de CEO, PwC señala que más de la mitad de los 4,410 presidentes y consejeros delegados consideran que la falta de capacidades y de empleados afectará la rentabilidad de su sector.

Por otro lado, un informe del Foro Económico Mundial menciona que el 65 % de los estudiantes de primaria, cuando sean adultos, tendrán profesiones que aún no existen. También señala que las organizaciones de todos los sectores consideran que las principales barreras para su transformación son la falta de competencias y la dificultad para atraer talento.

Tan solo el 48 % de los directores de marketing de los mayores retails fueron reemplazados en los últimos 12 meses; mientras que el 30 % de los CEO piensan despedir a sus CMO el próximo año, por no tener la capacidad de liderar una transformación digital.

De acuerdo al enfoque propuesto por PwC, que propone cambiar la manera en que se piensa el empleo y dar prioridad a las capacidades, podrían beneficiarse 100 millones de personas en todo el mundo.

Cuando implementamos este modelo de contratación disruptivo, empezamos a dar más prioridad a las habilidades y capacidades reales de una persona, y no solo a la universidad de la cual se graduó; además de concentrarnos en las capacidades continuas y en la búsqueda del colaborador por desarrollarse continuamente.

Para implementar este modelo, se pueden seguir tres puntos:

- Promover la formación continua y actualización de habilidades.

- Reevaluar los criterios de contratación, dando prioridad a las habilidades y capacidades reales.

- Fomentar una cultura de innovación y adaptabilidad en la organización.

Para tener éxito en un entorno cambiante debemos priorizar el desarrollo del capital humano, promover la formación continua, reevaluar los criterios de contratación y fomentar una cultura de innovación. Esto nos va a permitir potenciar el talento y garantizar el éxito empresarial a largo plazo.

¿Quieres liderar la transformación y prosperar en un mundo en constante evolución? ¡El capital humano es la clave! Aprende a construir equipos de alto rendimiento en mi programa EBS.

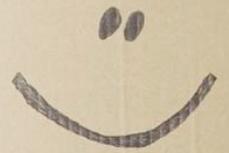
Adriana Gallardo es conferencista internacional, autora y líder del emporio Adriana's Insurance. Business y Life Coach, autora y productora. Creadora de "Chingona Circle", un grupo que empodera a la mujer y de la serie de conferencias "Empodérate", que ayudan a emprendedores y dueños de negocio a alcanzar sus metas. Vive en California.



“LAS COSAS NO CAMBIAN; CAMBIAMOS NOSOTROS”

Fernando Véliz Montero

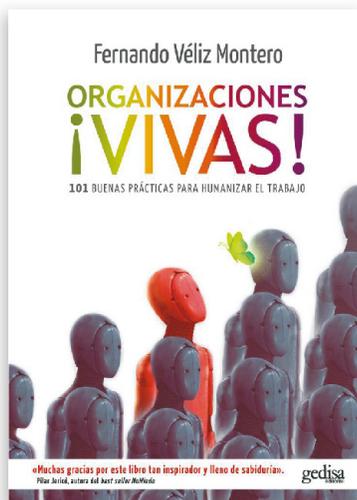
Doctor y Magister en Comunicación, Coach Ontológico



Cuando escribí “Organizaciones ¡Vivas!” (Gedisa) pude entender que parte del proceso de convivencia de una organización resulta fundamental cuando el reto es dar el giro y transformar, en algo, el cómo nos vivimos a diario la experiencia laboral. Bajo este escenario el sentido de las cosas resulta crucial, es decir, el por qué y el para qué de lo que hacemos. “El cambio por sí solo no cambia nada” (Heráclito).

Muchas organizaciones declaran articular procesos transformacionales; diversas compañías enfatizan que, porque tienen modernos software; vanguardistas discursos y eficaces instrumentos tecnológicos, son instituciones flexibles y adaptativas, culturalmente hablando. ¡Craso error!

Hablar de transformación cultural, es hablar de agilidad y capacidad para aprender, desaprender y reaprender (Alvin Toffler). Y esta capacidad de cambiar, de mutar y dinamizar el saber presente, nace cuando ya no se habla de “equipos de trabajo”, sino de “comunidades de aprendizaje”. Y esto surge porque la flexibilidad cultural es el resultado de una organización sana desde el campo del relacionamiento; con líderes conscientes, justos y comprometidos con el saber; con una ética organizacional forjada desde la motivación del colectivo; con una dinámica redárfica (inteligencia colectiva) en expansión y fortalecimiento continuo; con la certeza de que informar es dar y comunicar es entenderse; con un diálogo colaborativo, forjado en la confianza, la coordinación de acciones y al servicio de un propósito común... ¡en fin!, porque nos damos cuenta de que la transformación cultural,



en el ámbito que se requiera, tiene que surgir de un elemento común: que el propósito del cambio, verdaderamente -NOS- importe.

Por otra parte, es relevante enfatizar que los talentos en su globalidad no buscan solo sueldos atractivos, sino también espacios donde poder sumar dinamismo, excelencia, innovación y transformación al fenómeno de la gestión, desde empresas comprometidas y eficaces. Es decir, los talentos ven en todo proceso transformacional una gran posibilidad y, a la vez, también comprenden que la cultura de una organización, muchas veces forjada desde relatos inconsistentes entre el decir y el hacer, producen con el tiempo, espacios laborales refractarios y laxos frente a los entornos BANI (entornos frágiles, quebradizos, ansiosos, no lineales e incomprensibles).

Por lo mismo, no es de extrañar los altos índices de fracaso en lo que respecta a los procesos transformacionales de corte tecnológico, como tampoco resulta extraño el comprender que un alto porcentaje de las empresas no cambian, porque sus propios líderes son incapaces de cambiar. “Debes ser el cambio que deseas ver en el mundo” (Gandhi).

Pero creo que el tema de fondo es otro, el gran tema es entender que para hablar de transformación cultural hay que hablar de identidad organizacional (quién soy yo como organización, mis valores y creencias) y, desde ahí, escalar a la cultura organizacional (ecosistema axiológico y gnoseológico que se funda en la acción) para, finalmente, articular una reputación organizacional (identidad fundada del ser al hacer) verosímil en el tiempo.

Por último, en “Organizaciones ¡Vivas!” (Gedisa), mi último libro, enfatizo que, para transformar a otros, antes debo transformarme yo, como ser humano y colectivo laboral, también. De igual forma, urge habitar el cambio en forma consciente desde todas las aristas posibles (cognitiva, emocional, ética, laboral, corporal, entre otras). Y como expuso un día Viktor Frankl en su aclamado libro, “El Hombre en Búsqueda de Sentido”: “Cuando no somos capaces ya de cambiar una situación, nos enfrentamos al reto de cambiar nosotros mismos”.



CINCO PUNTOS A CONSIDERAR A LA HORA DE GESTIONAR EL TALENTO EN PLENA TRANSFORMACIÓN

Álvaro "Cuco" de Venegas

International Senior Advisor for Growing Trends & Innovation

<https://linkedin.com/in/cucodevenegas>

El impacto desde la fase de atracción en la gestión del talento de los colaboradores internos o externalizados, remunerados o voluntarios, temporales o con productivos y reconocidos años de vinculación, dependerá de cada uno y de cada relación con los valores corporativos y procesos propios de adaptación y fomento de "nuevos" puntos de vista, a diferencia de otros, que verán en la rutina la mejor manera de "no cambiar nada".

Tomar decisiones respecto del plan de desarrollo del talento, pueden potenciarse con técnicas, metodologías e incluso tecnologías provenientes de los procesos de transformación, ya sean corporativa, cultural, tecnológica o digital.

Es importante que los altos mandos de las empresas puedan asumir responsablemente -y con sentido- la gestión de la transformación en sus corporaciones, ya que peor que no alcanzar los cambios a tiempo, es tener que someterse a la "resistencia" a ese cambio. Si los colaboradores no son involucrados desde el inicio, o se asignan roles en base a la historia y no considerando las futuras dedicaciones o estructuras, el resultado más que probable estará marcado por el fracaso.

Con independencia de la metodología empleada, existe un consenso desde el momento en que se decide que se van a generar cambios, para procurar alcanzarlo. Consideremos estos cinco principios:

1. El primer tipo de Transformación que hay que afrontar, es la Cultural. Debemos contar con la mentalidad de los colaboradores y así lograr que efectivamente adopten las nuevas formas de hacer del negocio o incluso las tecnologías. Difícilmente se podrá poner en marcha un Fórmula 1 con combustible para un motor de dos tiempos, unas ruedas desalineadas y dispares, así como sin pilotos preparados ni mecánicos que asistan. La idea es

informar el propósito y preparar a los equipos previamente, para así después, sacar partido a las nuevas herramientas tecnológicas o metodológicas que se decida.

2. Si hay algo que existe en la naturaleza de todo el talento al interior de la organización, por muchos planes de fidelización que se hayan implementado, es su Resistencia al Cambio. Desde uno a todos, dependiendo de cómo se plantee el proceso, siempre habrá alguien que no sólo no comprenda el proceso, sino que cuestione el para qué, el cómo y hasta la propia supervivencia en la nueva realidad. La mejor manera de evitar los "siempre se ha hecho así", es acercar y potenciar a los agentes de cambio naturales, aquellos dispuestos a afrontar nuevos retos como si de exploradores se tratara, embajadores de la nueva realidad.

3. El entorno innovador puede ayudar, pero no garantiza la Transformación en sí, la que sólo tendrá efecto si es que se potencian las iniciativas para comprender y adaptar la "nueva realidad" a la "antigua forma de hacer" del talento. Para ello se deberán fomentar las ideas desde el interior de la organización, estén alineadas con el plan estratégico, o completamente pensados fuera de la caja: el objetivo es involucrar a las bases, y si es innovando, dos veces mejor.

4. Acotar los ejemplos, realizar Pruebas de Concepto (PoC), experimentos piloto, Mínimo Producto Viable (MVP) y prototipos, sometiéndolos a test de esfuerzo y de saturación relacionados con la "nueva realidad", dará la posibilidad de que nuestros talentos se sientan parte del proceso de cambio. No todo vendrá impuesto.

5. La incertidumbre es lo único de lo que se tiene certeza en un proceso de cambio. Dice el dicho, que "toda escoba nueva barre mejor", entonces, no deberíamos extrañarnos que pese a toda esa resistencia de la que hablábamos, desapareciera, y se alabaran los nuevos procesos. De lo que tenemos que ser conscientes es de que tenemos que tener también, mucha capacidad de autocrítica, reconocer el tiempo que estuvimos "sin hacerlo bien" o de forma óptima, y para ello hace falta abrir los canales de comunicación desde las bases de la organización

Y pensar que nuestro talento, sólo está empezando en este proceso...



TRANSPORTE VIP

*DISFRUTA DE VIAJAR
CON ELEGANCIA Y
SEGURIDAD*

- TRANSPORTE PARA BODAS.
- TRANSPORTE AL AEROPUERTO.
- TRANSPORTE PRIVADO PARA CIRUGÍA PLÁSTICA Y DENTAL EN REPÚBLICA DOMINICANA.
- SEGURIDAD PRIVADA Y PROTOCOLAR (BODY GUARDS).



¡Reserva tu viaje hoy!

Más información en transsafe.net

TransSafe 
VIP TRANSPORTATION & SECURITY

www.transsafe.net |  +1 (829) 568-2564 |  @transsafegeorge



GALERÍA PLAZA
MONTERREY



HAZ DE MONTERREY TU DESTINO FAVORITO

Disfruta el hotel con la mejor
tecnología y espacios vanguardistas.

Reserva tu evento:

55.5339.1062

gruposyconvenciones@brisas.com.mx



GRUPO BRISAS