

# Summa

EDICIÓN 350 JULIO 2023

WWW.REVISTASUMMA.COM

EDICIÓN ESPECIAL N°

# 350

**ESPECIAL**  
**¿QUIÉN ES QUIÉN EN LA REGIÓN?**  
**350 LÍDERES QUE INSPIRAN**

# Summa

## ESPECIAL

### EDICIÓN 350



# ¿QUIÉN ES QUIÉN EN LOS NEGOCIOS DE LA REGIÓN?

**LLEGAMOS A LA EDICIÓN 350, UN HITO ENTRE LAS REVISTAS DE NEGOCIOS DE NUESTRO TERRITORIO, Y DECIDIMOS HONRAR EN ESTAS PÁGINAS LA TRAYECTORIA DE 350 LÍDERES QUE SE ENCARGAN DE POTENCIAR BUENOS NEGOCIOS Y LAS ECONOMÍAS DE NUESTROS PAÍSES.**

POR Rocio Ballester, Carolina Barrantes, Alberto López, Luis Enrique Morán y Luis Solís.

La Real Academia Española (RAE) indica que la palabra líder debe entenderse como la persona que dirige u orienta a un grupo, que va a la cabeza entre los de su clase. Quienes le rodean reconocen su autoridad, capacidad y visión, y se inspiran con su ejemplo para llegar a dónde quieren.

La cuidadosa selección de nombres que aparecen en

nuestro listado muestra quién es quién en el mundo empresarial y financiero de América Central y República Dominicana, un especial con el que innovamos en la década del 2000 y que ha seguido marcando nuestra historia.

Estos hombres y mujeres son responsables del éxito de empresas de todas las áreas (locales, regionales y



### 3 consejos para que las organizaciones desarrollen líderes transformadores

**1** Rotar internamente al 20% del personal por año. De esa forma, a lo largo de 5 años ninguna persona estará ejerciendo el mismo rol que realizaba con anterioridad. Cambiar de rol implica enfrentarse a lo desconocido, a procesos de adaptación, a otros jefes, nuevas funciones y conocimientos. Eso mantiene a los colaboradores en modo de aprendizaje continuo.

**2** Dotar a los colaboradores con capacidades, habilidades, y recursos que les permitan anticiparse, liderar y sentirse cómodos con los procesos internos de transformación.

**3** Cuestionar, revisar y evolucionar los modos tradicionales de gestión dentro de la organización. Por ejemplo, para los procesos de evaluación de desempeño, que tradicionalmente se hacen una vez al año, hay nuevas metodologías que permiten generar retroalimentación permanente entre los colaboradores y líderes. También se puede mejorar la forma de ejecutar proyectos. Antes se solía dedicar hasta un año solo para planificar la implementación de un sistema corporativo; hoy, las técnicas y metodologías de trabajo ágiles permiten "ir haciendo camino al andar", es decir, ejecutar e ir cambiando y evolucionando durante el proceso para generar un mayor impacto en la organización.

multinacionales) que impactan positivamente a sus países, están al frente de organismos internacionales que apoyan al sector o son académicos y connotados especialistas en economía y finanzas que se han convertido en verdaderos *influencers* y aliados del progreso.

Sus historias demuestran que aquí hay talento de sobra, exponen el empuje y el espíritu emprendedor que caracteriza a esta parte del mundo y el ingenio para innovar, adaptarse y gestionar el cambio, así como las abundantes oportunidades de crecimiento que existen, que esperamos sigan multiplicándose.

## LÍDERES DEL 2023

Son tiempos desafiantes para ser líder. El ABC para una gestión sobresaliente en la actualidad pasa por dar autonomía, combatir el agotamiento y fomentar la colaboración.

En aras de atraer, retener y motivar al talento, así como de fomentar la innovación y elevar la competitividad en un mundo donde todo cambia a cada instante, en los últimos años se puso muy de moda hablar de flexibilidad en el ambiente laboral. Hoy, el concepto que impera es la autonomía, que según los especialistas tiene implicaciones muy diferentes: conlleva no solo evitar en los contratos requisitos del dónde, el cuándo y el cómo,

### Características de un buen líder

- Motiva a su equipo de trabajo y se centra en el desarrollo de sus colaboradores.
- Comunica de manera eficaz.
- Demuestra gran inteligencia emocional.
- Tiene habilidades para resolver problemas.
- Respeta a los demás.
- Prioriza el desarrollo personal.
- Promueve el pensamiento estratégico.
- Escucha activamente.
- Delega.
- Asume la responsabilidad.
- Demuestra una profunda pasión por el trabajo.
- Tiene una visión amplia para transformar, innovar y emprender.
- Se capacita constantemente.
- Tiene capacidad de auto observación y el coraje de revisar, replantear y construir nuevas formas de pensamiento.
- Se sale de la zona de confort.

sino promover un estilo de liderazgo centrado en las personas, basado en el empoderamiento mutuo. Esto significa escuchar activamente a los colaboradores y cocrear un formato de trabajo que sirva para todas las personas de la organización.

Otros temas en tendencia son el bienestar integral y la salud mental en el trabajo, ante alarmantes movimientos como “la gran dimisión” (trabajadores de todas partes del mundo renunciando a sus trabajos para encontrar la vida que desean en una nueva ciudad, mudándose al campo o intentando el emprendimiento de sus sueños) y “la renuncia silenciosa” (una respuesta de los trabajadores a las situaciones de gran estrés, amplias cargas de trabajo y horas extras sin pagar que los lleva a limitarse a cumplir estrictamente con el horario preestablecido y no aceptar tareas para las que no se ha sido contratados).

Un estudio de EY revela que el 47% de los empleados está dispuesto a renunciar y cambiar de trabajo si encuentra condiciones salariales más favorables, más opciones de desarrollo profesional y la confianza para cumplir con sus laborales con mayor libertad, esté donde esté. La firma StarMe Up habla de que el 65% de los talentos admite haberse replanteado el papel que desempeña su trabajo en su vida.

Por lo tanto, el gran desafío de las organizaciones es contar con liderazgos más efectivos, que empoderen a los equipos, un aspecto que precisamente, de acuerdo a una reciente investigación de la consultora Gartner, está en la lista de preocupaciones del 60% de los encargados de Recursos Humanos, quienes reconocen la urgencia de reestructurar

## Estilos de liderazgo

■ **Autocrático:** Tienen un claro dominio y control sobre sus pares.

■ **Democrático:** Reciben con los brazos abiertos las opiniones de todos e incentivan la colaboración.

■ **Laissez-faire:** Ofrecen muy poca orientación al grupo y otorgan total libertad a los miembros del equipo para tomar decisiones.

■ **Visionario:** Tienen visiones claras de lo que sucederá a largo plazo y son capaces de inspirar y motivar a otros.

■ **Coaching:** Son capaces de identificar las fortalezas y debilidades de otros miembros del equipo y entrenarlos para mejorar.

■ **Afiliativo:** Se centran en las relaciones y tienen la intención de generar armonía.

## ¿Qué atributos necesita un líder competitivo?

**1 Mentalidad de crecimiento:** Cree que puede lograr lo que se propone, que puede continuar creciendo y pone su mayor esfuerzo para lograrlo. No se trata de una persona “positiva”, sino de alguien que se anima a salir de su zona de confort, a desafiarse a sí mismo y aceptar que el esfuerzo es necesario para el éxito, evitando las excusas o las culpas ajenas cuando surgen obstáculos.

**2 Gestión del tiempo:** Sabe administrar cada momento del día. No necesariamente es alguien rápido, sino un profesional que se propone metas realistas y se toma los minutos u horas necesarias para cumplirlas de forma correcta.

**3 Trabajo en equipo:** Sabe que nadie logra el éxito sin ayuda por lo que incorpora los conocimientos de sus colegas y apoya sus estrategias para hacer crecer las propias.

**4 Perderle miedo al error:** Tiene claro que las personas más exitosas son aquellas que saben ver al error como una nueva oportunidad para volver a intentarlo. Eso no significa permitir equivocarse todo el tiempo, sino que tiene que aprender a prevenir y analizar la situación ágilmente para tomar la decisión más correcta.

**5 Formación continua:** El paso de los años, las prácticas hechas y las experiencias vividas le enseñan, se educa para desarrollar nuevas habilidades y se acompaña de buenos mentores.

los planes de desarrollo para preparar correctamente a los líderes del futuro.

El perfil más deseado: que sean líderes de nivel 5 (personas humildes y empáticas que no pierden el norte ni la ambición por conseguir las metas y logros en equipo); que practiquen la escucha activa para poder averiguar qué le importa y qué valoran más sus colaboradores, en qué se desempeñan mejor y en qué están fallando, a fin de generar estrategias en conjunto que permitan combatir el *burnout* y llevar al equipo a innovar, rendir al máximo y crecer.

Todo esto implica que los líderes efectivos deben

## 7 habilidades del futuro para líderes del futuro

- **Habilidades digitales.**
- **Creatividad.**
- **Capacidad de solución de problemas.**
- **Perseverancia.**
- **Gestión intercultural.**
- **Asumir los riesgos necesarios.**
- **Abrazar el fracaso como parte del proceso de aprendizaje.**

inspirar con el ejemplo, trabajar mano a mano con el equipo y conocer a cada colaborador de forma individual para darle tareas en las que se desenvuelva con motivación y energía. Así además, en vez de rodearse de aduladores, contarán con personas que cuestionarán, opinarán y propondrán soluciones para solventar cualquier situación que se presente.

### ***La importancia del reconocimiento y el propósito***

¿A quién no le gusta sentir que sus esfuerzos son valorados, que tienen un impacto positivo a su alrededor y que contribuyen al logro de los objetivos generales de su empresa? Reconocer y agradecer es otro hábito del liderazgo positivo de hoy, esencial en una cultura organizacional ganadora, que debe vivirse de forma auténtica en el día a día.

En paralelo, se impone conectar al talento con el propósito de la organización, lo cual reduce la rotación, aumenta el compromiso y, por ende, la rentabilidad.

Los líderes pueden ayudar a las compañías a superar cualquier reto que el mundo laboral pueda suponer.

Sin duda, aquello de que el líder "es" "quien manda" o "el que más sabe" quedó atrás. Su misión es acompañar, enseñar y potenciar las habilidades de los colaboradores para el bien común, mientras aprende de todos, capitaliza de la experiencia y se transforma a sí mismo en la mejor versión.

FUENTES: STARME UP, HHL LEIPZIG GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT, ADEN, ASANA, INCAE BUSINESS SCHOOL, MELLER TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL, ULEAD Y UNI.



**¡AHORA SÍ!**

**350 LÍDERES  
INSPIRADORES**

**QUE CONFORMAN NUESTRA SELECCIÓN DE  
¿QUIÉN ES QUIÉN EN LA REGIÓN?**

Este listado es una selección propia del equipo de Revista Summa, tomando en cuenta la trayectoria profesional de los líderes, la relevancia e impacto de las empresas u organizaciones que representan y reconocimientos obtenidos.

Se presentan en orden alfabético porque todos han hecho méritos para figurar en este importante especial que además sirve para celebrar otro gran hito de nuestro medio:

**350 EDICIONES**



207

**KINNON SCOTT**

Representante residente del Banco Mundial en Honduras

Esta estadounidense inició su trayectoria en el banco en la División de Pobreza y Recursos Humanos. Ha trabajado en todas las regiones del mundo, con experiencia en países como Bosnia-Herzegovina, Kazajistán y la República Kirguisa; laboró para la región de América Latina y el Caribe dentro de la Práctica Global de Pobreza y Equidad y antes de mudarse a Honduras era líder de programas para Centroamérica.

208

**CR LAURA GARCÍA**

Country president de AstraZeneca para América Central y el Caribe

209

**CR LAURA HANGEN**

Gerente general regional de Electrotécnica

210

**SV LEONOR SELVA**

Directora ejecutiva de ANEP

211

**GT LEONTE PALLAIS MACIA**

Gerente general de 5B Transacciones y Transferencias

212

**DO LIGIA BONETTI**

Presidenta ejecutiva de Grupo Sid

213

**SV LISSETTE BLOCH**

CEO de Max Bloch

214

**SV LOURDES ARÉVALO**

Presidenta de AFP Confía

215

**GT LUIS EDUARDO ARÉVALO**

CEO de Forza Cash Logistics Group

216

**GT LUIS IBÁÑEZ**

CEO de Licores de Guatemala

217

**CR LUIS JAVIER SERRANO**

Vicepresidente de Operaciones de Boston Scientific

218

**HN LUIS KAFIE**

Fundador de Lufussa y Lacthosa

219

**CR LUIS MASTROENI**

Director de Relaciones Corporativas y Sostenibilidad de Dos Pinos

220

**CR LUIS MESALLES**

Economista

221

**DO LUIS R. PELLERANO P.**

Socio Fundador de Pellerano Nadal Law & Consulting