



estilogerencial.com
2024 - Año 10 No. 84
ISSN 2346-3945

Editorial

10 años de pasión

Modelo SUPLACOL

Abogadas líderes en el mundo startups

Alivia el dolor menstrual gracias a la tecnología

Psicólogos Clínicos

5 tips para cuidar tus finanzas de posibles ciberdelitos

7 tendencias de consumo

4 ventajas que tienen los comercios que usan tecnología

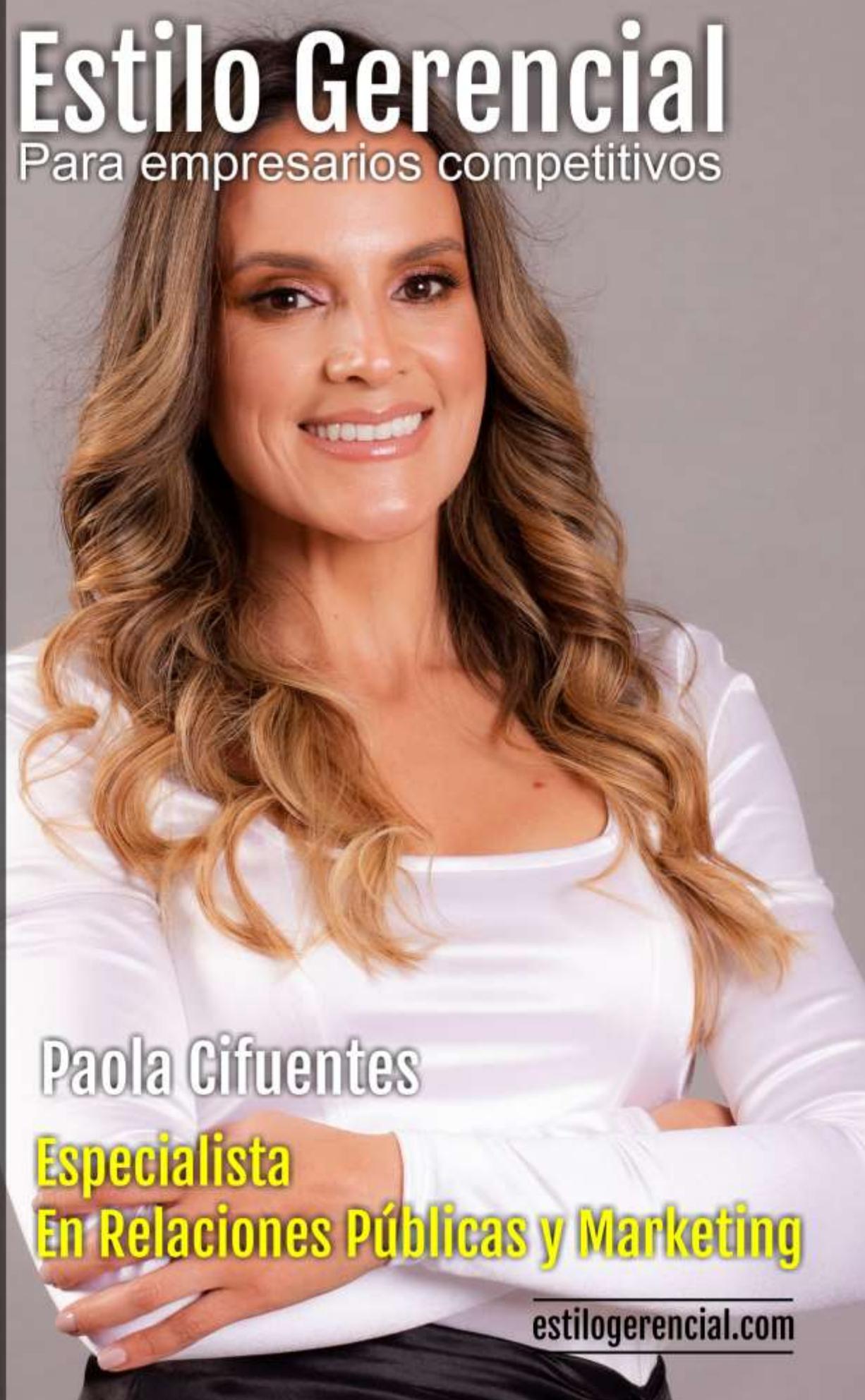
Los 10 errores más comunes al crear comisiones de ventas

La Consultoría Empresarial

ESPECIAL:
Liderazgo emocional

Estilo Gerencial

Para empresarios competitivos



Paola Cifuentes

Especialista
En Relaciones Públicas y Marketing

estilogerencial.com



G Estilo Gerencial Para empresarios competitivos

Nuestra prioridad es aportar a la formación de los cuerpos directivos de Iberoamérica mediante la provisión de periodismo empresarial de alta calidad: la revista web estilogerencial.com es un medio para que los consultores se den a conocer utilizando para ello artículos con temas de educación empresarial que orienten a los gerentes para resolver los retos de la actividad directiva. La revista es de circulación gratuita, no cobramos por las suscripciones ni cobramos por la participación de los consultores; y no pagamos por los artículos. Contamos con 32 mil suscriptores directos, además de quienes nos siguen por las redes sociales. Recuerde descargar las ediciones anteriores desde nuestra web estilogerencial.com

estilogerencial.com
2024 - Año 10 No. 84
ISSN 2346-3945

Dirección Editorial
Wilson Garzón Morales

Grupo de Estudios Empresariales
Escueladelservicio.com

Fotos: Freepik - Paxabay

Los contenidos son para el aprendizaje y por lo tanto son de libre uso. Los conceptos emitidos en los artículos no comprometen las opiniones de los editores.

Pensamiento



Siempre puedes ser más

Contenido

Editorial.....	5
Trabajamos por tener clientes totalmente satisfechos.....	6
El poder del lenguaje corporal para el éxito de negocios de alto nivel.....	8
Abogadas líderes en el mundo startups:	10
El empoderamiento: un aspecto crucial para la equidad de género en las TICs	12
Alivia el dolor menstrual gracias a la tecnología	14
8M: ¿La inteligencia artificial es feminista?	16
Empoderamiento Digital: Mujeres liderando la revolución tecnológica	18
Mujeres innovadoras: protagonismo femenino en el mundo startup	21
Mujeres inversionistas: protagonismo del género en el mercado inmobiliario.....	22
Psicólogos Clínicos: Pilares de la Salud Mental cada vez con más empleabilidad en Colombia	24
5 tips para cuidar tus finanzas de posibles ciberdelitos	26
7 tendencias de consumo: ¿Qué buscan y valoran los compradores?.....	28
4 ventajas que tienen los comercios que usan tecnología	30
Cómo pueden identificar los minoristas si sus negocios están preparados para el futuro	32
Los 10 errores más comunes al crear comisiones de ventas.....	34
Control de Acceso:.....	38
¿Cómo impulsar sus inversiones con una inflación anual a la baja?.....	39
La Consultoría Empresarial.....	41
Liderazgo Emocional	42



Inspiramos,
ideamos,
viabilizamos
y aplicamos

soluciones digitales para
sofisticar las operaciones de
nuestros clientes.



Servicios:

Páginas web:

Un sitio web creativo y
preparado para
generarte ventas.



Aulas virtuales:

Un campus intuitivo
y práctico.



Tienda Online:

Un Ecommerce que
genere ventas 24/7



Contáctanos:
+57 312 777 6585
+57 321 800 1252
www.cvgroup.co



Esta promo es para ti

Editorial

10 años de pasión

En un mundo empresarial en constante cambio y evolución, la necesidad de formación y actualización para directivos es más crucial que nunca. En este contexto, la revista Estilo Gerencial celebra su décimo aniversario, consolidándose como una referencia indispensable para la formación de líderes empresariales en América Latina.

Desde el inicio, Estilo Gerencial se propuso un objetivo claro: ofrecer contenidos de alta calidad que proporcionaran herramientas prácticas y teorías avanzadas para los directivos empresariales. La revista nació con la visión de convertirse en un puente entre la teoría y la práctica, acercando a los líderes latinoamericanos a las mejores prácticas de gestión a nivel global. A lo largo de la última década, Estilo Gerencial ha publicado artículos, reportajes y entrevistas que abarcan una amplia gama de temas cruciales para el liderazgo y la gestión empresarial. Desde estrategias de marketing y ventas, hasta gestión del talento y transformación digital, la revista ha cubierto todos los aspectos necesarios para que los directivos puedan enfrentar los desafíos modernos con confianza y eficacia.

Cada edición se caracteriza por la profundidad y relevancia de sus contenidos, escritos por expertos reconocidos y líderes de opinión en sus respectivos campos. La revista ofrece consejos prácticos y herramientas que los directivos pueden aplicar directamente en sus organizaciones. Directivos de diversos sectores han encontrado en sus páginas una fuente constante de inspiración y aprendizaje, lo que ha permitido a muchas empresas mejorar sus prácticas y alcanzar nuevos niveles de éxito.

La revista ha colaborado con universidades y centros de formación ejecutiva, aportando su experiencia y recursos para programas de capacitación y desarrollo profesional.

A lo largo de estos diez años, Estilo Gerencial no ha dejado de evolucionar para adaptarse a los

cambios del entorno empresarial y las necesidades de sus lectores. Las versiones en línea y las redes sociales han permitido una mayor interacción con los lectores, facilitando el intercambio de ideas y experiencias.

Mediante su Escuela del Servicio, Estilo Gerencial ha organizado eventos y webinars, creando espacios de discusión y networking para directivos y expertos del sector. Estos eventos han sido fundamentales para fortalecer la comunidad de líderes empresariales en la región y promover un intercambio de conocimientos que trasciende las páginas de la revista.

Celebrar diez años de trayectoria es una oportunidad para reflexionar sobre los logros alcanzados y los desafíos futuros. Estilo Gerencial se compromete a seguir siendo un referente en la formación de directivos, adaptándose a las nuevas tendencias y necesidades del mercado. La revista continuará su misión de proporcionar contenidos de alta calidad que impulsen la competitividad y el éxito de los líderes empresariales en América Latina.

En un entorno global cada vez más competitivo y dinámico, contar con recursos como Estilo Gerencial es esencial para el crecimiento y desarrollo de las empresas. La revista ha demostrado ser un aliado invaluable para los directivos, y su décimo aniversario marca sólo el comienzo de una nueva etapa de innovación.

La celebración de los diez años de Estilo Gerencial es un testimonio de su relevancia y compromiso con la formación de líderes empresariales en América Latina.

Con una década a sus espaldas, la revista se prepara para enfrentar los próximos desafíos con la misma dedicación y pasión que la han caracterizado desde su fundación. En este aniversario, Estilo Gerencial reafirma su propósito de seguir siendo una fuente de conocimiento y apoyo para los directivos que buscan hacer la diferencia en el mundo empresarial.

Wilson Garzón Morales

Trabajamos por tener clientes totalmente satisfechos

Modelo grupo SUPLACOL SAS

Para el Grupo Suplacol SAS la satisfacción total del cliente es una de esas "obsesiones" que mantiene a el equipo de trabajo en constante evolución.

"Somos unos convencidos que el cliente quiere experiencias extraordinarias siempre, pero debemos empezar por generar la primer gran experiencia y es cumplir con nuestra promesa de servicio " Eso expresa su Gerente General el Ing. Cristian Murillo Villegas.

Para lograr este objetivo debemos prepararnos constantemente, mejorar continuamente, debemos escuchar al cliente a diario, entender lo que necesita, como lo necesita, para que lo necesita y cómo podemos generar un valor agregado a cada necesidad.

Nuestros colaboradores son talentos que aportan con entusiasmo su conocimiento, su habilidad, sus ganas de sumar activamente al desarrollo de la organización.

Reciben constantemente formación disruptiva para ampliar las posibilidades a la hora de generar soluciones. "Eso expresa Diana González, Coordinadora del área de Gestión Humana "

El Grupo Suplacol Sas, empezó un proceso de transformación industrial donde ha migrado significativamente a trabajar sobre procesos LEAN. Es una compañía mucho más corta, más simple, más lineal. Es una compañía más cercana al cliente, donde la innovación, el desarrollo de nuevos productos, la investigación de materias primas y la mejora sustancial en procesos convierte a esta compañía en una de las más importantes en la esfera de los alimentos saludables en Colombia.

Uno de los fundamentos comerciales hoy en esta compañía está en el servicio diferencial.

El servicio lo visualizan desde lo que significa " Ser Útil " como bien expresan, " Ser útil es el fundamento principal del servicio "

Todas las personas en la compañía buscan por convicción por ser útil hacia adentro y hacia afuera de la misma es así como han logrado migrar a un modelo de evaluación colaborativa, eso significa que se miden por indicadores colaborativos, donde el resultado del proceso siguiente vendrá determinado por las buenas gestiones del proceso anterior.

Eso hace que cada miembro del equipo se ocupe de siempre entregar información y resultados impecables a su compañero.

El Grupo Suplacol SAS, migró de ser una compañía con 2 canales de distribución a una compañía multi-canal, fortaleciendo profundamente el canal digital, un canal que ha crecido de manera exponencial gracias a la presencia en redes sociales y a la





confianza que ha generado en quienes los consumen la posibilidad de hacer compras on-line seguras.

Desarrollar marcas propias ha convertido a esta empresa en un referente de éxito en la industria de los alimentos; cuidar los detalles, cuidar cada una de las normativas técnicas, humanas, tecnológicas, siempre verificar y controlar hacen

que se asegure cada proceso productivo de comienzo a fin.

Los clientes de esta compañía están en el TOP de los más grandes e importantes de Colombia y el continente Americano.

Es por ellos, que cada detalle debe ser extremadamente cuidado, auditado y asegurado.

Esta compañía viene trabajando con mucha convicción lo que significa trabajar bajo pasión; buscar incansablemente que cada cosa que se haga sea producto de la convicción, la confianza y el conocimiento acompañado de la experiencia que a diario suman en sus labores.

Es una compañía respetuosa del cliente, del medio ambiente, de las normas, trabaja por la felicidad y seguridad de sus colaboradores, es estricta y cumplidora de sus responsabilidades y deberes.

Tener Clientes Totalmente Satisfechos es una misión que llena de energía y muchas ganas de seguir trabajando por hacer que las cosas pasen siempre con humildad, trabajo y fe en Dios.



SC
SUPLACOL
Pensamos en tu bienestar S.A.S.



El poder del lenguaje corporal para el éxito de negocios de alto nivel

En el emocionante mundo de los negocios, el lenguaje corporal juega un papel crucial en el éxito de una negociación.

Paola Cifuentes,
Especialista en relaciones públicas y marketing en Colombia

Según diversas investigaciones, entre el 60% y el 80% de nuestra comunicación es no verbal.

Estudios pioneros como los de Albert Mehrabian y Ray Birdwhistell han demostrado que gestos, expresiones faciales y posturas pueden influir significativamente en la percepción y efectividad de nuestras interacciones.

El lenguaje corporal en las mesas de negociación no se trata solo de lo que expresamos con nuestro cuerpo, sino también de cómo interpretamos las señales que recibimos de los demás.

Estar atento a los gestos, expresiones y posturas de los demás participantes puede proporcionar valiosas pistas sobre sus pensamientos, emociones y motivaciones, lo que nos permite ajustar nuestra estrategia de negociación de manera más efectiva.

Paola Cifuentes, especialista en relaciones públicas y marketing en Colombia, comparte los

SÍ y los NO en una mesa de negociación, valiosos consejos que expone en su libro "El Arte de Encantar".

Lo que SI debes hacer:

- -Mantener contacto visual: El contacto visual muestra confianza y atención hacia la otra persona, lo que ayuda a establecer una conexión más sólida durante una negociación.
 - Sonreír de manera genuina: Una sonrisa sincera puede transmitir calidez, amabilidad y apertura, creando un ambiente propicio para la negociación.
 - Adoptar una postura abierta: Mantener una postura abierta y relajada sugiere confianza y disposición a escuchar, lo que favorece la comunicación efectiva.
- -Usar gestos expresivos: Acompañar tus palabras con gestos apropiados puede

enriquecer tu comunicación y hacer que tu mensaje sea más impactante. Por ejemplo, hacer un gesto de afirmación con la cabeza al escuchar a la otra parte puede demostrar interés y comprensión.

- Inclinarsse Ligeramente Hacia Adelante: Muestra interés genuino y participación activa en la conversación.
- Reflejar el Lenguaje Corporal de la Otra Persona: Establece una sensación de confianza y concordancia, lo que puede facilitar un ambiente más relajado y abierto.

Lo que NO Debes Hacer:

- Cruzar los brazos: Cruzar los brazos puede interpretarse como una actitud defensiva o de cierre, lo que puede obstaculizar el proceso de negociación.
- Frotarse las manos o tocarse la cara en exceso: Estos gestos pueden denotar nerviosismo o inseguridad, enviando señales negativas a la otra parte.

- Mirar constantemente el reloj o el celular: Mostrar impaciencia o desinterés a través de estos gestos puede minar la confianza y la credibilidad en una negociación.

- Evitar el cruce de piernas: Cruzar las piernas puede proyectar una imagen de cerrazón o falta de flexibilidad.

Mantener los pies en el suelo y las piernas ligeramente separadas ayuda a mantener una postura abierta y

receptiva durante una negociación.

- Evitar Movimientos Inquietos: Puede demostrar nerviosismo, ansiedad o falta de sinceridad.
- No Invasar el Espacio Personal: Invasar el espacio personal puede hacer que la otra persona se sienta incómoda o amenazada.
- Evitar Gestos Cerrados con las Manos: Puede dar la impresión de estar a la defensiva o cerrado a nuevas ideas.

El lenguaje corporal es una herramienta poderosa en el mundo de los negocios. Ser consciente de cómo nos expresamos a través de nuestro cuerpo y gestos puede marcar la diferencia en el logro de nuestros objetivos empresariales.

¡Practica estos consejos y observa cómo mejoran tus habilidades de negociación!

Sobre Paola Cifuentes: Especialista en relaciones públicas y marketing, fundadora de Estrategias INC y autora del libro "El arte de encantar". Con más de 15 años de experiencia en el desarrollo de estrategias de comunicación y consultoría comercial para Latinoamérica, Paola ha colaborado con líderes empresariales y empresas emergentes en la región, consolidando su reputación como una experta en el arte de comunicar con impacto y encanto.



Abogadas líderes en el mundo startups:

¿Por qué faltan mujeres en los rankings internacionales?

- Los principales rankings a nivel mundial que destacan a profesionales del rubro siguen siendo liderados por hombres
- Pese a esta realidad, poco a poco el liderazgo femenino ha aumentado en el sector, y no por cumplir con cuotas de equidad, sino por la contribución que aportan en el rubro.

Momento para reflexionar sobre los avances que han tenido las mujeres en diferentes aspectos de la sociedad, especialmente dentro del mundo laboral.

En este sentido, es importante destacar ciertos rubros que históricamente han estado dominados por hombres, pero que durante los últimos años han logrado abrirse de forma más equitativa.

En el mundo jurídico, específicamente en las actualmente tan populares industrias startup y Fintech, llama la atención la baja evaluación femenina que se ve en los rankings legales,

donde los reconocimientos siguen siendo liderados, casi exclusivamente, por abogados. Ejemplo de esto lo vemos en el último ranking Fintech para Chile de Chambers and Partners; empresa londinense líder mundial en clasificaciones legales, que evalúa a las mejores firmas de abogados en 185 países.

En la categoría Fintech 2024, de un total de 14 profesionales reconocidos, sólo 3 son mujeres, siendo una de ellas Consuelo Mackenna, socia del área corporativa de Apparcel Uriarte Abogados



(www.apparcel.cl), quien asesora a diversas empresas, incluidas startups y Fintechs.

“Si bien ser parte de estos rankings no es un elemento que fundamente la profesionalidad y prestigio de los abogados, sí podrían servir para diferenciarlo de sus pares y aumentar las oportunidades laborales en el sector que se desempeña, especialmente en el ecosistema startups, en el cual aparecer en rankings podría facilitar la generación de oportunidades.

Esto es aún más relevante en empresas fundadas por extranjeros, quienes no necesariamente están familiarizadas con la regulación chilena, o no conocen abogados locales expertos en determinadas materias, explica Consuelo Mackenna, una de las pocas líderes femeninas con presencia en los rankings de Venture Capital y Fintech y que ha vivido estos cambios en primera persona.

Dentro de estas mediciones, en las que la presencia femenina es escasa, llama la atención los resultados de los rankings publicados por The Legal 500, otra importante empresa de evaluación de firmas de abogados, también con base en Reino Unido, en las referidas categorías.

En la categoría Venture Capital, este año 2024 aparecen solamente 2 mujeres, entre un total de 11 abogados destacados. En esta misma línea, Leaders League, en su ranking Fintech 2024 destaca solamente 7 mujeres de entre un total de 40 profesionales; similar evaluación arroja la misma empresa para la categoría Venture Capital 2024, donde de 41 profesionales destacados, sólo 5 son mujeres.

Pero a pesar de conocer la importancia que tiene para las firmas de abogados estar dentro de estas listas, las oportunidades laborales que se pueden presentar por estar en éstas y cómo ambas cosas son doblemente significativas en el caso de mujeres, todavía son ellas quienes tienen menor representación en éstos, así como también en posiciones laborales de liderazgo, situación que poco a poco se busca cambiar.

“Cada día van creciendo más las mujeres que ocupan cargos de alta administración, o que son socias y directoras de estudios, y no porque las empresas quieran cubrir cuotas por un tema reputacional, sino porque se han dado cuenta de

la tremenda contribución que las mujeres aportan al sector. Actualmente, me cuesta pensar en algún equipo legal que no tenga mujeres; es más, la mayoría de los abogados líderes en estas materias cuentan con abogadas en sus equipos; no solamente reconocen que las mujeres aportan de manera muy positiva en las asesorías que prestan, sino que estratégicamente buscan sumar más abogadas”, expresa Mackenna.

Empresas impulsando talento femenino

Quienes deben contribuir a crear estos cambios y mejorar el ambiente laboral de las mujeres, son las propias empresas, en quienes recae la responsabilidad de promover la igualdad y eliminar los sesgos de género, creando un entorno justo y equitativo. “Destacar y reconocer los talentos de las mujeres no solo es ético, sino que también contribuye a construir una cultura empresarial inclusiva y diversa. Existe un tremendo potencial y talento disponible, lo que se traduce en mayor innovación, creatividad y resolución de problemas”, detalla Consuelo, deber que tienen todo tipo de empresas, inclusive startups.

Finalmente, Mackenna recalca que es necesario continuar trabajando para impulsar la inclusión de abogadas, detallando que existen “programas de mentoría y desarrollo profesional específicos para mujeres, y la necesidad de contar con políticas claras sobre los requisitos para seguir creciendo dentro de una misma empresa con independencia del género, así como también trabajar por la visibilización de mujeres líderes en la profesión, a través de charlas, seminarios, entre otros”.

En conclusión, es una oportunidad para reflexionar sobre los avances y desafíos que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, especialmente en campos históricamente dominados por hombres, como el sector legal y las industrias emergentes como las startups y Fintech. A pesar de los progresos realizados en términos de reconocimiento y representación femenina, los datos muestran que aún existe una brecha significativa en la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y reconocimiento profesional. Solo a través de esfuerzos colectivos y políticas inclusivas se podrá lograr un verdadero avance hacia la igualdad de género en el ámbito laboral. apparcel.cl

El empoderamiento: un aspecto crucial para la equidad de género en las TICs

Por Ana María Franco Gerente de gestión empresarial de InterNexa



En la era digital actual, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) desempeñan un papel central en nuestra vida cotidiana, desde la forma en que trabajamos hasta cómo nos conectamos con el mundo.

Sin embargo, a medida que avanzamos hacia un futuro cada vez más tecnológico, es esencial abordar la disparidad de género que, si bien persiste en el campo de las TICs, así como en muchos otros, hoy en día demuestra un panorama alentador en cuanto a la mayor

preparación y empleabilidad femenina, pero sobre todo e igual de importante al respaldo de programas de gobierno, ONG y academia que han permitido una tendencia en mejorar la equidad de género en todas las industrias.

En general en todos los sectores asociados a ingeniería, el aporte femenino hoy en día es muy valorado desde la ejecución y/o liderazgo de proyectos complejos o procesos confiables, que requieren estructuración, orden y buen relacionamiento, así mismo en el ámbito comercial, brillan la capacidad de empatía y construcción de confianza con los clientes, rompiendo con barreras de acceso y permanencia que han enfrentado las mujeres históricamente en estos campos.

Es entonces donde el empoderamiento juega un papel fundamental para lograr una verdadera equidad de género en un sector como el de las TIC, que esté en permanente evolución.

Y si bien el empoderamiento se va construyendo a lo largo de la vida, empoderar a las mujeres desde niñas, fomentando la educación en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), eliminando los estigmas de género asociados con estas disciplinas y enseñarles a perder el miedo a la exposición en cualquier nivel, son aspectos clave para su posterior desarrollo profesional y

personal, así como para la generación de valor en cargos y sectores en los que los hombres han sido siempre los protagonistas.

Ahora bien, es importante entender que el empoderamiento no se trata sólo de brindar oportunidades iguales entre hombres y mujeres, también implica crear un entorno que respalde el crecimiento y el éxito de las mujeres en las TIC; pero sobre todo se trata de hecho de lograr un equilibrio de capacidades, competencias y habilidades para lograr ambientes en los que cada día más mujeres talentosas, al lado de hombres talentosos, integramos nuestras visiones para obtener resultados con alto impacto.

Es así como las empresas del sector deben implementar políticas inclusivas y programas de mentoría que fomenten el desarrollo profesional de las mujeres. Además, es esencial abogar por una cultura empresarial que valore la diversidad y la inclusión, reconociendo la riqueza que aporta la perspectiva femenina al mundo tecnológico.

En InterNexa, por ejemplo, el talento femenino está muy bien posicionado en todos los procesos de la organización, incluso en niveles directivos de alta responsabilidad, lo que nos ha permitido lograr entornos de diversidad en los que las diferentes miradas son siempre válidas y de valor para la construcción, la innovación y las

labores del día a día y con esto, conectar el desarrollo de la compañía con propósitos de mayor trascendencia.

El trasfondo de la diversidad se fundamenta en que los aportes desde diferentes perspectivas alimentan el análisis de opciones y escenarios, y mejoran la asertividad en la toma de decisiones.

Es importante aportarles a los escenarios de innovación y evolución estratégica, la diversidad en todas sus dimensiones: género, profesión, nivel socioeconómico, cultural, etc y en el caso del sector TIC, reconocer desde diferentes perspectivas los aportes de la tecnología a la activación productiva de la sociedad.

Es entonces como el empoderamiento de las mujeres se convierte es más que una cuestión de igualdad; en un requisito fundamental para construir un futuro tecnológico más equitativo, innovador y sostenible. Al brindar oportunidades, eliminar barreras y fomentar una cultura inclusiva, estamos sentando las bases para una revolución digital que beneficie a todos por igual.

El camino hacia la equidad de género en el sector de las TIC es un viaje que debemos seguir transitando con determinación y urgencia, y el empoderamiento de las mujeres es la clave para desbloquear todo su potencial en este emocionante mundo de posibilidades tecnológicas.

Desde InterNexa nuestro propósito de construir un mundo más humano, seguido por acciones de certificación como EFR (empresa familiarmente responsable), seguiremos velando por ofrecer condiciones en toda la cadena de valor a nuestro talento, que aseguren igualdad de oportunidades para aquellos que deciden apostar en su desarrollo profesional con InterNexa.

Nuestro modelo de trabajo con alta flexibilidad permite a las mujeres y hombres equilibrar su evolución profesional con sus condiciones familiares y personales.

Alivia el dolor menstrual gracias a la tecnología

Chile. Según estudios, las mujeres gastan alrededor de \$3.000 pesos en productos de analgesia de manera mensual para calmar los dolores menstruales, lo que además puede ocasionar otros males como úlceras estomacales.



Según un estudio realizado en 2021 por el Sernac, el 56% de las mujeres entre 25 y 29 años utiliza algún tipo de tratamiento farmacológico para aliviar los dolores menstruales, lo cual equivale a un gasto promedio mensual de \$3.000, sumado a que el uso excesivo de analgésicos no solo puede provocar dependencia sino que dolores estomacales e incluso úlceras en algunas personas.

Hoy más que nunca, la tendencia es a no tomar demasiados analgésico y optar por formas de alivio que no causen tanto impacto al cuerpo. Nuestras madres o abuelas o incluso nosotras, acudimos al guatero con agua caliente, algunas los preferían con semillas, otras incluso debían frenar sus actividades diarias y esperar acostadas a que el dolor cese.

Es tanto el impacto que un grupo de parlamentarios propuso un proyecto de ley que le dé derecho a las personas menstruantes a que tengan permiso de uno a tres días por los dolores.

Frente a esto, la tecnología se ha transformado en el gran aliado de la mujer a la hora de aliviar dolores menstruales. Pero ¿cómo ayuda? Todo se basa en un aparato llamado Livia que tiene un tamaño de 12x8x19 cm y pesa 500 gramos, que cuenta con dos electrodos que se ponen en la zona abdominal y que emite estímulos electrónicos transcutáneos que contrarrestan el dolor causado por las contracciones uterinas mientras la mujer está con la menstruación.

Para Catalina Undurraga, enfermera especialista en salud menstrual y consultora de Livia, esto es revolucionario "el dolor menstrual ha sido normalizado como algo que "las mujeres deben aguantar", siendo que un gran porcentaje de mujeres (más del 66%) buscan alivio a este padecimiento, porque interfiere con sus actividades diarias". Y la especialista agrega que, "para muchas niñas, adolescentes y mujeres, este

dolor significa faltar al colegio o al trabajo, interfiriendo de forma importante con sus oportunidades educacionales y laborales.”

“Poder contar con un aparato que alivia de forma instantánea el dolor menstrual le devuelve la vida, las oportunidades y la tranquilidad a cientos de miles de mujeres que antes pensaban que sólo tenían que aguantar.”



Hoy la salud femenina, en específico la salud menstrual, es un pilar fundamental en el bienestar de la mujer y merece máxima atención y cuidado, “la tecnología, es específico Livia está contribuyendo a un cambio radical en la forma que se aborda y comprende este bienestar”, expreso Undurraga.

Historia:

Livia fue desarrollado por Zvi Nachum, un inventor de gran éxito, en respuesta a la antigua, pero evidente necesidad de una solución eficaz, de acción rápida y sin fármacos para el dolor menstrual que afecta a más de mil millones de mujeres en todo el mundo.

Su hijo Chen Nachum, ingeniero informático y empresario, vio al instante el potencial comercial del invento de su padre, que había demostrado su éxito en pruebas clínicas, y fundó iPulse Medical en 2015.

Chen reunió a un equipo técnico de vanguardia para comercializar la tecnología y contrató a una agencia creativa de primer nivel para diseñar la estrategia y lanzar una campaña de crowdfunding para el producto, que bautizó como Livia.

Livia superó su objetivo de recaudación de fondos en más de un 1.000% y disfrutó de una exposición viral en redes sociales y publicaciones de medios de comunicación.

En la actualidad, Livia se vende en todo el mundo a través del sitio web de la empresa, en Amazon.com en Estados Unidos, Canadá y Reino Unido, y en tiendas y sitios web de varios países europeos”.

La innovadora tecnología de Livia ha sido reconocida recientemente con el Oro en la categoría Wellness Technology: Categoría de Bienestar de la Mujer en los prestigiosos Premios Edison 2018 en la ciudad de Nueva York. Además, la marca fue galardonada recientemente con el Real Innovation Award en Londres. globalcarewellness.com/livia/

8M: ¿La inteligencia artificial es feminista?

- “Estamos en un punto donde, o la sociedad se torna más desigual, con algunos pocos administrando los activos digitales, o más equilibrada, donde muchos tomarán ventaja de las actuales tecnologías y desarrollan sus propios activos digitales..

Sin embargo, para que esto sea posible, es imprescindible, por un lado, adoptar políticas públicas y privadas que vayan hacia esa dirección, y, por otro, generar mallas curriculares académicas que incluyan aprendizajes con IA desde edades tempranas.

De esta forma, podremos encaminar esta tecnología para que apoye y aumente la diversidad de talentos, especialmente de mujeres, y no sólo esté enfocada en reemplazarla y automatizarla”, reflexiona Edmundo Barrientos, con cerca de 15 años de experiencia desarrollando soluciones tecnológicas educativas en Chile y Estados Unidos, especializado en Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito del aprendizaje en las organizaciones educativas y empresas.

Aproximadamente el 80% de los trabajos desempeñados por mujeres a nivel mundial podrían enfrentar riesgos con la introducción de la Inteligencia Artificial generativa, según un

estudio llevado a cabo por Goldman Sachs Group en 2023. Este fenómeno se atribuye a que, según la investigación, las mujeres ocupan roles y posiciones que se consideran más susceptibles a la automatización impulsada por la IA.

Por otro lado, en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Centro Minderoo para la Tecnología y la Democracia de la Universidad de Cambridge y Oxford, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Unesco ha elaborado el informe “Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres”.

Este documento desglosa conclusiones tanto interesantes como inquietantes: “los sistemas IA pueden tener un efecto de género en lo laboral, el cuidado y el empleo doméstico.

Dado que el diseño de la IA puede estar condicionado por el entorno cultural y laboral, estos sistemas pueden reforzar sesgos de género preexistentes que afectarían a la mujer”.

Este informe además hace un llamado urgente a los sectores públicos, privados y académicos para hacer esfuerzos que se encaminen a garantizar la participación de las mujeres en la economía digital.

Por otro lado, la participación de la mujer en ciencias que aplican IA, hasta ahora, también es baja.

De acuerdo a cifras entregadas por ONU Mujeres, tan sólo el 22% de la comunidad científica del campo de la IA son mujeres, es decir, 1 de cada 5 que hace ciencia en IA, es mujer.

Todo lo anterior ha llevado a que mujeres científicas impulsen el movimiento global de “inteligencia artificial feminista”, con el propósito de visibilizar esta brecha y trabajar para impulsar la participación femenina en esta tecnología no sólo en las ciencias, sino que en toda actividad económica.

Bajo este contexto, cabe preguntarse ¿La IA llegó realmente a aportar en la construcción de una sociedad con una mayor equidad de género o a generar mayores brechas?

Edmundo Barrientos, con cerca de 15 años de experiencia desarrollando soluciones tecnológicas educativas en Chile y Estados Unidos, especializado en Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito del aprendizaje en las organizaciones educativas y empresas, explica que “la inteligencia artificial (IA) emerge como una herramienta transformadora y estamos en un punto donde, o la sociedad se torna más desigual, con algunos pocos administrando los activos digitales, o más equilibrada, donde muchos tomarán ventaja de las actuales tecnologías y desarrollan sus propios activos digitales, ante una oportunidad única para generar una sociedad mucho más justa e igualitaria.

Sin embargo, para que esto sea posible, es imprescindible, por un lado, adoptar políticas públicas y privadas que vayan hacia esa dirección, y, por otro, generar mallas curriculares académicas que incluyan aprendizajes con IA desde edades tempranas.

De esta forma, podremos encaminar esta tecnología para que apoye y aumente la diversidad de talentos, especialmente de mujeres, y no sólo esté enfocada en reemplazarla y automatizarla.”.

“Es importante enfatizar que la IA puede ser dirigida, programada o desarrollada para mitigar sesgos y estereotipos, fomentando un ambiente más inclusivo.

Además, al automatizar procesos de selección y evaluación, se abre la puerta a la identificación y promoción de habilidades diversas, independientemente del género o trasfondo cultural.

Al impulsar la igualdad de oportunidades, la inteligencia artificial se posiciona como una herramienta clave para construir entornos laborales más justos y representativos”, agrega el especialista.

Por otro lado, “la aplicación de análisis de datos con IA facilita la detección y corrección de posibles brechas salariales de género, mientras que los algoritmos de recomendación contribuyen a promover un desarrollo profesional equitativo.

La IA también puede monitorear el clima laboral, identificar sesgos en decisiones algorítmicas y respaldar programas de conciliación laboral y familiar. Al asegurar la transparencia y equidad en todas las fases de gestión de recursos humanos, la empresa puede cultivar un entorno inclusivo que promueva la diversidad de género y la igualdad de oportunidades para todos los empleados”, puntualiza.

Educación con IA: un impulso hacia la equidad

Por otra parte, la Inteligencia Artificial posee un gran potencial para hacer que la educación y el aprendizaje sean más inclusivos, brindando así una mayor accesibilidad a todas las personas en la sociedad.

“La educación con (IA) podría respaldar la equidad de género al ofrecer acceso igualitario a oportunidades educativas personalizadas, adaptándose a diversos estilos de aprendizaje.

La eliminación de sesgos en la evaluación mediante algoritmos imparciales contribuye a valorar las capacidades de manera más equilibrada, mientras que la personalización de entornos de aprendizaje fomenta la participación y confianza, especialmente en áreas tradicionalmente marginadas para las niñas o mujeres”, comenta el experto.

“Además, la identificación temprana de posibles brechas de género y el desarrollo de habilidades tecnológicas promueven la igualdad de oportunidades, cerrando la brecha de género en campos STEM.

La flexibilidad en el aprendizaje también facilita la conciliación entre responsabilidades familiares y educativas, creando un entorno educativo inclusivo que impulsa la equidad de género a lo largo de la trayectoria educativa”, finaliza. boostedu.co



Empoderamiento Digital: Mujeres liderando la revolución tecnológica

- En 2021, las startups de LATAM atrajeron 16 mil millones en inversión, el equivalente aproximado a la inversión total durante los 10 años anteriores según The Economist.
- Un estudio de BairesDev, plataforma líder en contratación de talentos en sector TI, muestra que el 41% de los que se postularon a un cargo relacionado con el sector de la tecnología, entre 2020 y 2021, fueron mujeres. Esto representa un incremento de 400 % con respecto a 5 años atrás.

En un mundo cada vez más digitalizado y con constantes cambios tecnológicos, la presencia y contribución de las mujeres en esta industria se ha vuelto esencial para impulsar la innovación, fomentar la diversidad y asegurar un futuro inclusivo y equitativo en el sector.

Según Women In Tech, sólo 1 de cada 5 personas que trabajan en la industria tecnológica hoy en día es mujer, que sigue exponiendo una brecha altísima salarial y de paridad de género para el sector, sin embargo, este día el protagonismo lo tendrá la voz de las mujeres, por lo que hemos hablado con un grupo de expertas tecnológicas de la empresa Yalo, empresa líder del comercio conversacional, en LATAM.

Importancia de las mujeres en el sector tecnológico

“Las mujeres aportan perspectivas únicas que son extremadamente valiosas para crear soluciones que son exhaustivas, centradas en los detalles y, en última instancia, más efectivas. Nuestras ideas enriquecen una mezcla más amplia de ideas, estimulando la creatividad y la capacidad para resolver problemas dentro de un equipo.

Acoger la diversidad garantiza que se consideren una gama más amplia de experiencias y puntos de vista al tomar decisiones”, afirma Ana Paiz,

Manager of the project management office de Yalo.

Sin embargo, el panorama en latinoamérica sigue siendo obstaculizante, según una encuesta liderada por el Project Management Institute (PMI), revela que la disparidad de género existe en todos los sectores, pero en el área de tecnología, los gerentes de proyectos masculinos superan en número a las mujeres en un 58 %. A nivel mundial, las mujeres ganan alrededor de un 20 % menos que los hombres por trabajos de igual valor.

Al respecto, María Teresa Chamorro, Chief of Staff (CoS) de Yalo tiene una perspectiva un poco más optimista, “veo tanto terreno fértil en América Latina que lo convierte en el lugar ideal para que las nuevas ideas florezcan y se conviertan en realidad, y



así surjan nuevas startups.

Un cambio que veo ahora y que no vi hace dos años en el ecosistema es el impacto de Gen AI; la inteligencia artificial abre la puerta a muchos productos, ofertas y soluciones nuevas”.

La presencia y participación de las mujeres crea nuevas perspectivas

“La presencia activa y la participación de las mujeres en roles clave dentro de las empresas tecnológicas desempeñan un papel fundamental en mejorar sus perspectivas futuras.

Los ejemplos de mujeres en roles clave pueden aumentar la innovación, ya que aportan nuevas perspectivas y experiencias.

Esta diversidad es crucial para comprender mejor al cliente, ya que el mercado no está compuesto únicamente por hombres, lo que amplía la gama de productos y alternativas” expone Flavia M. Vergili, SVP of People Success de Yalo, además, dentro de cada organización formulan estrategias

diferentes para ser más eficientes, “por años, muchas empresas tecnológicas han estado enfocadas en sus propios productos en lugar de resolver los problemas de sus clientes de manera efectiva y agradable.

Creo que la diversidad, especialmente con más mujeres, puede desviar este enfoque, devolviendo el encanto a la experiencia del cliente.

Es hora de conectar emocionalmente el producto y la marca con la esencia de la existencia del cliente” afirma Lilian Burgardt Hoppe, Global Product Marketing Director de la empresa.

Las 3 claves para impulsar la inclusión y paridad de género

Según Bonnie Michelle Milián, Senior Software Engineer de Yalo, éstas serían claves importantes para comenzar a acortar esta brecha salarial:

- Apoyo Interno: Desde el hogar, es crucial fomentar la confianza en las niñas, animándolas a creer en su potencial y apoyando sus decisiones de carrera. También, equilibrar la vida familiar y laboral con la colaboración de la pareja es esencial para su éxito.
- Apoyo Externo: Las instituciones educativas deben proporcionar oportunidades en STEAM desde temprana edad. Las comunidades y eventos pueden ser espacios para inspirar a las mujeres en tecnología, mientras que un ambiente inclusivo y respetuoso es fundamental para su desarrollo.
- Meritocracia: Las empresas deben contratar basándose en el talento, sin importar el género u otros factores. La igualdad de oportunidades se logra al



valorar el mérito individual y permitir que todos alcancen su máximo potencial.

Inspiración para las mujeres que quieren revolucionar la industria

“Mi trayectoria en la industria tecnológica ha sido una de autodescubrimiento y empoderamiento. Aquí está mi historia: Comencé en ingeniería, pero sentí que estaba nadando contra corriente en un mundo dominado por hombres.

Luego, descubrí la industria tecnológica, donde el mérito importa más que el género. Mi consejo para las mujeres que consideran una carrera en tecnología es este: ¡Adelante! La tecnología no se trata sólo de codificación; se trata de aprendizaje constante y crecimiento” afirma positivamente Andy Booth, Global Marketing Director de Yalo.

El futuro de la industria no será en 10 años, el futuro está pasando ahora mismo, y es primordial darle importancia a incentivar la paridad de género para tener una industria más equitativa e innovadora, con una visión femenina que cubra diversos ámbitos.

“Al inspirar y capacitar a más mujeres para que ingresen a la industria tecnológica, rompemos el mito de que es exclusivamente un ámbito dominado por hombres. En mi propia trayectoria, busqué intencionalmente entornos como Yalo

donde las mujeres ocuparan roles de liderazgo o trabajaran como ingenieras. Esta representación diversa fomenta la innovación y garantiza que se traigan a la mesa una gama más amplia de perspectivas y talentos” expone Nathali Aguayo Sedano, Software Engineer de Yalo.

Más del 57% de las organizaciones afirma que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que las empresas que contribuyan y mejoren la paridad de género tendrán más beneficios corporativos.

“Si no estás segura de cómo empezar, comienza contactando a personas que conoces que trabajan en la industria tecnológica. Estarán más que felices de hablar contigo.

Esto te ayudará a tener una mejor idea del tipo de empresa en la que te gustaría trabajar y los roles disponibles. **La única forma de empezar a ver más mujeres en tecnología es dando el primer paso**” concluye Chamorro.



La tarea de un gerente es transformar la realidad y construir el futuro... ¿Sabes cómo?

Pregúntanos...



Estilo Gerencial
Para empresarios competitivos
EstiloGerencial.com

Mujeres innovadoras: protagonismo femenino en el mundo startup

Por Constanza Moraga, Gerente General de Aster



Desde hace un buen tiempo, marzo se configura como un mes para reflexionar sobre los logros y desafíos que enfrentamos las mujeres en distintos ámbitos.

En el mundo startup, se han presentado grandes avances en los últimos años para las mujeres: más founders, más equipos con mujeres en

cargos de liderazgo y, sobre todo, más inversionistas mujeres.

Pero, a pesar de estos avances, vemos que aún hay muchas brechas, siendo uno de los principales desafíos, el que pueda transitar un camino que apunte a equilibrar la balanza.

Estas brechas se hacen más evidentes en startups que apuntan a sectores industriales como la minería, industria tradicionalmente dominada por hombres, a pesar de esto, también hay una luz de esperanza gracias al creciente acceso a educación y oportunidades laborales, donde las mujeres han logrado expandir sus horizontes y adentrarse en campos industriales que históricamente han estado fuertemente masculinizados.

En este contexto, desde Aster, como aceleradora de startups, nos hemos encargado de ir promoviendo activamente el liderazgo femenino y apoyando a las mujeres emprendedoras en su camino hacia el éxito.

Una fuerte muestra de esto es que todo el equipo de Aster está compuesto por mujeres, lo que reafirma este gran compromiso de fomentar la igualdad de oportunidades en la industria minera.

Otra iniciativa es el reconocimiento "Kelu", con el que nos encargamos no sólo de reconocer el talento y el esfuerzo de las mujeres CEOs de startups mineras, sino que también, de brindar recursos para aportar a que sus visiones puedan transformarse en algo tangible.

El reconocimiento Kelu nace como un honor a la destacada astrónoma chilena María Teresa Ruiz, representando no sólo una condecoración cargada de simbolismo, sino que también una oportunidad tangible para las mujeres emprendedoras.

Esto, porque este galardón brinda un ticket adicional de USD \$5.000, a aquellas mujeres que son parte de nuestro portafolio en Aster, buscando estimular la participación de mujeres que entregan soluciones en un sector como la minería.

En nuestros más de dos años de existencia, hemos apoyado a 9 founders mujeres que forman parte de nuestro portafolio, distribuidas tanto en la región de Antofagasta como en otras partes del país. Para la siguiente convocatoria, esperamos aumentar ese número y extender el apoyo a más mujeres.

Uno de los cambios principales que buscamos generar dentro del ecosistema, es proporcionando un entorno de apoyo y colaboración, donde las emprendedoras pueden acceder a mentores, expertos y una red de

empresas dispuestas a ayudarlas en su camino hacia el éxito.

Eventos como el Aster Meeting y el Aster Demo, brindan visibilidad y oportunidades de networking, mientras que la comunidad de "Asternautas" y Magical, ofrece espacios de intercambio de experiencias y crecimiento continuo.

En un momento en que la industria minera enfrenta desafíos y oportunidades, el papel de las mujeres líderes es más importante que nunca para ir generando cambios en el paradigma, reconociendo no solo durante un período estos aportes, sino que, idealmente, de forma permanente en el año.

<https://asteraceleradora.com/>

Mujeres inversionistas: protagonismo del género en el mercado inmobiliario

Por Priscila Salamanca, Gerente Comercial de Crece Inmobiliario

El panorama del mercado de inversión inmobiliaria en Chile, al menos hasta hace 6 años, estaba predominado por los hombres, por una diferencia abrumadora.

Hoy, eso ha cambiado considerablemente, con un aumento constante y muy determinado en la participación de las mujeres.

Esto lo hemos podido observar desde primera fuente en Crece Inmobiliario, donde hemos visto



este cambio de paradigma y los números son muy decisivos.

Hace 5 años, por ejemplo, el 80% de nuestros clientes eran del sexo masculino, sin embargo, esa balanza se ha equilibrado en la actualidad, alcanzando las mujeres un 50% del portafolio.

El incremento no es banal, dado que implica una manifestación del interés y la capacidad que están teniendo las mujeres en la toma de decisiones financieras y de inversión.

Dentro de lo que hemos observado, es que, principalmente, son profesionales jóvenes, con edades entre los 30 y 40 años, siendo muchas de ellas el pilar fundamental de sus familias y que desempeñan roles de liderazgo en la gestión financiera del hogar.

Precisamente, esta responsabilidad compartida con sus parejas masculinas, demuestra un cambio significativo en la dinámica de género, donde las mujeres no solo tienen voz en las decisiones financieras, sino que también influyen en las decisiones de inversión de ellos, teniendo una visión clara sobre lo que puede ser mejor para el capital familiar.

Sumado a lo anterior, es importante destacar que las mujeres muestran un comportamiento financiero ejemplar, siendo consideradas mejores pagadoras que los hombres, factor que no pasa desapercibido al momento de las evaluaciones crediticias en instituciones bancarias, disfrutando mejores oportunidades gracias a su historial de pago.

En esto la información ha sido un pilar fundamental. Las plataformas digitales han democratizado el acceso a la información y han permitido que las mujeres se involucren activamente en la búsqueda y adquisición de propiedades.

Asimismo, ya no se da por entendido que son los hombres quienes toman las decisiones en asuntos de dinero, dado que las mujeres tienen una capacidad similar de inversión y de participación en los canales digitales, disfrutando de una mayor autonomía y oportunidades de crecimiento.



Desde el punto de vista del mercado, las mujeres se han configurado como un factor de mejora, dadas sus preferencias como inversionistas, al estar muy atentas a las terminaciones de los proyectos inmobiliarios y a las amenidades que estos ofrecen, siendo muy exigentes en estos puntos, obligando a elevar el estándar, lo que es beneficioso como industria.

El avance de las mujeres en este mundo es prometedor y da una señal alentadora en lo que respecta a una participación mucho más equitativa en el mercado inmobiliario local.

<https://creceinmobiliario.com/>



Psicólogos Clínicos: Pilares de la Salud Mental

cada vez con más empleabilidad en Colombia

En el escenario educativo y laboral colombiano, la psicología clínica se erige como un pilar fundamental para el bienestar mental de la sociedad. Explorar las oportunidades laborales en este campo es esencial para quienes buscan una carrera en la salud mental y proporciona una visión reveladora sobre la empleabilidad en Colombia.

Según el [Observatorio Laboral para la acción en Colombia](#), la tasa de ocupación laboral de los psicólogos clínicos en el país es del 85,7%.

Este dato resalta la relevancia y demanda constante de profesionales en psicología clínica en el mercado laboral colombiano.



Para cada grupo de 100 psicólogos clínicos graduados, aproximadamente 85,7 aseguran empleo en los dos años siguientes a su graduación, demostrando la solidez y viabilidad de esta carrera.

"En la Universidad ISEP, celebramos el papel vital de la psicología clínica en Colombia y la conexión significativa que tenemos con la formación de profesionales.

La tasa de inserción laboral del 85,7% refleja nuestro compromiso genuino de preparar a nuestros estudiantes para los desafíos del mundo real.

Estamos construyendo carreras exitosas, y contribuciones valiosas a la salud mental y el bienestar emocional en nuestro querido país." - Marc Gaja, Director General de Universidad ISEP.

El ámbito de la [psicología clínica](#) en Colombia abarca diversos sectores, desde la atención individual en consultorios hasta roles especializados en entornos organizacionales.

La creciente conciencia sobre la importancia de la salud mental ha impulsado la demanda de profesionales capacitados que puedan abordar los desafíos psicológicos en diferentes contextos. Esto se traduce en oportunidades laborales en áreas como la salud comunitaria, la psicología educativa y la gestión del bienestar en empresas.

Los programas de psicología clínica de instituciones como la [Universidad](#)

[ISEP](#) han demostrado ser catalizadores para el éxito de los futuros profesionales en Colombia.

Estos programas ofrecen una formación integral que abarca las habilidades clínicas fundamentales e incorporan de manera proactiva aspectos específicos del mercado laboral actual.

La conexión con el mundo laboral a través de pasantías y prácticas profesionales brinda a los estudiantes la oportunidad de aplicar sus conocimientos teóricos en entornos reales, consolidando así su preparación para el campo laboral.

La empleabilidad en [psicología clínica](#) se basa en la demanda del mercado y en la capacidad de los profesionales para adaptarse y evolucionar con las necesidades de la sociedad.

La versatilidad de los psicólogos clínicos colombianos formados en programas como los de la [Universidad ISEP](#) se evidencia en su capacidad para desempeñar roles clave en la promoción de la salud mental, la prevención de enfermedades mentales y la mejora del bienestar emocional.

La empleabilidad en el campo de la [psicología clínica](#) en Colombia, respaldada por programas educativos como los de la [Universidad ISEP](#), ofrece un camino sólido hacia el éxito profesional.

La combinación de una formación integral y la conexión directa con el mundo laboral contribuye a un escenario laboral positivo para los graduados en psicología clínica.

A medida que la demanda de servicios en salud mental sigue en aumento, los psicólogos clínicos encuentran oportunidades significativas para marcar la diferencia en la vida de las personas y contribuir al desarrollo sostenible del país.



5 tips para cuidar tus finanzas de posibles ciberdelitos

- La ciberseguridad sigue siendo un tema primordial para todos los sectores, pero sobre todo para la industria financiera.
 - Proteger las finanzas de las constantes amenazas de la web se ha vuelto primordial, más aún con la llegada de distintos mecanismos electrónicos como billeteras digitales.
 - En este sentido, mantener contraseñas robustas y métodos de autenticación de 2 factores son algunas de las estrategias a seguir para cuidar el bolsillo.

El sector financiero ha experimentado una transformación notable con la integración de tecnologías avanzadas, como las billeteras digitales y los métodos electrónicos de transacción.

Sin embargo, con el aumento de la digitalización financiera, también ha surgido una amenaza creciente de ciberdelitos, es el caso de Colombia que, de acuerdo con las últimas cifras publicadas por la Superintendencia Financiera de Colombia,

los bancos del país recibieron un total de 1.362 millones de ataques, que resultaron en un costo de 75.000 millones* de pesos en reposiciones e indemnizaciones por operaciones no autorizadas.

En este sentido, se hace fundamental comprender la importancia de conocer los mecanismos de protección para salvaguardar las finanzas en un entorno cada vez más digitalizado.

“Al igual que la mayoría de las infraestructuras tecnológicas, las billeteras digitales y sitios como home-banking son vulnerables a la piratería o fraudes como: malware, ransomware, phishing, etc.

Sufrir una vulnerabilidad en nuestros métodos financieros va más allá del simple robo de dinero.

La pérdida de datos personales y financieros puede conducir a un daño irreversible en nuestra reputación crediticia, comprometiendo nuestra seguridad financiera a largo plazo.

Además, la exposición a fraudes financieros puede generar un estrés emocional significativo y socavar la confianza en las instituciones financieras.” explicó Jose Castro, Gerente General de Noventiq Colombia, empresa especializada en ciberseguridad y transformación digital.

Para defenderse de los ciberdelitos en el sector financiero, es crucial implementar estrategias efectivas de protección. A continuación, se comparten cinco consejos clave:

1. Mantener contraseñas seguras y actualizadas periódicamente: utilizar contraseñas complejas que incluyan una combinación de letras, números y caracteres especiales. Evitar compartir contraseñas entre diferentes cuentas financieras para minimizar el riesgo de accesos no autorizados.
2. Activar la autenticación de dos factores (2FA): La 2FA agrega una capa adicional de seguridad al requerir una verificación adicional más allá de la contraseña, como un código enviado a su dispositivo móvil.
3. Estar alerta ante correos electrónicos y mensajes sospechosos: Los ciberdelincuentes a menudo utilizan

correos electrónicos de phishing y mensajes de texto fraudulentos para obtener información confidencial. Verifique siempre la autenticidad de los remitentes antes de proporcionar información personal o financiera.

4. Actualizar regularmente el software y las aplicaciones: Mantenga sus dispositivos y aplicaciones financieras actualizados con los últimos parches de seguridad para protegerse contra vulnerabilidades conocidas.
5. Monitorear regularmente las transacciones y los estados de cuenta: Esté atento a cualquier actividad sospechosa en sus cuentas financieras y notifique de inmediato a su institución financiera si encuentra alguna discrepancia.

“Conocer y utilizar los distintos mecanismos de defensa puede proporcionar una sensación de seguridad y tranquilidad en las distintas operaciones financieras.

Al adoptar prácticas de seguridad sólidas, se puede reducir significativamente el riesgo de ser víctimas de ciberdelitos y proteger nuestros activos financieros de manera efectiva.

Asimismo, antes de elegir una billetera digital o banca móvil con la cual operar es preciso estar informados respecto a sus características de seguridad y reputación respecto a los ciberdelitos.

Estar conscientes de que cualquiera puede ser víctima de un ciberdelito financiero también es una estrategia de protección.” agregaron desde Noventiq.

A medida que el sector continúe evolucionando, se espera que las billeteras digitales y otras entidades financieras electrónicas sigan desempeñando un papel crucial en la gestión de las finanzas.

Sin embargo, es imperativo que estas plataformas continúen innovando en términos de seguridad electrónica. La implementación de tecnologías emergentes, como la biometría y el blockchain, promete mejorar aún más la protección de los activos financieros en un entorno digital en constante crecimiento.

*El 34% de las empresas en Colombia han sufrido algún tipo de fraude en plataformas digitales - La Nota Económica (lanotaeconomica.com.co)

Noventiq (Noventiq Holdings PLC) es un proveedor líder mundial de soluciones y servicios de transformación digital y ciberseguridad, con sede en Londres.

La empresa permite, facilita y acelera la transformación digital de las empresas de sus clientes, conectando a más de 80 000 organizaciones de una amplia gama de sectores con más de 500 proveedores y ofreciendo sus propios servicios y soluciones patentadas.

En el ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023, los ingresos de Noventiq ascendieron a 402 millones de dólares, lo que supone un aumento del 62% en moneda declarada y del 71% en moneda constante.

El beneficio bruto fue de 176 millones de dólares, un aumento del 51% en moneda declarada, y del 61% en moneda constante.

El crecimiento de la empresa se sustenta en su estrategia tridimensional de ampliar su penetración en el mercado, su cartera de productos y sus canales de venta.

La estrategia se apoya en un enfoque activo de las fusiones y adquisiciones que permite a Noventiq aprovechar la consolidación en curso en el sector.

Con aproximadamente 6.400 empleados en todo el mundo, Noventiq opera en unos 60 países con un importante potencial de crecimiento (incluidos Latinoamérica, EMEA y APAC, incluida la India).



7 tendencias de consumo: ¿Qué buscan y valoran los compradores?

Las tendencias de consumo son los comportamientos recurrentes que permiten identificar las preferencias y elecciones de los compradores al adquirir productos o servicios, los cuales se van modificando con el tiempo acorde a las tendencias que ofrece el mercado.

Comprender hoy en día lo que esperan las personas no solo es una oportunidad para estrechar lazos, sino también una estrategia para tomar decisiones que hagan crecer un negocio de forma sostenible.

Ahora bien, los líderes de negocios y empresas que contemplen estas tendencias de consumo en Colombia como parte de sus estrategias de marketing o comerciales, estarán mejor preparados para cautivar a los compradores y hacer que sus marcas sean más relevantes.

Desde Tiendanube, plataforma de Comercio Electrónico líder en Latinoamérica, comparten 7 tendencias de consumo que marcarán este año y

que empresas, emprendedores y marcas deben tener en cuenta:

1. Pregúntale a la IA: inteligencia creativa: La tendencia 'Ask AI' está relacionada con la posibilidad que tienen los consumidores de realizar cuestionamientos o actividades a través de modelos de inteligencia artificial. Debido a que estas herramientas son fáciles de utilizar, las personas pueden crear todo tipo de contenido nuevo, incluyendo imágenes, texto, música y análisis de datos, con la ayuda de Inteligencia Artificial.

De acuerdo con Euromonitor, 72% de los consumidores utiliza la tecnología para mejorar su vida cotidiana en 2024. La IA se puede convertir en una ventaja competitiva al optimizar procesos e implementar acciones que permitan asegurar una buena experiencia para los clientes.

Si se usa la IA de forma estratégica es posible fortalecer la palanca de comercialización, crear contenido rápidamente y personalizar la oferta a clientes, adaptando campañas, productos y servicios en beneficios de los consumidores y negocios.

2. Distracciones que cautivan: una dulce escapada: En este caso trata sobre cómo los consumidores esperan liberarse de las tensiones diarias y buscan un respiro para aliviar lo que les produce ansiedad. Esta tendencia invita a crear momentos de bienestar y emoción que dejen una huella significativa.

Las marcas que identifiquen oportunidades para ofrecer felicidad, ya sea a través de puntos de contacto específicos o de campañas en general, lograrán establecer relaciones sólidas con sus clientes. Por su parte, los compradores buscarán productos que despierten esas emociones.

3. Lavado verde: el enigma del clima: Los consumidores son conscientes de la crisis climática y por ello han adoptado medidas para vivir de manera sostenible. Sin embargo, cuestionan si las empresas y gobiernos están haciendo lo suficiente. Por lo tanto, buscan cada vez más que las organizaciones asuman una responsabilidad colectiva y gestionen su huella de carbono y demuestren compromisos ecológicos.



Sin embargo, las prácticas comerciales responsables se deben respaldar con total transparencia y proporcionar evidencia concreta que destaque el impacto sostenible. Optar por el uso de materiales reciclables y procesos eficientes, además de, comunicar los atributos en beneficio del ambiente con los que cuentan los productos, para así fomentar decisiones de compra conscientes.

4. Hackers de valor: superar el sistema: La inflación ha generado una nueva perspectiva financiera entre los consumidores. En lugar de limitarse en lo que realmente desean, buscan las mejores ofertas que no se centren únicamente en el precio. Esta tendencia propone la búsqueda de estrategias inteligentes para optimizar los presupuestos, sin comprometer la calidad.

El precio es sólo un componente de la oferta. Por ello se hace énfasis en la importancia de diseñar programas de fidelización y ofrecer servicios complementarios. Estrategias como bonos por recomendación o establecer tarifas especiales por reserva anticipada, pueden atraer más compradores.

5. Pragmáticos del bienestar: resultados reales: Los pragmáticos del bienestar buscan alcanzar la salud óptima de manera sencilla, dando prioridad a soluciones rápidas y eficaces. Estos consumidores optan por alejarse de rituales complicados o tratamientos invasivos, prefiriendo opciones que se adapten a su estilo de vida y requieran poco tiempo o esfuerzo.

Se debe respaldar las afirmaciones con pruebas concretas, como fotografías o testimonios de antes y después, así como realizar inversiones en estudios o ensayos para elevar la credibilidad y demostrar los beneficios.

6. Diseños innovadores: La saturación de contenidos y la influencia creciente de la tecnología han llevado a un estancamiento cultural, donde la creatividad se ve amenazada por la búsqueda constante de eficiencia y el control de los algoritmos. Aunque la oferta de aplicaciones y experiencias ha aumentado, el diseño de productos y las estrategias de contenido

han perdido originalidad, generado una profunda decepción en los consumidores.

De acuerdo con Accenture, 35% de los encuestados considera que el diseño de las aplicaciones es prácticamente igual en todas las marcas; esta cifra asciende a 40% entre las personas de 18 a 24 años. Esta falta de originalidad representa una valiosa oportunidad para que las marcas exploren nuevas formas de comunicar con mayor creatividad.

7. **Década de deconstrucción: Impulsadas por cambios macroeconómicos y tecnologías emergentes, las personas están reconsiderando las convenciones sociales tradicionales y abriendo paso a un nuevo estilo de vida.**

Las nuevas generaciones están dando prioridad a experiencias, antes que a metas tradicionales, lo cual tiene una influencia en sus decisiones de compra. Una oferta de valor debe contemplar las necesidades actuales y el estilo de vida que los consumidores quieren lograr.

Las marcas podrán construir una conexión auténtica y duradera por medio de la observación e investigación como puede ser a través de encuestas indagando las prioridades de los clientes y ajustando las estrategias de ecommerce marketing en función de los hallazgos, para finalmente adaptar la comunicación a fin de mantener relevancia.

Con el propósito de impulsar la economía y apoyar a pymes y grandes empresas, Tiendanube es la plataforma de e-commerce líder en LATAM. Actualmente cuenta con más de 120,000 marcas que buscan lanzar, desarrollar y promover sus propios negocios en línea.

Tiendanube ofrece una poderosa plataforma con un ecosistema integral de soluciones y servicios relacionados con medios de pago, envío, sistemas de gestión, marketing, redes sociales y conexión con múltiples canales de venta, además de ofrecer un bajo costo en sus planes.

Está transformando el comercio en América Latina, creando el ecosistema de comercio electrónico más grande de la región enfocado en impulsar a los emprendedores en la digitalización de sus negocios.



4 ventajas que tienen los comercios que usan tecnología

¿Cómo la tecnología puede impulsar las tiendas de barrio?

- En Colombia hay 50 mil tiendas de barrio que representan el 40% de los comercios, según Fenalco.
- Velocidad, practicidad y conveniencia, son las principales características que favorecen el consumo de los comercios locales.
- Según una encuesta de Nielsen, el 35,5% de los consumidores prefieren los canales tradicionales para realizar sus compras.

Las tiendas de barrio se han convertido en parte de la cultura de los colombianos, ya que son uno de los principales lugares para

el abastecimiento de alimentos, pero su impacto va más allá. Según datos de Fenalco, en el país hay alrededor de 500.000 tiendas, las cuales representan el 40% de los comercios, y se estima que generan empleo para cerca de 575 mil personas.

Por su parte, datos de Kantar afirman que estos establecimientos son visitados al menos, cada 4 días por una familia.

Ahora bien, con el incremento del salario mínimo del 12% y un registro de la inflación interanual del 10%, su rol aún es más importante y continuarán siendo uno de los canales de venta preferidos por los colombianos.

Así, la tecnología resulta fundamental para que estos comercios se redefinan constantemente y encuentren nuevas oportunidades para destacar y satisfacer la demanda de los consumidores.



Martín Malievac, Director de Investigación y Desarrollo de Napse, afirma que "la evolución del retail local se ha convertido en una prioridad, ya que los consumidores buscan cada vez más velocidad, practicidad y conveniencia en sus experiencias de compra.

Así que la implementación de soluciones tecnológicas innovadoras optimiza procesos,



ofrece una experiencia de compra diferenciada, fideliza al cliente e impulsa el crecimiento de sus negocios”.

Aunque la nueva tendencia de supermercados de bajo costo ha tomado fuerza, los comercios minoristas cuentan con importantes ventajas y beneficios para los hogares colombianos; son negocios que mantienen la economía activa y forman parte de la cultura.

Según una encuesta de Nielsen, el 35,3% de los consumidores elige las tiendas de barrio para hacer sus compras.

La visión de Napse, líder en soluciones de automatización y software para el sector retail, refleja la necesidad de abrazar la transformación digital en la industria local, como un medio esencial para prosperar en el mercado actual.

A continuación Napse destaca las cuatro ventajas de contar con soluciones tecnológicas que favorecen al comercio.

1. Optimización de procesos y adaptabilidad a las tendencias: La implementación de sistemas tecnológicos agiliza las operaciones diarias, optimiza el manejo de inventarios, permite control preciso de los productos disponibles, evita pérdidas y perfecciona la reposición de mercancía. Además, la gestión de transacciones permite una eficiencia operativa notable. De igual manera, pueden adaptarse fácilmente a las tendencias emergentes, ya sea a través de servicios en línea, pedidos por aplicación o promociones personalizadas.
2. Fidelización del cliente y flexibilidad en ofertas: Herramientas como programas de lealtad y sistemas de seguimiento de preferencias, permiten a los comercios locales construir relaciones más sólidas con sus clientes y fomentar la recompra. Gracias a su cercanía directa con los consumidores, pueden adaptar ofertas y descuentos para satisfacer las demandas específicas de la gente y recompensar a los clientes habituales.

3. Experiencia de compra: Debido a la proximidad geográfica de estos comercios, a su acceso rápido y a la eliminación de largos desplazamientos, sus clientes ahorran tiempo y esfuerzo. A esta práctica se le suma la variedad de productos esenciales y adaptados a las necesidades de la comunidad local.

Así, la tecnología podría fortalecer su impacto gracias a sistemas de pago modernos y de pedidos en línea que generan una experiencia más rápida y adaptada a las expectativas de los consumidores.

4. Diversificación de canales y cercanía con los consumidores: Es importante ampliar los canales de venta, por lo tanto, la presencia en plataformas digitales y redes sociales, amplía la visibilidad atrayendo a nuevos clientes y manteniendo una conexión constante. El hecho de ya contar con una atención personalizada por su tamaño y naturaleza local, facilita la retroalimentación directa para hacer ajustes rápidos y mejoras en el servicio.

“Al abrazar la innovación, la tecnología se convierte en un aliado que impulsa la fidelización del cliente, la competitividad y el crecimiento sostenido, asegurando que los comercios de barrio no sólo perduren, sino que prosperen en un entorno comercial en constante transformación.

En este camino hacia la modernización, cada avance tecnológico se traduce en un refuerzo para la vitalidad y la relevancia de estos negocios fundamentales para nuestras comunidades”, concluye Malievac.

Napse es una desarrolladora de soluciones informáticas para la transformación digital del retail omnicanal en Latinoamérica.

Como parte del Grupo Linx, brinda tecnología para más de 70.000 clientes en 16 países de la región, que eligen sus soluciones para operar sus más de 200.000 tiendas físicas y online.

Su propuesta de valor está basada en tecnología moderna y comprobada, junto con servicios profesionales para su implementación, customización y soporte.

La misión de Napse es apoyar a los emprendedores y está comprometida con el desarrollo internacional del sector, sustentado en su oferta de servicios, amplia trayectoria, especialización y base instalada, sumados al crecimiento profesional de sus colaboradores y de la organización. napse.global.

Cómo pueden identificar los minoristas si sus negocios están preparados para el futuro

- Según datos de Statista, para el 2024 se espera que en Latinoamérica haya un crecimiento del 31% en el comercio electrónico.
- Drones y vehículos autónomos serán clave en la última etapa del proceso de compra.
- Hoy las decisiones de compra están influenciadas por las prácticas de sustentabilidad, los productos con impacto positivo se disparan en ventas.

El sector retail se destaca como una de las industrias más importantes, por su papel fundamental en la generación de empleo y por ser un impulsor clave de la economía.

De acuerdo con el informe de la Superintendencia de sociedades, este generó un 17,5% del PIB para el año 2022.

Por lo que, para los minoristas y profesionales de este campo, es vital estar actualizados sobre las tendencias más relevantes y mantenerse competitivos en un entorno de constante evolución.

"En el comercio minorista moderno, la percepción del cliente entre el retail digital y físico se desvanece, y la expectativa es recibir productos con la misma eficiencia, rapidez y calidad, independientemente del punto de contacto utilizado.

Entonces, la tecnología se convierte en la columna vertebral que permite mejorar y potenciar la experiencia, por ello los comercios deben identificar qué tan preparados están. El cliente debe pasar a ser el centro dentro de la estrategia de negocio", afirma Antonio Rivero, director general para Latinoamérica de Napse.



El que uno de los hábitos de consumo con mayor fuerza sea comprar por internet y recibir los productos sin salir de casa, impulsa al comercio electrónico como uno de los principales transformadores de la industria.

Según Statista, para el 2024 habrá un aumento del 31%, completando 351 millones de usuarios en la región.

Por su parte, en Colombia, la Cámara Colombiana de Comercio Electrónico asegura que para el tercer trimestre de 2023 se generaron cerca de 140.1 billones de pesos en el valor de transacciones digitales, representando un aumento del 18.1% sobre el mismo período de 2022.

"Este crecimiento obliga a los comerciantes a enfocarse en aspectos logísticos para revolucionar la última etapa del proceso de compra.

En algunos casos se implementa el uso de drones y vehículos autónomos. Asimismo, se vuelve de vital importancia que pongan atención en la diversidad de métodos de pago, ya que la flexibilidad es crucial para satisfacer las demandas de un público cada vez más variado y exigente", afirma Rivero.

Según cifras de PayU, en Colombia las tarjetas de crédito (35%) son el método de pago preferido para las compras en línea, seguido de tarjetas débito (19%), transferencias bancarias (17%), billeteras digitales (14%) y pago contra entrega (10%).

De esta manera, es posible ampliar la accesibilidad, mejorar la competitividad, fomentar la inclusión financiera y garantizar una experiencia adaptada a las necesidades individuales.

Por su parte, la experiencia de compra es un factor crucial, como afirma Rivero, "la clave para destacar y fomentar la fidelidad del cliente radica en priorizar la experiencia, tanto en entornos digitales como físicos.

La atención cuidadosa a cada interacción crea un lazo invaluable y no sólo es una ventaja

competitiva, sino que es la puerta de entrada para futuras recompras.

En la era actual, donde las opciones son abundantes, la calidad de la experiencia se convierte en el corazón de cualquier estrategia de venta exitosa".

Uno de los componentes más importantes para el sector seguirá siendo la tecnología y la Inteligencia Artificial, estos continuarán revolucionando la interacción de los minoristas con los clientes.

El uso de chatbots y asistentes virtuales seguirán ofreciendo soporte y recomendaciones personalizadas las 24 horas del día. Por su parte, la IA será una herramienta para que las empresas comprendan las tendencias del mercado y adapten sus estrategias de ventas, a través del análisis de datos.

Finalmente, es indispensable que en este análisis de identificar si se está preparado para el futuro retail, los comercios deben ser conscientes que hoy las decisiones de compra se ven influenciadas por sus prácticas de sustentabilidad, esto como respuesta a una conciencia global sobre cuestiones ambientales y sociales.

De acuerdo con un estudio realizado por Mercado Libre, la venta de productos con impacto positivo creció 30%, es decir, 4.4 millones de personas en Latinoamérica adquirieron más de 7.6 millones de estos productos en el último año.

La sustentabilidad no es solo una tendencia, sino una necesidad para el retail moderno, ya que estas prácticas resuenan con los consumidores.

Por lo tanto, en un entorno en constante evolución, mantenerse al día con las tendencias del sector no sólo es una estrategia inteligente, sino una necesidad esencial para garantizar la relevancia y la conexión constante con los consumidores del presente y del futuro.

Los 10 errores más comunes al crear comisiones de ventas

Los planes de comisión son una herramienta esencial para motivar y recompensar a los equipos de ventas, pero diseñarlos correctamente puede ser un desafío.

Los errores en este proceso pueden llevar a consecuencias adversas, afectando tanto el rendimiento del equipo como la rentabilidad de la empresa.

Al entender y evitar estos errores, puedes diseñar un plan que no solo motive efectivamente a tus vendedores, sino que también alinee sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de tu negocio.

- Cómo establecer objetivos de ventas claros y realistas.
- La importancia de la flexibilidad en los planes de comisiones.
- Estrategias para mantener la comunicación y la transparencia.

Este conocimiento te ayudará a optimizar tu estrategia de compensación y a construir un equipo de ventas más motivado y efectivo.

1. Objetivos de Ventas Poco Claros o Irreales

El establecimiento de objetivos de ventas es una piedra angular en la estructuración de cualquier plan de comisiones.

Sin embargo, un error común es definir objetivos que no son claros o que son irrealmente altos.

Esto puede ser contraproducente, ya que metas poco claras dificultan la comprensión de lo que se espera del equipo de ventas, mientras que objetivos irrealistas pueden desmotivar al personal al hacer que los incentivos parezcan inalcanzables.

¿Cómo establecer objetivos SMART?

Específicos: Cada objetivo debe ser concreto y detallar exactamente lo que se espera del vendedor.

- Medibles: Debe existir una forma clara de medir el éxito, ya sea a través de volumen de ventas, número de nuevos clientes adquiridos, o cualquier otro indicador relevante.
- Alcanzables: Los objetivos deben ser retadores, pero realistas. Es importante conocer las capacidades del equipo y el contexto del mercado.
- Relevantes: Cada meta debe alinear con los objetivos mayores de la empresa, asegurando que cada venta contribuye significativamente a la visión general.
- Temporales: Los objetivos deben tener un plazo claro, proporcionando una línea temporal dentro de la cual el equipo debe lograr las metas.

2. Falta de Flexibilidad en el Plan de Comisiones

La flexibilidad en los planes de comisiones es crucial para permitir que una empresa se adapte rápidamente a los cambios del mercado o internos.

Un plan de comisiones rígido puede limitar severamente la capacidad de la empresa para responder a nuevas oportunidades o desafíos, lo que eventualmente puede resultar en pérdida de competitividad y ventas.



Importancia de la Flexibilidad:

- **Adaptación a Cambios del Mercado:** El mercado es dinámico y las condiciones cambian constantemente. Un plan flexible permite ajustes en las estrategias de ventas sin grandes interrupciones.
- **Alineación con la Estrategia Empresarial:** Las estrategias empresariales pueden evolucionar, y los planes de comisión deben ser capaces de evolucionar junto con ellas para mantener la alineación con los objetivos a largo plazo.
- **Motivación Continua:** Los vendedores se mantienen motivados si sienten que sus esfuerzos son justamente recompensados. La flexibilidad en el plan permite hacer ajustes para mantener o aumentar esta motivación frente a nuevos desafíos.

3. Estructura de Comisión Compleja

Una estructura de comisión demasiado compleja puede crear confusión y malentendidos entre los miembros del equipo de ventas, lo cual puede resultar en una interpretación errónea de cómo pueden maximizar sus ingresos. Es vital que los planes de comisión sean claros y comprensibles para todos los empleados.

Problemas de una Estructura Compleja:

- **Confusión:** Cuando los vendedores no entienden completamente cómo se calculan sus comisiones, pueden desmotivarse o sentirse frustrados.
- **Errores en la Motivación:** Los vendedores pueden concentrarse en las actividades incorrectas si malinterpretan las reglas de la comisión.
- **Administración Consumidora de Tiempo:** Un plan complejo requiere más tiempo y recursos para gestionarse, lo cual puede desviar la atención de otras áreas críticas del negocio.

4. No Alinear las Comisiones con los Objetivos de la Empresa

Uno de los errores más críticos en la estructuración de un plan de comisiones es no alinear las recompensas con los objetivos estratégicos globales de la empresa.

Cuando los incentivos de ventas no reflejan los objetivos empresariales, los vendedores pueden priorizar metas que no necesariamente

contribuyen al éxito a largo plazo de la organización.

Impacto de la Desalineación:

- **Enfoque Inadecuado:** Los vendedores pueden concentrarse en productos o servicios que generan altas comisiones pero que no son prioritarios para la estrategia de la empresa.
- **Recursos Mal Aprovechados:** El esfuerzo y los recursos invertidos en vender productos menos importantes pueden desviar la atención de áreas más críticas que necesitan desarrollo.
- **Conflicto de Intereses:** Puede surgir un conflicto entre lo que es mejor para los ingresos a corto plazo del vendedor y los objetivos a largo plazo de la empresa.

5. Ignorar el Comportamiento del Mercado y la Competencia

Uno de los errores más grandes al establecer comisiones de ventas es no considerar adecuadamente el comportamiento del mercado y las acciones de la competencia.

Esto puede resultar en un plan de comisiones que no es competitivo, lo que dificulta la atracción y retención de los mejores talentos en ventas.

Impacto de Ignorar el Mercado y la Competencia:

- **Desventaja Competitiva:** Si los competidores ofrecen mejores incentivos, pueden atraer a los vendedores más capaces, dejando a tu empresa con menos talento y, potencialmente, con menor rendimiento.
- **Desalineación con las Expectativas del Mercado:** Un plan de comisiones que no se ajusta a las normas del mercado puede parecer menos atractivo para los vendedores potenciales, lo que afecta negativamente la capacidad de la empresa para atraer nuevos talentos.
- **Motivación Insuficiente:** Los vendedores pueden sentirse menos motivados si perciben que podrían obtener mejores recompensas trabajando para la competencia.

Para aprender más sobre los planes de comisiones, descarga gratis el libro "[Planes de compensación para equipos de ventas](#)"



6. No Incorporar Feedback del Equipo de Ventas

Ignorar el feedback del equipo de ventas es un error crítico en la creación de comisiones.

El equipo de ventas tiene una perspectiva única y directa sobre la efectividad de los incentivos y cómo estos impactan su motivación y rendimiento.

No utilizar su feedback puede resultar en un plan de comisiones que no aborda adecuadamente sus necesidades ni maximiza su potencial.

Impacto de Ignorar el Feedback:

- **Desalineación con las Necesidades de Ventas:** Los planes pueden no reflejar las realidades y desafíos que enfrentan los vendedores en el terreno, reduciendo su efectividad.
- **Motivación Disminuida:** Si los vendedores sienten que sus opiniones y experiencias no son consideradas, pueden sentirse menos valorados y comprometidos con la empresa.
- **Oportunidades Perdidas:** Los vendedores a menudo pueden ofrecer insights valiosos sobre ajustes menores que podrían mejorar significativamente la efectividad de un plan de comisiones.

7. Falta de Equidad en el Plan de Comisiones

La falta de equidad en un plan de comisiones puede llevar a resentimientos, conflictos internos, y una disminución en la moral general del equipo.

Es crucial que todos los vendedores sientan que tienen oportunidades equitativas de ganar y ser recompensados justamente por sus esfuerzos.

Impacto de la Falta de Equidad:

- **Resentimiento entre Empleados:** Cuando algunos vendedores perciben que el plan de comisiones favorece a otros o ciertos tipos de ventas, puede surgir el resentimiento.
- **Disminución de la Colaboración:** La falta de equidad puede erosionar la colaboración entre los miembros del equipo, ya que los vendedores pueden volverse competitivos de maneras no productivas.
- **Reducción de la Eficiencia y Productividad:** El conflicto y la desmotivación que resultan de una percepción de inequidad pueden

disminuir la eficiencia general y la productividad del equipo de ventas.

Ejemplo Práctico: Imaginemos una empresa de software que ofrece diferentes tipos de productos, desde soluciones estándar hasta productos personalizados de alto valor.

El plan de comisiones actual recompensa significativamente más las ventas de productos personalizados, sin considerar la dificultad y el tiempo necesario para cerrar ventas de productos estándar, que constituyen la mayoría de las transacciones.

8. Desactualización del Plan de Comisiones

Un plan de comisiones que no se actualiza regularmente puede volverse ineficaz con el tiempo, ya que no refleja los cambios en la estrategia de negocio, las condiciones del mercado, o las necesidades de los empleados.

Mantener el plan relevante y alineado con los objetivos actuales es esencial para el éxito continuo.

Impacto de la Desactualización:

- **Irrelevancia Operativa:** Los cambios en el mercado o en las prioridades de la empresa pueden hacer que ciertos aspectos del plan de comisiones se vuelvan obsoletos.
- **Desmotivación del Equipo:** Un plan que no evoluciona con el tiempo puede no ser capaz de motivar adecuadamente al equipo de ventas o de recompensarlos justamente por sus esfuerzos.
- **Pérdida de Competitividad:** Si la competencia adapta sus planes de comisiones a las nuevas realidades del mercado y la empresa no, puede resultar en una pérdida de talento y una disminución en la eficacia de las ventas.

9. Sobrecargar a los Vendedores con Demasiados Objetivos de Ventas

Sobrecargar a los vendedores con demasiados objetivos puede diluir su enfoque y reducir su capacidad para alcanzar cualquier meta de manera efectiva.

Es crucial establecer unos pocos objetivos claros y bien definidos que se alineen estrechamente con los objetivos estratégicos de la empresa.

Impacto de Sobrecargar con Objetivos:

- **Dispersión del Esfuerzo:** Cuando hay demasiados objetivos, los vendedores pueden tener dificultades para priorizar y concentrar sus esfuerzos en lo que realmente importa.
- **Estrés y Agotamiento:** Manejar múltiples objetivos puede ser estresante y llevar a un agotamiento, lo que afecta negativamente el rendimiento y la salud mental de los vendedores.
- **Reducción en la Calidad de las Ventas:** Con un enfoque dividido, la calidad del proceso de ventas puede decaer, ya que el vendedor no tiene suficiente tiempo o recursos para dedicar a cada cliente potencial.

10. Falta de Comunicación y Transparencia con los Planes de Comisión

La falta de comunicación y transparencia en los planes de comisión puede llevar a desconfianza y a una disminución en la motivación y el compromiso de los vendedores.

Es esencial que todos los empleados entiendan completamente cómo se calculan sus comisiones y cómo pueden influir en sus ganancias.

Impacto de la Falta de Transparencia:

- **Desconfianza en la Gestión:** Cuando los vendedores no entienden o no confían en el sistema de comisiones, puede erosionarse la confianza en la gestión.
- **Disminución de la Motivación:** Si los vendedores no están seguros de cómo sus acciones afectan sus comisiones, su motivación para maximizar el rendimiento puede disminuir.
- **Conflictos y Disputas:** La falta de claridad puede llevar a conflictos sobre pagos, lo cual consume tiempo y recursos que podrían ser mejor utilizados en otras actividades.



Daniel Morales – fundador Compensix

Hemos explorado los diez errores más comunes que las empresas cometen al crear comisiones de ventas.

Desde la falta de claridad y realismo en los objetivos hasta la negligencia en la actualización de los planes y la falta de transparencia, estos errores pueden tener un impacto significativo en la motivación y el rendimiento del equipo de ventas.

Para continuar mejorando y asegurarse de que los planes de comisiones sean efectivos y eficientes, es esencial realizar evaluaciones periódicas de estos sistemas.

Considera la posibilidad de implementar un sistema de feedback continuo que permita ajustar el plan de comisiones basado en las respuestas y el rendimiento del equipo de ventas.

Además, podrías explorar más a fondo el impacto de las comisiones en la retención y satisfacción del personal, asegurando que tus estrategias de incentivos estén siempre un paso adelante.



Control de Acceso:

La puerta hacia la seguridad y la eficiencia

Por Javiera del Fierro, Gerente de Negocios Federal Access



En el escenario actual, en donde la sensación de inseguridad crece constantemente, la tecnología se entrelaza con cada aspecto de nuestras vidas, la seguridad en el hogar ha evolucionado más allá de las cerraduras convencionales. El control de acceso residencial ha emergido como una respuesta innovadora y eficaz para proteger nuestros hogares, ofreciendo no solo seguridad, sino también comodidad y tranquilidad.

Uno de los aspectos más destacados del control de acceso residencial, como comercial, es su capacidad para personalizar y adaptarse a las

necesidades específicas que se necesitan. Desde sistemas con lectores de QR hasta cerraduras inteligentes controladas por aplicaciones móviles, la diversidad de opciones permite a los propietarios elegir la solución que mejor se ajuste a sus preferencias y estilo de vida. Esto no solo mejora la seguridad, sino que también agrega un toque de modernidad a nuestras viviendas que entregan mayor velocidad y posibilidad de control. Lo anterior, ofrece una capa adicional de seguridad. Por ejemplo, al tener autocompletado de información con la lectura de carnet o de patentes, hace que ante eventuales "eventos", las policías involucradas puedan tener información clave para gestionar lo necesario. Además apoya para tener una mejor convivencia con los vecinos o trabajadores.

Cabe destacar que en estas fechas, la entrada y salida de personas de condominios y edificios se multiplican y muchas conserjerías no dan abasto para fiscalizar a cada una de las personas que entra. Se suma que al estar las personas de vacaciones, permite un mejor control de las personas que solicitan ingresar a los recinto.

El control de acceso, además de ser una de las formas más seguras para monitorear los accesos de condominios y edificios, aporta conexión con "listas negras" de patentes y Rut, es decir, ninguna persona o vehículo que este en estas listas podrá ingresar a tu casa. Una doble seguridad que hoy se agradece.

Este sistema redefine la seguridad del hogar y marca el comienzo de una era donde la tecnología se integra armoniosamente en nuestra vida cotidiana. Al proporcionar una combinación de seguridad, comodidad y control, estos sistemas protegen nuestros hogares y mejoran nuestra calidad de vida. El futuro del hogar inteligente está aquí, y el control de acceso es la llave que abre la puerta hacia un estilo de vida más seguro y conectado.

El Grupo Federal Chile nace en 2007 para ofrecer un servicio premium de seguridad. Actualmente es pionero en seguridad colaborativa en Chile integrando la seguridad en Alarmas, Guardias, Tecnología de seguridad y Control de acceso.

¿Cómo impulsar sus inversiones con una inflación anual a la baja?

- El Banco de la República, considerando factores como el descenso en la inflación anual, una economía creciendo por debajo de lo esperado en el 2023 y un crecimiento esperado de tan solo 1% para el 2024, podría reducir al menos en 50 puntos básicos su tasa de interés, impactando favorablemente los portafolios con alta participación en activos de renta fija de corto plazo.
- Definir los objetivos y seleccionar un perfil de riesgo adecuado, son algunas de las recomendaciones para impulsar las inversiones.

El Banco de la República, considerando factores como el descenso en la inflación anual, una economía creciendo por debajo de lo esperado en el 2023 y un crecimiento esperado de tan solo 1% para el 2024, podría reducir al menos en 50 puntos básicos su tasa de interés.



José Julián Martínez Bottia, Gerente de Pensión Voluntaria de Colfondos, comentó: "esta reducción impactará favorablemente a los portafolios con alta participación en activos de renta fija del corto plazo, como lo hemos venido identificando en portafolios de pensión voluntaria que han logrado una rentabilidad del más de 15% efectivos anuales, en medio de esta coyuntura.

Esto se debe a que la tasa de estos activos bajará en línea con la tasa del Banco de la República, haciendo que su precio, que se comporta inverso a la tasa, suba y presente valorizaciones"

Existen varias alternativas en el mercado que le permiten a los colombianos invertir en renta fija,



entre ellas se encuentran las pensiones voluntarias, una opción de ahorro que ofrecen las AFPs como Colfondos y a través de las cuales es posible ahorrar un capital para complementar la pensión obligatoria y lograr una mejor mesada pensional, construir un fondo de emergencia o cumplir metas de vivienda, educación, entre otros.

Para que los interesados tengan herramientas para seleccionar un portafolio de pensión voluntaria que se adapte a sus necesidades, Colfondos compartió algunas recomendaciones:

1. **Defina sus objetivos:** esto le permitirá conocer el plazo de tiempo que tiene para realizar la inversión, es decir, corto, mediano o largo plazo, según el propósito que tenga este dinero.
2. **Identifique su perfil de riesgo:** este se determina de acuerdo al riesgo que está dispuesto a tolerar y al horizonte de tiempo que se disponga para la inversión. Se recomienda consultar con un asesor de pensión voluntaria para identificar este perfil.
3. **Seleccione una opción de inversión:** de acuerdo al perfil de riesgo, tendrá una gran variedad de portafolio, por lo que se aconseja consultar la ficha técnica de los mismos para tomar una decisión informada al momento de invertir.

Una inflación aumentando en menor proporción y la reducción del emisor de la tasa de interés, presentan una oportunidad para portafolios con activos de renta fija de corto plazo.

Somos una AFP nacida en 1991 con más de 30 años de experiencia en la administración de los ahorros e inversiones de nuestros afiliados, a través de nuestros productos de: Pensión Obligatoria, Cesantías y Portafolios de inversión que ofrecemos a través de nuestro Fondo de Pensiones Voluntarias.

Nuestro propósito es acompañar a los colombianos en la construcción del ahorro que les permitirá disfrutar de tranquilidad en el momento de su retiro, siendo reconocidos como una compañía líder en rentabilidad y transparencia.



La Consultoría Empresarial

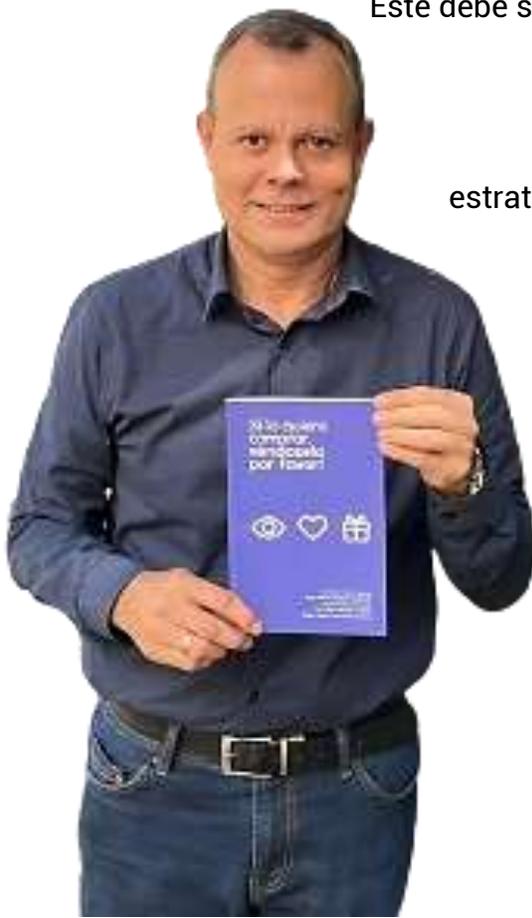
Por: Leiver Arrieta

Director General de LA CONSULTING GROUP S.A.S

Hemos visto en el transcurso de los años que las empresas contratan consultores para resolver problemáticas puntuales en varias de sus áreas o procesos de la organización.

En este caso, haré una reflexión acerca de la consultoría en el proceso comercial, el cual, lo primero que debo decir es, que es un área estratégica en la cadena de valor de la empresa y segundo, que la Gerencia debería ocuparse de tener siempre una fuerza comercial de primer nivel, encabezada por un verdadero líder comercial, llámese Gerente de ventas o director comercial.

Este debe ser un estratega, cuya labor esté enfocada en la construcción permanente de estrategias y tácticas que le permitan apuntarle al objetivo y las metas que busca la empresa para permanecer vigente en un mercado que cada vez se hace más complejo.



Entonces, las empresas que utilizan los servicios de las firmas de consultoría o de profesionales expertos y certificados en la profesión, buscan obtener una mayor competitividad, mejorar su productividad y ahorrar costos de operación en su quehacer diario. De igual manera, un consultor experto ayuda a identificar, minimizar o eliminar los cuellos de botella que se presentan en diferentes áreas, en este caso del área comercial.

Es importante considerar que un consultor bien fundamentado, tiene entre sus responsabilidades la búsqueda conjunta de soluciones para mejorar el funcionamiento de la empresa, fomentar el trabajo en equipo y ayudar a identificar nuevas oportunidades de negocio e implementar de manera permanente estrategias innovadoras que le permitan a la marca trascender en los mercados locales e internacionales.

Otros factores determinantes como la capacidad de respuesta, la optimización del desempeño de las personas y contribuir a la reputación de la marca, son objeto de la actividad de quien se dedica de forma idónea a la prestación de servicios de consultoría empresarial en el proceso comercial y de servicio al cliente.

Trabajar de la mano de equipos con mentalidad ganadora y con el sentido de ser imparables, es fantástico.

Hemos tenido la experiencia de hacerlo y lo mejor de todo, es que los directivos de esas compañías están totalmente convencidos y comprometidos a invertir los recursos que sean necesario para lograrlo, ello les ha permitido crecimientos muy significativos en los últimos tres años, a dos dígitos, me consta, ello motiva a seguir avanzando en esta bonita tarea, la cual es la que más nos gusta hacer y que no nos concebimos en otra actividad que no sea ésta.

La invitación para el mundo empresarial es que se den la oportunidad de contar con el mejor talento en materia de consultoría comercial, porque más que el cumplimiento de todos los compromisos legales y administrativos, los Gerentes deberían tener de manera permanente fuentes de inspiración, que es el motor que los mueve, y para ello, los consultores debemos ser eso, fuentes de inspiración permanente.

Liderazgo Emocional

El liderazgo emocional se ha convertido en un concepto central en el mundo empresarial contemporáneo.

En un entorno donde la tecnología avanza rápidamente y las demandas laborales son cada vez más complejas, la capacidad de los líderes para comprender y gestionar las emociones, tanto propias como de los demás, se ha vuelto fundamental para el éxito organizacional.

En esencia, el liderazgo emocional implica la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros del equipo utilizando la inteligencia emocional como herramienta principal.

La inteligencia emocional, como concepto acuñado por el psicólogo Daniel Goleman, comprende la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los demás.

En el contexto del liderazgo, esto se traduce en la capacidad de los líderes para construir relaciones sólidas, fomentar la colaboración y mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo.

El liderazgo emocional no se trata simplemente de ser amigable o empático; va mucho más allá. Implica la capacidad de mantener la calma en situaciones de presión, tomar decisiones difíciles con claridad y empatía, y comunicarse de manera efectiva para inspirar confianza y motivación en los demás. Un líder emocionalmente inteligente es aquel que puede influir positivamente en el comportamiento y el desempeño de su equipo a través de una gestión hábil de las emociones.

La inteligencia emocional, como mencionamos anteriormente, es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los demás. Este concepto, popularizado por Daniel Goleman en la década de 1990, ha ganado una amplia aceptación en el ámbito empresarial debido a su impacto significativo en el rendimiento individual y organizacional.

Los fundamentos de la inteligencia emocional se basan en cinco componentes principales:

Autoconocimiento emocional: Comprender nuestras propias emociones, fortalezas, debilidades y valores. Esto implica ser consciente de nuestras reacciones emocionales ante diferentes situaciones y reconocer cómo estas afectan nuestro comportamiento y decisiones.

Autorregulación emocional: Capacidad para controlar y gestionar nuestras emociones de manera efectiva. Esto implica la capacidad de mantener la calma en situaciones estresantes, manejar la impulsividad y adaptarse a cambios inesperados con flexibilidad y resiliencia.

Motivación: Impulso interno para alcanzar metas y perseguir la excelencia. La motivación emocional implica tener una visión clara de lo que queremos lograr y estar dispuestos a trabajar arduamente para alcanzar nuestros objetivos, a pesar de los obstáculos que puedan surgir en el camino.

Empatía: Capacidad para comprender y conectar emocionalmente con los demás. La empatía nos permite ponerse en el lugar de los demás, entender sus sentimientos y perspectivas, y responder de manera compasiva y comprensiva a sus necesidades y preocupaciones.

Habilidades sociales: Capacidad para construir relaciones sólidas y efectivas con los demás. Esto incluye habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo inspirador, negociación y resolución de conflictos.

En el contexto del liderazgo, estos fundamentos de la inteligencia emocional son esenciales para cultivar un estilo de liderazgo efectivo y orientado hacia las personas.



Los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de entender y gestionar sus propias emociones, así como las de los demás, lo que les permite inspirar confianza, fomentar la colaboración y motivar a sus equipos hacia el éxito.

En un mundo empresarial cada vez más competitivo y dinámico, el liderazgo emocional se ha convertido en un factor diferenciador clave para el éxito organizacional.

A medida que las empresas buscan mantenerse relevantes y adaptarse a un entorno en constante cambio, la capacidad de los líderes para comprender y gestionar las emociones se vuelve fundamental para inspirar y motivar a sus equipos hacia el logro de metas y objetivos compartidos.

Una de las razones por las cuales el liderazgo emocional es tan importante en el entorno empresarial es su impacto en el compromiso y la satisfacción de los empleados.

Los estudios han demostrado consistentemente que los empleados que se sienten valorados, escuchados y apoyados por sus líderes tienden a estar más comprometidos con su trabajo y son más propensos a esforzarse por alcanzar los objetivos de la empresa.

Esto a su vez se traduce en un mejor rendimiento organizacional, mayor retención de talento y una cultura empresarial más sólida y positiva.

El liderazgo emocional contribuye significativamente a la creación de un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Los líderes que son capaces de gestionar sus propias emociones de manera efectiva y fomentar un clima de confianza y apertura en el equipo crean las condiciones ideales para la colaboración, la creatividad y la innovación.

Los empleados se sienten más seguros para expresar sus ideas y opiniones, lo que lleva a una mayor diversidad de pensamiento y mejores soluciones a los desafíos empresariales.

Un factor crucial de la importancia del liderazgo emocional en el entorno empresarial es su impacto en la toma de decisiones.

Los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de tomar decisiones más informadas y equilibradas al considerar los aspectos racionales y objetivos de una situación y también las implicaciones emocionales para ellos mismos y para los demás.

Esto conduce a decisiones más éticas, justas y sostenibles a largo plazo para la empresa y sus stakeholders.

Los líderes emocionalmente inteligentes son conscientes de cómo sus emociones afectan su comportamiento y toma de decisiones, lo que les permite mantener la calma y la claridad incluso en situaciones de alta presión.

Los líderes emocionalmente inteligentes son excelentes comunicadores que pueden inspirar y motivar a su equipo hacia el logro de metas compartidas, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y positivo.

A través de la práctica consciente y el aprendizaje continuo, los líderes pueden fortalecer su inteligencia emocional y mejorar su capacidad para influir positivamente en su equipo y en la organización en su conjunto.

Desarrollar la inteligencia emocional es un proceso continuo que requiere práctica y dedicación.

Autoconciencia: Dedicar tiempo regularmente a reflexionar sobre tus propias emociones, pensamientos y comportamientos. Mantén un diario emocional donde puedas registrar tus experiencias y analizar cómo te afectan emocionalmente.

Práctica de la atención plena: La atención plena o mindfulness es una herramienta poderosa para desarrollar la autoconciencia y la autorregulación emocional. Dedicar tiempo cada día a prácticas de atención plena, como la meditación o la respiración consciente, para entrenar tu mente para estar presente en el momento presente.

Solicita retroalimentación: Pide a tus colegas, colaboradores y superiores que te den retroalimentación honesta y constructiva sobre tu comportamiento y estilo de liderazgo. Estar abierto a recibir comentarios te ayudará a



identificar áreas de mejora y a desarrollar una mayor autoconciencia.

Desarrolla empatía: Practica ponerse en el lugar de los demás y ver las situaciones desde su perspectiva. Escucha activamente a tus colaboradores, muestra interés genuino por sus preocupaciones y muestra empatía hacia sus experiencias y emociones.

Gestión del estrés: Aprende técnicas de gestión del estrés, como la respiración profunda, el ejercicio regular y el establecimiento de límites saludables entre el trabajo y la vida personal. Gestionar tu propio estrés te ayudará a mantener la calma y la claridad en situaciones difíciles y a tomar decisiones más informadas.

Desarrolla habilidades de comunicación: Mejora tus habilidades de comunicación verbal y no verbal, aprende a expresar tus emociones de manera clara y asertiva, y practica escuchar activamente a los demás sin juzgar ni interrumpir.

Practica la resolución de conflictos: Aprende técnicas efectivas para resolver conflictos de manera constructiva y colaborativa. Practica el enfoque en los intereses comunes y la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas en lugar de centrarte en las posiciones enfrentadas.

Implementando estas estrategias en tu día a día como líder, podrás fortalecer tu inteligencia emocional y mejorar tu capacidad para liderar con éxito en el entorno empresarial.

Recuerda que el desarrollo de la inteligencia emocional es un viaje continuo, y que cada paso que das hacia una mayor autoconciencia y autorregulación emocional te acerca más a convertirte en un líder más efectivo y empático.

El liderazgo emocional desempeña un papel crucial en la formación de la cultura organizacional de una empresa.

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, y juega un papel fundamental en la forma en que se llevan a cabo las operaciones y se toman decisiones dentro de la empresa.

Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de influir en la cultura organizacional de varias formas:

Modelado de comportamiento: Los líderes son modelos a seguir para sus equipos y su comportamiento establece el tono para el resto de la organización.

Los líderes emocionalmente inteligentes muestran empatía, respeto y autenticidad en sus interacciones con los demás, lo que fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo.

Comunicación efectiva: Los líderes emocionalmente inteligentes son comunicadores efectivos que pueden articular claramente la visión, los valores y los objetivos de la empresa.

Su comunicación abierta y transparente crea un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, lo que fortalece la cohesión y la identidad de la organización.

Gestión del cambio: En un entorno empresarial en constante cambio, los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de guiar a sus equipos a través de transiciones difíciles con confianza y determinación. Su capacidad para mantener la calma y la claridad en momentos de incertidumbre ayuda a mitigar el miedo y la resistencia al cambio, facilitando una transición más suave y exitosa.

Fomento de la diversidad e inclusión: Los líderes emocionalmente inteligentes valoran y respetan la diversidad de opiniones, experiencias y perspectivas en su equipo. Fomentan un ambiente de trabajo inclusivo donde todos los empleados se sienten valorados y escuchados, lo que promueve la innovación, la creatividad y el rendimiento.

El liderazgo emocional puede tener un impacto significativo en la cultura organizacional al promover valores como la empatía, la colaboración, la transparencia y el respeto mutuo. Cuando los líderes priorizan el bienestar emocional y el desarrollo personal de sus empleados, crean un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor que beneficia a todos los miembros de la organización. Tenemos algunos ejemplos, bastante conocidos:



Google: Google es conocido por su cultura empresarial única y su enfoque en la felicidad y el bienestar de sus empleados. Los líderes de Google han sido pioneros en la aplicación de prácticas de liderazgo emocional, como la promoción de la autonomía y la creatividad, la celebración de los fracasos como oportunidades de aprendizaje y el fomento de una cultura de transparencia y confianza.

Zappos: La empresa de comercio electrónico Zappos es otro ejemplo destacado de liderazgo emocional en acción. El CEO de Zappos, Tony Hsieh, ha priorizado la cultura organizacional y el servicio al cliente por encima de todo, y ha creado un ambiente de trabajo donde los valores como la pasión, la humildad y la diversión son fundamentales. Como resultado, Zappos ha sido consistentemente clasificada como una de las mejores empresas para trabajar en Estados Unidos.

Salesforce: Salesforce es conocida por su enfoque en la igualdad y la inclusión, así como por su compromiso con la responsabilidad social corporativa. El CEO de Salesforce, Marc Benioff, ha sido un defensor apasionado de la igualdad de género y ha implementado políticas progresistas de licencia parental y equidad salarial en la empresa. Este enfoque en la justicia social y el bienestar de los empleados ha contribuido al éxito y la reputación positiva de Salesforce como empleador.

Estos son algunos ejemplos de empresas que han utilizado el liderazgo emocional para crear culturas organizacionales sólidas y positivas que impulsan el éxito empresarial.

A través del compromiso con los valores, la transparencia, la empatía y el desarrollo personal de los empleados, estas empresas han demostrado que el liderazgo emocional es beneficioso para los individuos y para las organizaciones en su conjunto.

Aunque puede tener numerosos beneficios para las organizaciones, también puede enfrentar ciertos obstáculos y desafíos en su implementación.

Resistencia al cambio: Muchos líderes y empleados pueden resistirse al cambio, especialmente si implica adoptar nuevas

prácticas o comportamientos relacionados con la inteligencia emocional.

La resistencia al cambio puede dificultar la implementación exitosa del liderazgo emocional y requerir un esfuerzo adicional por parte de los líderes para comunicar la importancia y los beneficios del cambio.

Falta de conciencia emocional: Algunos líderes pueden carecer de conciencia emocional, lo que dificulta su capacidad para reconocer y gestionar sus propias emociones, así como las de los demás. La falta de conciencia emocional puede obstaculizar la efectividad del liderazgo emocional y requerir un desarrollo personal y una capacitación adicionales para mejorar estas habilidades.

Cultura organizacional arraigada: En algunas organizaciones, la cultura existente puede no ser compatible con los principios del liderazgo emocional.

Esto puede deberse a normas y prácticas arraigadas que priorizan la racionalidad sobre la emoción, o a estructuras de poder y comunicación jerárquicas que dificultan la apertura y la transparencia.

Cambiar una cultura organizacional arraigada puede ser un proceso largo y desafiante que requiere un compromiso firme por parte de los líderes y los empleados.

Falta de recursos y apoyo: Implementar el liderazgo emocional puede requerir recursos financieros, de tiempo y de capacitación significativos.

Algunas organizaciones pueden enfrentar dificultades para asignar estos recursos o pueden carecer del apoyo necesario de la alta dirección para llevar a cabo iniciativas de desarrollo de liderazgo emocional de manera efectiva.

A pesar de estos obstáculos, es posible superarlos con el compromiso adecuado por parte de los líderes y los empleados.

La conciencia y el compromiso con el desarrollo de la inteligencia emocional, el liderazgo inclusivo y la cultura organizacional positiva pueden ayudar a mitigar estos desafíos y facilitar la

implementación exitosa del liderazgo emocional en cualquier organización. Para eso, se cuenta con algunas herramientas:

Evaluaciones de inteligencia emocional: Existen diversas evaluaciones y pruebas de inteligencia emocional que los líderes pueden realizar para obtener una evaluación objetiva de sus habilidades emocionales.

Estas evaluaciones pueden ayudar a identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora en el liderazgo emocional, proporcionando información valiosa para el desarrollo personal y profesional.

Coaching ejecutivo: El coaching ejecutivo es una herramienta efectiva para el desarrollo del liderazgo emocional, ya que proporciona un espacio seguro y confidencial para que los líderes exploren sus fortalezas y debilidades emocionales, establezcan metas de desarrollo y trabajen en estrategias para mejorar su inteligencia emocional y su impacto como líderes.

Programas de desarrollo de liderazgo: Muchas organizaciones ofrecen programas de desarrollo de liderazgo que incluyen componentes de inteligencia emocional y liderazgo emocional. Estos programas pueden incluir talleres, seminarios, cursos en línea y otras actividades diseñadas para mejorar las habilidades de liderazgo de los participantes, incluida su inteligencia emocional.

Grupos de apoyo y redes profesionales: Participar en grupos de apoyo y redes profesionales puede ser una forma efectiva de compartir experiencias, obtener retroalimentación y apoyo de otros líderes y desarrollar habilidades de liderazgo emocional.

Estos grupos pueden incluir grupos de mentores, grupos de pares o comunidades en línea centradas en el liderazgo y el desarrollo profesional.

Literatura y recursos en línea: Existen numerosos libros, artículos, videos y otros recursos en línea que abordan temas relacionados con la inteligencia emocional y el liderazgo emocional. Los líderes pueden utilizar estos recursos para aprender más sobre el tema, obtener consejos prácticos y encontrar inspiración para mejorar sus habilidades de liderazgo emocional.

Usando estas herramientas y recursos, los líderes pueden desarrollar y fortalecer su inteligencia emocional y su capacidad de liderazgo emocional, lo que les permitirá influir de manera más efectiva en su equipo y en su organización en su conjunto.

El mundo del trabajo está experimentando cambios significativos impulsados por avances tecnológicos, cambios demográficos y transformaciones en las expectativas de los empleados.

En este contexto cambiante, la inteligencia emocional seguirá siendo fundamental para el éxito del liderazgo en el futuro. Hacia dónde va esto:

Liderazgo inclusivo: En un mundo cada vez más diverso e interconectado, el liderazgo inclusivo se está convirtiendo en una prioridad para las organizaciones.

Los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de valorar y respetar la diversidad de opiniones, experiencias y perspectivas, y crear un ambiente de trabajo inclusivo donde todos los empleados se sientan valorados y escuchados.

Liderazgo adaptativo: En un entorno empresarial caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante, los líderes necesitan ser ágiles y adaptativos.

La inteligencia emocional permite a los líderes gestionar eficazmente el estrés, la ambigüedad y la adversidad, y liderar a sus equipos a través de momentos de cambio con confianza y determinación.

Liderazgo ético y responsable: La responsabilidad social corporativa y la ética empresarial son cada vez más importantes para los empleados, clientes y otros stakeholders.

Los líderes emocionalmente inteligentes son sensibles a las necesidades y preocupaciones de todos los stakeholders y toman decisiones éticas y responsables que tienen en cuenta el impacto a largo plazo en las personas y el planeta.

Liderazgo digital: Con la creciente digitalización del trabajo, los líderes necesitan desarrollar

habilidades para liderar equipos de manera remota y colaborar de manera efectiva en entornos virtuales. La inteligencia emocional es fundamental para mantener la conexión y la cohesión del equipo en un entorno digital, así como para gestionar los desafíos únicos asociados con el trabajo a distancia.

El futuro del liderazgo estará marcado por la necesidad de adaptarse a un entorno empresarial cada vez más complejo y cambiante.

La inteligencia emocional seguirá siendo fundamental para el éxito del liderazgo en este contexto, pues permite a los líderes comprender y gestionar eficazmente las emociones propias y de los demás, inspirar confianza y motivación en su equipo, y tomar decisiones éticas y responsables que impulsen el éxito a largo plazo de la organización.

El liderazgo emocional es una habilidad deseable y una necesidad en el mundo empresarial actual.

A medida que las organizaciones enfrentan desafíos cada vez más complejos y dinámicos, el liderazgo emocional se convierte en un diferenciador clave para el éxito.

En el ámbito laboral, los equipos de trabajo son fundamentales para cualquier organización. Sin embargo, la dinámica de equipo no siempre es armoniosa; los conflictos pueden surgir, desafiando la cohesión y el rendimiento del grupo. Para los gerentes, la gestión de equipos conflictivos es crucial. Pero, ¿cómo abordan estos líderes emocionalmente inteligentes los desafíos que presenta un equipo en conflicto?

El término «liderazgo emocional» ha ganado reconocimiento en el mundo empresarial. Los líderes con alta inteligencia emocional pueden comprender y manejar sus propias emociones y las de los demás.

Esta habilidad es especialmente relevante en situaciones de conflicto, donde la capacidad de mantener la calma, mostrar empatía y liderar con sensibilidad puede marcar la diferencia entre una resolución constructiva y una escalada del problema.

En cualquier entorno laboral, los conflictos son inevitables. Desde diferencias de opinión hasta

desacuerdos personales, los equipos enfrentan situaciones que pueden generar tensiones.

Es fundamental que los gerentes comprendan la naturaleza del conflicto en los equipos de trabajo para poder abordarlo de manera efectiva.

El conflicto en el contexto laboral puede definirse como cualquier situación en la que las metas, intereses o valores de individuos o grupos son incompatibles y resultan en una oposición mutua.

Esto puede manifestarse desde discusiones abiertas y confrontaciones directas hasta tensiones más sutiles.

Las causas de los conflictos en equipos de trabajo son variadas, incluyendo diferencias de personalidad, estilos de trabajo divergentes, competencia por recursos limitados, falta de comunicación efectiva, percepciones injustas o simples malentendidos. Identificar estas causas es el primer paso para abordar el conflicto de manera proactiva.

Es crucial reconocer los signos de un equipo conflictivo: ambiente tenso, falta de colaboración, baja moral, disminución en la productividad y aumento en el ausentismo o rotación del personal.

Si se está atento a estos indicadores, los gerentes pueden intervenir a tiempo para prevenir que los conflictos se intensifiquen y afecten negativamente al equipo y a la organización.

En la gestión de equipos conflictivos, el liderazgo emocional emerge como un enfoque poderoso y efectivo.

Este tipo de liderazgo se centra en la comprensión y gestión de las emociones propias y de los demás, permitiendo a los líderes abordar los conflictos de manera empática y constructiva.

Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de reconocer y regular sus propias emociones, manteniendo la calma y la claridad mental incluso en situaciones estresantes. Esta estabilidad emocional les permite tomar decisiones informadas y responder efectivamente ante los conflictos.



Son expertos en la gestión de relaciones interpersonales, hábiles en la comunicación efectiva, la escucha activa y la empatía, lo que les permite comprender las necesidades de los miembros del equipo y facilitar la resolución de conflictos de manera colaborativa.

Otra habilidad importante de los líderes emocionalmente inteligentes es su capacidad para inspirar y motivar a su equipo.

A través de su ejemplo, crean un ambiente de trabajo positivo y estimulante, donde los miembros del equipo se sienten valorados y comprometidos con los objetivos comunes.

Esta cultura de apoyo y colaboración es fundamental para superar los conflictos y fortalecer la cohesión del equipo a largo plazo.

El liderazgo emocional ofrece beneficios significativos tanto para los líderes como para los equipos.

Estos beneficios van más allá de resolver conflictos y abarcan aspectos clave del rendimiento y la cultura organizacional:

- **Mayor cohesión del equipo:** Los líderes emocionalmente inteligentes crean un ambiente de trabajo donde los miembros del equipo se sienten valorados, respetados y apoyados, fomentando la confianza y la colaboración.

- **Mejora en la comunicación:** Son hábiles en la comunicación verbal y no verbal, transmitiendo mensajes de manera clara y comprensible, y fomentando un ambiente de honestidad y transparencia.

- **Mayor motivación y compromiso:** Inspiran y motivan a su equipo, resultando en un mayor compromiso con el trabajo y los objetivos de la organización.

- **Resolución de conflictos efectiva:** Enfrentan los conflictos de frente, buscando soluciones que satisfagan las necesidades de todas las partes involucradas.

- **Mayor adaptabilidad y resiliencia:** Son flexibles y resistentes, capaces de enfrentar los cambios con calma y determinación.

Para abordar los conflictos de manera efectiva y constructiva, los líderes pueden implementar estrategias prácticas:

- **Fomentar la comunicación abierta y la empatía:** Crear un ambiente donde los miembros del equipo se sientan seguros para expresar sus preocupaciones y opiniones.

- **Promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo:** Valorar el respeto mutuo, la confianza y la camaradería.

- **Establecer normas claras y procesos de resolución de conflictos:** Desarrollar normas de comportamiento y procedimientos para abordar los conflictos de manera efectiva.

- **Utilizar técnicas de mediación y negociación efectivas:** Estar preparados para mediar y negociar soluciones que satisfagan las necesidades de todas las partes involucradas.

El liderazgo emocional está ganando importancia en la gestión de equipos conflictivos debido a la creciente relevancia de las habilidades blandas en el lugar de trabajo, el cambio generacional en la fuerza laboral y la necesidad de promover una cultura organizacional positiva y colaborativa.

Me pregunto si nuestros líderes, con tanto afán de obtener resultados en ventas, están dispuestos a convertirse en líderes emocionales. Quiero creer que sí.

En EstiloGerencial.com nos preparamos para ello, esperando contribuir a tener gerencias más estratégicas y competentes en nuestro país.

La inteligencia emocional es el corazón del liderazgo efectivo. Desde mi perspectiva, para liderar con éxito, es fundamental cultivar hábitos diarios que fortalezcan esta inteligencia.

Liderar implica dirigir equipos y tomar decisiones estratégicas y también entender y gestionar las emociones propias y ajenas.

Esta capacidad de conectar con las emociones impulsa relaciones más sólidas, colaborativas y significativas. La empatía y la autenticidad establecen las bases para un liderazgo duradero y significativo en cualquier entorno.



A lo largo de mi carrera, he sido testigo de cómo una rutina diaria sólida puede transformar la forma en que lideramos.

Desde la autoreflexión matutina hasta las prácticas de gratitud nocturna, cada hábito diario contribuye a nuestra capacidad para tomar decisiones más conscientes, gestionar el estrés y fomentar la colaboración y el compromiso en nuestro equipo.

El liderazgo emocional va más allá de simplemente ocupar una posición de autoridad. Se trata de comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los demás, para fomentar relaciones más sólidas y alcanzar resultados excepcionales.

En mi trayectoria, he aprendido que este enfoque transformador del liderazgo se basa en una profunda autoconciencia y una habilidad continua para adaptarse y crecer.

La autoconciencia es crucial en el liderazgo emocional. Al comprender nuestras emociones y cómo influyen en nuestras acciones, podemos tomar decisiones más informadas y responder de manera más efectiva a los desafíos.

Esta autoconciencia nos permite ser más auténticos y genuinos en nuestras interacciones, fomentando la confianza y la colaboración en nuestro equipo.

Una parte fundamental del liderazgo emocional es la empatía, la capacidad de ponerse en el lugar de los demás y comprender sus emociones y perspectivas. Al cultivar la empatía, podemos construir relaciones más sólidas y significativas con nuestro equipo, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral y un mejor rendimiento en general. La empatía nos permite ser más efectivos en la resolución de conflictos y en la gestión de equipos diversos.

He llegado a comprender que una rutina diaria estructurada es fundamental para el desarrollo y mantenimiento del liderazgo emocional. La consistencia en nuestras acciones y prácticas diarias fortalece nuestras habilidades emocionales y nos proporciona un marco sólido para enfrentar los desafíos del día a día.

Una rutina diaria nos brinda la oportunidad de establecer hábitos saludables que alimentan nuestra inteligencia emocional.

Desde el momento en que nos despertamos hasta que nos retiramos a descansar, cada aspecto de nuestra rutina puede ser diseñado para promover nuestro bienestar emocional y mejorar nuestra capacidad de liderazgo. La autoreflexión matutina, por ejemplo, nos permite establecer intenciones para el día y prepararnos mentalmente para los desafíos que enfrentaremos.

La práctica de la gratitud por la noche nos ayuda a mantener una perspectiva positiva y a cultivar relaciones más fuertes con nuestro equipo.

Una rutina diaria nos proporciona una sensación de estructura y control sobre nuestras vidas, lo que puede ser especialmente importante en tiempos de incertidumbre y cambio. Al tener un plan claro para cada día, podemos reducir el estrés y la ansiedad, y concentrarnos en lo que realmente importa: liderar con efectividad y generar un impacto positivo en nuestro equipo y nuestra organización.

Algunos componentes clave de la rutina diaria de un líder emocional incluyen:

- 1. Autoreflexión matutina:** Examinar emociones, pensamientos y comportamientos para desarrollar una mayor autoconciencia.
- 2. Planificación y organización:** Establecer prioridades claras y utilizar el tiempo de manera eficiente.
- 3. Comunicación efectiva:** Practicar la escucha activa y la empatía para construir relaciones sólidas.
- 4. Crecimiento continuo:** Participar en actividades de desarrollo personal y profesional.
- 5. Bienestar físico y mental:** Incorporar ejercicio, alimentación saludable y técnicas de manejo del estrés.
- 6. Cultivar relaciones:** Dedicar tiempo a fortalecer relaciones significativas con el equipo y colegas.

Estas prácticas fortalecen nuestra inteligencia emocional y nos capacitan para liderar con autenticidad y efectividad.

La tecnología desempeña un papel crucial en el apoyo al liderazgo emocional.



Herramientas como aplicaciones de mindfulness, plataformas de desarrollo profesional, herramientas de comunicación y colaboración en línea, plataformas de feedback y evaluación, y herramientas de gestión del tiempo y productividad, pueden facilitar nuestro crecimiento y desarrollo como líderes.

En empresas grandes, el liderazgo emocional es esencial para gestionar equipos numerosos y diversos. Promover valores como la honestidad, la transparencia, la inclusión y el respeto mutuo crea un entorno de trabajo positivo y colaborativo. La comunicación clara y transparente garantiza que todos los empleados estén alineados con los objetivos y estrategias organizacionales.

Desarrollar líderes en todos los niveles de la organización y gestionar la diversidad y la inclusión son aspectos críticos del liderazgo emocional en grandes empresas.

El mantener una rutina física y mental te da consistencia y te ayuda a proyectar la imagen de un liderazgo más consciente y más humano, haciéndolo real en la práctica diaria.

Si tienes alguna duda o necesitas más información, ¡pregúntame!

Wilson Garzón Morales



**¿Tiene preguntas sobre mercadeo,
ventas o servicio al cliente?
Atrévase a llamar al +57 3105102373
y resuelva sus dudas:**