

Rocking Talent

**SIEMPRE EN
MOVIMIENTO**

LILIANA VILA

MILLICOM (TIGO) - COLOMBIA

**HISTORIAS
CON ROCK**

SILVIA TENAZINHA
SALESFORCE - ARGENTINA

IVÁN SPOLLANSKY
SAMSUNG - CHILE

JOSÉ SOSA
RICOH LATIN AMERICA INC
MÉXICO

CARMEN IGLESIAS
KEYLAND - ESPAÑA

LEADER

06

CAZADOR DE DESAFÍOS

IVÁN SPOLLANSKY

Director de Personas para Chile y Bolivia Samsung (Chile).

22

SIEMPRE EN MOVIMIENTO

LILIANA VILA ORTEGA

HR Operations Director Millicom (Tigo) (Colombia).

38

LA GRAN CAPITANA

SILVIA TENAZINHA

Directora general de Salesforce (Argentina).

56

INNOVADORA POR NATURALEZA

CARMEN IGLESIAS

Directora general Keyland (España).

72

SÍN LÍMITES

JOSÉ SOSA

Director de RH en Ricoh Latam (México).

p. 04

EN ROCKING HACEMOS LA EVOLUCIÓN

EDITORIAL

JULIETA CUMBO

Directora General Rocking Talent y CMO de PDA

p. 10

“LA IGUALDAD ES UN RETO CONTINUO”

ANDRÉS BOTERO

Senior Manager de Diseño BBVA (España)

p. 14

EMOCIONALMENTE CONECTADO

TOMÁS GÓMEZ

Director de RH Cono Sur para Mondeléz Internacional (Argentina)

p. 18

PASIÓN Y VISIÓN HUMANA

FELIPE PERALTA

Gerente de Talento y Cultura FinFast (Chile)

p.28

LA VIDA EN MODO LEARNING

LORENA PALMIERI

Gerente de People and Culture Arcos Dorados (Uruguay)

p. 31

MAESTRO DE LA TRANSFORMACIÓN

LEANDRO LANFRANCO

Director de Recursos Humanos, Legales y Administración Corporativa Toyota (Argentina)

EDICIÓN 18

KEEP MOVING

p. 35

DESCUBRIDORA DE FORTALEZAS

MARÍA LUCÍA OSPINA

Chief People Officer Habi (Colombia)

p. 44

AL RITMO DE LOS NEGOCIOS

SALVAROCK

Profesor ESADE Business School (España)

p. 48

MUJERES LIDERANDO EL CAMBIO

DIANA FLÓREZ Y MARÍA BATISTA

Gerente de selección y desarrollo/ Gerente de Recursos Humanos de la División Alimentos Valor Agregado de Grupo Melo (Panamá)

p. 53

RESILIENCIA EN SU ADN

GABRIELA SMUD

Directora de RRHH Argentina y Uruguay Fiserv (Argentina)

p. 61

EL EQUILIBRISTA

MARTINIANO RIVERA

Gerente Corporativo de Relaciones Laborales Bocar Group (México)

p. 64

ADAPTARSE Y AVANZAR

CATALINA RIVERA

Gerente de Personas Clínica Dávila (Chile)

p. 68

IMPULSANDO EL CRECIMIENTO DESDE HR

WILLIAM GIRALDO

Vicepresidente de RH para Colombia y Perú CEMEX (Colombia)

p. 78

EL PODER DEL SERVICIO

FÁTIMA JIMÉNEZ

Gerente de Recursos humanos Equifax (Paraguay)

p. 82

"LA CURIOSIDAD ES EL MOTOR TRANSFORMADOR"

ALEJANDRO BRICEÑO

Director de Customer Success (España)

Directora General:

Julieta Cumbo [in](#)

Directora Editorial:

Ximena Desaloms [in](#)

Redactora - PR & Media:

Fernanda Cala [in](#)

Diseño Gráfico:

Silvana Hase [in](#)

Colaboradora:

Leila Ovando [in](#)

Contacto Rocking Talent

hola@rockingtalent.com

+54 11 4717 2900

Contacto PDA International:

Argentina: +54 11 4717 2900

info@pdainternational.net

España: +34 602 58 18 13

info@pdainternational.net

México: +52 1 55 7568 4505

infomx@pdainternational.net

Colombia: +57 310 217 6018

gerencia@pdacolombia.net

Portugal: +351 924441071

info@pdainternational.net

www.pdainternational.net

EDITORIAL

EN ROCKING HACEMOS la evolución

El viaje de **Rocking Talent** no ha sido una evolución tranquila. Nuestro camino ha estado marcado por el deseo de ir más allá, de romper moldes y aplastar las colinas que encontramos en el camino. Desde nuestro nacimiento en medio de la pandemia, mientras el mundo se detenía, nosotros avanzábamos. Decidimos amplificar las historias de las personas no por sus grandes éxitos, sino por sus procesos, por esas transformaciones que nos hacen más humanos y, paradójicamente, más avanzados.

Desde el inicio, enfrentamos el desafío de mantener nuestro contenido disruptivo e innovador, rompiendo con el "comportamiento del rebaño". Mientras otros celebraban resultados, nosotros nos enfocamos en los recorridos. En las historias de vulnerabilidad y superación que moldean a la humanidad. **Sabemos que en el riesgo y en la vulnerabilidad se encuentra la verdadera evolución. No hay seguridad sin cuestionarse a uno mismo, y no hay avance sin caer y levantarse más fuerte.**

Hoy, **Rocking Talent** ha crecido en todo el mundo: España, Estados Unidos, Brasil, México, Chile. Como un camión sin frenos, subimos las colinas de la incertidumbre y crecemos más allá de las fronteras. Pero este crecimiento no es solo geográfico. Crecemos en ideas, en conceptos, en la capacidad de pensar fuera de la caja. Porque el futuro pertenece a quienes se mantienen en movimiento. El mundo del trabajo está en constante cambio, y eso significa que nuestras competencias también deben evolucionar. **Creatividad, resiliencia, pensamiento crítico, seguridad psicológica:** estas son las habilidades que importan. Porque no se trata de sobrevivir en este ecosistema volátil, sino de crecer en él. Nunca dejamos de co-crear, de probar, de iterar. Y así, seguimos adelante, adaptándonos, porque sabemos que "haré lo que quiera, pero irresponsablemente" ya no es una opción.

La evolución no es lineal. Muchas veces es cruda, a veces caótica, pero necesaria. Sabemos que las organizaciones más fuertes son aquellas donde hay espacio para el error y para la creación genuina. El cambio requiere vulnerabilidad, y en **Rocking Talent** celebramos esa vulnerabilidad. Nos mueve el deseo de hackear y repensar lo que significa evolucionar, tanto para las personas como para las organizaciones.

Este no es un destino. **Keep Moving** es un estilo de vida. Es enfrentarse a lo desconocido, aprender de cada caída y seguir adelante. En **Rocking Talent**, estamos aquí para hacer la evolución, para marcar el camino hacia un futuro más audaz, más creativo y, sobre todo, en constante movimiento.



POR JULIETA CUMBO


Directora General Rocking Talent y CMO de PDA.

in [julieta-cumbo](#)

Esta publicación es propiedad de PDA International. Prohibida su reproducción total o parcial salvo autorización expresa de PDA International. Contactarse con: Julieta Cumbo jcumbo@pdainternational.net

Las opiniones de los entrevistados y el contenido de las notas firmadas por sus autores no implican correspondencia, necesariamente, con el criterio editorial de esta publicación o con los objetivos institucionales de PDA International.

PRESENCIAL-EVENTO PRESENCIAL-EVENTO

Volver al índice 

Powered by **PDA**

DATA TALENT *Fest*

LONG LIVE DATA

9 A 12 HS AR

5 DE NOVIEMBRE

Cinemark Hoyts Dot
Vedia 3626 - CABA

¡UNA EXPERIENCIA DE
PELÍCULA DONDE LOS
DATOS COBRAN VIDA!

PODÉS INSCRIBIRTE EN



EVENTO GRATUITO A BENEFICIO DEL



CATALADOB DE DESAFIOS

IVÁN SPOLLANSKY

Iván Spollansky Contreras es el director de Personas para Chile y Bolivia en Samsung y un eterno buscador de nuevos retos.

POR FERNANDA CALA

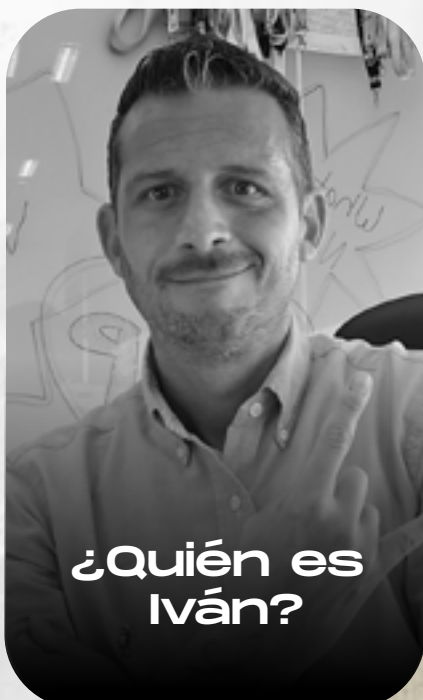
A sus 40 años, Iván Spollansky Contreras combina su amor por la pizza, el running y la bicicleta de montaña con una carrera profesional que lo ha llevado a liderar grandes equipos y proyectos. Desde sus primeros sueños de ser futbolista profesional hasta su actual rol en Samsung, Iván ha sabido transformar cada etapa de su vida en una oportunidad para aprender y crecer, impulsado siempre por un deseo innato de superación.

En esta entrevista con **Rocking Talent**, Ivo nos cuenta cómo su formación en marketing ha sido clave para traducir el lenguaje de las personas al lenguaje corporativo, logrando una conexión clara entre la gestión humana y los resultados de negocio. Además, reflexiona sobre los mayores desafíos de liderar equipos en un mundo en constante cambio, donde la rápida globalización y la adopción de nuevas tecnologías exigen una adaptación continua. Nos habla de su experiencia en Samsung, una empresa que combina su amor por la tecnología y la innovación, y cómo se esfuerza por integrar estas herramientas en el día a día para mejorar la eficiencia organizacional. Acompáñanos a conocer más sobre este apasionado líder que sigue reinventándose día a día, tanto en lo personal como en lo profesional, y que nos invita a reflexionar sobre el poder de la creatividad, la resiliencia y la adaptación en el mundo empresarial actual.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Hoy en día, ya no practico mucho fútbol debido a problemas en la rodilla, aunque en mi juventud soñaba con ser futbolista profesional. Jugué en divisiones inferiores en Chile y, tras darme cuenta de que no iba a subir al equipo profesional, decidí estudiar Administración de Empresas, lo que me abrió muchas puertas. Inicé mi carrera en finanzas, trabajando en PricewaterhouseCoopers (PwC) haciendo consultoría financiera y valuaciones de empresas. Este trabajo me llevó a interactuar con muchos colaboradores preocupados por su futuro, lo que despertó mi interés por los recursos humanos y cómo las empresas manejan la motivación y el bienestar de su gente. Con el tiempo, surgió una oportunidad en un holding de supermercados en Chile para trabajar en recursos humanos, donde me enamoré del mundo de las personas. Ingresé a mis 27 años como Subgerente de Procesos de HR, donde mi misión era integrar procesos de personas en un holding que estaba creciendo fuertemente mediante adquisiciones y estandarizar estos procesos. Luego, después de una reestructuración, lideré el área corporativa de desarrollo organizacional,

"EL MAYOR DESAFÍO COMO LÍDER ES DARLE UN PROPÓSITO CLARO A TU EQUIPO, ALINEADO CON LA ESTRATEGIA DE LA COMPAÑÍA, Y VINCULARLO CON LOS VALORES PERSONALES DE CADA MIEMBRO".



★ **Nombre:**
Iván Spollansky Contreras.

★ **Nacionalidad:** chileno. ★ **Empresa u organización:** Samsung.

Apodo:
Ivo.

¿Tienes hijos?:
3 hijos, Sofía, Noah y Natalie.

Profesión:
Ingeniero Comercial con posgrado en Marketing.

¿Mascotas?:
Una gatita.

Cargo:
Director de Personas para Chile y Bolivia.

Comida favorita:
La pizza es una religión para mí.

Edad:
40.

Signo del zodiaco:
Libra.

Hobbies:
Hago running y bicicleta de montaña.

¿Dónde vives?:
Santiago de Chile.

consolidando mi pasión por el campo. Hace unos 12 años que vengo liderando equipos de recursos humanos y, en mi búsqueda de crecimiento, llegué a Samsung hace cuatro años. Aquí, combino mi amor por los desafíos y la constante reinención, en un ambiente organizacional de constante cambio, lo que refleja mi enfoque y pasión por la innovación y el desarrollo profesional.

¿Cuáles han sido los mayores desafíos que has enfrentado al liderar equipos de Recursos Humanos en escenarios empresariales complejos?

Yo diría que el mayor desafío como líder es darle un propósito claro a tu equipo, alineado con la estrategia de la compañía, y vincularlo con los valores personales de cada miembro. Esto comienza con un reclutamiento minucioso, atrayendo talento que encaje en la cultura de la organización y aportando valor. Además, es esencial que el líder comunique eficazmente los desafíos estratégicos de la empresa y los integre en los procesos y tareas diarias, buscando siempre conectar este triángulo de propósito, estrategia y valores personales. Este desafío es aún mayor debido a la constante evolución de las personas y la rápida globalización impulsada por las redes sociales. Lo que antes tardaba en llegar de Europa o Estados Unidos ahora es inmediato,

y los equipos exigen adaptaciones rápidas como la flexibilidad laboral, trabajo remoto, por señalar algunas. Además, tendencias emergentes como la inteligencia artificial requieren que los líderes estén en constante aprendizaje y adaptación. Por lo tanto, vincular propósitos y mantenerse al día con estos cambios es fundamental para liderar efectivamente en un mundo tan dinámico.

¿De qué manera tu formación en Marketing ha influido en tu enfoque hacia la gestión de personas y el liderazgo?

Una de las virtudes del marketing es que fomenta la creatividad y te enseña a ver el mundo y tus actividades diarias desde la perspectiva del diseño y la consolidación del branding. Esto lo he llevado desde una definición de mi marca personal, super ligada a mis valores y a mi persona, y cómo combino esto en



¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

La insoportable levedad del ser, de Milan Kundera.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

The Sandlot.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

En Estados Unidos o en México.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado/a?

El deporte.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

La mensajería instantánea para elevar la comunicación entre toda la organización y las herramientas disponibles de Inteligencia Artificial.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Azul.

"BUSCO CRECER
EXPANDIENDO MI
ÁMBITO DE ACCIÓN,
REINVENTANDO
Y MEJORANDO
CONTINUAMENTE TANTO
PERSONAL COMO
PROFESIONALMENTE".

mi diario actuar como líder. Esto implica ser capaz de comunicar y tangibilizar propuestas de valor hacia la gestión de personas, en un lenguaje financiero donde acerco un mundo intangible a lo tangible. Si profundizamos lo anterior, el ámbito de la gestión de personas, donde es complejo establecer un vínculo financiero claro, mi formación en marketing me ha permitido traducir el lenguaje de personas a un lenguaje corporativo comprensible para la gerencia general y los directores. Esto significa que no se trata solo de hablar sobre felicidad o satisfacción organizacional, sino de cómo esos conceptos pueden traducirse en resultados de negocio. El marketing me ha ayudado a presentar de manera efectiva cómo la gestión de personas impacta directamente en el desempeño y los objetivos de la empresa, logrando así una conexión más clara entre la gestión humana y los resultados financieros.

¿Cómo ves la evolución del rol de Recursos Humanos en el contexto de la transformación digital y la adopción de nuevas tecnologías?

Creo que el rol más importante en una organización, especialmente en recursos humanos, tiene dos dimensiones clave. La primera, y quizás la más obvia, es cómo gestionas el cambio. Esto implica apoyar a las personas para que salgan de su zona de confort y adopten nuevas tecnologías. Incluye una parte formativa, enseñando y guiando a la gente en la transición de un punto A a un punto B combinando por ejemplo la dificultad del cambio hacia el entendimiento de este y sus beneficios. Este proceso de aprendizaje y adaptación es fundamental para la evolución de la organización. La segunda dimensión crucial es cómo conectas a las personas con tu



negocio. En el caso de Samsung, es cómo conectamos a las personas a un negocio que está constantemente reinventándose en un mundo altamente tecnológico. En Samsung, por ejemplo, esto puede parecer más fácil porque nuestros productos ya acercan la tecnología al mundo, desde celulares hasta lavadoras con inteligencia artificial. Sin embargo, el desafío es integrar esa tecnología en el día a día de la compañía. Es decir, cómo proporcionamos esa tecnología a nuestros colaboradores para mejorar su trabajo y la eficiencia organizacional. Aquí, el rol de recursos humanos es fundamental para asegurar que esta integración sea efectiva y beneficiosa para todos.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Siempre he sido inquieto y me gusta interactuar con la gente. Me caracterizo por querer más y desafiarme constantemente. A mis 40 años, busco crecer expandiendo mi ámbito de acción, reinventando y mejorando continuamente tanto personal como profesionalmente.

SAMSUNG

LA IGUALDAD ES UN RETO CONTINUO

ANDRÉS BOTERO

Andrés Botero, Senior Manager de Diseño de BBVA, es un ejemplo claro de cómo una carrera profesional puede evolucionar de maneras inesperadas.

Inició su formación en el campo técnico de la administración de redes, pero pronto descubrió que su verdadera pasión residía en el diseño digital, un campo emergente en la España de los años 2000. A medida que la profesión fue madurando, Andrés Botero también lo hizo, explorando y ampliando su enfoque desde el diseño de sitios web hasta el diseño de aplicaciones con la revolución digital y la llegada del iPhone. Con el tiempo, su perfil se enriqueció, adoptando una perspectiva más estratégica y orientada al negocio, y descubriendo el diseño de servicios.

Hoy Andrés se describe a sí mismo como un diseñador con una mirada crítica y reflexiva. Su enfoque incluye considerar el impacto sistémico y transicional del diseño, reconociendo que la tecnología y los productos digitales que crea tienen efectos profundos en el comportamiento y los hábitos de las personas. Además, es un firme defensor de la diversidad e inclusión, integrando estos valores en cada proyecto que emprende para asegurarse de que sus diseños sean accesibles y relevantes para todos. Su experiencia y visión hacen de él un profesional que no solo crea, sino que también se preocupa profundamente por el impacto de sus creaciones en la sociedad.

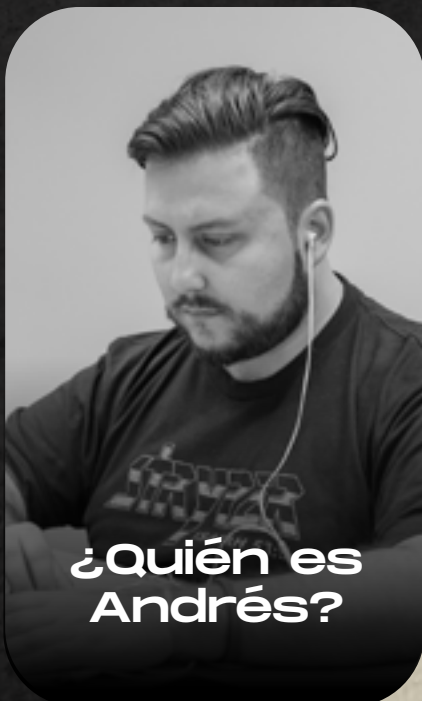
Cuéntanos tu historia, ¿cómo ha influido tu formación y experiencias personales en tu enfoque del diseño?

Guay. Pues empecé en el diseño un poco por accidente. Me formé en administración de redes, una parte muy técnica de los ordenadores, pero pronto me di cuenta de que no era algo que me gustara.

Entonces, a principios de los 2000, descubrí el diseño digital, una profesión incipiente en España y con bajas barreras de entrada. Entré en una época similar a la actual con la inteligencia artificial: todo muy pionero, con barreras de entrada más bajas y mucha especulación sobre aspectos aún desconocidos. Al principio, me dedicaba a diseñar webs. Con la revolución digital y la llegada del iPhone, empecé a diseñar apps y, con el tiempo, evolucioné hacia un enfoque más estratégico, descubriendo el diseño de servicios, la perspectiva de negocio y el mundo del producto digital. Hoy en día, me considero un diseñador con una mirada crítica y reflexiva. En mi proceso, tengo en cuenta la mirada sistémica y el diseño transicional, entendiendo el impacto del diseño más allá de una interacción puntual. En un paradigma donde las personas no son solo usuarios y no hay una interacción única con los productos que creamos, los productos digitales impactan



"Es crucial tener un equipo que pueda empatizar con diferentes puntos de vista, permitiendo que la gente empaticé y reduzca los puntos ciegos en la toma de decisiones".



¿Quién es Andrés?

★ **Nombre:**
Andrés Botero.

★ **Nacionalidad:** colombiano y español.
★ **Empresa u organización:** BBVA.

Profesión:
diseñador.

Comida favorita:
Ramen.

Cargo:
Senior Manager de Diseño.

Edad:
40.

Signo del zodiaco:
Tauro.

Hobbies:
Montar en bici, me gusta mucho el cine y leer. Asisto a talleres de escritura creativa, me gusta escribir relatos de ficción. Además, me gusta mucho viajar y me apasiona la cultura japonesa.

¿Dónde vives?:
Madrid.

¿Mascotas?:
dos gatos.



UN POCO DE ROCK

¿Dónde te ves viviendo en el futuro?

Me dejo sorprender un poco por lo que pueda venir, probablemente en España, pero no me cierro a oportunidades interesantes.

Describe tu visión del mundo laboral en una frase inspiradora para la próxima generación:

El mundo laboral cambiará radicalmente en los próximos 15 años. Debemos redefinir carreras, entender el mundo, adoptar una visión humanista de la tecnología y mantener la relevancia de las personas en un entorno tecnológico avanzado.

¿Qué talento te gustaría desarrollar para promover la diversidad en tu campo?

La empatía y la inteligencia emocional.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Azul.

significativamente en el comportamiento y hábitos de consumo de las personas. Esta influencia de la tecnología es, en parte, responsabilidad del diseño. Así que, todo lo que he aprendido a lo largo de los años, y lo que aún tengo que aprender desde una perspectiva filosófica y ética, me ayuda a entender cómo lo que diseñamos afecta a las personas como seres humanos.

¿Qué te motiva a ser conferencista y podcaster en el ámbito del diseño?

Me motiva mi propósito personal de inspirar a las personas, de conectar y de provocar cambios. Mis habilidades naturales son la comunicación, mi capacidad de análisis y una perspectiva bastante disruptiva. Utilizo estas habilidades para ofrecer visiones diferentes y perspectivas que otros quizás no habían considerado antes. Me encanta aprender y compartir lo que aprendo, porque creo que así aprendo más y también me ayuda a conectar con otros e inspirarlos.

¿Cómo influye la diversidad de tu equipo en el proceso creativo y en la toma de decisiones?

La diversidad es un reto continuo con muchas capas. No se trata solo de la igualdad de género en el acceso a oportunidades para hombres y mujeres, sino también de diversidad en términos socioeconómicos, donde el mérito importa más que los contactos o la

"LA DIVERSIDAD ES UN RETO CONTINUO CON MUCHAS CAPAS. NO SE TRATA SOLO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO A OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES, SINO TAMBIÉN DE DIVERSIDAD EN TÉRMINOS SOCIOECONÓMICOS, DONDE EL MÉRITO IMPORTA MÁS QUE LOS CONTACTOS O LA POSICIÓN SOCIAL".

posición social. También incluye diversidad cultural, racial y sexual. Es crucial hoy en día tener un equipo que pueda empatizar con diferentes puntos de vista. La diversidad facilita esto, permitiendo que la gente empatice y reduzca los puntos ciegos en la toma de decisiones. Además, la diversidad fomenta una gran capacidad de aprendizaje y colaboración en equipos diversos, donde es necesario esforzarse por entender las diferencias y crear un espacio de consenso a partir de ellas. Este esfuerzo por ponerse en el lugar del otro y comprender las diferencias enriquece tanto al equipo como a las decisiones que se toman.

¿Cómo ves la relación entre el diseño y la tecnología en la transformación digital de los bancos?

Creo que ha sido vital para el crecimiento. Las industrias antiguas han entendido que la transformación digital era necesaria para evolucionar un modelo de negocio que se estaba agotando por el cambio de hábitos de las personas. Una palanca crucial de esta transformación es la tecnología, que permite que muchos procesos ocurran y que la gente tenga acceso a ellos. Sin embargo, la tecnología no puede empatizar con las personas. Ahí es donde entra el diseño, complementando la tecnología al humanizarla y enfocarse en las necesidades reales de las personas. El tándem tecnología-diseño es imprescindible para apoyar la transformación digital. Hoy en día, los bancos y las grandes corporaciones son conscientes de que necesitan a los diseñadores tanto como a la tecnología. Los grandes servicios digitales se han construido con esta mezcla de diseño y tecnología en su visión estratégica. Ya no sorprende a nadie que estas visiones trabajen juntas, pues es una necesidad reconocida para cualquier compañía que quiera mantenerse relevante en el mercado actual.

Entrevistado por: Fernanda Cala.

BBVA

EMOCIONALMENTE CONECTADO

Tomás Gómez

Tomás Gómez Álzaga, director de RH en Cono Sur para Mondeléz Internacional, nos revela en esta rica entrevista su historia personal y profesional. "No hay que perder nunca la conexión emocional", asegura este fanático de la golosina Tita, dentro de todas las exquisiteces de Mondeléz.

POR XIMENA DESALOMS

Nacido en Salta de casualidad, durante un caluroso febrero hace 48 años, **Tomás Gabino Gómez Álzaga** llegó a este mundo cuando estaba de vacaciones en una de las ciudades más lindas de Argentina. Hijo de madre salteña y padre porteño, el hoy director de HR Cono Sur para Mondeléz Internacional tiene una hermosa y enriquecedora historia para compartir, a nivel personal y profesional. Desde que nació un 29 de febrero ("me aceptaron anotar ese día porque estábamos en Salta"), pasando por ser el del medio de 8 hermanos, hasta confesar que, siguiendo los pasos de su papá (que era abogado, pero se dedicaba a lo rural porque era lo que amaba), también estudió abogacía y terminó proyectándose en el mundo de HR.

"LO QUE MÁS ADMITIRO
DE ESTA PROFESIÓN ES
TRABAJAR PARA Y CON
LA GENTE".

Mondeléz es una empresa internacional que entre Argentina, Uruguay y Paraguay tiene 2400 colaboradores. Y a pesar de tener mucho trabajo, este argentino fanático de los asados con amigos disfruta cada día que va a la oficina. ¿Qué lo mantiene conectado y enfocado? "Mi rutina comienza cuando llevo a mis hijos al colegio. Compartir esos 5 o 7 minutos de charla con ellos, ya me enfocan en mi realidad. Después llego muy temprano a la oficina y ese es otro de mis momentos preferidos, pocos mails, sin teléfono, tomo mate, leo el diario y planifico el día", asegura.

Contanos un poco de tu historia, sos abogado de profesión, pero te perfilaste para HR. ¿Por qué abogado?



“SOY UN FIEL ENAMORADO Y CREYENTE DE QUE LA EMPATÍA TIENE QUE ESTAR INTRÍNSECA EN LA PERSONA QUE GESTIONA LOS RH”.

Históricamente yo quería ser ingeniero agrónomo, pero un iluso porque ni la física, ni la química ni las matemáticas me gustaban. Mi papá era abogado y siempre me gustó su filosofía, porque nunca se dedicó a eso. Él estudió una carrera, pero se trabajó en lo que más le apasionaba que era el campo. De mis 8 hermanos el único abogado soy yo, y más allá de que me encantaba el campo y todo lo relacionado con el mundo de la agronomía, me di cuenta de que lo que más me gustaba era trabajar con las personas, en sus problemas y por eso siempre trabajé en Derecho del trabajo. Estuve muchos años en Estudios Jurídicos, siempre en relación con el derecho del trabajo y relaciones colectivas.

¿Y cómo fue el camino hacia Recursos Humanos?

En el Estudio Jurídico representaba a muchas empresas de la industria petrolera en tema de relaciones laborales y políticas *in company* de RH.



¿Quién es Tomás?

★ **Nombre:**
Tomás Gabino Gómez Álzaga.

★ **Nacionalidad:**
argentino.

★ **Empresa u organización:**
Mondeléz Internacional.

Apodo:
Tomi, y mis sobrinos me dicen “Miti”.

¿Dónde vives?:
Tigre, Rincón de Milberg.

Edad:
48.

Profesión:
Abogado.

¿Tienes hijos?:
3 hijos, Mora (14), Gabino (10) y Simón (9).

Hobbies:
Viajar y conocer lugares en familia, andar a caballo, la lectura y todo lo que rodea la tertulia de un asado: juntarse con amigos, un buen vino, la familia, estar frente una parrilla...

Cargo:
director de RH Cono Sur para Mondeléz Internacional.

¿Mascotas?: Nuestra perra Frida (Caniche Toy) y Luna, una gata.

Signo del zodiaco:
Piscis (29 de febrero).

Snack o golosina favorita:
La Tita, y ahora en su nuevo formato innovador de Alfajor Tita.

En 2006 un director regional de RH me hizo una propuesta para ir a trabajar a su empresa, Baker Hughes, yo lo miré y le dije: *Luis, nunca trabajé en una corporación y nunca hice RH*. Y su respuesta me sorprendió y marcó para siempre: "Sentido común y criterio, chamo... Y usted lo tiene". Yo tenía 29 años y decidí tirarme a la piletta y hacer el cambio.

¿Qué pensás que vio además de tu sentido común?

Yo creo que vio energía, compromiso, conocimiento de las leyes, conocimiento de lo que significa una negociación colectiva, y eso, aplicado con sentido común y criterio, fue lo que lo llevó a contratarme. Fue un momento épico de mi carrera, ya que ir a trabajar a una corporación, reportar a una persona sentada en Venezuela, creo que fue la decisión más correcta en mi carrera profesional.

¿Qué admirás o a quién del mundo de RH?

A Luis, que confió en mí para ese cambio, y a algunos mentores, que no nombraré porque seguro me olvido de alguno, pero tuve la suerte de tener jefes a los que en algo admiré. Y lo que más admiro de esta profesión es trabajar para y con la gente. Me encanta ver que lo que hacemos tiene impacto directo en las personas, eso es lo que más me gusta de esta profesión.

"Una mejor Mondeléz empieza por mí" es el programa integral con el que trabajan. Contanos en qué consiste, y si coincidís en que es fundamental el autoconocimiento como punto de partida para el desarrollo de habilidades blandas y duras en el mundo laboral de hoy.

Ese programa lo tomamos de Creciendo Juntos, que era pensar cómo crecemos como individuos y como negocio. La pandemia golpeó a todos, en nuestro caso nos fue muy mal en el negocio y en la gente. Tuvimos la determinación de cambiar a tiempo, pensamos en cómo ponemos a la gente como eje en la toma de decisiones y, apalancándonos en el clima y en la cultura, pudimos mejorar los indicadores de negocios. Nació un programa sobre cuatro pilares:

"NUNCA HAY QUE PERDER EL SENTIDO COMÚN DE PODER APLICAR EL CRITERIO SOBRE EL DATO DURO".



liderazgo, barreras para la ejecución, foco y cuidado de nuestra gente. Desde el presidente de la compañía hasta el analista más junior, hizo propio este mantra de una "mejor Mondeléz empieza por mí".

¿Coincidís en qué post pandemia, HR se empezó a sentar en la mesa chica del negocio en las empresas?

Te lo voy a responder con una anécdota. Hace muchos años, en esa primera empresa que trabajé, un gerente de una unidad de negocios me dijo algo que me marcó: "Ustedes, los de recursos humanos, se gastan la plata que yo produzco en el pozo". Esa era la concepción que había de RH, en una industria tan dura como la petrolera. Yo creo que la pandemia potenció que RH no un *Business Partner* sino un *Partner of the business*. Un socio del negocio que tiene que estar en la mesa y toma de decisiones. Dejamos el modelo de baby sitter que había hace algunos años para convertirnos en un socio del negocio desde el punto de vista del asesoramiento, coaching y acompañamiento.



UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?:

Los reyes Malditos, del autor francés Maurice Druon. Son 7 tomos, pero fue el primer libro en serio que leí. Leía novelas policíacas y mi papá un día me dijo: "¿Por qué no lees algo en serio?". Y me recomendó Los Reyes Malditos. A partir de ahí, no puede faltar un buen libro de novela histórica en mi mesita de luz.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Jerry Maguire. Es una película que cito mucho porque habla de perseguir los sueños, salir de la zona de confort, jugarse por todo... "Show me de many, show me de quan", trato de usarla y es una película que me encanta. Hay que salir de la zona de confort para hacer algo distinto.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

De Argentina, en Salta, por los cerros, el clima, la cultura, el ritmo y la calidad de vida. Si puedo soñar, Aramaio, en el País Vasco, que son los orígenes de la familia Álzaga y tiene una calidad de vida que es impagable.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

El celular. Hoy es indispensable, es la extensión de la mente y el cuerpo humano.

¿Qué color te representa mejor como persona?:

El azul porque me hace acordar a los sports del colegio, yo era del equipo azul. Y por el azul y oro, soy hincha fanático de Boca.

Los datos, ¿qué tan importantes considerás que son a la hora de tomar decisiones?

Hoy no hay compañía sin data analytics, incluso en HR. La IA, la toma de decisiones basada en datos y predicciones son fundamentales, pero dentro de lo objetivo que es el dato, está la importancia de poner la pata subjetiva, la emoción, entender que detrás de un dato duro hay una persona. Los datos son enriquecedores, pero nunca hay que perder el sentido común de poder aplicar criterio sobre el dato duro.

Si pudieras viajar al futuro, ¿qué habilidades crees que serían esenciales para los profesionales de RRHH en los próximos años?

La interpretación de los datos, el ponerles emoción, entender cómo gestionar los procesos desde la IA, pero sin dejar de lado a las personas. Las habilidades blandas de las personas de HR serán críticas para tomar decisiones. Existen los datos empíricos, pero tenemos que ponerle nuestra pata humana ahí.

Desde tu experiencia, tu recorrido, ¿qué mensaje le dejarías a las camadas más jóvenes de HR?

Que nunca pierdan la conexión emocional, que nunca se dejen llevar solamente por el dato mismo, que lo analicen siempre con una parte humana. Se van a venir cambios fenomenales en la forma en que hacemos las cosas, así como fue mutando la profesión, pasamos de un modelo de *baby sitter* (de administración de personal que se sentaba al lado de gerente y hacía de todo), a un modelo *employee central* (donde el gerente es el dueño de los procesos y el hombre de RH es más un coach) ... ahora va a mutar hacia los datos, las predicciones, cómo trabajamos en el día a día. Mi consejo es no perdamos la conexión humana en la forma en que hacemos las cosas. Soy un fiel enamorado y creyente de que la empatía tiene que estar intrínseca en la persona que gestiona los RH.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Me encanta seguir aprendiendo en cada proyecto, no pierdo esa capacidad de asombro y, a partir de ahí, gestiono mis propias emociones y aprendizajes. Y ver el real impacto que tiene el rol en la organización, pero sobre todo en las personas, es lo que te marca que vas por el buen camino.

Mondelez
International
SNACKING MADE RIGHT

FELIPE PERALTA

PASIÓN Y VISIÓN HUMANA

Felipe Peralta Fuentes, cariñosamente llamado "El Pera", es un sociólogo chileno cuya carrera refleja una profunda comprensión del comportamiento humano y una inquebrantable pasión por mejorar la vida laboral de las personas.

Este sociólogo chileno, con una mente brillante y una pasión por la innovación, lidera el departamento de Talento y Cultura en FinFast, transformando la manera en que las organizaciones piensan y operan. Desde Santiago de Chile, Felipe nos abre las puertas a su mundo, donde la tecnología y la empatía se fusionan para crear entornos laborales excepcionales. Nos comparte cómo su pasión por la sociología y su interés por el comportamiento humano lo llevaron a dedicarse a mejorar las culturas organizacionales. Con influencias literarias como "Cien años de soledad" y cinematográficas como "La odisea de los giles", Felipe ha desarrollado una visión única y humanista en su trabajo. A través de la planificación diaria y el uso de herramientas tecnológicas, se esfuerza por crear ambientes laborales que promuevan la satisfacción y el bienestar de los colaboradores.

¿Podrías compartir un poco sobre tu historia personal y qué te inspiró a seguir una carrera en tu campo actual?

Cuando me tocó decidir estudiar una carrera en Chile, estaba en 4° medio y uno debe elegir antes de rendir la prueba para ingresar a la universidad. Recuerdo que en ese momento decidí estudiar sociología. Siempre me ha llamado la atención el comportamiento de las personas, los grupos, los equipos y la sociedad en general. Me intrigaba entender por qué la gente actúa de cierta manera y cómo cambian las cosas a nivel social. Cuando comencé mis estudios, tuve una cátedra de sociología organizacional que me impactó profundamente. Me di cuenta de la cantidad de tiempo que las personas pasan en el trabajo y lo crucial que es para su realización personal y familiar, así como para su entorno. Por eso, cuando ingresé al mundo laboral, me enfoqué directamente en las organizaciones. De hecho, podría decir que padezco de "organizacionitis", ya que me fascina cómo cada cultura organizacional influye en las personas.

Y una vez que entraste en el mundo laboral, ¿qué experiencias reforzaron tu interés en este campo?



¿Quién es Felipe?

★ Nombre: Felipe Antonio Peralta Fuentes.	★ Nacionalidad: Chileno.	★ Empresa u organización: FinFast.
Apodo: El pera.	¿Tienes hijos?: Gabriel de 4 años, y uno que viene en camino.	
Profesión: Sociólogo.	Comida favorita: Pastel de choclo, Pad Thai.	
Cargo: Gerente de Talento y Cultura.	Edad: 40.	
Signo del zodiaco: Acuario.	Hobbies: Gastronomía, me gusta probar nuevos platos de comida. Leer, y el futbol.	
¿Dónde vives?: Santiago de Chile.		

Cómo el trabajo puede influir tanto en la satisfacción de las personas, en sus hijos, en la familia, en la sociedad completa. Entonces ahí es donde me inspiré a trabajar en este campo y la verdad que no me he equivocado. Creo que todos los días me desafia. Creo que todos los días hay algo nuevo. Creo que todos los días uno puede sacar una sonrisa y ayudar a una persona en cualquier momento. Desde su etapa laboral, desde el ingreso a un trabajo hasta incluso la desvinculación, uno puede generar ayuda y aconsejar un proceso de salida que sea lo más satisfactorio también para la persona. Creo que acerté un 100% y es un campo de acción que me genera mucha felicidad y un desafío constante.

¿Recuerdas un momento específico en tu carrera donde tuviste una epifanía que cambió tu perspectiva sobre tu trabajo o tu industria?

Varias veces me he enfrentado a desafíos importantes porque las personas y las organizaciones son cambiantes. No trabajamos con procesos o documentos, sino que tratamos con un mar de emociones humanas. Sin embargo, hay una

"CREO QUE TODOS LOS DÍAS ME DESAFÍAN, HAY ALGO NUEVO, Y UNO PUEDE SACAR UNA SONRISA O AYUDAR A UNA PERSONA EN CUALQUIER MOMENTO".

experiencia que recuerdo en particular. Estaba trabajando en un proceso de cambio significativo en una empresa financiera con muchos recursos, cuando recibí una llamada de una firma de cazatalentos. Me invitaron a participar en un proceso de cambio en una ONG muy importante, la más destacada del país, que tiene un gran impacto en la sociedad y trabaja con las personas más vulnerables. Esto ocurrió hace muchos años, y me enfrenté a este desafío con todas las herramientas y conocimientos que había adquirido en otras organizaciones y a través de mis estudios, pero esta experiencia me vinculó nuevamente a las raíces, a la importancia del propósito en todo lo que hacemos, es fundamental no perder nunca de vista del propósito y los valores en las empresas independiente de la industria a la que pertenezca.

En un mundo cada vez más tecnológico, ¿cómo encuentras y mantienes la conexión humana en tu trabajo diario?

Uf, es un tremendo desafío, especialmente en nuestra industria fintech, donde la tecnología es nuestro norte para solucionar los problemas de la gente. Pero en nuestro caso, también nos ayuda en nuestra estructura organizacional y en nuestra cultura.

¿Por qué nuestra estructura? Porque tratamos de mantenerla lo más plana posible, básicamente para tener respuestas rápidas y certeras para nuestros clientes. En cuanto a nuestra cultura organizacional, buscamos ser cercanos y amigables, no solo con nuestros clientes, sino también entre nosotros. Esto no es solo una fachada, sino algo que debemos vivir diariamente.

¿Cuál ha sido el proyecto de transformación digital en recursos humanos que más te ha desafiado y qué aprendiste de esa experiencia?

Son varios los desafíos que enfrentamos en este tema. Uno de los proyectos de transformación digital más desafiantes fue cuando me tocó trabajar en una minera. Aquí en Chile, las mineras tienen muchos recursos y en esa ocasión teníamos que implementar un proceso de transformación digital significativo para dejar de lado los instrumentos manuales que hacían perder tiempo. Nuestro objetivo era cambiar el chip de las personas para que adoptaran la tecnología en áreas como la seguridad, la gestión y la administración. Fue un proceso complejo, pero crucial para optimizar las operaciones y mejorar la eficiencia.

¿Cómo respondieron los colaboradores a estos cambios?

Fue súper interesante porque los ejecutivos nos decían que los colaboradores no aceptarían el cambio, ya que estaban acostumbrados a lo manual. Sin embargo, tuvimos conversaciones profundas con el equipo, donde los motivamos y les mostramos la importancia de estas herramientas y lo que significarían para su trabajo. La verdad es que la hipótesis de los ejecutivos fue totalmente errónea. Los colaboradores empezaron a trabajar con la tecnología, se sentían muy orgullosos y hasta mostraban en casa

"EN CADA ETAPA LABORAL, DESDE EL INGRESO HASTA LA DESVINCULACIÓN, SIEMPRE HAY OPORTUNIDADES PARA APRENDER Y MEJORAR LA EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS".





lo que estaban utilizando, sacando fotos con sus celulares y compartiendo sus experiencias. Fue muy gratificante ver cómo adoptaban las nuevas herramientas y se enorgullecían de su uso.

¿Y cómo lograron superar la resistencia de los ejecutivos?

Lo que más nos costó fue trabajar con los ejecutivos y líderes. Si los cambios no están en la cabeza del líder, no funcionan. Tuvimos que hacer un trabajo mucho más intenso de coaching, mostrarles cómo trabajaban sus colaboradores y permitir que estos también les enseñaran. Fue un proceso de transformación muy bonito y sorprendente, ya que la hipótesis resultó ser totalmente al revés. Los colaboradores aceptaron el cambio rápidamente, mientras que nos costó mucho más cambiar el chip de los ejecutivos. Ver a los líderes aprender de sus equipos y adaptarse fue una experiencia muy enriquecedora.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Guau! La verdad, no me aburro de la gestión de personas. La vinculación de la tecnología, especialmente la inteligencia artificial, genera ansiedad, pero creo que nos ayudará. Es un desafío importante, y estamos recién comenzando a trabajar en ello y adaptarnos.

Entrevistado por: Fernanda Cala.

UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

100 años de soledad, fue un libro que me marco mucho.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

La odisea de los giles, una película argentina que nos muestra la importancia de los equipos.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

Chiloé.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado/a?

Todas las mañanas después de dejar a Gabriel en el jardín, planifico mis temas más relevantes. Me parece super importante tener un espacio para planificar.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

Microsoft Teams, me permite mantener el contacto constante con todos nuestro@s colaborador@s.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Naranja.



SIEMPRE EN MOVIMIENTO

LILIANA VILA ORTEGA

Liliana Paola Vila Ortega, o simplemente "Nana" para los que la conocen bien, es una mujer que se ha forjado a sí misma con esfuerzo y pasión.

POR FERNANDA CALA.

Desde Bogotá, esta ingeniera industrial ha escalado hasta convertirse en la directora de Operaciones de Recursos Humanos en Millicom (Tigo), demostrando que no hay límites para aquellos que creen en sus capacidades. A sus 41 años, y con un niño de seis llamado Ignacio, Liliana Paola Vila Ortega equilibra su vida familiar y profesional con maestría. Su amor por la comida, especialmente los asados y el ceviche peruano, y su pasión por aprender cosas nuevas, como la repostería, la mantienen siempre activa y llena de energía. En la entrevista, nos cuenta cómo la gratitud y un buen café matutino son esenciales para empezar el día con el pie derecho. Además, reflexiona sobre cómo ha venido transformándose en recursos humanos, destacando la importancia del bienestar y la salud mental en el trabajo. Con su enfoque pragmático y su carisma, Nana nos invita a seguir avanzando y a nunca dejar de aprender y crecer.

"MI INSPITRACIÓN

HA SIDO

SIEMPRE

APOSTAR,

CREER EN

MÍ MISMA,

INTENTAR LO

NO COMÚN, Y

LUCHAR POR

GANARME UN

ESPACIO".



¿Quién es Liliana?

★ **Nombre:**

Liliana Paola Vila Ortega.

★ **Nacionalidad:**

colombiana.

★ **Empresa u organización:**

Millicom (Tigo).

Apodo:

Nana.

¿**Dónde vives?:**

Bogotá.

Edad:

41.

Profesión:

Ingeniera Industrial.

¿**Tienes hijos?:**

Ignacio, de 6 años.

Hobbies:

Aprender cosas, disfruto mi tiempo libre para aprender a hacer cosas nuevas. Aprendí a hacer repostería y me encantó.

Cargo:

HR Operations Director.

¿**Mascotas?:**

Toya, una perrita.

Signo del zodiaco:

Cáncer.

Comida favorita:

Carne, me encanta el asado, la comida peruana y el ceviche.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Mi historia comienza en Bogotá, donde nací, pero mi vida cambió cuando mi padre falleció siendo yo muy pequeña. Mi madre, buscando un entorno más tranquilo para criarnos, decidió mudarse a Cúcuta, donde gracias a la familia de mi papá encontró una oportunidad laboral. Crecí en esa ciudad más pequeña y apacible, pero mi mamá siempre tuvo claro que quería que mi hermana y yo estudiáramos en Bogotá, en la mejor universidad posible. Al llegar a la capital para estudiar, todo fue un mundo nuevo: vivir sola, enfrentarme a la ciudad más grande del país y estudiar ingeniería como mujer de provincia. Este desafío me formó profundamente y me enseñó lo que podemos lograr con determinación, el apoyo de buenos amigos y una familia presente, especialmente mi mamá. Después de graduarme, inicié mi carrera en consultoría de sistemas de gestión

"DEBEMOS CAMBIAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL HACIA EL BIENESTAR, BUSCANDO LA PRODUCTIVIDAD DE MANERA POSITIVA Y CREANDO UN AMBIENTE PROPICIO PARA QUE LAS PERSONAS SE SIENTAN TRANQUILAS Y DESARROLLEN SU MEJOR VERSIÓN".





de calidad, y luego tuve la oportunidad de trabajar con mi hermana en un startup de publicidad, donde estuve casi tres años. Fue una experiencia intensa y enriquecedora que me preparó para unirme a Accenture, una empresa que amo y donde trabajé por diez años en consultoría de recursos humanos. Actualmente, llevo casi cuatro años en Millicom, una etapa que también ha sido muy significativa para mí. Mi inspiración ha sido siempre apostar, creer en mí misma, intentar lo no común, y luchar por ganarme un espacio. Con esfuerzo y perseverancia, las cosas siempre salen bien.

¿Qué habilidades consideras que serán imprescindibles para los profesionales de recursos humanos en el futuro cercano?

Creo que hay dos aspectos cruciales en Recursos Humanos: la inteligencia artificial y la tecnología, y el bienestar y la salud mental. Los profesionales de RRHH deben ser curiosos, investigando y formándose

continuamente. La alfabetización digital es esencial para entender cómo los cambios tecnológicos impactan nuestro trabajo y a las personas a las que servimos. Es vital aprender, atreverse a experimentar y compartir casos de éxito de colegas que implementan nuevas ideas, ya que esto atraviesa toda la función de RRHH. Por otro lado, el bienestar y la salud mental son cada vez más importantes. Debemos cambiar la cultura organizacional hacia el bienestar, buscando la productividad de manera positiva y creando un ambiente propicio para que las personas se sientan tranquilas y desarrollen su mejor versión. Los profesionales de RRHH deben ser conscientes del impacto en la salud mental, considerando cómo el liderazgo, la cultura y las prácticas empresariales pueden apoyar o perjudicar a los empleados. La empatía, la escucha activa y la observación son claves en momentos de crisis. Habrá más roles y programas en RRHH orientados al bienestar y la salud mental, y debemos estar a la vanguardia de estos temas.



UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

Descubre tus fortalezas de Jim Clifton.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Legalmente rubia.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

No importa el lugar, el que evoluciona es uno en lo personal, pero me encantaría vivir en un país de habla inglesa.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocada?

Agradecer y mi café de la mañana.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Rosado.

"HAY DOS ASPECTOS CRUCIALES EN RECURSOS HUMANOS: LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA TECNOLOGÍA, Y EL BIENESTAR Y LA SALUD MENTAL".



¿Qué estrategias consideras clave para liderar con éxito la transformación digital en una organización?

Una estrategia clave es realizar un rediseño integral, una verdadera transformación digital. Esto no solo implica implementar sistemas de información o digitalizar procesos, sino también redefinir roles y puestos de trabajo, redistribuyendo tareas para maximizar los beneficios de la digitalización. A menudo, se reduce el esfuerzo en algunas áreas y aumenta en otras, lo que requiere mover personal estratégicamente. Es fundamental que esta estrategia se realice en conjunto, repensando procesos, tecnología y personas de manera integral. Además, es crucial contar con el apoyo y compromiso de los stakeholders, incluidos los empleados de recursos humanos, los beneficiarios de los nuevos procesos digitales y los líderes de las unidades de negocio. Este apoyo asegura que la transformación no se perciba como una imposición, sino como un esfuerzo colaborativo. Es esencial que todos los interesados participen activamente, desde los empleados

hasta los líderes, asegurando que el éxito o fracaso del proyecto sea compartido. La participación y contribución de todos los involucrados son claves para una implementación exitosa y para el reconocimiento del esfuerzo conjunto.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Me motiva que Recursos Humanos ha ganado aún más importancia desde la pandemia, convirtiéndose en aliados clave de los líderes empresariales. Me inspira la aplicación de la inteligencia artificial, que ofrece ventajas para aumentar el trabajo humano, siempre y cuando se implemente adecuadamente y se gestione el cambio. También me motiva nuestro papel en el bienestar y la salud mental de los empleados, diseñando y fomentando una cultura organizacional saludable y respetuosa. Es fundamental influir en el liderazgo, aplicar tecnologías éticamente y respetar la diversidad e inclusión. Aún hay mucho por descubrir y crecer en este campo maravilloso.



La vida en modo learning

Lorena Palmieri

Lorena Palmieri Freitas, gerente de People and Culture en Arcos Dorados Uruguay, tiene una historia marcada para la resiliencia, la superación y el aprendizaje continuo.

Psicóloga de profesión y comunicadora de vocación, Lorena Palmieri Freitas lidera el equipo de People & Culture de Arcos Dorados Uruguay, y se define como una persona curiosa, que busca ser su mejor versión en lo personal y profesional. Nos adentramos en su historia, explorando cómo su curiosidad innata y su enfoque en la gratitud la han llevado a destacarse en su campo. Desde su dedicación al aprendizaje, Lori nos enseña cómo vivir en **"modo learning"** puede transformar no solo nuestras carreras, sino también nuestras vidas.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Nací a los seis meses, pesando solo un kilo, y pasé por muchas intervenciones y meses de internación. Aunque no tengo recuerdos de esa época, para mi

familia fue una vivencia de impacto profundo y de algún modo me definió como persona. Mi papá siempre me dice que "pude contra todo pronóstico". A diario los partes médicos decían que no sobreviviría las próximas 24 horas, pero aquí estoy, 35 años después. Desde mi nacimiento, la superación, la resiliencia y tomar cualquier adversidad como una oportunidad de aprendizaje han sido parte de mi historia. Esta mentalidad se reflejó en mi vida profesional y académica. Siempre busqué ir por más, seguir aprendiendo y superándome. Desde el bachillerato supe que quería estudiar psicología y dedicarme al mundo empresarial. Empecé en selección de personal, luego pasé a capacitación, desarrollo y formación, y finalmente me adentré en la comunicación organizacional y la responsabilidad social corporativa, descubriendo un mundo que me fascinó en cada paso.

"CADA SEMANA, ME ASEGURO DE HABER APRENDIDO ALGO NUEVO, LUEGO REFLEXIONO SOBRE ESO Y LO COMPARTO CON MI EQUIPO".

¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste al pasar de trabajar en consultoría y retail a liderar el equipo de People & Culture en Arcos Dorados?

Tras muchos años en Farmashop, decidí explorar otras industrias. Dedicarme a la consultoría, me permitió trabajar con una variedad de organizaciones y aprender de diferentes realidades. Ese año fue como vivir siete vidas en una, donde adquirí conocimientos y experiencias que me hicieron mejor profesional y persona, desarrollando una sensibilidad hacia distintas realidades y desafíos. La consultoría y mi experiencia corporativa previa me han permitido aportar valor en Arcos Dorados desde una perspectiva nutrida por múltiples sectores y experiencias.

¿Qué significó para ti ser reconocida como HRInfluencer #1 de la categoría Changemakers en Uruguay?

Haber sido reconocida, e integrar el podio, en 2022 y 2021 como HRInfluencer es un orgullo, ya que es un reconocimiento de mis colegas. Esto me motiva a seguir generando valor en cada oportunidad de interacción y también en lo que posteo en LinkedIn, disfrutando de trabajar en red y tender puentes con otros. Este logro, me incentiva a continuar por este camino.

"LA SUPERACIÓN, LA RESILIENCIA Y TOMAR CUALQUIER ADVERSIDAD COMO UNA OPORTUNIDAD DE APRENDIZAJE HAN SIDO PARTE DE MI HISTORIA!"



¿Quién es Lorena?

- ★ **Nombre:** Lorena Palmieri Freitas.
- ★ **Nacionalidad:** Uruguay.
- ★ **Empresa u organización:** Arcos Dorados Uruguay.

- Apodo:** Loli o Lore.
- ¿Mascotas?:** Una gatita, Clo.
- Profesión:** Psicóloga de profesión y comunicadora de vocación.
- Comida favorita:** El cuarto de libra extra queso, y las pastas.
- Cargo:** Gerente de People and Culture.
- Edad:** 35.
- Signo del zodiaco:** Aries.
- Hobbies:** Lectura, y aprender.
- ¿Dónde vives?:** El Pinar.



¿Qué aspectos consideras fundamentales para liderar un equipo de People & Culture en una empresa tan grande como Arcos Dorados?

Creo que es fundamental tener mucha capacidad de escucha, ya que cada conversación es una oportunidad para aprender. No vengo de esta industria, y hay otros que saben mucho más que yo, pero estoy convencida que las interacciones te enriquecen. Es esencial tener apertura y co-construir con otros, lo que enriquece tanto a nivel personal como profesional. Además, la clave está en conocer a tu equipo para poder liderar de manera situacional, entendiendo las necesidades de cada persona. Es crucial ser profesional, seguir aprendiendo y formándose continuamente. El aprendizaje constante no debe detenerse, ya que es vital para el crecimiento y la adaptación en cualquier entorno.

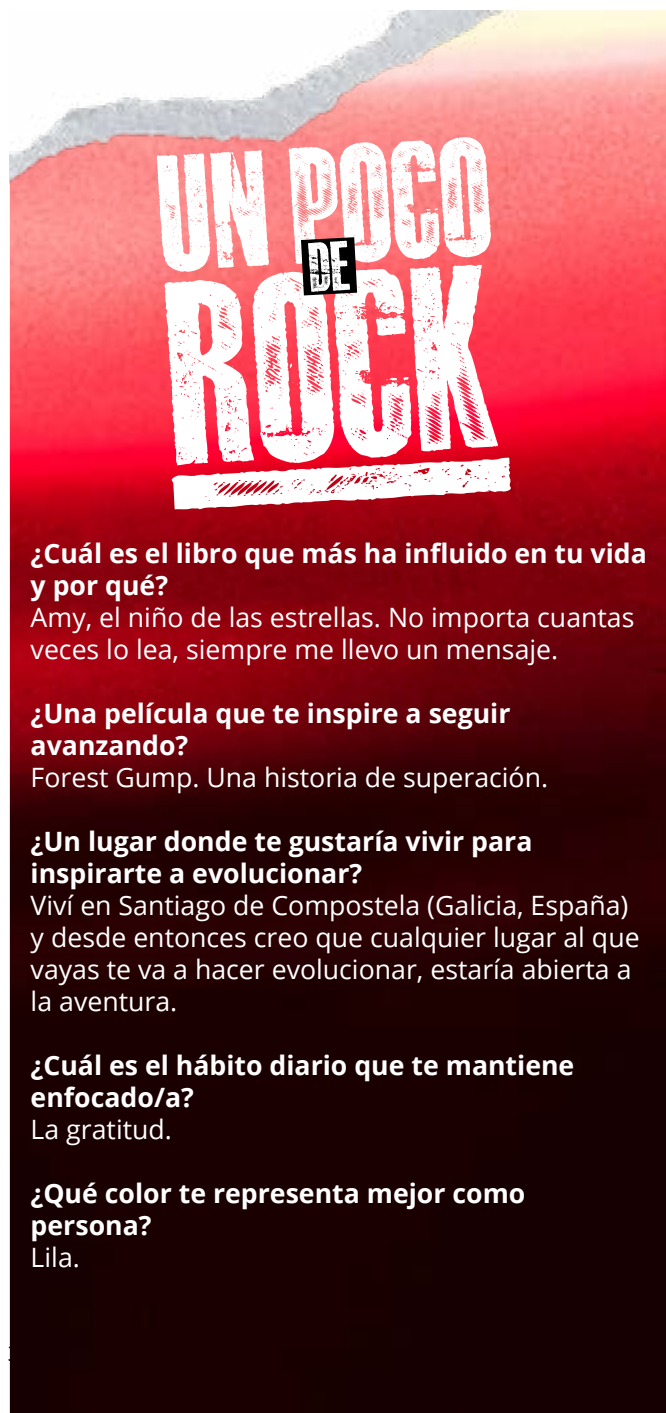
¿Cómo te mantienes en "modo learning" y qué estrategias utilizas para seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente?

Siempre encuentro una oportunidad de aprender en todo y en todos. Soy una persona curiosa por naturaleza, vivo en "modo learning", en un aprendizaje constante. Estoy ubicada fuera de Montevideo, así que utilizo mi hora y diez de viaje para escuchar podcasts o ver cursos en video a mi propio ritmo, en lugar de ver Netflix durante horas. Además, leo por las noches antes de acostarme y busco participar activamente en eventos de networking. Cada semana, me aseguro de haber aprendido algo nuevo, ya sea en un podcast de tres minutos, un evento de tres horas o leyendo un artículo o libro. Al final de la semana, reflexiono sobre lo que aprendí y lo comparto con mi equipo. Esto no solo me enriquece a mí, sino que también aporta valor a quienes me rodean.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Liderar el área de people and culture es una enorme responsabilidad. Mi cliente es cada persona de la compañía, asegurando su bienestar en lo profesional y personal. Esto me motiva a aprender, escuchar y mejorar continuamente para crear una experiencia laboral positiva.

Entrevistada por: **Fernanda Cala.**



¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

Amy, el niño de las estrellas. No importa cuantas veces lo lea, siempre me llevo un mensaje.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Forest Gump. Una historia de superación.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

Viví en Santiago de Compostela (Galicia, España) y desde entonces creo que cualquier lugar al que vayas te va a hacer evolucionar, estaría abierta a la aventura.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado/a?

La gratitud.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Lila.

Maestro de la **TRANSFORMACIÓN**

Leandro Lanfranco

Leandro Lanfranco es, además de director de Recursos Humanos Legales y Administración Corporativa de Toyota Argentina, docente en diferentes Universidades. "Los alumnos valoran más el enfoque práctico y la aplicación de herramientas para soluciones reales", confiesa.

Nacido en Zarate, Provincia de Buenos Aires, bajo el signo de Escorpio, Leandro Lanfranco no solo es un líder en su campo, sino también un apasionado docente en diversas universidades de Buenos Aires. Este abogado, especializado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales, nos invita a conocer su filosofía de vida y profesionalismo, que lo han llevado a ser una figura clave en la transformación del mundo laboral. Desde sus primeros trabajos en yacimientos petroleros hasta su actual rol en Toyota, su historia está marcada por un inquebrantable compromiso con la mejora continua y la adaptabilidad a situaciones de incertidumbre. En esta entrevista, Lean revela cómo sus experiencias personales y profesionales se entrelazan para formar un líder que sigue moviéndose hacia adelante, siempre buscando nuevas oportunidades para innovar y apoyar a su equipo.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Desde los 18 años, comencé a trabajar para ayudar a mi familia tras el fallecimiento de mi padre y en respondiendo al espíritu de esfuerzo y disciplina que me inspiró mi madre. Estudié derecho mientras trabajaba, lo que me permitió conectar la teoría con la práctica, mantenerme actualizado y avanzar en mi carrera. Empecé en el ámbito legal como pasante en el Banco Ciudad de Buenos Aires, luego de haber rotado por todas las áreas (mesa de entradas,





¿Quién es Leandro?

★ **Nombre:** Leandro Augusto Lanfranco. ★ **Nacionalidad:** argentino. ★ **Empresa u organización:** Toyota Argentina.

Apodo: Colo, Lean, Leo.

¿Dónde vives?: Buenos Aires.

Profesión: Abogado, master en Recursos Humanos y doctorado en Administración de Empresas. Especializado en Negociación y Relaciones Laborales.

¿Tienes hijos?: dos hijos, Augusto y Benito.

Comida favorita: Milanesa con papas fritas.

Cargo: Director de Recursos Humanos, Legales y Administración Corporativa.

Edad: 48.

Signo del zodiaco: Escorpio.

Hobbies: futbol, running y paddle. Viajar y pasar tiempo con la familia. Dar clases en distintas universidades de Buenos Aires.

oficios, contencioso y asesoramiento), surgió una oportunidad para ingresar a Edenor (Grupo EDF) donde también roté por distintas áreas de Buenos Aires (Morón, Pilar, Norte y Central) y logré ser el Abogado de zona más joven de la compañía. El glamour duró poco, porque al año se tercerizó el área de legales y me ofrecieron quedarme en la compañía, en el área de Relaciones Laborales. Con el tiempo, fui tomando más proyectos y me enganché con los desafíos de RRHH; en ese período la compañía me ayudó con el Master. Un buen día, me sorprendió un llamado de un headhunter que me hizo reformular mi vida personal y profesional. Petrobras buscaba un jefe de RRHH en el yacimiento Puesto Hernandez, en Rincón de los Sauces (+250kms de la ciudad de Neuquén, Patagonia Argentina). Me tiré a la piletta, acepté, me mudé para comenzar una gran etapa y la experiencia profundizó mi cercanía con el negocio y con las personas. Al poco tiempo, YPF me contactó para una posición en el mismo lugar físico, pero con un scope gigante y desafíos enormes desde relaciones con empleados y sindicatos; que luego de algunos años me trajo a vuelta a Buenos Aires, con responsabilidades más importantes. En esa etapa, conocí a Naty -también abogada- nos casamos y comenzamos a soñar con una familia. Volviendo a lo laboral, en YPF tuve la oportunidad de negociar los convenios colectivos más interesantes de la industria petrolera y empezó mi aprendizaje en puestos corporativos que se consolidó con un rol regional en General Electric, como Employee & Union Relations Director Latinamerica; sumando mas adelante el rol de HR Dir de Argentina. Aquí el desafío mayor, empezó a ser explicar a la casa matriz el contexto local incierto de Argentina (dólar, inflación, sindicatos, crisis de talentos, etc.)

La transición de lo operativo a lo corporativo, sin perder el centro de gravedad en las personas y el negocio, marco mi desarrollo profesional y personal en los últimos 25 años y sigo aprendiendo.

"EN TOYOTA SE PROMUEVE LA MEJORA CONTINUA Y LA TRANSFORMACIÓN, TANTO DE PERSONAS COMO DEL NEGOCIO".

La tecnología está transformando rápidamente el mundo laboral. Desde tu perspectiva, ¿cuáles son las competencias clave que los profesionales de Recursos Humanos deben desarrollar para mantenerse relevantes en este entorno cambiante?

Es fundamental reemplazar las tareas administrativas repetitivas con automatización y herramientas digitales de autogestión. Esta transición permite que acompañemos a los líderes en el cambio y entendamos que las descripciones de trabajo están en constante evolución. Las tareas que hacemos hoy no serán las mismas dentro de un año, por lo que debemos desarrollar habilidades para asumir nuevos proyectos e iniciativas que conformen el **Job Description** del futuro. Para evitar que los talentos se queden atrás, debemos ayudarlos a reinventarse y adaptarse a desafíos desconocidos, enfocados en más autogestión, empowerment y accountability. Lo

que me motiva a seguir creciendo y aprendiendo en mi carrera son las personas y el impacto positivo del área de capital humano en sus vidas. Siempre sigo aprendiendo y hay oportunidades de mejora, una filosofía que he incorporado en Toyota, donde llevo casi dos años y soy parte del equipo que lidera la Transformación Cultural en los procesos de HR. La apasionante filosofía japonesa, de relaciones de confianza mutua con el Sindicato, con un convenio colectivo de vanguardia que incluye conceptos variables de eficiencia y productividad es impresionante y el término "genchi genbutsu" tiene sentido con caminar la planta, ir al lugar donde "pasan las cosas", estar cerca de las personas y del negocio. En general la cultura de TPS (Toyota Production System) promueve la filosofía Kaizen, de mejora continua y se empalma con la transformación, tanto de personas como de los procesos, incorporando el enfoque de movilidad como el futuro del negocio.

Como profesor a tiempo parcial de Recursos Humanos, Ética Empresarial y Relaciones Laborales, ¿cómo integras tu experiencia profesional en la enseñanza y qué mensaje clave intentas transmitir a tus estudiantes?



"DEBEMOS AYUDAR A LOS TALENTOS A REINVENTARSE, TOMAR RIESGOS Y ADAPTARSE A DESAFÍOS DESCONOCIDOS, ENFOCADOS EN MÁS AUTOGESTIÓN, EMPOWERMENT Y ACCOUNTABILITY!!"

UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

William Ury, "Getting to yes".

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Forest Gump.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

Sillicon Valley.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado/a?

Estar cerca de mi familia.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

WhatsApp.

¿Qué color te representa mejor como persona?

El azul.



Como profesor, prefiero enfocarme en herramientas prácticas y casos reales, tanto propios como de los alumnos, en lugar de repetir leyes o teorías de libros. Mis clases se basan en el análisis de casos reales, hacemos catarsis y luego construcción colectiva sobre estos casos, buscando siempre soluciones concretas a problemas actuales. Disfruto, aprendo y creo que los alumnos valoran más este enfoque práctico y la aplicación de herramientas para soluciones tangibles. Mi consejo es no esperar pasivamente las oportunidades, sino salir a buscarlas activamente, capacitándose, conectando con gente y preparándose para cuando pase el tren.

Con más de 25 años de experiencia en diversas industrias como Oil&Gas, Energía, Logística y Automotriz, ¿cómo has visto evolucionar el rol de Recursos Humanos en estos sectores a lo largo de tu carrera?

En recursos humanos, he visto una evolución del rol de jefe de personal, HRBP, capital Humano y líder de

personas. Es crucial seguir cerca de los líderes, ya que son ellos quienes gestionan sus equipos con las herramientas que les proporcionamos. Este cambio hacia un liderazgo más autónomo y equipado ha sido significativo en sectores como el petróleo, la energía y la automotriz. Para agregar valor, debemos entender el negocio y apoyar a los líderes en el desarrollo de sus equipos, fomentando siempre la mejora continua y una actitud proactiva.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Las personas, lo que genera el área de capital humano en las personas con las decisiones que se van tomando vinculadas a la transformación de los procesos y las oportunidades de desarrollo, que le cambian la vida a la organización y a la persona.

Entrevistado por: Fernanda Cala.

TOYOTA

DESCUBRIDORAS DE FORTALEZAS

MARÍA OSPINA

Con pasión, determinación y un enfoque implacable en la mejora continua, María Lucía Ospina Villa, Chief People Officer en Habi, ha dejado una huella imborrable en cada empresa que ha tenido la fortuna de contar con su liderazgo.

María Lucía Ospina Villa, conocida cariñosamente como *María Lu*, ha demostrado una capacidad única para transformar organizaciones desde adentro, utilizando su formación en psicología para potenciar el talento y fomentar una cultura de aprendizaje y crecimiento. En su fascinante trayectoria ha involucrado su visión y valores que moldearon su carrera y continúa inspirando a todos a su alrededor. Esta sagitariana de corazón vive en Bogotá y encuentra inspiración en la comida española, la meditación y en sus viajes. Su libro favorito, "Descubre tus fortalezas" de Tom Rath y Gallup, refleja su filosofía de vida: enfocarse en potenciar las fortalezas individuales. En nuestra conversación, descubrimos cómo esta líder dinámica y resolutiva ha llevado a Habi a desafiar paradigmas y a generar un impacto positivo y duradero en la vida de muchas familias latinoamericanas.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo se conecta tu vida personal y profesional?

Estudié psicología porque siempre tuve una curiosidad innata por la evolución de los seres humanos y por facilitar procesos de aprendizaje y desarrollo en las personas. Desde el principio, me fascinaba cómo cada individuo podía alcanzar su máximo potencial. Durante mi práctica en un banco, descubrí cómo esa pasión por la transformación humana podía aplicarse en el ámbito organizacional. Ahí fue donde pude comprobar que, a medida que las personas se transformaban y se convertían en mejores versiones de sí mismas, esto generaba un efecto multiplicador en los resultados de la organización. Me enamoré del mundo organizacional y de las posibilidades que mi carrera ofrecía en ese contexto. He trabajado en diferentes organizaciones e industrias, siempre con el objetivo de generar valor tanto para los individuos como para las empresas, acompañando procesos de transformación. Mi vida profesional se ha tejido en torno a dos cosas que amo: viajar y conocer a personas, culturas y formas diversas de hacer las cosas. Los trabajos que he tenido me han permitido integrar muchas de mis pasiones personales en lo que hago profesionalmente, y por eso disfruto tanto de mi carrera.

"HE TRABAJADO EN DIFERENTES ORGANIZACIONES E INDUSTRIAS, SIEMPRE CON EL OBJETIVO DE GENERAR VALOR TANTO PARA LOS INDIVIDUOS COMO PARA LAS ORGANIZACIONES".

¿Puedes compartir una anécdota de un momento en tu carrera donde sentiste que un gran desafío se convirtió en una oportunidad inesperada para innovar y crecer?

Trabajé en una compañía que enfrentaba el reto de aumentar su rentabilidad. Para lograrlo, entrenamos a más de 500 operadores en la metodología del negocio, enseñándoles a comprender el modelo financiero y cómo podían impactar tanto los ingresos como los gastos, mejorando así la utilidad de las unidades a su cargo. Desde Gestión Humana, lideré este proceso con una estrategia pedagógica innovadora que combinaba diversión, sana competencia y simuladores, movilizandolos el aprendizaje de todos para aplicarlo en su gestión diaria. Este desafío requirió un profundo entendimiento de la operación y una formación simple y didáctica para el equipo de gerentes, empoderándolos para generar nuevos ingresos y controlar gastos a través de sus decisiones diarias. El proyecto no solo mejoró los resultados de cada unidad, sino que también condujo al crecimiento de la rentabilidad general de la organización. Disfruté mucho esta experiencia, ya que me permitió aprender sobre el funcionamiento de la empresa y ajustar la oferta de servicios y productos de gestión humana a los desafíos y necesidades de nuestros equipos. Fue gratificante ver cómo Gestión Humana se convirtió en un habilitador clave de la capacidad organizacional para lograr resultados. En resumen, fue muy satisfactorio ver cómo *'movilizamos personas que movilizan resultados'*.

Cuéntanos cómo fue la transición de trabajar en industrias tradicionales a una industria tecnológica. ¿Qué te motivó a dar el paso?

En mi vida profesional ya había trabajado en compañías más corporativas de diferentes sectores

"¿CUÁL ES EL PERFIL CONDUCTUAL DE HABI?: CREE FIRMEMENTE EN EL APRENDIZAJE Y EL CRECIMIENTO CONTINUO; ES FRANCA Y DIRECTA, Y ENFOCA TODAS SUS ACCIONES EN GENERAR VALOR PARA SUS CLIENTES, BROKERS Y EL MERCADO, CON SEGURIDAD Y TRANSPARENCIA".

como servicios, agroindustria, manufactura, banca y transporte, pero nunca había tenido la oportunidad de trabajar en compañías de tecnología ni en startups. Quería comprender los desafíos específicos de este tipo de organizaciones. Me enamoró la pasión que vi en los fundadores y el equipo directivo, con el propósito de la organización, donde genuinamente percibí la convicción de todos por mejorar la vida de muchas familias latinoamericanas a través de la información, la transparencia y la seguridad. Esa convicción, sumada a la capacidad de retar paradigmas para transformar una industria, y trabajar con gente joven, dinámica, inteligente y con alta capacidad de ejecución, me resultó sumamente atractivo. Nunca había visto una pasión, convicción y determinación tan arraigada en ninguna otra empresa, y me pareció inspirador y movilizador ser parte de ese sueño.



¿Quién es María?

★ **Nombre:** María Lucía Ospina Villa.
 ★ **Nacionalidad:** colombiana.
 ★ **Empresa u organización:** Habi / Tu habi.

Apodo: María Lu.
¿Dónde vives?: Bogotá.

Profesión: Psicóloga.
Comida favorita: Comida española.

Cargo: Chief People Officer.
Hobbies: Cocinar, Viajar, Leer.

Signo del zodiaco: Sagitario.

Si Habi fuera una persona, ¿cómo describirías su personalidad y cómo has contribuido a moldear ese carácter a través de tu rol en la gestión humana?

La personalidad de Habi es dinámica, determinada y apasionada, con una ambición y convicción clara sobre sus objetivos. Es una organización ágil, capaz de retar el statu quo y desafiar paradigmas, inteligente, dedicada y analítica. Su ética y esfuerzo constante, su disposición para aprender y disfrutar, su innovación, y su valoración de las personas y lo que pueden aportar son características distintivas. Habi cree firmemente en el aprendizaje y el crecimiento continuo, es franca y directa, y enfoca todas sus acciones en generar valor para sus clientes, brokers y el mercado con seguridad y transparencia. Esta esencia se ha plasmado en la cultura y los valores de Habi. Desde Gestión Humana, hemos trabajado arduamente para divulgar, enseñar y amplificar estos valores, asegurando que nuestros colaboradores los comprendan, vivan y se identifiquen con ellos. La personalidad de Habi cobra vida a través de cada una de las personas que formamos parte de ella. Estas características se traducen en comportamientos que nos unen, nos conectan y nos alinean en la consecución de nuestro propósito y nuestros objetivos.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Me motivan las compañías con propósitos nobles que mejoran vidas y generan riqueza. Estos desafíos me inspiran, dan sentido a mi trabajo y me impulsan a aportar, servir, transformar, y aprender constantemente, contribuyendo al crecimiento de personas y negocios.

Entrevistada por: Fernanda Cala.



UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

Descubre tus fortalezas, de Tom Rath y Gallup. Me encantó el libro porque en lugar de centrarse en nuestras debilidades, nos anima a descubrir y potenciar nuestras fortalezas. Este enfoque positivo nos permite identificar, perfeccionar y maximizar nuestros talentos, contribuyendo así a nuestras metas y a diferenciarnos profesionalmente.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

Madrid.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado/a?

Meditar.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

El celular y Whatsapp.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Rojo.

LA GRAN

CAPTANA

SILVIA TENAZINHA



Silvia Tenazinha, directora general en Salesforce Argentina, nos dejó conceptos impresionantes en esta entrevista con Rocking Talent: Personas–procesos–tecnología como proceso de transformación, suelo pegajoso, escalones rotos, trabajos y empleos líquidos, el ¡wow! de la experiencia al cliente, equidad, ser protagonista y cómo utilizar la IA de manera personalizada.

POR XIMENA DESALOMS

Saber liderar, tener buen manejo de comunicación, asumir las responsabilidades de sus propias acciones y las de sus compañeros, ser empático, resiliente, ser ejemplo en el accionar, ganarse la confianza del resto, pensar estratégicamente y mantener siempre la humildad. Combinación de virtudes que podrían describir a Messi, a Rocío Sánchez Mocchia (Las Leonas), a Facu Conte (vóleibol) pero también a **Silvia Tenazinha**, la gran capitana que tiene Salesforce en Argentina desde este año.

“Me gusta mucho más ser capitana que coach. El entrenador está afuera de la cancha, con el pizarrón, dando indicaciones... Y el capitán está corriendo, empujando como cualquiera, tiene más responsabilidad, recibe más insultos y, a veces, tiene que dar un paso al costado, dejar la banda porque te dejaron el tobillo destrozado y salir llorando, como Messi en la Copa América, pero tu corazón está adentro”, confiesa totalmente convencida e involucrada esta hincha de Independiente, pero esposa y madre de hinchas de Racing.

Queremos conocer un poco de tu historia, ya entendiendo que fuiste bastante disruptiva estudiando Licenciatura en Informática en 1987... ¿Eras un caso raro en esa época, como fue?

Me gusta mucho la filosofía, leer, pero en 5to año un amigo de mi papá estaba instalando un data center y me invitó a hacer una pasantía. Fue una revelación, entré y dije: “Chan, acá voy a poder almacenar todos los libros que quiera”. En esa pasantía me di cuenta de que eso sería una revolución, que por ahí sería el cambio en el mundo y yo quería estar en el medio. Volví a casa y le dije a mis papás que quería estudiar informática. ¡Imaginate! Mis papás eran muy

“UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN ES PERSONAS, PROCESOS Y TECNOLOGÍA, EN ESE ORDEN”.



¿Quién es Silvia?

<p>★ Nombre: Silvia Tenazinha.</p>	<p>★ Nacionalidad: argentina.</p>	<p>★ Empresa u organización: directora general Salesforce Argentina.</p>
<p>Apodo: Sil.</p>	<p>¿Dónde vives?: Recoleta.</p>	<p>Edad: 55.</p>
<p>Profesión: Licenciada en Informática.</p>	<p>¿Tienes hijos?: Belén (26 años), Gonzalo (21) e Iñaki (17).</p>	<p>Hobbies: Me gusta correr, intento hacerlo todos los días. Me gusta entrenar.</p>
<p>Cargo: directora general de Salesforce Argentina.</p>	<p>¿Mascotas?: Renata, una mini salchicha que trajo la pandemia.</p>	<p>Hincha de: Independiente, ¡pero hice todo mal porque mi marido es hincha de Racing y mis hijos también!</p>
<p>Signo del zodiaco: Piscis.</p>	<p>Comida Favorita: Salmón.</p>	

tradicionales, él portugués, ella argentina ama de casa, familia clase media humilde. *"Eso es un capricho, no es carrera para una mujer, no te vas a poder casar ni tener hijos, no es para vos"*, me dijo mi papá. Pero mi apellido es Tenazinha, que quiere decir tenaz. Me mojó la oreja y ahí fui. Esta carrera no existía en una universidad pública, así que conseguí un trabajo full time para pagarme la facultad, y estudié durante la noche hasta que me recibí, con medalla de oro.

Si cerrás los ojos, ¿cómo describirás en pocas palabras la evolución de los 90 al 2024 en tecnología? Digo, sos de la generación que atravesó la época del sin celular ni internet a la IA...

Para graficarlo: antes llamábamos por teléfono a una casa donde vivía una familia, hoy llamás a una persona. Si a eso le sumás la IA, los cambios son increíbles. El chat GPT para tener 100 millones de usuarios tardó menos de una semana, ¿cuánto había tardado Facebook? 54 meses. La velocidad en la que vivimos es infernal.

Lo primero que dice en tu perfil de LinkedIn es: "Mi pasión es impulsar la transformación digital de compañías". ¿Lo fuiste logrando en tu recorrido, en grandes empresas que estuviste como Santander, Al Mundo y Oracle?



¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?:

Gabriel García Márquez me gusta mucho, y dos libros de él son mis favoritos: Cien Años de soledad y Crónica de una Muerte Anunciada. Cien años de soledad es un flash, la vida en círculo, girar en círculo, me parece la historia de la humanidad. Avanzamos mucho en muchas cosas, pero en otras caemos en vicios históricos, y ese libro me lo hace recordar mucho. Y Crónica de una muerte anunciada me da mucha enseñanza acerca de que el destino está pre-escrito, pero que podemos cambiarlo y, a veces, no hacemos nada para lograrlo. Es cómo forzarnos a ser protagonistas y no espectadores.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

No sé si para evolucionar o involucionar, porque me encanta todo lo que es la historia. Amo Roma, que es un museo abierto. Amo la historia no escrita por los vencedores, sino esas historias ocultas que solamente te las puede contar alguien que vive ahí, que las fue contando de generación en generación. Me encantaría pasar más tiempo en esos lugares.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

El celular.

¿Qué color te representa mejor como persona y por qué?:

Turquesa, todo lo que sea de ese color, me llama la atención.



Siempre me dediqué a eso, trabajo en lo que amo. Pasé por varias compañías en las que trabajaba como un proveedor, pero hubo ocasiones en las que tuve que hacer la transformación desde adentro. Un proceso de transformación implica a las personas, los procesos y la tecnología, en ese orden. Si tenés una Ferrari, pero ponés a un monito al volante y lo llevás a la calle, se estrella en la esquina. Pero si ponés una Ferrari, conducida por Schumacher en el circuito de Mónaco, podés sacar el mayor potencial. Transformar no es cambiar la tecnología, eso es digitalizar. Transformar es cambiar procesos con un robot en el medio y es un cambio cultural.

¿Cómo fue tu llegada a Salesforce y cuáles son los desafíos principales que encontraste?

Yo amo a la Argentina, tengo 3 hijos, amo transformar. Salesforce es un lugar espectacular y creo que estamos en el país para ayudar a que las empresas se transformen. Esta fue la misión que me llevó a Salesforce, ayudar a las empresas a transformarse y contribuir al desarrollo del país. Esto es lo que me entusiasma y lo que me desafió a tomar este rol, poder aportar desde mi lugar y con mi experiencia.

Pero también siento que mi desafío es doble: profesional y personal, que mis hijos vean que en este país se pueden desarrollar y quieran quedarse.

Alguna vez te escuché hablar del "suelo pegajoso" en lugar del techo de cristal. ¿Nos querés ampliar ese concepto?

Vuelvo al concepto de ser protagonistas. Uno siempre tiene excusas sobre por qué las cosas no pueden pasar ("a mí no me pasa, no me llega, no me eligen, no me toca") y en realidad debe ser yo quiero, yo voy, yo hago, yo empujo... Y si bien no siempre las cosas salen como uno quiere, uno tiene que arrancar, salir del *suelo pegajoso*. Encima nosotras, las mujeres, tenemos el tema de la culpa por no poder cumplir con todo a la perfección, y al no sentirnos perfectas

pensamos que no lo merecemos. Un hombre, en general, no tiene esos planteos. La mujer si no tiene 12 de 10 requisitos, no se anima, piensa que no es merecedora. El hombre va con 3 de los 10 que piden. Es una pena porque hoy en el 63% de los hogares de Argentina, el jefe de familia es una mujer. ¿Cómo puede ser que los puestos de decisión no se den en la misma proporción? Otro dato, las mujeres en Argentina se reciben, en promedio, un año antes que los hombres y con mejores notas. Pero después vas a las empresas y solo 1 de cada 10 llega a puestos de dirección y menos del 30% a posiciones de C-level.

Hay mucho conocimiento que se pierde en los escalones rotos. ¿Qué es escalones rotos? Cuando, de alguna forma, tenés que interrumpir tu carrera porque querés tener hijos o cuando te proponen en posiciones que no son *full time* sino *full life*. Creo que hay soluciones, que las organizaciones tienen un gran desafío que es no perderse todo ese talento y posibilitar esquemas más flexibles, equitativos: licencias para ambos padres para repartir las tareas, trabajar por objetivos y no por horarios.

"HAY DÍAS QUE ME SIENTO UNA HEROÍNA TOTAL, Y HAY DÍAS QUE ME SIENTO FRUSTRADA. ES UN DÍA A DÍA, PERO LO IMPORTANTE ES DEJAR HUELLA EN EL OTRO".

Yo creo y me ocupa el modelo de "trabajos y empleos líquidos". Va a estar buenísimo poder trabajar por proyecto y no en relación de dependencia. Las nuevas generaciones no quieren tener cosas, quieren usar cosas. Hay todo un cambio social, cultural, de hábitos y de consumo que está mucho más adelantado que los trabajos tradicionales en las organizaciones.

Llegaste a Salesforce en este 2024, ¿cómo ha influido tu liderazgo en la estrategia de crecimiento de Salesforce?

Mi estilo de liderazgo es en base al ejemplo, no pedirle a otro lo que yo no estoy dispuesta a hacer. De dejarlo todo en la cancha, de entrenar porque el partido se gana en los entrenamientos. El día del partido es el momento, pero para poder ganarlo hay que entrenar antes. Me gusta armar equipos de alta performance, que tengan mucha confianza, que lo dejen todo, porque si das todo luego no hay reproches. Y equipos diversos, de género, cultura, edad, de estructura social, de conocimiento, que me incomoden.

¿Qué estrategias utilizan para asegurar el éxito continuo y la satisfacción de sus clientes?

Yo creo mucho en las cosas que te sorprenden. Sorprenderte con un servicio increíble da mucho valor. Nosotros tenemos el mejor producto del mercado, pero la experiencia que rodea a ese producto es lo que nos hace distintos. Los detalles, los gestos, me gustaría que el mercado nos reconozca por eso, porque somos distintos, porque te cuidamos, porque te queremos.

¿Cómo haces vos y, a su vez tu equipo, para estar siempre en movimiento, aprendiendo, en algo que evoluciona constantemente?

Salesforce es increíble a nivel de capacitación, entrenamiento y actualización. Está buenísimo porque es mandatorio, empieza cada Q y ya tengo los cursos que tengo que hacer. Está muy bueno e implica mucha disciplina, pero si querés ser el primero, tenés que entrenar, exige un esfuerzo adicional.

"MI ESTILO DE LIDERAZGO ES EN BASE AL EJEMPLO, NO PEDIRLE A OTRO LO QUE YO NO ESTOY DISPUESTA A HACER, Y TAMBIÉN DE DEJARLO TODO EN LA CANCHA".

"LA IA NO ES UN FIN EN SÍ MISMO, ES UNA HERRAMIENTA".





¿Cuáles son las innovaciones más recientes de Salesforce que tendrán mayor impacto?

Estamos trabajando mucho en IA. Una empresa, si la pensás como una cajita y la dividís al medio, tiene como dos tipos de sistemas: Back (sistemas internos, contabilidad, stock, RH...) y los sistemas de Front (comerciales, con cara al cliente). Salesforce se ocupa de esos pero lo bueno es que tiene todas las capas: integración entre esos dos mundos, la capa de dato, de CRM (modelo relacionamiento con el cliente) e IA. Hace más de diez años que Salesforce trabaja con IA, y es un súper desafío encontrar modelos de uso para cada industria, para cada cliente. Y que sean modelos de IA que le aporten al negocio, y no por sumar IA "porque todo el mundo lo hace". La IA no es un fin en sí mismo, es una herramienta.

Y qué pensás vos de la IA, ¿tiene sesgos, cuál es la ética?

Hay un estudio muy interesante de Harvard acerca del algoritmo de una empresa que discriminaba a los clientes: cuando la persona era latina o de color, subía el valor en referencia a una persona norteamericana... Y la IA lo aprendió. Entonces ahí viene el dilema ético, ¿qué hacemos, lo intervenimos para corregirlo o no? Porque ese algoritmo refleja un sesgo de una cuestión social. ¡Qué dilema interesante plantea la IA! Siempre tiene que haber una razón de negocio

humana para hacer buen uso de esas herramientas. ¿Qué haría yo? Yo lo intervendría porque creo que la IA sin un humano detrás pierde la humanidad, pero trataría de visibilizar el tema de fondo.

¿Dónde ves un desafío actual, a corto plazo?

En la economía Silver, ahí veo un desafío y creo que la tecnología puede ayudar un montón. Creo en *reskill*ear a la gente +50 años. Desde Salesforce trabajamos mucho con *SilverTech* y en lo que va del año ya capacitamos a 1200 personas, de las cuales 200 son +50 años, y me encanta porque aportan muchísimo valor. Creo que van a ser fundamentales para la economía del conocimiento, especialmente en Argentina.

¿Sentís que estás cumpliendo tu sueño de "transformar al mundo"?

Hay días que sí, que me siento una heroína total, y hay días que me siento frustrada. Es un día a día, pero lo importante es dejar huella en el otro. Está buenísimo que nos recuerden por la huella que hemos podido dejar.

En un mundo cada vez más invadido con Inteligencia Artificial, ¿qué no podemos perder las personas?

La sensibilidad.



AL RITMO DE LOS NEGOCIOS

SALVA LÓPEZ



Nos adentramos en la mente inquieta y multifacética de SalvaROCK, un hombre que ha convertido su vida en un puente entre dos mundos aparentemente dispares: la música y los negocios.

Desde las aulas de Barcelona hasta los escenarios de rock, Salva López ha cultivado una filosofía de vida basada en la curiosidad y la creatividad. Sus “conferencias eléctricas”, donde fusiona la teoría empresarial con su pasión por la música, inspiran a las mentes jóvenes y desafían las convenciones, recordándonos que el verdadero éxito es ser auténtico y estar en movimiento. En esta entrevista, SalvaROCK nos revela cómo la música no solo ha sido su compañera de vida, sino también su brújula profesional. A través de sus reflexiones sobre el papel de la tecnología, la formación empresarial y la creatividad, nos invita a explorar nuevos horizontes y a encontrar armonía en la intersección de nuestras pasiones. Prepárate para un viaje lleno de ritmo, conocimiento y una buena dosis de rock.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Siempre he sido una persona muy curiosa, desde pequeño. Me fascinaba entender cómo funcionan las cosas, las leyes de la realidad, y eso me llevó inicialmente al mundo de la biología, aunque

luego terminé estudiando Ciencias Económicas y Empresariales por razones pragmáticas. Sin embargo, mi curiosidad nunca disminuyó. Durante la universidad, me uní al coro y empecé a tocar la guitarra, aunque tarde. Tras varios años trabajando en empresas, comencé a dar clases en una escuela de negocios y, al mismo tiempo, tocaba en bandas de rock. Fue en esa intersección de mis mundos—la empresa, la docencia y la música—donde decidí hacer algo innovador. Creé conferencias para empresas que fusionan mis conocimientos empresariales y mi pasión por la música, utilizando la guitarra eléctrica para hablar de temas como la innovación, el trabajo en equipo, el liderazgo y cómo convertir a los clientes en fans, entre otros diversos temas. Este ha sido mi singular camino, desde un niño curioso hasta un adulto que ofrece conferencias poco convencionales.

“EL FUTURO DE LA FORMACIÓN EMPRESARIAL MARCADO POR LA REVOLUCIÓN DE LA IA ES COMPLEJO. ES CRUCIAL PREGUNTARSE SI ESTAS TECNOLOGÍAS REALMENTE FACILITAN LA VIDA O NOS DESVÍAN DE NUESTRO CAMINO”.

"ENCUENTRO INFINIDAD DE PARALELISMOS ENTRE CÓMO OPERAN LAS BANDAS Y LAS ORQUESTAS, Y CÓMO SE GESTIONAN LAS EMPRESAS. ESTA PERSPECTIVA ÚNICA HA DEFINIDO MIS CONFERENCIAS".

¿Qué papel ha jugado la música en tu vida desde tus inicios y cómo ha influido en tu carrera profesional?

Para mí, la música no solo forma parte de mi vida; mi vida es música. No se trata simplemente de que la música sea mi vida, sino que cada momento de mi existencia está impregnado de melodías. Dependiendo de la situación, la vida puede sonar como un heavy metal energético, una balada romántica, o una canción alegre de fiesta. La música es un complemento fantástico de la vida y, en mi caso, también es una forma de terapia. Es asombroso cómo diferentes géneros musicales pueden activar partes específicas de tu ser: el rock se siente en el corazón con su ritmo de batería, el soul se percibe en la piel, y la música clásica se entiende mejor si se sincroniza con la respiración. Cada tipo de música juega un papel único en mi bienestar y equilibrio. Podría hablar mucho más sobre esto, pero no quiero ocupar todo tu tiempo. Sigamos hablando de la música y cómo se complementa en nuestras vidas.



¿Quién es Salva?

★ **Nombre:**

Salva López (aka SalvaROCK).

★ **Nacionalidad:** ★ **Empresa u organización:**

española.

ESADE Business School, RUAKENRUOUL Online Productions.

Apodo:

SalvaROCK.

¿Tienes hijos?:

Dos hijos, una chica de 17 años y un chico de 19 años.

Profesión:

Profesor de Marketing, formador, conferencista internacional, músico, escritor.

¿Mascotas?:

Una gatita.

Cargo:

Profesor.

Edad:

52.

Signo del zodiaco:

Tauro.

Hobbies:

Aprender cosas (learnaholic), producción musical, cultivar plantas y cocinar.

¿Dónde vives?:

Barcelona.



UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?:

El Señor de los Anillos (J.R.R. Tolkien) y La Mente Holotrópica (Stan Grof).

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

El Club de los Poetas Muertos (Dead Poets Society).

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?:

Islandia y Japón.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado/a?:

Tocar instrumentos musicales, el principal es la guitarra.

¿Qué color te representa mejor como persona?:

Naranja.

Como músico y economista, ¿cómo encuentras el equilibrio entre tus dos pasiones y cómo se complementan en tu día a día?

Hace 15 años, comencé a ver el mundo empresarial y el trabajo en equipo a través del lente de la música, lo que me ha permitido comprender mejor cómo funcionan las organizaciones humanas, ya sean empresas, ONG o asociaciones. Encuentro infinidad de paralelismos entre cómo operan las bandas y las orquestas y cómo se gestionan las empresas. Esta perspectiva única ha definido mis conferencias, donde uso ejemplos del mundo de la música para ofrecer una mirada fresca y reveladora sobre temas como la inteligencia artificial, que los músicos llevamos años utilizando en nuestros procesos creativos. Mi experiencia en la docencia me ha ayudado a transmitir estas ideas de manera clara y accesible. Al final, esta intersección entre la música, la empresa y la enseñanza me permite analizar fenómenos como el éxito de artistas como Taylor Swift, quien no solo es un ícono cultural, sino también una poderosa generadora de actividad económica. Es desde esta perspectiva panorámica que encuentro inspiración y gratificación en lo que hago.

¿Cómo ves el futuro de la formación empresarial en el contexto de la rápida evolución tecnológica y la integración de nuevas habilidades?

El futuro de la formación empresarial en este entorno tecnológico, marcado por la revolución de la IA, es complejo. Como músico, he visto cómo constantemente se nos intenta vender tecnologías con grandes promesas. Es crucial preguntarse si estas tecnologías realmente facilitan la vida o



nos desvían de nuestro camino. En el contexto de la formación empresarial, la IA está acaparando toda la atención, pero no debemos perder de vista lo esencial: la formación debe transformar a las personas, ayudándolas a ser la mejor versión de sí mismas. Mientras algunas formaciones técnicas son necesarias, como por ejemplo aprender a usar herramientas como Microsoft Copilot, no hay que olvidar que la formación de alto impacto, que fomenta habilidades humanas como la comunicación asertiva y la creación de entornos de trabajo positivos, sigue siendo vital. La IA puede ser una herramienta poderosa, pero no debe eclipsar lo fundamental: ser capaces de comunicar, crear relaciones positivas y ser asertivos, entre otras habilidades blandas fundamentales. Estas son competencias humanas esenciales que la IA no puede reemplazar. Aunque la IA es protagonista ahora, debemos recordar que el objetivo final en cualquier ámbito ya sea en la música o en la empresa, es la capacidad de crear, emocionar y conectar, no simplemente dominar la tecnología.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Mis dos grandes ejes son la curiosidad y la creatividad. Por un lado, siempre he necesitado descubrir el mundo, comprenderlo y compartirlo con otros, y por otro lado la creatividad me impulsa a seguir creando y adaptando mis conferencias musicales, inspirando el pensamiento crítico y creativo en las empresas.

Entrevistado por: Fernanda Cala.

"MIS DOS GRANDES EJES SON LA CURIOSIDAD Y LA CREATIVIDAD. POR UN LADO, SIEMPRE HE NECESITADO DESCUBRIR EL MUNDO, COMPRENDERLO Y COMPARTIRLO CON OTROS, Y POR OTRO LADO LA CREATIVIDAD ME IMPULSA A SEGUIR CREANDO Y ADAPTANDO MIS CONFERENCIAS MUSICALES".

MUJERES LIDERANDO EL CAMBIO

DIANA FLÓREZ y MARÍA BATISTA

Cuando pensamos en líderes que realmente hacen una diferencia, personas como Diana Flórez, Gerente de selección y desarrollo, y María Batista, Gerente de Recursos Humanos de la División Alimentos Valor Agregado de Grupo Melo, son las más destacadas.

Ambas han construido su carrera en Grupo Melo, no solo como profesionales excepcionales, sino como mentoras y guías para quienes las rodean. Diana Flórez, con su historia de resiliencia heredada de sus padres, y María Batista, con su pasión por el desarrollo humano desde una perspectiva profundamente personal, forman parte del corazón de un equipo que valora tanto la excelencia como la empatía.

A lo largo de esta entrevista, nos adentramos en sus vidas, explorando cómo sus experiencias personales han moldeado sus estilos de liderazgo y su compromiso con la equidad de género. Desde los desafíos de mantener la motivación propia hasta la satisfacción de ver crecer a otros, Diana y María nos muestran que, en el mundo de Recursos Humanos, el verdadero éxito se mide no solo por los resultados, sino por el impacto positivo que dejas en las personas.

Esta es una conversación sobre pasión, propósito y la importancia de nunca dejar de moverse hacia adelante, sin importar los obstáculos en el camino.

Queremos conocer un poco de su historia, ¿cómo su vida personal las ha llevado a un crecimiento constante en su vida profesional?

Diana: Nací en Panamá, y si tuviera que destacar un aspecto de mi vida personal que ha impulsado mi crecimiento profesional, sería el ser hija de padres migrantes. Ver la resiliencia y el esfuerzo que ellos pusieron para salir adelante en un lugar nuevo, lejos de nuestra familia en Colombia, me inspiró profundamente. Este ejemplo me inculcó un espíritu de perseverancia y el deseo de seguir adelante, de desarrollarme profesionalmente para alcanzar un nivel de éxito que me permita devolverles a mis padres un poco de todo lo que hicieron por mí y por mis hermanos. Esta experiencia ha sido un motor constante en mi vida. Además, creo que la esencia de una persona, forjada por sus valores, es algo que llevamos con nosotros a lo largo de toda nuestra carrera. En mi caso, estos valores me han convertido en alguien perseverante, que siempre busca dar la milla extra en cada tarea. Otro aspecto clave en mi vida ha sido mi disciplina deportiva, algo que le agradezco a mi mamá, quien me impulsó a seguir este camino en lugar de modelar. Los años que dediqué al taekwondo me enseñaron la importancia de la disciplina, una cualidad esencial para superar cualquier desafío.




¿Quién es Diana?

★ Nombre: Diana Karina Flórez Ruiz.	★ Nacionalidad: panameña.	★ Empresa u organización: Grupo Melo.
Apodo: Kari.	Signo del zodiaco: Aries.	Comida favorita: Comida italiana, me encanta la pasta y algunos platillos autóctonos de Colombia porque mi familia es colombiana.
Profesión: Psicóloga, Maestría en Gestión de Recursos Humanos, Maestría en Psicología Clínica y Psicoterapia.	¿Dónde vives?: Ciudad de Panamá.	Edad: 34.
Cargo: Gerente de selección y desarrollo.	¿Tienes hijos?: Tengo un bebé de 1 año y 4 meses, se llama Noah.	Hobbies: Me encantan las caminatas, bailar, viajar, me encanta el Taekwondo.
	¿Mascotas?: Dos mascotas, una chihuahua que se llama Rockelina y una gatita que se llama Miel.	

María: Vengo de una familia pequeña, humilde y sencilla, donde lo más importante siempre fue estudiar, salir adelante y buscar oportunidades. Valoro profundamente el sacrificio que hizo mi papá al educarnos y mi mamá al cuidarnos. La formación que ellos nos brindaron ha sido una fuente constante de inspiración para mí en cuanto a crecimiento profesional, enfocada en desarrollarme en una carrera que me hiciera sentir bien y feliz. Mi educación fue basada en principios y valores afortunadamente, en Grupo Melo, esos valores están alineados con los míos, especialmente en lo que respecta a la unión familiar, que es uno de los pilares fundamentales del Grupo. Esta alineación me ha permitido crecer tanto personal como profesionalmente, y es algo que también intento transmitir a mis hijos. Siempre les digo que el legado de valores y educación que su padre y yo les hemos dado es lo que espero que ellos también puedan transmitir a sus propios hijos en el futuro.

"CREO QUE UNO DE LOS ASPECTOS FUNDAMENTALES EN MI ÁREA DE EXPERTISE ES LA CAPACIDAD DE CONECTAR CON LAS PERSONAS Y MANTENERSE ACTUALIZADO CONSTANTEMENTE, LO QUE IMPULSA LA EVOLUCIÓN Y EL MOVIMIENTO CONSTANTE".
DIANA



¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida?
El Diario de Ana Frank.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?
Patch Adams.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?
Cualquier lugar que te permita conectar con la naturaleza es un lugar que me inspira.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocada?
Planificación.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?
Excel para la planificación.

¿Qué color te representa mejor como persona?
Blanco.



Diana, en un entorno tan cambiante, ¿cómo te aseguras de mantenerte siempre en movimiento y evolucionando junto con las nuevas tendencias y tecnologías en selección y desarrollo?

Creo que uno de los aspectos fundamentales en mi área de expertise es la capacidad de conectar con las personas y mantenerse actualizado constantemente, lo que impulsa la evolución y el movimiento. En el entorno profesional, cada proceso trae cambios, y las diferentes áreas o posiciones evolucionan según las necesidades de la sociedad. Por eso, es crucial para nosotros, como profesionales, continuar capacitándonos, formándonos continuamente, realizando un networking adecuado y conectando con otros profesionales durante los procesos de selección. Además, es esencial aplicar las herramientas innovadoras que van surgiendo. Hoy en día, tenemos acceso a mucha información valiosa que nos acerca a la excelencia, como es el caso de la inteligencia artificial. La mayoría de las herramientas desarrolladas actualmente en recursos humanos se apoyan en esta tecnología, que es indispensable. Pertenecer a una empresa que se alinea con esta necesidad de crecer e innovar, como Grupo Melo, es un punto clave para mi desarrollo profesional. En esta organización, apuestan por la excelencia y nos brindan herramientas actualizadas que me permiten llevar a cabo procesos de selección de manera eficaz. Como profesionales, es fundamental apostar por la tecnología, implementarla y usarla para hacer que nuestros procesos evolucionen y se alineen con los objetivos de cada posición.



María, ¿qué experiencias personales han influido más en tu forma de liderar y gestionar equipos de Recursos Humanos?

En mi experiencia en Grupo Melo, donde cumpliré 19 años en diciembre, he tenido la oportunidad de ocupar diversos roles en el Departamento de Recursos Humanos en diferentes unidades de negocio. El Grupo cuenta con varias áreas de negocio y, a lo largo de mi trayectoria, he trabajado en tres de ellas, lo que me ha permitido interactuar con distintos equipos y personalidades. Estas experiencias han activado y potenciado diferentes estilos de liderazgo en mí. Al principio, uno cree que tiene un estilo de liderazgo definido, pero al cambiar de área, te das cuenta de que necesitas adaptarte. He desarrollado estilos de liderazgo influyentes, negociadores y directivos, respondiendo a las necesidades del negocio. No solo he crecido y aprendido, sino que también trato de llevar a mi equipo a desarrollarse. He visto compañeros que, al igual que yo, comenzaron en posiciones asistenciales y ahora ocupan roles de mayor responsabilidad. Este enfoque en el desarrollo del personal y la creencia en el potencial de la gente es otro valor propio del grupo. Es increíble ver cómo muchos compañeros que empezaron en posiciones operativas hoy ocupan puestos clave, contribuyendo al éxito del grupo. Estas experiencias han sido fundamentales para mi evolución y crecimiento profesional.



¿Quién es María?

★ **Nombre:** María Magdalena Batista.
★ **Nacionalidad:** panameña.
★ **Empresa u organización:** Grupo Melo.

Profesión:
Licenciada en Psicología.

Cargo:
Gerente de Recursos Humanos.

Signo del zodiaco:
Géminis.

¿Dónde vives?:
Ciudad de Panamá.

¿Tienes hijos?:
dos hijos varones.

¿Mascotas?:
Una perrita, se llama Osita.

Comida favorita:
La comida criolla que hace mi mamá.

Edad:
46 años.

Hobbies:
Me gusta la costura a mano y pintar mandalas.

Diana, ¿cuál ha sido el mayor desafío que has enfrentado en tu carrera y cómo te ayudó a crecer?

Uno de los mayores desafíos que he enfrentado en mi carrera ha sido cambiar los paradigmas relacionados con la igualdad de género en el desarrollo de ciertas posiciones dentro de las organizaciones. Este reto me ha permitido abrir las puertas para que más mujeres ocupen puestos gerenciales o de liderazgo, algo que seguimos logrando con cada vez más éxito en términos de equidad, al ver a más mujeres en roles directivos. Como profesional, siempre busco desarrollarme en empresas que compartan esta visión. En mi experiencia actual en Grupo Melo, disfruto participar en actividades que empoderan a las mujeres a desarrollar su liderazgo dentro de la organización. Considero que este ha sido uno de los desafíos más importantes de mi carrera, y uno en el que siento la responsabilidad de impulsar y transmitir esta visión. Me inspira ver a mujeres liderando en áreas tradicionalmente masculinizadas, como manejar un camión articulado o dirigir una planta industrial. Darles la oportunidad de ocupar estos puestos de liderazgo y desarrollarse en su profesión elegida es fundamental. Hoy en día, es más común ver a mujeres ingenieras mecánicas

*"LA ACTUALIZACIÓN ES CONSTANTE; LO QUE APRENDES HOY, MAÑANA YA TIENE UNA NUEVA VERSIÓN, POR LO QUE ES CRUCIAL MANTENER UNA APERTURA MENTAL".
MARÍA*



Si tu vida fuera una película ¿cuál sería el título?: Sobreviviendo a mí mismo (risas).

¿Dónde te ves viviendo en el futuro? Me gustan las ciudades grandes, pero con cierta cercanía a la playa.

Describe tu visión del mundo laboral en una frase inspiradora para la próxima generación: Las personas que se sienten incluidas son más felices y las personas más felices son productivas.

¿Qué talento te gustaría desarrollar para promover la diversidad en tu campo?: Comunicar para poder contar historias de forma que impacten a las personas.

¿Qué color te representa mejor como persona?: Naranja, por su energía.



o electromecánicas, lo que ayuda a alinear la organización hacia la equidad, permitiendo que todos crezcan y se desarrollen en las áreas que les apasionan.

María, ¿qué consejo le darías a los profesionales de Recursos Humanos que desean mantenerse en constante evolución y aprendizaje?

La actualización es constante; lo que aprendes hoy, mañana ya tiene una nueva versión, por lo que es crucial mantener una apertura mental. Los cambios son reales y necesarios, y creo que la lectura de artículos de interés, junto con la apertura a las nuevas generaciones, aporta mucho a la gestión. A veces, existen barreras generacionales, pero es fundamental ser abierto a este tema, ya que las nuevas generaciones traen consigo procesos modernos y una eficiencia diferente a la que estábamos acostumbrados. Es importante estar dispuesto a compartir con ellas y participar activamente en los cambios organizacionales, culturales y en proyectos de transformación. Tuve la oportunidad de involucrarme en un proyecto de transformación organizacional, que incluyó un cambio de ERP. Esto no solo me permitió mantenerme actualizada tecnológicamente, sino también conocer un modelo completamente nuevo para mí. En Grupo Melo, apostamos por la alimentación continua del conocimiento y el involucramiento en estos procesos. Actualmente, formamos parte de un grupo de redes de profesionales, especialmente de mujeres, donde hacemos networking, compartimos experiencias y realizamos sesiones y reuniones. Tal vez lo que le funciona a una le pueda funcionar a otra, y creo que estas actividades son clave para mantenerme actualizada y preparada para los desafíos futuros.

¿Qué las motiva a seguir creciendo y aprendiendo en su carrera?

Diana: Me motiva profundamente poder brindar oportunidades de crecimiento a los profesionales, acompañarlos en su desarrollo y retribuirles con humanidad, como en su momento hicieron conmigo. Mi compromiso es contribuir al bienestar y éxito de quienes me rodean.

María: La motivación comienza en uno mismo. Mi pasión por lo que hago me autorrealiza, lo que me permite inspirar y desarrollar a otros. Ver crecer a quienes apoyo en Recursos Humanos me da una enorme satisfacción y me motiva constantemente.

Entrevistadas por: Fernanda Cala.



RESILIENCIA EN SU ADN

Gabriela Smud

Gabriela Smud, directora de Recursos Humanos en Fiserv, es una figura destacada en el ámbito de los Recursos Humanos en Argentina y Uruguay

POR FERNANDA CALA

Conocida como *Gabi*, Gabriela Smud no solo ha dejado huella en el ámbito profesional, sino que también ha sabido equilibrar su vida personal, siendo madre de dos hijos, y amante del tenis y la lectura. Su trayectoria nos enseña la importancia de la resiliencia y la autonomía, valores inculcados desde su infancia y que aplica con maestría en su rol actual. En esta entrevista, exploraremos cómo sus experiencias personales han moldeado su carrera y qué consejos tiene para aquellos que buscan crecer y adaptarse en el acelerado mundo de los Recursos Humanos.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

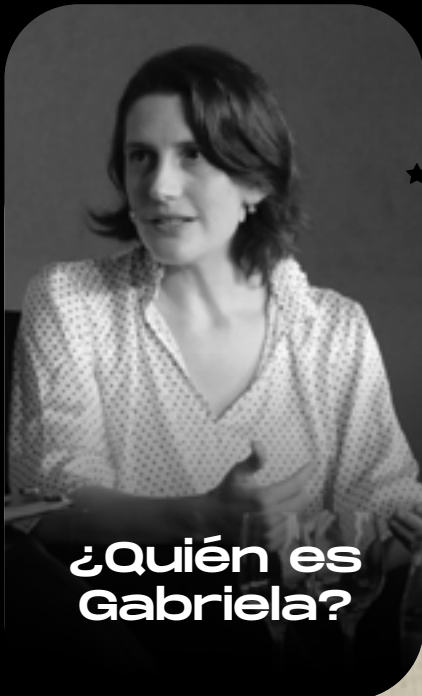
Soy la menor de tres hijas y mis padres nos criaron para ser muy independientes y profesionales, más allá de formar una familia. A lo largo de mi vida, diferentes circunstancias me hicieron ser una persona muy resiliente. La autonomía y la libertad que mis padres me dieron para elegir mi educación y carrera universitaria son fortalezas que aplico en mi vida profesional, especialmente ahora en Fiserv. En la empresa, estos valores me permiten liderar a mi equipo y transmitirles estos principios. Comparto estos valores con Fiserv, donde buscamos siempre mejorar y superar expectativas.

Gabi, tienes más de 10 años de experiencia en diversas industrias. ¿Podrías compartir algún

momento clave en tu carrera que haya marcado un antes y un después en tu desarrollo profesional?

Yo empecé a trabajar mientras hacía la carrera, y mi primer trabajo en recursos humanos fue en una multinacional. En un momento, decidí dejar esa seguridad para iniciar el área de recursos humanos en una empresa nacional de telecomunicaciones con un proyecto único. Fue un quiebre porque dejaba la comodidad de una multinacional por la incertidumbre de un startup. Esta experiencia me preparó mejor para mi rol actual, ya que fue mi primer liderazgo de un equipo completo de recursos humanos. Liderar en una empresa más pequeña y nacional es distinto a hacerlo en una grande y compleja como Fiserv, que es mucho más dinámica y diversa.

"MI CONSEJO PARA LOS PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS ES QUE, A PESAR DEL AVANCE TECNOLÓGICO, NO PIERDAN EL CONTACTO HUMANO. ES FUNDAMENTAL PARA NUESTRO ROL."



¿Quién es Gabriela?

★ Nombre: Gabriela Smud.	★ Nacionalidad: argentina.	★ Empresa u organización: Fiserv.
Apodo: Gabi.	¿Tienes hijos?: Franco, de 9 años, y Sofi, de 1.	
Profesión: Licenciada en Relaciones del trabajo.	¿Mascotas?: Max, de 4 años.	
Cargo: directora de RRHH Argentina y Uruguay.	Comida favorita: Pastas.	
Signo del zodiaco: Tauro.	Edad: 41.	
¿Dónde vives?: Buenos Aires.	Hobbies: Practico tenis, pero me encanta poder estar tirada leyendo un muy buen libro con una manta si es invierno.	

"DEBEMOS ENFOCARNOS EN CÓMO AYUDAMOS A QUE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS COMPAÑÍAS SEAN RESILIENTES, ÁGILES EN SU APRENDIZAJE Y FLEXIBLES".

¿Qué consejo le darías a los profesionales de Recursos Humanos que buscan crecer y adaptarse al ritmo acelerado de la tecnología?

Mi consejo para los profesionales de recursos humanos es que, a pesar del avance tecnológico, no pierdan el contacto humano. Es fundamental para nuestro rol. Además, manténganse abiertos y en constante aprendizaje sobre nuevas tecnologías, pero sin perder de vista lo que realmente necesita el negocio para el que trabajamos.

A pesar del avance constante de la tecnología, es fundamental que no pierdan el contacto humano. Este aspecto es crucial para nuestro rol en Recursos Humanos. Con el desarrollo tecnológico, debemos estar siempre abiertos y en constante aprendizaje sobre las novedades, pero sin perder de vista lo que realmente necesita el negocio. No todo lo nuevo es necesariamente útil para nuestro contexto particular. Cada negocio tiene necesidades y contextos diferentes. Es importante recordar que lo que funciona para una empresa puede no ser adecuado para otra. Por lo tanto, siempre debemos adaptar nuestras estrategias y decisiones a las





UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

Me gustan mucho los libros de historia.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Comedias románticas.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

New York.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado/a?

Un muy buen café a la mañana mientras escucho noticias.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

Celular.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Naranja porque me parece que transmite mucha energía positiva.

particularidades de nuestro negocio, manteniendo el equilibrio entre la innovación tecnológica y las necesidades humanas.

¿Cómo ves el futuro de la gestión de Recursos Humanos en los próximos 5 a 10 años? ¿Qué tendencias crees que serán las más impactantes?

El mundo va a seguir evolucionando, y debemos enfocarnos en cómo ayudamos a que las personas que trabajan en las compañías sean resilientes, ágiles en su aprendizaje y flexibles, sin perder el contacto humano. Esto es fundamental para nosotros. Aunque la tecnología facilita la interacción, es crucial mantener la conexión personal. Todo debe estar enfocado al negocio. Es vital que nuestras acciones en HR se basen en números e indicadores que justifiquen nuestras decisiones. Además, debemos considerar cómo acompañar a la gente cuando al negocio le va bien. En Recursos Humanos, nuestra tarea es asegurarnos de que esto suceda.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Para crecer, es esencial seguir aprendiendo. Cambiar de industria constantemente me ha motivado, pasando de consumo masivo a telecomunicaciones y ahora a servicios tecnológicos financieros. Aprender de la gente y valorar la diversidad potencia nuestro desarrollo.

fiserv.

CARMEN IGLESIAS

INNOVADORA

POR **NATURALEZA**





★ Nombre: María del Carmen Iglesias.	★ Nacionalidad: española.	★ Empresa u organización: Keyland.
Apodo: Maricarmen.		¿Mascotas?: dos perritas, Kiri y Cookie.
Cargo: directora general.		Comida favorita: Enchiladas que cocina mi hija.
Signo del zodiaco: Virgo.		Edad: 46.
¿Dónde vives?: Burgos.		Hobbies: Pasear por la playa, hacer senderismo y yoga.
¿Tienes hijos?: 2 hijas, Aldana y Paula.		

Maricarmen Iglesias, la mente brillante detrás de Keyland, es una mujer que combina su amor por la ciencia con una vida personal llena de color y calidez.

POR FERNANDA CALA

Española de nacimiento y residente en Burgos, *Maricarmen* Iglesias combina su pasión por la ciencia con un enfoque innovador en su gestión. Con una sólida formación en física, ha dedicado gran parte de su carrera a la investigación y desarrollo (I+D), siempre buscando maneras de integrar nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y la robótica en diversos sectores industriales. Más allá de su vida profesional, es madre de dos hijas, Aldana y Paula, y disfruta de pasear por la playa, hacer senderismo y practicar yoga. Su compromiso con la educación y la mentoría de jóvenes mujeres en campos científicos y tecnológicos es un testimonio de su deseo de inspirar a futuras generaciones. En esta entrevista, nos comparte su visión sobre la transformación digital y el papel fundamental que desempeñan las tecnologías emergentes en la industria moderna.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Desde muy pequeña, siempre me apasionó la ciencia y la física. A los 6 o 7 años, ya sabía que quería estudiar física, influenciada por mi padre que también estudió esta disciplina y tenía muchos libros en casa sobre estos temas. Tenía claro que me dedicaría a algo relacionado con la ciencia y la investigación. Así que después de hacer la carrera, me enfoqué en la



investigación durante muchos años, en el mundo de la Física de partículas, en el acelerador CERN de Suiza, y después renfoqué todo ese conocimiento en investigación aplicada a empresas con robótica, analítica de datos y visión artificial. Creo que lo que más me define son mis ganas de aprender, de descubrir cosas nuevas y de pensar en formas innovadoras de hacer las cosas. Por eso, me he dedicado a proyectos de innovación e I+D. Incluso ahora, en un cargo más directivo y de gestión, siempre busco maneras de mejorar nuestros servicios y productos, integrando nuevas tecnologías como la visión y la inteligencia artificial. Es algo innato en mí, siempre buscando la innovación y pensando fuera de la caja, tratando de ver y hacer las cosas de una manera diferente.

¿Cómo llegaste a convertirte en una referente en el campo de la innovación y la tecnología?

Tengo una trayectoria de más de 25 años siempre vinculada a la innovación y la tecnología, en campos muy diversos, participando en proyectos de innovación en salud para detección precoz de enfermedades como el Alzheimer usando visión artificial o monitorización de las apneas del sueño, mejorando la calidad de los alimentos controlando por ej. el proceso de maduración de los plátanos



"SIEMPRE BUSCO MANERAS DE MEJORAR NUESTROS SERVICIOS Y PRODUCTOS, INTEGRANDO NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO LA VISIÓN Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. ES ALGO INNATO EN MÍ".

o el horneado del pan, reduciendo el impacto medioambiental de la contaminación en los ríos y el mar mejorando la vida de personas con dificultades de movilidad o déficit cognitivo, pudiendo ayudarse de robots colaborativos, desarrollando vehículos eléctricos o monitorizando el consumo energético en hogares apostando por el uso de energías renovables...

Voy poco a poco, sembrando grano a grano. Me hace ilusión ser mentora en varios programas que fomentan las vocaciones científicas y tecnológicas entre las chicas jóvenes, ya que todavía hay pocas mujeres en estos campos. Siempre les hablo de mis experiencias y proyectos, y me encanta que eso les sirva de inspiración. Me emociona cuando me escriben diciendo que han decidido estudiar física o ingeniería gracias a lo que les conté o a los proyectos que les mostré. Intento aportar mi granito de arena. Trato de mostrar el lado humano de la tecnología,

UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

Cree En Ti, de Rut Nieves. Por las vivencias que he tenido a nivel profesional y personal este libro me ha ayudado mucho.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Comer, rezar y amar.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

Perth, Australia.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Rojo.

como sirve para mejorar el planeta o la vida de las personas.

Así mismo, me considero una "incorformista rebelde". Siempre le pido más a la vida y quiero aprender, no me conformo con lo que he logrado hasta ahora y quiero seguir creciendo profesionalmente. Quiero seguir haciendo crecer esta empresa, explorar nuevas líneas de negocio, aprender nuevas tecnologías y aplicarlas, así como inspirar a otros en el futuro. Eso es lo que realmente me motiva.

¿Cómo defines la transformación digital y cuál es su importancia en el contexto actual?

Nuestra empresa se dedica a ayudar a nuestros clientes en su transformación digital, con dos líneas principales: software industrial y robótica. Acompañamos a nuestros clientes en proyectos de digitalización y automatización de procesos. Trabajamos principalmente con el sector automotriz, pero también con empresas de alimentación, farmacéutica, química, entre otras. Todas las empresas, grandes o pequeñas, deben afrontar



"TODAVÍA HAY POCAS MUJERES EN CAMPOS TECNOLÓGICOS Y CIENTÍFICOS. SIEMPRE LES HABLO DE MIS EXPERIENCIAS Y PROYECTOS, Y ME ENCANTA QUE ESO LES SIRVA DE INSPIRACIÓN".

este proceso de digitalización y transformación. Las grandes tienen muchos recursos y equipos formados, pero las pymes suelen tener menos conocimientos sobre robótica e inteligencia artificial, aunque quieran aplicarlas. Por eso, es fundamental que existan compañías como la nuestra para brindar consultoría inicial, determinar el estado actual de la empresa, definir objetivos y pasos a seguir, y asesorar sobre las tecnologías necesarias. Los ayudamos a implementar estas tecnologías con programas y herramientas adecuadas, y los acompañamos en la integración. Tenemos la ventaja de conocer tanto software como hardware, lo que nos permite comunicar todos los sistemas y ofrecer desarrollos personalizados. Adaptamos las soluciones a las necesidades específicas de cada cliente, evitando implementar programas innecesariamente grandes. Este acompañamiento y personalización del trabajo es el valor que aportamos a nuestros clientes, especialmente a las pequeñas y medianas empresas.



**“TODAS LAS EMPRESAS,
GRANDES O PEQUEÑAS,
DEBEN AFRONTAR
UN PROCESO DE
DIGITALIZACIÓN Y
TRANSFORMACIÓN”.**

¿Cuál es el papel de la sensorica IoT, la inteligencia artificial y la robótica en la industria moderna?

Vivimos en un momento de transformación tecnológica brutal, en un periodo muy corto de tiempo ha habido grandes cambios y las empresas deben incorporar dichos cambios en sus procesos productivos. Ahora es necesario conocer en tiempo real el estado de tus procesos, para optimizarlos en tiempo y energía, para evitar cuellos de botella e incluso para predecir los problemas antes de que ocurran. Todo esto es posible en base a la sensorica IoT instalada en los diferentes equipos de las fabricas, extraer los datos de dichos dispositivos, analizarlos y poder tomar decisiones con base a ellos. Si además aplicas inteligencia artificial, el sistema puede identificar patrones y predecir comportamientos, fallos de maquina o errores, e incluso aprender y mejorar en base a la experiencia previa. En Keyland

además unimos la digitalización (el software) con la automatización (el hardware, la robótica), y conectamos los robots a estos sistemas inteligentes en tiempo real, para no solo permitir una manipulación automática de los productos, o una inspección o un transporte de los mismo, sino que también que exista un flujo de información en tiempo real y todos esos datos del sistema de gestión de la fábrica (MES), del sistema que controla el almacén (SGA) o el que gestiona el mantenimiento de las maquinas (GMAO) se comuniquen con los robots, y sepan donde ubicar el producto en el almacén o cuando debe parar una maquina para realizar su mantenimiento.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Me motiva ser parte del cambio que quiero ver en el mundo, poner mi grano de arena para tener un mundo más inclusivo (apoyando la presencia de las mujeres en temas tecnológicos), mas sostenible (promoviendo las energías renovable y la reducción de emisiones), y en general ayudar a que la tecnología mejore la vida de las personas. Tengo un deseo constante de aprender y de enfrentar nuevos desafíos en un entorno tecnológico en constante cambio. Cada semana, surgen nuevas tecnologías que debemos aplicar para satisfacer las crecientes demandas de nuestros clientes. No podría vivir en un entorno monótono; me motiva enfrentar retos y aprender continuamente. En mi puesto actual, he creado una estrategia para abordar nuevas tecnologías y expandir nuestro portafolio, lo que nos permite crecer y adaptarnos constantemente. Esto me resulta extremadamente motivador.

 **keyland**

EL EQUILIBRISTA

MARTINIANO RIVERA

Martiniano Rivera Flores, Gerente Corporativo de Relaciones Laborales de Bocar Group, es un hombre que ha sabido encontrar el equilibrio perfecto entre la vida personal y profesional, uniendo su pasión por el liderazgo con una profunda dedicación a su familia.

Su camino hacia el éxito no ha sido solo una cuestión de habilidades técnicas o estrategias empresariales, sino de un compromiso inquebrantable con los valores humanos y la perseverancia. Martiniano Rivera Flores, este apasionado por el running, nos comparte cómo su experiencia personal, desde su infancia en una gran familia hasta su papel como padre y esposo, ha sido fundamental para su crecimiento profesional. Además, reflexiona sobre los cambios significativos en el ámbito laboral en México y cómo la evolución de los derechos humanos ha influido en la gestión de relaciones laborales. Se destaca por ser un líder que no solo ha sabido adaptarse a los desafíos de un mundo globalizado, sino que también ha mantenido firmes sus principios, demostrando que el verdadero éxito radica en la conexión humana y en el liderazgo con propósito.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Nací en una comunidad cercana a Toluca, que forma parte del municipio, y vengo de una familia grande, somos ocho hermanos. Desde joven me

propuse estudiar y destacar en el mundo, siempre fui un alumno aplicado con buenas notas. Aunque al principio era tímido, poco a poco desarrollé habilidades para hablar en público, lo que me permitió ser reconocido por maestros y amigos, quienes me invitaron a participar en reuniones de negocios durante mi etapa estudiantil. Mi primer empleo fue en una embotelladora de Coca-Cola en Toluca, pero pronto me uní a Robert Bosch, una multinacional alemana, donde trabajé 25 años y fui

"CREO FIRMEAMENTE QUE LA ESTABILIDAD EMOCIONAL Y FAMILIAR SE REFLEJA EN EL ÉXITO PROFESIONAL, Y ESO ME HA MOTIVADO A SEGUIR APRENDIENDO Y CRECIENDO, TANTO EN MI CARRERA COMO EN MI VIDA PERSONAL".

creciendo hasta ser gerente de relaciones laborales. En el plano personal, llevo 30 años de casado y tengo dos hijas, una ingeniera química y la otra abogada. Mi esposa, aunque no trabaja formalmente, ha sido un pilar fundamental en nuestra familia. He encontrado en mi familia el soporte que me ha permitido tener éxito en mi carrera, siempre manteniendo una estrecha relación con mis hijas y mi esposa. En el trabajo, lo que más me ha dado satisfacción es ayudar a las personas a crecer, guiándolos y apoyándolos en su desarrollo. Creo firmemente que la estabilidad emocional y familiar se reflejan en el éxito profesional.

¿Cómo ves la evolución del área de relaciones laborales en los próximos años? ¿Qué innovaciones te gustaría implementar?

Es una excelente pregunta. En México, especialmente en el ámbito laboral, el papel de los sindicatos ha experimentado un cambio significativo desde la reforma legislativa de 2019. Aunque estas normativas ya existían, la reforma, junto con el Tratado de Libre Comercio y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha puesto un fuerte énfasis en los derechos humanos, especialmente en el derecho al trabajo. Este cambio ha generado una evolución radical en la forma en que se administran las relaciones laborales en el país. A pesar de los esfuerzos previos, muchos sindicatos en México, como la CTM y la CROC, no han logrado adaptarse completamente a estas nuevas realidades, y estamos viendo lo que considero una "revolución de la conciencia" en la clase trabajadora. Hoy, los trabajadores están más conscientes de sus derechos, y la tecnología ha transformado cómo se organizan y comunican, muchas veces de manera invisible para los empleadores. Esto exige que las empresas presten atención a las verdaderas necesidades de sus empleados, más allá de lo que



"MI EXPERIENCIA EN DISTINTAS EMPRESAS ME HA ENSEÑADO QUE EL VERDADERO LIDERAZGO RADICA EN ESTAR SIEMPRE UN PASO ADELANTE, ANTICIPÁNDOSE A LOS CAMBIOS Y PREPARADOS PARA ENFRENTAR NUEVOS DESAFÍOS".



¿Quién es Martiniano?

- ★ **Nombre:** Martiniano Rivera Flores.
- ★ **Nacionalidad:** mexicana.
- ★ **Empresa u organización:** Bocar Group.
- Apodo:** Martín o Marti.
- ¿Tienes hijos?:** dos hijas, una de 26 y una de 28 años.
- Profesión:** Administración de Empresas y una Maestría en alta dirección.
- ¿Mascotas?:** 4 perros Pomerania y un gato.
- Cargo:** Gerente Corporativo de Relaciones Laborales.
- Comida favorita:** Comida mexicana.
- Signo del zodiaco:** Capricornio.
- Edad:** 57.
- ¿Dónde vives?:** Toluca.
- Hobbies:** Hacer ejercicio 3 o 4 veces por semana. Me gusta correr entre 6 a 8 km de recorrido.

se consideraba valioso en el pasado. La diversidad, la inclusión y el respeto a los derechos humanos son ahora fundamentales para la administración efectiva de las empresas, y creo que este enfoque continuará evolucionando en el futuro, con un impacto significativo en la productividad y competitividad.

¿Qué aspectos de la cultura organizacional consideras fundamentales para el éxito de una organización?

Los temas clave para que las organizaciones tengan éxito son la adaptabilidad y la visión global. Las empresas no pueden limitarse a operar solo a nivel local; deben estar preparadas para interactuar con diversas culturas y perspectivas, lo que les otorga una gran vitalidad y oportunidad de crecimiento. Por ejemplo, en empresas como Bosch, la formación de líderes no se enfoca en un solo entorno, sino en desarrollar líderes multiculturales. Estos líderes

deben ser capaces de gestionar equipos en cualquier parte del mundo, ya sea en África, Asia, Alemania, España, Estados Unidos, Brasil o México, sin importar las diferencias culturales, de credo o enfoque. Este tipo de formación es crucial para manejar clientes globales y abrir puertas a nuevas oportunidades. Sin embargo, este éxito debe basarse en las personas. Aunque se ha hablado y escrito mucho sobre recursos humanos, pocas empresas se comprometen realmente a preparar a su gente. Algunos directivos prefieren no invertir en capacitación por temor a que los empleados se vayan pronto, pero es mucho más valioso tener personas bien capacitadas, aunque sea por poco tiempo, que contar con personal sin preparación que perpetúe errores.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Mi vocación de servicio, creo que ha sido un tema que aprendí desde muy joven y se me quedó grabado, que quien servía siempre obtiene beneficios. Empecé influyendo en grupos pequeños y creo que mis decisiones pueden influir en grupos grandes también. Mi segunda actividad para mi vida personal y laboral es contribuir en universidades, foros y congresos para aportar valor.

Entrevistado por: Fernanda Cala.



¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

El príncipe de Maquiavelo. Me ha ayudado a entender la parte humana del ejercicio del poder y el liderazgo.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Un paseo por las nubes, y Troya.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

Hay un lugar, que incluso estoy buscando la manera de conseguir un terreno allí. Se llama Malinalco, aquí cerca de Toluca. Es un lugar paradisíaco.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado/a?

La perseverancia.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Azul.



Adaptarse y avanzar

Catalina Rivera

Catalina Rivera, Gerente de Personas de Clínica Dávila, conocida cariñosamente como "Cata", es una mujer que ha demostrado que el crecimiento personal y profesional van de la mano.

Desde su infancia en un pequeño pueblo chileno, Catalina Rivera ha aprendido a aprovechar cada oportunidad que la vida le presenta, incluso en los entornos más desafiantes. Cata se dedica a aplicar todo lo que ha aprendido en su carrera para impulsar el talento y el bienestar de su equipo. Con una trayectoria de casi 20 años en recursos humanos, su enfoque se basa en una visión integral del negocio, donde el éxito de la empresa y la satisfacción de las personas son parte de un mismo ciclo virtuoso. En esta entrevista, nos comparte cómo su pasión por el aprendizaje continuo, su amor por el golf y su visión estratégica la mantienen en constante movimiento, siempre adaptándose a los cambios del entorno y buscando nuevas formas de inspirar a quienes la rodean.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Crecí en un pueblo pequeño, una comunidad que en esos tiempos era poco poblada, con unas 50 o 100 personas, más que nada por ser un lugar donde la gente iba de vacaciones. Viví solo con mi papá y un hermano que es dos años menor, y aunque mi abuela nos ayudaba un poco, aprendimos a ser autosuficientes. A veces había que luchar por los recursos, ya que los colegios públicos no siempre

cuentan con los mejores medios, ni con el entorno más seguro. Sin embargo, creo que todo eso te prepara para aceptar las oportunidades con una mente abierta. Crecer en este ambiente me ayudó a estar siempre dispuesta a aprovechar cada posibilidad que se me presentaba y a desenvolverme en contextos desafiantes.

"ESTOY CONVENCIDA DE QUE LLEGARÁ EL MOMENTO EN EL QUE QUIENES TRABAJAMOS EN GERENCIAS DE PERSONAS TAMBIÉN SEREMOS CONSIDERADOS PARA ROLES DE GERENCIA GENERAL".



¿Quién es Catalina?

★ Nombre: María Catalina Rivera Ortiz.	★ Nacionalidad: chilena.	★ Empresa u organización: Clínica Dávila.
Apodo: Cata.	¿Tienes hijos?: Dos niñas, una de 13 y otra de 6 años.	
Profesion: Psicóloga.	¿Mascotas?: Un gato.	
Cargo: Gerente de Personas.	Comida favorita: Comida de mar.	
Signo del zodiaco: Virgo.	Edad: 42.	
¿Dónde vives?: Santiago de Chile.	Hobbies: Juego golf.	

Con tu amplia experiencia en empresas grandes y corporativas, ¿cuál consideras que ha sido tu mayor logro en el desarrollo organizacional?

Trabajar en tantas industrias ha sido una experiencia enriquecedora, pero uno de los momentos más significativos fue en American Tower, cuando vivía en Estados Unidos y estaba a cargo del talento para África, Europa y Latinoamérica.

Lo que más me gustó fue que la empresa nos dio la oportunidad de desarrollar un proyecto a largo plazo para identificar y desarrollar los talentos del futuro. La organización entendía que era más sostenible y económicamente viable preparar a personas dentro de la empresa para que ocuparan posiciones críticas en otros países, en lugar de depender de la expatriación. Este proyecto involucró la identificación de talentos, su desarrollo, coaching, mentoring y darles oportunidades reales. Fue un proyecto de cinco años, y cuando me fui, los resultados aún no eran del todo visibles. Sin embargo, ver que después de los años, las personas que seleccionamos se convirtieron en CEOs y ocuparon las posiciones clave que imaginamos para ellos, fue increíble. Usamos tecnología y algoritmos, pero lo más importante fue el compromiso de la organización en invertir en talentos y tener la paciencia para dejarlos florecer. Sin duda, ha sido uno de los proyectos más bonitos en los que he trabajado.

En tu opinión, ¿cuáles son los elementos clave para construir y mantener un clima laboral positivo en una organización?

Creo que no existe una receta única que funcione en todas las empresas. He estado en organizaciones que estaban al borde del cierre, que quebraron, en



expansión, con baja productividad, o en procesos de fusión complicados, y en cada una de ellas, lo fundamental ha sido tener la capacidad y las herramientas para identificar la cultura, los valores, y entender qué esperan las personas que trabajan contigo. Es crucial poder proponerles un panorama organizacional que les dé propósito y los motive. Eso, para mí, es la clave del clima organizacional. Por ejemplo, he trabajado en plantas industriales con

"ENTENDER LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE ESTÁS, LEERLA CORRECTAMENTE Y OFRECER PROCESOS Y MOTIVADORES ADECUADOS ES LA CLAVE PARA MANTENERSE EN MOVIMIENTO Y EVOLUCIONAR EN CUALQUIER ENTORNO".

una edad pronta a retiro, y para esas personas, que estaban en una empresa que finalmente se cerraría, lo importante no era tener beneficios como un PlayStation o pufs en la oficina, como en otras, sino pensar en cómo se jubilarían, qué harían cuando llegara ese momento. En otros casos, en empresas con baja productividad, implementamos procesos desde el área de capital humano para que no cerraran, y ahí la motivación y el clima laboral dependían de buenos líderes, una comunicación clara y mostrarles el impacto de su trabajo. Entender la organización en la que estás, leerla correctamente y ofrecer procesos y motivadores adecuados, es la clave. No hay una solución única que funcione para todos.

¿Cómo te mantienes actualizada y motivada en un campo tan dinámico como el de Recursos Humanos?

Me encanta estudiar, es algo que me apasiona. Me interesa de todo, pero últimamente he estado muy enfocada en cómo el rol de recursos humanos, especialmente el mío, se trata de poner las herramientas y técnicas que conocemos al servicio del negocio. Al final del día, cuando el negocio está sano, las personas también lo están, y eso crea un ciclo virtuoso. Lo más reciente en lo que me he sumergido, y que me ha fascinado, son los nuevos procesos y tecnologías del futuro. De hecho, en 2023 obtuve una beca en Columbia Business School, donde estudié en Nueva York durante un año, con una estancia presencial de un mes. Fue increíble porque exploramos todas las tendencias que están





impactando a las organizaciones hoy y en el futuro, desde la sustentabilidad hasta la inteligencia artificial, pasando por blockchain, fintech, cambios políticos y en las formas de trabajo. Esto me dio una visión externa que valoro muchísimo. Ahora estoy muy interesada en entender más sobre el negocio, ya que vengo de la psicología y, aunque he trabajado en empresas, no tengo una formación formal en negocios. Estoy muy enfocada en la innovación, pero la inteligencia artificial no me estresa; sé que eventualmente todos la dominaremos, igual que con los celulares y el streaming. Lo que realmente me motiva es ver cómo estos cambios tecnológicos se transforman en cambios culturales, especialmente en las habilidades del futuro y cómo nos obligarán a adaptarnos más allá de lo formal.

¿Qué te motiva a seguir aprendiendo en tu carrera?

Creo que todavía tenemos un gran camino por recorrer como profesionales de capital humano, personas, recursos humanos, o como queramos llamarlo, en la mesa directiva. Llevo casi 20 años trabajando en este campo y he visto cómo, cuando recursos humanos no está en la mesa, se pierde una visión integral de la organización. A lo largo de los años, he notado que nuestra opinión se valora cada vez más, y cuando damos una perspectiva desde nuestro rol, pero con una visión de negocio, los resultados son claros: el negocio mejora, es más productivo, gana más, y la gente está más contenta. Esto me motiva a seguir profundizando en este enfoque. De hecho,

me encantaría algún día llegar a ser gerente general de una empresa. Estoy convencida de que llegará el momento en que quienes trabajamos en gerencias de personas también seremos considerados para roles de gerencia general. Aunque hoy estos puestos suelen ser ocupados por financieros, operacionales o comerciales, creo firmemente que en el corto plazo estaremos en el pipeline de talento para asumir esas posiciones. Lo técnico ya está cubierto, pero la sensibilidad para entender a los pacientes, clientes, mercados, comunidades y personas nos da una ventaja única dentro de las áreas de una organización.

Entrevistada por: Fernanda Cala.



¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

Cultura Organizacional y Liderazgo de Edgard Shein (1985). Explica con gran certeza y simplicidad lo que implica movilizar a las personas a través de los cambios técnicos, sociales y finalmente culturales. A pesar de los años, sigue siendo una guía indispensable y la base de las nuevas teorías organizacionales.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Soy cinéfila de corazón, dependiendo del estado de ánimo, puedo pasar por todos los géneros y décadas. Para no rendirse, Jamaica Bajo Cero (1993).

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocada?

Escuchar música.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

WhatsApp.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Rojo.

IMPULSANDO EL — WILLIAM GIRALDO CRECIMIENTO DESDE HR

William Eduardo Giraldo Cepeda, vicepresidente de Recursos Humanos para Colombia y Perú en CEMEX, es un líder que ha construido su trayectoria profesional sobre la base del crecimiento constante y la capacidad de adaptación.

Con 53 años y una pasión por el ciclismo, Will no solo se preocupa por mantenerse en forma, sino también por evolucionar en su carrera, manteniendo siempre un equilibrio entre el bienestar personal y el desarrollo profesional. Padre orgulloso de Valentina y Eduardo, y acompañado de su perro Berlín, William ha sabido liderar con humanidad y visión en una de las compañías más grandes de su industria.

En esta conversación, Will nos comparte cómo su pasión por la tecnología y la innovación ha sido clave para transformar la manera en que CEMEX gestiona el talento. A través de iniciativas como *Working Smarter*, nos cuenta cómo la digitalización no solo ha optimizado los procesos, sino que ha empoderado al talento para crecer y enfrentar los retos del futuro. Con un espíritu inquieto y siempre en movimiento, William sigue aprendiendo, inspirando a otros y buscando el balance perfecto entre trabajo y vida personal.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Creo que mi vida personal ha sido el motor de mi vida profesional. Te lo resumo brevemente: desde muy joven, mi entorno familiar cambió radicalmente,

"HOY, Y DE CARA AL FUTURO, LA TECNOLOGÍA ES UN HABILITADOR CLAVE PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD".

lo que me llevó a dar lo mejor de mí en todo lo que hacía. No tenía otra opción más que destacar en cada tarea que emprendía, siempre buscando hacerlo con excelencia y aportando un valor adicional. Con el tiempo, me di cuenta de que esa mentalidad fue lo que me ayudó a construir mi marca personal. Soy una persona con un fuerte espíritu emprendedor, creativa e innovadora, siempre tratando de ir más allá de lo que se espera. Eso sí, el camino no ha sido fácil; he tenido mis tropiezos y he aprendido de cada uno de ellos, pero esos retos son los que, al final, te forjan y te hacen crecer.

¿Qué habilidades o valores personales consideras esenciales para un líder en Recursos Humanos hoy en día?

Mira, empecemos por lo básico: un líder de Recursos Humanos, aunque suene cliché, debe partir por darle valor a las personas, este es un punto de partida fundamental. Ahora sobre esta base, ¿qué más le agregaría? Debe tener una gran capacidad de innovación, que va muy de la mano con la creatividad, porque al final, la innovación nace de ser creativo. Además, la habilidad de comunicación es esencial, así como una profunda sensibilidad hacia el negocio. No se trata solo de las personas, sino de cómo el negocio puede prosperar para crear las condiciones adecuadas. Debe haber un balance, ambos elementos tienen que caminar juntos. Finalmente, destacaría la capacidad de influir, pero no de cualquier manera, sino con argumentos sólidos basados en la experiencia y una conexión constante con el negocio. Esa influencia es clave para proponer cambios en la organización, asegurándose de que el enfoque en las personas nunca se pierda.

"EN CEMEX TENEMOS UNA ESTRATEGIA QUE LLAMAMOS DIGITAL FORWARD, QUE SE ENFOCA EN CÓMO RECOGEMOS Y GESTIONAMOS TODA LA INFORMACIÓN PARA TOMAR DECISIONES MÁS INFORMADAS Y CAPACITAMOS AL TALENTO PARA APROVECHAR AL MÁXIMO ESA INFORMACIÓN".



¿Quién es William?

★ Nombre: William Eduardo Giraldo Cepeda.	★ Nacionalidad: colombiano.	★ Empresa u organización: CEMEX.
Apodo: William Eduardo Giraldo Cepeda.	Profesión: Will.	¿Tienes hijos?: Valentina de 17 y Eduardo de 15.
Cargo: Vicepresidente de RH para Colombia y Perú.	Signo del zodiaco: Acuario.	¿Mascotas?: Un perro llamado Berlín .
¿Dónde vives?: Bogotá.		Comida favorita: Comida árabe.
		Edad: 53.
		Hobbies: Montar bicicleta, soy deportista.

La tecnología está revolucionando todos los aspectos de los negocios, incluyendo Recursos Humanos. ¿Cómo has integrado la innovación tecnológica en la gestión del talento?

Claro, lo primero que yo diría es: ¿para qué sirve la tecnología? Hoy, y de cara al futuro, la tecnología es un habilitador clave para mejorar el desempeño y la productividad. En Cemex, por ejemplo, tenemos una estrategia que llamamos *Digital Forward*, que se enfoca en dos aspectos fundamentales. El primero es la sensorización de la organización, es decir, cómo recogemos y gestionamos toda la información que manejamos para poder tomar decisiones más informadas. El segundo aspecto es cómo capacitamos al talento para que pueda aprovechar al máximo esa información disponible. Esto implica redefinir perfiles, dotar a las personas de nuevas habilidades y exponerlas a proyectos que potencien su crecimiento. En recursos humanos, tenemos una iniciativa global llamada *Working Smarter*, que se enfoca en dos líneas: centralizar procesos transaccionales y evolucionar nuestras plataformas de RH. Estamos impulsando el autoservicio, optimizando y automatizando procesos para hacer que todo sea más eficiente. Todo esto forma parte de un esfuerzo integral por adaptar la organización al futuro digital y asegurar que nuestras personas estén preparadas para aprovechar al máximo esta transformación.

Si no estuvieras en Recursos Humanos, ¿en qué otro campo te habrías imaginado desarrollando tu carrera y por qué?

Con el tiempo, y después de muchos años de carrera, me he dado cuenta de que el área de planeación estratégica me atrae mucho. Es un área fascinante porque, aunque tiene múltiples roles, se basa en un profundo conocimiento integral del negocio. El profesional que lidera esta área debe tener la capacidad de conectar todos los puntos de manera integral y proponer soluciones que

UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el podcast que más ha influido en tu vida?

Hackers del talento.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

En busca de la felicidad.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

Sueño con vivir en el campo en algún momento, en un entorno descontaminado que te permita tener contacto con lo básico.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado?

Hacer ejercicio.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

Microsoft Teams.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Azul oscuro.



"PARA MÍ, ADQUIRIR CONOCIMIENTO NO SOLO TE ENRIQUECE PERSONALMENTE, SINO QUE TE PERMITE ENTENDER DIFERENTES CULTURAS, DIFERENTES FORMAS DE HACER LAS COSAS, IDENTIFICAR MEJORAS Y CON EL TIEMPO UNIR PUNTOS".



garanticen el crecimiento y desarrollo del negocio a largo plazo. Esa visión global y la posibilidad de impactar en el futuro de la empresa es lo que la hace tan interesante para mí. De hecho, me hubiese gustado explorarla más, porque siento que es una de las alternativas en las que podría haberme enfocado por las oportunidades que ofrece para influir en la dirección estratégica de una organización.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Siempre parto de la idea de que uno nunca deja de aprender. Más allá de seguir creciendo dentro de la organización, todo se basa en el desempeño y en cómo haces las cosas. Actualmente, uno de mis mayores motivadores es poder compartir el conocimiento que he adquirido a lo largo de mi carrera. Con más de 27 años de experiencia en Recursos Humanos, he tenido la oportunidad de explorar la función casi de manera completa, acumulando experiencias y aprendizajes valiosísimos, gracias a la apertura con la que he afrontado cada desafío. Para mí, adquirir conocimiento no solo te enriquece personalmente, sino que te permite entender diferentes culturas, diferentes formas de hacer las cosas, identificar mejoras y con el tiempo unir puntos. Todo esto te lleva a pensar constantemente en cómo mejorar en tu día a día, como puedes generar valor agregado al negocio. Uno de los aspectos que nos roban el sueño en CEMEX es el de: crear la mejor experiencia en el mejor lugar para trabajar. Lo decimos y lo vivimos porque, al final, lo que más compromiso genera no son los beneficios tangibles como la compensación económica, sino cómo te sientes en la organización. Esa experiencia, lo que vives y sientes, es lo que realmente marca la diferencia y es sobre lo que trabajamos diariamente en la compañía, junto con mi equipo.

Entrevistado por: Fernanda Cala.

SIN LÍMITES

JOSÉ SOSA





¿Quién es José?

★ Nombre: José Alfredo Sosa Campos.	★ Nacionalidad: mexicano.	★ Empresa u organización: Ricoh Latin America Inc.
Apodo: Pepe.	¿Mascotas?: Un pointer que se llame Luke (por Skywalker).	
Profesión: Licenciado en administración.	Comida favorita: Soy carnívoro a tope, la carne en todas sus formas.	
Cargo: director de RH en Ricoh Latam.	Edad: 42.	
Signo del zodiaco: Sagitario.	Hobbies: Paintball, la X-Box, la lectura, ver películas y tomar cerveza (la Modelo es mi favorita).	
¿Dónde vives?: Ciudad de México.		
¿Tienes hijos?: José Enrique, 4 años.		

Con apenas 42 años y una extensa trayectoria en variadas industrias, el hoy director de HR en Ricoh Latin America Inc. dejó una hermosa guía a las nuevas generaciones: "Hay que tomar riesgos, perspectiva y expandirse a través del conocimiento" porque "uno no sabe de qué es capaz hasta que lo intenta".

POR XIMENA DESALOMS

En menos de 8 años, *Pepe* Sosa se imagina retirado del mundo corporativo y disfrutando de nuevos emprendimientos y desafíos. Quiere ser alguien inspirador para su hijo, José Enrique, que hoy tiene apenas 4. Sueña con irse a vivir al bosque, sin tecnología, desintoxicarse por un tiempo. Este amante de la carne, de la X-Box, del Paintball, de los libros y la cerveza rubia, supo calzarse el esmoquin, pero también las botas y el overol. Hoy es director de HR de Ricoh Latin American Inc. y sabe que está logrando lo que siempre soñó: impactar positivamente en las personas.

Lo primero que siempre queremos saber, *Pepe*, es un poco de tu historia. ¿Cómo fueron esos primeros pasos, vos estudiaste Administración de Empresas, cómo fue tu crecimiento en la parte profesional?

Estudí Administración y, desde antes de terminar la carrera, sabía que quería dedicarme a Recursos Humanos por mi interés en el relacionamiento con la gente y mi propio crecimiento personal. Realicé mis prácticas en RH y también mi servicio social, enfocado en ayudar a las personas. Por ejemplo, ayudé a personas ciegas a transcribir libros, convirtiéndolos luego en braille. Después de eso, trabajé en varias industrias. Empecé en Palacio de Hierro, una empresa de retail de lujo en México, en el área de capacitación. Dado mi interés en el trabajo con la gente, el área de capacitación fue mi primer punto de partida. Palacio de Hierro tenía un eslogan que decía "Soy totalmente Palacio", y, bueno, yo lo fui durante dos años. Fue una experiencia increíble, donde hasta tenía descuentos en productos de lujo, algo que mi novia de entonces disfrutaba mucho. Pero, cuando dejé la empresa y perdí esos beneficios, ¡ella también me dejó! (*risas*). Después, viví un cambio radical al pasar de una empresa de retail de lujo a

"LO QUE MÁS ME MOTIVA A SEGUIR CRECIENDO ES EL IMPACTO EN LAS PERSONAS: AYUDARLAS, GUIARLAS, ACOMPAÑARLAS".

una industrial, en una cementera, fue del esmoquin a usar casco y botas. Fue una decisión complicada pero muy importante, ya que me permitió un crecimiento profesional enorme, y también personal porque tuve que mudarme cerca de la Ciudad México para independizarme a los 24 años, algo que deseaba hacer. Aunque no tenía experiencia con sindicatos, me dieron la oportunidad de entrar. No sé qué vieron en mí, pero acepté el reto, y eso marcó una gran diferencia en mi vida profesional.

¿Y qué piensas qué vieron en ti para buscarte sin tener esa experiencia que se necesitaba, sobre todo, con el tema de los sindicatos?

Me busco Andrés Arias y se dio después de varios intentos. Ya sabes cómo es cuando te ponen los requisitos: te listan mil cosas y te piden experiencia específica, pero yo solo tenía experiencia dando cursos. Para mí fue como una cuestión divina. Me fue muy bien en todos los sentidos. Estuve 8 años en Holcim, cinco en una planta de cemento y después tres años en el corporativo. Pero después de 8 años, uno se pregunta: "¿Y qué sigue?". Me estaba yendo muy bien, pero sentí que necesitaba un cambio. En mi experiencia, si te mantienes más de 5 años en un mismo rol, empiezas a perder valor, no solo en el mercado, sino que también te encajonas en una forma de trabajar. Entonces, tomé una decisión arriesgada. Creo que a veces hay que dar un paso atrás para tomar impulso. Cuando surgió la oportunidad en Fujifilm, decidí aceptar una posición gerencial con un equipo de trabajo, aunque eso significaba ganar menos y tener menos prestaciones. Pensé: "Si no lo hago ahora, no sé cuánto tiempo más va a pasar". Fue un paso atrás económicamente, pero un paso adelante en experiencia de liderazgo. Después de 2 años, me buscaron de Ricoh, otra empresa japonesa de tecnología. Creo que fue la mejor decisión que tomé en mi vida profesional, porque Ricoh me ha permitido desarrollarme y hacer lo que mejor sé hacer. Llevo 5 años aquí, donde fui promovido a director en México.

"EL LIDERAZGO SE VA TRANSFORMANDO, Y RH DEBE ESTAR PREPARADO PARA ACOMPAÑAR A ESOS LÍDERES MÁS JÓVENES CON NUEVAS IDEAS".



¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?:

La suma de todos, pero Deja de Ser Tú (de Joe Dispenza), es un libro que me retó, me hizo pensar que puedes hacer las cosas de manera diferente y lograr lo que tú quieres. El cerebro puede reconfigurarse, el mundo de las posibilidades en ti mismo. También me gustan todos los libros de Brian Tracy.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Corazón Valiente, la veo y siempre termino llorando.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

Cualquier lugar que sea en el bosque, rodeado de la naturaleza y aislado de la tecnología.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado?

El ejercicio, la lectura, la relajación y dormir.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?:

El celular. Y el drive es una maravilla, lo que tiene que ver con el trabajo colaborativo.

¿Qué color te representa mejor como persona?:

El rojo, porque me representa vida, la pasión por la vida. No lo visto mucho, pero la esencia del color es la que me gusta muchísimo.



Recién dijiste que estás súper contento porque en Ricoh te dieron la oportunidad de hacer lo que realmente sabes hacer. Defíneme eso, para vos, ¿qué es lo que realmente sabes hacer?

Lo primero es impactar en la gente. La parte que más me gusta es impactar en el desarrollo de las personas. Aquí hay mucho campo para hacerlo, muchas oportunidades de impacto a través de programas, cursos y diferentes esquemas.

Lo segundo es que las decisiones que se toman siempre son consultadas con Recursos Humanos. La voz de RH tiene un peso, y eso para mí es súper importante. A diferencia de las otras empresas, donde era más un área administrativa o de soporte, en Ricoh nuestra área es un socio estratégico y de valor. Todas las decisiones importantes siempre se consultan con RH, lo que permite que se agregue valor a través de nuestras decisiones y aportaciones. Eso me encanta. Además, esta compañía tiene mucho trabajo con todos los países de Latinoamérica. Estamos en 13 países de la región y, aunque es una empresa japonesa, se agrupa por regiones. En el caso de Latinoamérica, tenemos mucha comunicación con Brasil, Uruguay, Argentina, Colombia, entre otros. Yo puedo trabajar casi a diario con personas de diferentes países y eso enriquece muchísimo, el poder compartir experiencias, conocimientos y prácticas con colegas.

¿Cuál crees que ha sido la iniciativa más creativa que tomaste en tu rol? ¿Y cómo impactó en el equipo o en la organización?

Creo que fue justamente en Fujifilm, en una Dirección General donde no creían tanto en el desarrollo o en los cursos. El director general en ese entonces no invertía mucho en temas de capacitación. Lo primero que detecté fue un problema de liderazgo y si bien la primera propuesta que hice me la rechazaron, lo convencí de que era fundamental. La insistencia y la forma de presentarle una solución diferente, no solo

con números sino mostrando cómo podría impactar, fue lo que lo convenció. Y no fue un simple cursito; fue un programa que duró un año completo en la compañía para poder impactar en el liderazgo. Fue como una especie de escuela, y por supuesto, me apoyé con un consultor. Al final, creo que no vi el impacto real de ese programa porque me fui a Ricoh antes de que concluyera, pero fue muy gratificante poder convencer al director general de que necesitaba hacer algo con sus líderes, darles herramientas. En una empresa donde típicamente no se hacía, eso fue algo muy bueno para la gente. No sé cómo les haya ido después, pero sí fue gratificante ver ese cambio.

“EN LAS EMPRESAS SIEMPRE NOS ENFOCAMOS EN PLANES PARA REFORZAR LAS DEBILIDADES Y EL FOCO DEBE ESTAR EN LO QUE UNO ES REALMENTE BUENO PORQUE ESO TE HARÁ CRECER Y BRILLAR EXPONENCIALMENTE”.



¿Alguna lección de vida que hayas aprendido fuera del trabajo y te haya cambiado tu forma de liderar? ¿Tal vez de una experiencia personal?

Tengo tres experiencias que me encanta compartir y que me ayudaron a mí. La primera es tomar riesgos. Para crecer, tienes que tomar riesgos. Cuando me fui a vivir a otra ciudad, tomé un riesgo muy grande, pero si no lo hubiera hecho, no habría aprendido tantas cosas. Entonces, creo que una lección importante de vida es que, si quieres crecer y tener mejores oportunidades, tienes que tomar riesgos.

Lo segundo es tomar perspectiva. Cuando tuve que dar ese paso hacia atrás para tomar impulso, a pesar de perder algo en el momento, después pude ganar mucho más. Eso lo logras cuando tomas perspectiva de lo que quieres para el futuro. Y lo tercero es que, para crecer, tienes que expandirte. ¿A qué me refiero? Más allá de mi trabajo profesional en la oficina, doy cursos, conferencias y apoyo a la gente. Esto no solo me genera ingresos, sino que también me permite impactar en las personas. Para ello, debo prepararme, no solo jugar X-box; tengo que leer, estudiar y formarme constantemente. Creo que estas son tres grandes lecciones que me han ayudado a liderar de manera diferente. Y le enseñé a mi equipo lo mismo: tienen que tomar riesgos, tomar perspectiva de lo que quieren y expandirse a través del conocimiento, el estudio y la preparación. Definitivamente, esas experiencias me han marcado.

Imagina que estamos en el 2030, ¿cuál crees que va a ser el mayor reto que tendrá Recursos Humanos en el futuro?

Esa pregunta es de coaching súper avanzado, está buenísima porque, de hecho, la hacemos. Lo

primero es la atracción de talento que es y seguirá siendo un reto en un mercado cada vez más competitivo. Segundo, el estilo de liderazgo seguirá transformándose, porque cada vez encontramos líderes más jóvenes. Hoy vemos Ceos de treinta y tantos años a diferencia de hace no mucho tiempo cuando el CEO era la persona más experimentada de la empresa. Creo que el estilo de liderazgo se va a ir modificando hacia personas más jóvenes con nuevas ideas y tendencias, y Recursos Humanos debe estar preparado para acompañar a esos líderes. Y tercero, creo que cada época y cada año son más exigentes, y eso hace que RH deba estar más cerca del cliente final. Si las empresas no cuentan con tecnología de punta, ese será un gran reto: disponer de tecnología y herramientas de software adecuadas. Pero, si ya la tienen, en un mundo más digital, una cultura orientada al cliente será mucho más importante y necesaria, justamente para no perder esa parte de la conectividad con la gente. Creo que esos serían los tres retos que veo, no solo en el 2030, sino que ya están sucediendo.

"PARA CRECER, TIENES QUE TOMAR RIESGOS... SI NO LO HUBIERA HECHO, NO HABRÍA APRENDIDO TANTAS COSAS".



¿Qué es lo que te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Independizarme, definitivamente. Antes decía que me quería retirar a los 30, después a los 35, luego a los 40, y ya tengo 42... así que, siendo realista, lo que me gustaría es retirarme a los 50. Y con "retirarme" me refiero a dejar de trabajar en compañías para hacer otro tipo de cosas, reinvertir y reinventarme. Ese es mi sueño.

También me motiva ser un ejemplo para mi hijo. Ahora es pequeño, pero cuando yo tenga 60 o 65 años, él va a tener 19. Quiero ser un ejemplo para él y, sobre todo, tener un impacto. Lo que más me motiva a seguir creciendo es el impacto en las personas: ayudarlas, guiarlas, acompañarlas. También quiero demostrar que puedo hacer más. Es como dice Joe Dispenza en su libro: *uno no conoce sus límites hasta que los pone a prueba*. La vida me ha enseñado eso: no sabes de qué eres capaz hasta que lo intentas. Mientras haya vida, hay que seguir dándolo todo.

¿Algún mensaje que quieras dar a las nuevas generaciones?

Algo que me ha marcado mucho, y en lo que también he estado reflexionando últimamente, es que hay que enfocarse en tus potenciales, en tus talentos y fortalezas. En las empresas siempre nos enfocamos en planes para reforzar las debilidades y el foco debe estar en lo que uno es realmente bueno porque eso te hará crecer y brillar exponencialmente.

"LA ATRACCIÓN DEL TALENTO, EL ESTILO DE LIDERAZGO Y LA TECNOLOGÍA, SERÁN TRES DE LOS PRINCIPALES RETOS QUE HR SEGUIRÁ TENIENDO PARA EL 2030".

RICOH
imagine. change.

FÁTIMA JIMÉNEZ

EL PODER

DEL SERVICIO

Con una sonrisa que refleja la calidez de su tierra natal, Paraguay, Fátima Jiménez, Gerente de Recursos Humanos de Equifax, nos abre las puertas de su vida y su carrera.

Como la menor de ocho hermanos, Fátima Jiménez aprendió desde pequeña la importancia de la familia, el amor y la resiliencia, valores que hoy transmite a su equipo con una empatía que desborda. Madre de dos hijos adolescentes, encuentra en ellos la motivación diaria para ser un ejemplo de perseverancia y dedicación, tanto en su vida personal como profesional. Conversamos con ella sobre su trayectoria, sus desafíos y cómo ha logrado que su equipo en Paraguay se convierta en un modelo a seguir dentro de una gran organización.

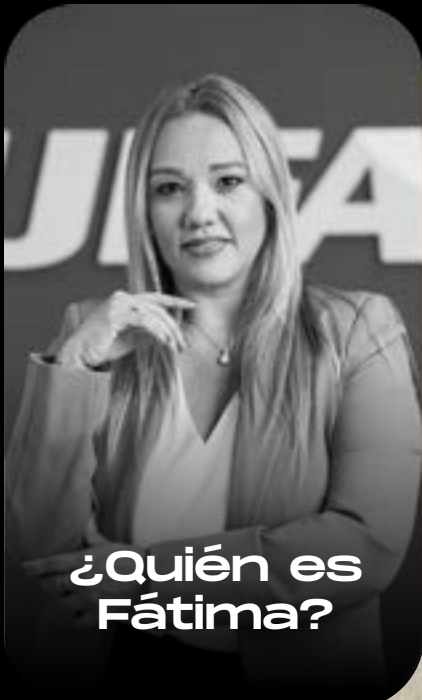
Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Soy la menor de ocho hermanos, y eso ha marcado gran parte de mi vida. Crecí rodeada de amor, cuidados y el constante apoyo de mi familia, especialmente de mis padres, quienes siempre fueron mis modelos a seguir.

Mi papá, en particular, me impulsaba a superarme en todo aspecto, inculcándome la importancia de ser buena persona y destacarme en lo que hiciera, tanto a nivel personal como laboral. Recuerdo que, antes de terminar el bachillerato, quería empezar a trabajar, incluso como empaquetadora, pero mi papá insistió en que debía formarme primero. Me inscribí en un curso de dactilografía computarizada, algo que en su momento no entendí, pero que hoy agradezco porque me abrió las puertas a mi primer empleo. Desde joven, supe que el trabajo con personas era lo mío, y eso me llevó a estudiar psicología. Mi carrera en Equifax, que comenzó en la empresa familiar, me ha permitido crecer y adaptarme a un entorno en constante cambio. Estoy agradecida por los desafíos que he enfrentado, porque me han exigido estar siempre al día, formándome y evolucionando, tanto personal como profesionalmente. Hoy disfruto profundamente de lo que hago y de cómo hemos crecido en Paraguay, enfrentando juntos cada nuevo desafío.

¿Qué valores personales consideras fundamentales y cómo los aplicas en tu rol como Gerente de Recursos Humanos?

Para mí, lo más importante es la vocación de servicio y la empatía. Aunque nunca podemos estar en el lugar de otra persona ni ver el mundo exactamente como lo ve, creo firmemente en el esfuerzo de entenderla. Es fundamental intentar descubrir con qué carga



¿Quién es Fátima?

★ Nombre: Fátima Jiménez Insaurralde.	★ Nacionalidad: Paraguay.	★ Empresa u organización: Equifax.
Apodo: Fá.		¿ Tienes hijos? : dos hermosos hijos: Lucas de 18 y Agustina de 15.
Profesión: Psicóloga laboral y una Maestría en gestión de recursos humanos.		¿ Mascotas? : sí, tenemos 4 perritos.
Cargo: Gerente de Recursos humanos.		Comida favorita: Paella.
Signo del zodiaco: Tauro.		Edad: 46.
¿ Dónde vives? : Asunción.		Hobbies: Me encanta viajar, conocer nuevos lugares, ver series.

"ESTOY AGRADECIDA POR LOS DESAFÍOS QUE HE ENFRENTADO, PORQUE ME HAN EXIGIDO ESTAR SIEMPRE AL DÍA, FORMÁNDOME Y EVOLUCIONANDO, TANTO PERSONAL COMO PROFESIONALMENTE".

emocional o experiencias está lidiando, escucharla atentamente y mantener siempre la mente abierta. Lo más valioso es poder ofrecer ayuda sin juzgar, estar siempre dispuesta a extender una mano amiga, ya sea para apoyar su desarrollo personal o profesional, o para acompañarla en un momento difícil. Servir a los demás y tener la capacidad de ser empática es lo que considero esencial en cualquier relación humana. Es esa facilidad para ponerse en los zapatos del otro, sin prejuicios, lo que realmente hace la diferencia.

¿Cómo manejas la gestión del cambio dentro de la organización, especialmente en tiempos de incertidumbre o crisis?

Lo bonito de trabajar en Equifax es que el cambio es una constante. En nuestras reuniones, siempre comentamos cómo, justo cuando superamos un gran proceso o una transformación importante, aparece algo nuevo que nos desafía de nuevo. También coincidimos en que, sin cambios, las empresas no sobreviven. Entonces, ¿cómo nos preparamos? La clave es estar siempre cerca de los colaboradores,




brindarles el apoyo y el respaldo que necesitan, y ofrecer la formación adecuada para enfrentar el próximo cambio. Un ejemplo de esto es la actual migración de Equifax a la nube, un proceso que implica dejar atrás los servidores físicos locales, y que representa una transformación enorme para la empresa. En momentos así, la gente necesita sentirse contenida y bien informada, entender por qué se están implementando estos cambios y cómo les afectará. Es fundamental que se sientan parte del proceso, porque si excluyes a las personas y simplemente impones decisiones, el compromiso se pierde. Por eso, es esencial comunicar de manera clara, escuchar sus preocupaciones y proporcionarles las herramientas necesarias para que puedan alcanzar los objetivos esperados. La formación técnica y el acompañamiento son vitales en estos momentos de transformación.

¿Podrías compartir un ejemplo de un proyecto o iniciativa en Equifax que te haya llenado de orgullo?

Hay dos momentos que realmente marcaron mi trayectoria en Equifax. El primero fue en 2013, cuando Informconf, la empresa familiar en la que trabajábamos se integró a una multinacional. Este proceso trajo consigo una gran incertidumbre: los colaboradores tenían muchas dudas y temores sobre lo que vendría, sobre quiénes serían nuestros nuevos jefes y cómo cambiaría todo. Fue increíblemente gratificante ver cómo logramos demostrar nuestra experiencia y conocimiento, superando las expectativas y adaptándonos a una cultura que, en ese momento, nos era completamente desconocida. Lo más hermoso de todo fue que, a pesar de los cambios, mantuvimos la calidad y la calidez de

"EL CAMBIO ES UNA CONSTANTE... ENTONCES, ¿CÓMO NOS PREPARAMOS? LA CLAVE ES ESTAR SIEMPRE CERCA DE LOS COLABORADORES, BRINDARLES EL APOYO Y EL RESPALDO QUE NECESITAN, Y OFRECER LA FORMACIÓN ADECUADA PARA ENFRENTARLO".



UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

Matar a mis gigantes, de Tim Teasdale.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

Soy más de ver series y depende mucho del momento en el que esté.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

La evolución no depende del lugar sino de adentro. Pero si puedo vivir afuera viviría en Italia.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocada?

Agradecer por un nuevo día y ofrecer lo que me depara el día. Planificar, me gusta llevar una agenda con los temas del día.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

Plataformas de Payroll, Gestión de personas, sin descuidar la interacción personal que para mí es fundamental.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Rojo, es elegante, marca presencia y fuerza.



"MI DESEO ES DEJARLES UN LEGADO, QUE PUEDAN RECORDAR CUANDO YO NO ESTÉ, CÓMO ME ENFRENTÉ A LA VIDA Y CÓMO LO QUE HICE DEJO UNA HUELLA".

nuestro equipo. Hoy, somos un referente para otros países dentro de Equifax; a menudo escuchamos "consulta con Paraguay, ellos saben cómo hacerlo". Ver ese reconocimiento al trabajo de todo el equipo es algo que me llena de orgullo. El segundo momento clave fue el año pasado, cuando por primera vez certificamos como una empresa Great Place to Work, alcanzando un porcentaje del 92%, y este año logramos recertificarnos con el 96% de respuestas favorables. Es un logro enorme, siendo el primer y único país dentro de Equifax en lograrlo, lo que demuestra lo bien que se siente nuestra gente trabajando aquí. Estos dos momentos han sido fundamentales en mi desarrollo profesional en Equifax.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Mis hijos son mi mayor motivación. Siempre he querido ser un ejemplo para ellos, de la misma manera que mis padres lo fueron para mí. Quiero que vean que todo lo que se hace con amor, perseverancia, paciencia y entusiasmo trae resultados positivos, ya sea a corto o largo plazo. Es importante que aprendan a no rendirse, a no bajar los brazos, y a atreverse, porque no hay límites cuando uno está convencido de que puede lograrlo. Pero también es fundamental estar siempre preparado para las oportunidades y desafíos que se presenten en el camino. Ellos son realmente mi motor, y mi deseo es dejarles un legado

que, cuando yo ya no esté, puedan recordar cómo me enfrenté a la vida y cómo lo que hice dejó una huella. Esto también lo aplico en mi trabajo. Me gustaría que, al no estar, se note mi ausencia y se recuerden las cosas que hacía, que de alguna manera pueda trascender y dejar una marca en quienes me rodean.

Entrevistada por: Fernanda Cala.



“La curiosidad es el motor

transformador”

Alejandro Briceño

Conocer a Alejandro Briceño, director de Customer Success de MyGwork es descubrir a un líder que combina la calidez humana con una mente aguda y siempre en movimiento.

Desde su infancia en Venezuela, donde sus primeras pasiones lo llevaron a estudiar ingeniería química, hasta su vida actual en Madrid, este apasionado por los viajes ha seguido un camino guiado por la curiosidad y el deseo de hacer la diferencia en el mundo. Alejandro Briceño ha pasado de ser ingeniero químico para convertirse en un referente en la creación de entornos de trabajo inclusivos en MyGwork, una plataforma profesional para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. La plataforma se enfoca en la población LGBTIQ+ para ayudar a la comunidad a buscar empleo, conectar con otros profesionales, asistir a eventos, entre otras cosas. Su curiosidad no se detiene, y su amor por las experiencias extremas lo llevan a explorar constantemente nuevas formas de aprender e inspirar a su equipo.

Cuéntanos un poco de tu historia, ¿cómo tu vida personal te ha llevado a un crecimiento constante en tu vida profesional?

Nací y me crié en Venezuela, donde estudié ingeniería química porque era bueno en matemáticas y química, aunque al graduarme descubrí que no era lo que me apasionaba. Durante mis años universitarios, mi participación como voluntario en AIESEC (Análisis Integral de Seguridad Ciudadana) me hizo darme cuenta de que lo mío era la gente, lo que me llevó a certificarme como coach profesional a los 23 años. Después de trabajar en una startup, donde crecí de consultor a director de experiencia de empleado, decidí unirme a MyGWork. En esta empresa, promuevo espacios laborales saludables y seguros para que las personas puedan ser auténticas sin temor a discriminación. Esta labor me llena porque veo un impacto tangible en la vida de las personas, quienes agradecen poder sentirse felices y seguras en su entorno laboral. MyGWork me ha permitido combinar mi pasión por las personas con mi deseo de hacer un cambio significativo, y aunque trabajo remotamente desde Madrid, me siento profundamente conectado con nuestra misión global de promover la diversidad y la inclusión.



En tu rol como coach y profesor, ¿qué es lo que más te ha enseñado a ti mismo sobre el liderazgo y la gestión de personas?

Creo que enseñar es aprender dos veces, ya que, para impartir un tema, debes dominarlo completamente. No quiero ser como muchos de los profesores que tuve, quienes solo repetían lo que decía el libro. Mi objetivo es aportar valor en cada clase, por eso mis sesiones son dinámicas, con debates y reflexiones que promuevan el pensamiento crítico. No pretendo saberlo todo, y detesto a quienes se creen omniscientes; incluso la inteligencia artificial, como ChatGPT, puede saber más que un profesor. Para mí, lo esencial es cómo se entrega el mensaje, y mi experiencia como coach y profesor me ha enseñado a escuchar, empatizar y entender las necesidades de los estudiantes. La formación debe

"MANTENERME ACTUALIZADO ME PERMITE RETRANSMITIR ESTE CONOCIMIENTO A MI EQUIPO A TRAVÉS DE UN MODELO EN CASCADA, DONDE ORGANIZO REUNIONES Y CAFÉS PARA DISCUTIR ESTRATEGIAS, NO SOLO RELACIONADAS CON LA, SINO TAMBIÉN CON EL ÉXITO DEL CUENTE".



¿Quién es Alejandro?

★ Nombre: José Alejandro Briceño.	★ Nacionalidad: venezolano.	★ Empresa u organización: MyGwork.
Apodo: Alex.	Profesión: Ingeniero Químico.	¿ Dónde vives?: Madrid.
Cargo: Director de Customer Succes.	Comida favorita: Lasagna.	Edad: 33.
Signo del zodiaco: Virgo.	Hobbies: Viajar, soy trotamundos. También me gusta dar charlas y me gustan las experiencias extremas.	



"CREO FIRMEAMENTE QUE LA CURIOSIDAD ES EL MOTOR TRANSFORMADOR DE LAS ORGANIZACIONES. SI MANTENEMOS VIVA ESA CURIOSIDAD, EL APRENDIZAJE SERA CONSTANTE".

ser práctica, aplicable en el día a día, y lo que más he aprendido es a ser una persona que escucha más para poder ofrecer lo que realmente necesitan aprender. Con la rápida evolución de la tecnología, promover un ambiente de aprendizaje continuo es fundamental para mantenerse relevante y efectivo en la enseñanza.

Con la evolución rápida de habilidades y tecnologías, ¿cómo promueves un ambiente de aprendizaje continuo? ¿Cómo te aseguras de que tu equipo esté siempre un paso adelante?

El mundo cambia rápidamente y creo que es fundamental mantener un aprendizaje continuo a lo largo de la vida. Personalmente, aprendo de diversas fuentes, no solo de libros, sino también de foros y canales de YouTube, especialmente sobre inteligencia artificial. Me encanta *AI Foundation*, un canal que enseña a crear agentes personalizados de IA para tareas como escribir correos o posts en LinkedIn. Mantenerme actualizado me permite retransmitir este conocimiento a mi equipo a través de un modelo en cascada, donde organizo reuniones y cafés para discutir estrategias, no solo relacionadas con IA, sino también con el éxito del cliente. Creo firmemente que la curiosidad es el motor transformador de las organizaciones. Si mantenemos viva esa curiosidad, el aprendizaje será constante. Por eso, comparto

UN POCO DE ROCK

¿Cuál es el libro que más ha influido en tu vida y por qué?

Sapiens, una breve historia de la humanidad de Yuval Noah Harari.

¿Una película que te inspire a seguir avanzando?

La vida es bella.

¿Un lugar donde te gustaría vivir para inspirarte a evolucionar?

En las ciudades que son muy tecnológicas como Tokio y Seúl.

¿Cuál es el hábito diario que te mantiene enfocado?

Hacer una checklist para cumplir mis objetivos de forma concreta.

¿Una herramienta tecnológica que consideras esencial para tu trabajo?

Desde que llegó el Chat-GPT no la dejo de usar.

¿Qué color te representa mejor como persona?

Blanco.

"EL MUNDO CAMBIA
RÁPIDAMENTE Y CREO
QUE ES FUNDAMENTAL
MANTENER UN
APRENDIZAJE CONTINUO A
LO LARGO DE LA VIDA".

continuamente enlaces, recortes de periódicos y cualquier recurso que pueda inspirar a mi equipo, fomentando un ambiente donde el conocimiento fluye y se aplica de manera práctica.

¿Qué te motiva a seguir creciendo y aprendiendo en tu carrera?

Crear una cultura de colaboración en una organización es complicado y no hay una receta mágica. Cada organización debe definir cómo quiere fomentar esa colaboración. En mi experiencia, los entornos en los que he trabajado han sido colaborativos porque trato a las personas con amabilidad, aunque también tengo un carácter directivo que busca resultados. Es posible ser firme y amable al mismo tiempo, y creo que tratar a la gente con respeto y amabilidad se refleja en cómo te tratan de vuelta. Si te comportas de manera arrogante o distante, es probable que no recibas la colaboración que necesitas. En cambio, cuando eres accesible y dispuesto a ayudar, los demás estarán más dispuestos a ayudarte también. Es como pedir favores con amabilidad; la actitud con la que lo haces determina la respuesta que obtienes.

Entrevistado por: Fernanda Cala.



mygwork

Rocking Talent

¡Visita
rockingtalent.com!

