



RECONOCIMIENTO A LOS LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES 2020, 2021, 2022, 2023

Con innovación disruptiva y propósito claro emergen los hombres y mujeres de empresa con sus historias como faros, todas idénticas en un gran afán: hacer progresar a Venezuela para asegurar un futuro próspero y digno.

EY World Entrepreneur Of the Year™
Las mentes más vanguardistas del mundo se reúnen en Mónaco.

CONTENIDO

LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES - LEI

Editorial PÁG. 4

¿Qué es el programa
Líderes Empresariales
Inspiradores - LEI? PÁG. 7

Etapas del Reconocimiento PÁG. 8

Criterios de evaluación PÁG. 8

Comité Evaluador y Jurados PÁG. 11

Reconocimiento Líderes
Empresariales Inspiradores.
EY Venezuela.
Estadísticas 2020, 2021, 2022 y 2023 PÁG. 12

2020

Líderes Empresariales
Inspiradores 2020 PÁG. 14

Empresario Máster del Año PÁG. 15

Ejecutivo del Año PÁG. 31

Emprendedor Emergente del Año PÁG. 47

Emprendedor Social del Año PÁG. 75

2021

Líderes Empresariales
Inspiradores 2021 PÁG. 100

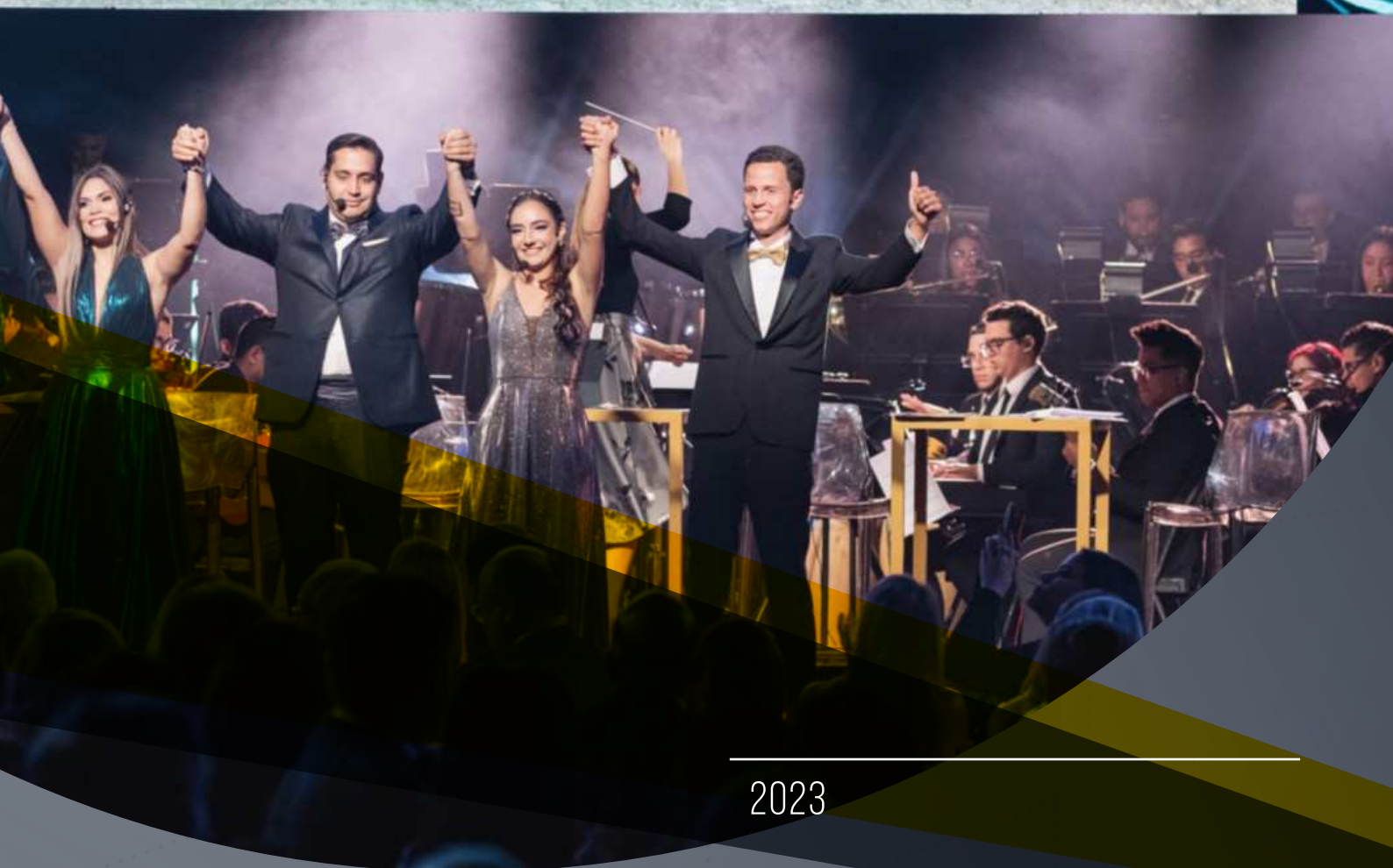
Empresario Máster del Año PÁG. 101

Ejecutivo del Año PÁG. 108

Emprendedor Emergente del Año PÁG. 121

Emprendedor Social del Año PÁG. 140

Alberto Afiuni
CMP EY Venezuela



2023

2022

Líderes Empresariales Inspiradores 2022	PÁG. 156
Empresario Máster del Año	PÁG. 157
Ejecutivo del Año	PÁG. 161
Emprendedor Emergente del Año	PÁG. 174
Emprendedor Social del Año	PÁG. 193

Líderes Empresariales Inspiradores 2023	PÁG. 212
Empresario Máster del Año	PÁG. 213
Ejecutivo del Año	PÁG. 215
Emprendedor Emergente del Año	PÁG. 228
Emprendedor Social del Año	PÁG. 244
Galería de reconocimientos	PÁG. 260
EY World Entrepreneur Of The Year™	PÁG. 268



- Alberto Afiuni
Country Managing Partner
EY Venezuela

EDITORIAL

Durante más de dos décadas, el empresario venezolano ha demostrado su capacidad para manejar la crisis, la incertidumbre e, incluso, el escepticismo adaptándose con agilidad. Ha desplegado su liderazgo, de la mano de un propósito claro, en medio de entornos hostiles apelando a la innovación, reinventándose cada día y generando bienestar, desarrollo social y crecimiento económico.

A la condición-país venezolana se sumó en los últimos años la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias para la tarea empresarial. Estamos hablando de la mayor disrupción mundial en la historia moderna. Al acelerar cambios en el futuro de la sociedad, en el trabajo, la geopolítica y las empresas, ha representado un gran asidero de cara a la transformación del país, pues ha escalado a otro nivel nuestra vocación de construir un mejor mundo de negocios al otorgar un nuevo sentido a lo que hacemos día a día.

En Venezuela contamos con extraordinarios modelos de empresas que han sabido afrontar las dificultades: son empresas resilientes, intrépidas, bravas. Desde el año 2018, el Programa Líderes Empresariales Inspiradores (LEI) destaca sus historias de éxito para demostrar cómo el coraje y la capacidad de innovación del empresario no solo no se detienen, sino que más bien encuentran oportunidades en medio del caos.

El Reconocimiento a los Líderes Empresariales 2020, 2021, 2022, 2023 se enmarca en el propósito del Programa LEI: ser el faro de la visión del país que se refleja en todo lo que nuestro sector empresarial ha venido comprometiendo, facilitando, hallando en estos años. Un gran esfuerzo dirigido a la construcción de un liderazgo que aporta ideas y soluciones, en consenso con otros sectores, con el foco puesto en una Venezuela productiva, industrializada, inclusiva, toda una ecuación que genera prosperidad y bienestar.

En esta edición especial queremos reconocer la trayectoria de los líderes que inspiran a las nuevas generaciones de empresarios y emprendedores venezolanos, personas disruptivas e innovadoras, que se crecen ante las adversidades para alcanzar lo imposible, llevando a otros a soñar y a construir un mejor país. Amigos nobles que con visión, pasión, perseverancia y optimismo siguen haciendo empresa en la región.

Somos indetenibles. Somos LEI: Líderes Empresariales Inspiradores y nuestra prioridad es Venezuela.

LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES 2020, 2021, 2022, 2023

EY Venezuela se enorgullece en presentar el Reconocimiento a los **Líderes Empresariales Inspiradores 2020, 2021, 2022, 2023**, una iniciativa que busca destacar a quienes con coraje e innovación están construyendo un mejor mundo de negocios.

Exaltamos el espíritu emprendedor de los venezolanos, quienes a pesar de las adversidades generan crecimiento en las comunidades donde operan e impulsan la innovación de sus sectores.

FEDECAMARAS
EL ORGULLO DE SER EMPRESARIO



CONINDUSTRIA



CONSECOMERCIO



venamcham

BUSINESS
VENEZUELA



IESA School of Management
Acelera tu talento

UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA
ANDRÉS BELLO



CIVILIZACIÓN VOLUNTARIO
PARA LA COMUNIDAD A.C.



Caracas



WORLD TRADE CENTER



SINFÓNICA
GRAN MARISCAL DE
AYACUCHO

¿QUÉ ES EL PROGRAMA LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES - LEI?

VISIÓN PAÍS

LEI es un movimiento de liderazgo empresarial que busca aportar ideas y soluciones, en consenso con otros sectores, para lograr una vocación de país productivo, industrializado e inclusivo, que genere una Venezuela de prosperidad y bienestar.

INNOVACIÓN

Líderes que innovan desarrollando modelos de negocio de manera sostenible, porque creen en el país y en su gente.

INSPIRACIÓN

Empresarios que hacen que Venezuela siga adelante más allá de la difícil coyuntura actual.

RECONOCIMIENTO

LEI es un Reconocimiento a los empresarios que generan bienestar y contribuyen a crear un país próspero y más solidario.

El Reconocimiento Líderes Empresariales Inspiradores (LEI) se enmarca en el propósito del Programa LEI, el cual nace en el año 2018 y desde entonces ha logrado, de la mano de grandes aliados, llevar a cabo once ediciones destacando historias de éxito en los sectores críticos para el país, abriendo foros de análisis y ofreciendo perspectivas positivas de cara al futuro.

El Programa LEI también ha mostrado su lado altruista al promover una edición especial destinada a recaudar fondos para contribuir a reducir las necesidades que ha afrontado el área de la salud, como primera línea de resistencia frente a la COVID-19. De igual forma ha incorporado todos los ámbitos, incluyendo a la ciudadanía, en un maratón de ideas para 13 sectores prioritarios (entre ellos, educación, emprendimiento, servicios, tecnología e innovación, comercio, salud y área social) que ayuden a impulsar una dinámica de progreso nacional través de la iniciativa “Soñando nuestra Venezuela. Ideas para transformar juntos nuestro país”. El resultado ha sido la edición de un libro que condensa más de 700 ideas, así como la visión de la nación que soñamos.

El Reconocimiento LEI es la plataforma para la participación de Venezuela en el EY World Entrepreneur Of The Year™ (WEOY), evento anual de la Firma que distingue el talento y la creatividad de los empresarios que, con una mentalidad innovadora y arriesgada, han convertido un sueño en realidad transformando su vida, la de sus colaboradores y su entorno.

EY Venezuela se enorgullece en presentar el Reconocimiento a los Líderes Empresariales Inspiradores 2020, 2021 y 2022 para destacar a quienes con coraje e innovación están construyendo un mejor mundo de negocios.

Exaltamos el espíritu emprendedor de los venezolanos porque, a pesar de las adversidades, producen crecimiento en las comunidades donde operan e impulsan la innovación de sus sectores.



Un riguroso proceso de evaluación

NOMINACIÓN >>>>>>>>>>>>>>

[illegible]

8

3

SELECCIÓN

El Comité Evaluador somete a los candidatos por categoría a una evaluación 360 grados en la que considera aspectos empresariales y personales. Sobre la base de esta valoración, selecciona a los Líderes Empresariales Inspiradores (LEI), quienes así se encaminan hacia la siguiente fase.

El Jurado LEI evaluará el *dossier* del candidato para escoger al representante de cada categoría.

4

RECONOCIMIENTO

Durante la Cena de Gala se reconoce a los representantes de cada categoría. Haber arribado a esta etapa los convierte en Líderes Empresariales Inspiradores (LEI) de la edición en curso. El ganador de la categoría Empresario Máster del Año pasa a ser el representante de Venezuela en el EY World Entrepreneur Of The Year™ (WEOY), evento global de la Firma que se realiza cada año en la ciudad de Montecarlo, Mónaco, donde se reúnen las mentes disruptivas de más de 60 países.

• INNOVACIÓN

Promueve una cultura de cambio al interior de la organización y apoya la generación de nuevas ideas y procesos de mejoramiento continuo en todos los aspectos del negocio.

• INTEGRIDAD PERSONAL Y LIDERAZGO CON PROPÓSITO

Su firme compromiso con el propósito de la organización y los más altos estándares éticos propician un lugar de trabajo humano, una buena reputación y un impacto positivo en términos sociales y ambientales.



CUATRO CATEGORÍAS Y DOS DISTINCIONES ESPECIALES REÚNEN LAS HISTORIAS DE ÉXITO DEL EMPRESARIADO VENEZOLANO QUE SE HA HECHO MERECEDOR DEL RECONOCIMIENTO LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES (LEI) EN LAS EDICIONES 2020, 2021, 2022, 2023.

EY Venezuela, en el contexto del Programa LEI, reconoce las historias de éxito que inspiran a las nuevas generaciones de empresarios y emprendedores. Lo hace a través de cuatro categorías que reúnen solo a un grupo de representantes, aunque estamos convencidos de que contamos con múltiples ejemplos de líderes comprometidos con Venezuela y el bienestar de su gente.

La categoría **Empresario Máster del Año** exalta la labor del creador de una empresa importante, cuya idea de negocio se haya llevado a cabo de manera exitosa y protagonice una historia notable al experimentar procesos de expansión y continuar en manos de su fundador.

La categoría **Ejecutivo del Año** destaca la labor del CEO que, por su excelente gestión, ha dado resultados extraordinarios en la organización para la cual labora, transformándola, impulsándola y, en algunos casos, promoviendo su internacionalización.

La categoría **Emprendedor Emergente del Año** reconoce a los emprendedores cuyas empresas muestran un alto potencial de innovación que les ha permitido revolucionar su sector. Generan valor a través del uso o desarrollo de tecnologías y aplicando la transformación digital.

Una categoría de especial interés para la colectividad es la del **Emprendedor Social del Año**, la cual distingue a los líderes que han ideado y/o dirigido exitosamente un emprendimiento social (empresa o entidad sin fines de lucro), ya consolidado, que funciona bajo estándares empresariales de enfoque sociohumanitario y cuenta con un alto potencial de crecimiento y sostenibilidad en el largo plazo, evidenciando un aporte a la comunidad sin retribución.

El **Lifetime Achievement Award** es un reconocimiento especial que otorga la Firma a los empresarios que, a lo largo de su vida, han contribuido de manera sobresaliente con el desarrollo del talento, empresas y mercado en el que participan, y también con el progreso del país al impactar de forma positiva desde diferentes ángulos de su actividad. Esta distinción evidencia el esfuerzo, innovación, resiliencia y pasión por Venezuela de quien es ejemplo para las futuras generaciones de emprendedores.

El **International Company in Venezuela Legacy Award** busca reconocer a una Empresa Transnacional que tenga un propósito de generación de valor agregado a largo plazo en nuestro país ayudando a construir un mejor mundo de negocios y generando, a su vez, un impacto más allá del negocio, que cree valor en la sociedad con programas de responsabilidad social en las áreas de Salud y Educación para dejar una profunda huella no solo en su sector económico sino en la comunidad.

COMITÉ EVALUADOR Y JURADOS

El Comité Evaluador y los Jurados se encuentran integrados por rectores y académicos de importantes universidades e institutos de estudios superiores, así como por empresarios y ejecutivos de reconocida trayectoria, quienes evalúan a los Líderes Empresariales Inspiradores 2020, 2021 y 2022 bajo el criterio de 360 grados.



► **Adán Celis**
Presidente de Fedecámaras



► **Antonio Serfaty**
Presidente del Grupo Unión Radio



► **Aramis Rodríguez**
Profesor e Investigador del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA)



► **Carlos Fernández**
Expresidente de Fedecámaras



► **Edwin Ojeda**
Profesor e Investigador del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA)



► **Francisco J. Virtuoso. S. J. (†)**
Rector de la Universidad Católica Andrés Bello



► **Gustavo García**
Vicerrector Administrativo de la Universidad Católica Andrés Bello



► **Gustavo Valecillos**
Presidente de Consecomercio



► **Juan Aristeguieta**
Expresidente del Dividendo
Voluntario para la Comunidad



► **Luigi Pisella**
Presidente de Conindustria



► **Luis V. García**
Gerente General de VenAmCham



► **María del Pilar Modroño**
Consultora de Mercadeo



► **María Victoria Díaz**
CEO del Laboratorio de Innovación Digital (LID)



► **Ricardo Antequera**
Expresidente de Fedecámaras



► **Ricardo Cusanno**
Expresidente de Fedecámaras



► **Subdelia Sevilla Páez**
Directora Ejecutiva del
World Trade Center Valencia



► **Tiziana Polesel**
Segunda Vicepresidenta de Fedecámaras

78

nominados
(Registrados solo 76*)

Edad promedio

70 Empresario
Máster del Año

55 Ejecutivo
del Año

36 Emprendedor
Emergente del Año

47 Emprendedor
Social del Año

52 promedio en todas
las categorías

* Por razones ajenas a nuestra voluntad, Carlos Henrique Blohm Fahremberg (Empresario Máster del Año 2020) y Francis Rivera Méndez (Ejecutivo del Año 2020) no presentan sus relatos en esta publicación.



27 %
Mujeres

73 %
Hombres



22 %
Docente

78 %
No docente



69 %
Ha recibido reconocimientos
nacionales y/o internacionales

31 %
No ha recibido reconocimientos
nacionales y/o internacionales

En promedio en todas las categorías

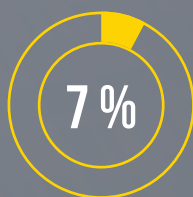
1.759
colaboradores

40 años
de fundación

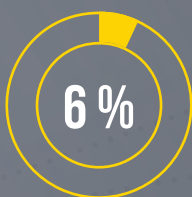
RECONOCIMIENTO LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES EY VENEZUELA

Estadísticas
2020, 2021, 2022 Y 2023

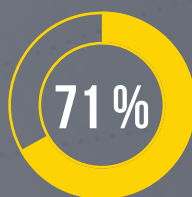
Alcance de las operaciones
de las empresas de los Líderes
Empresariales Inspiradores en
todas las categorías



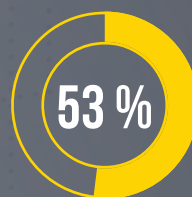
Local



Regional



Nacional



Internacional



50 %
empresas
familiares

50 %
empresas
no familiares

9
Sectores

- Alimentos y Bebidas
- Bienes de Consumo
- Mobility
- Retail
- Seguridad y Resguardo
- Entretenimiento
- Tecnología y Comunicación
- Salud
- Educación

LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES 2020

- Lorenzo Alejandro Mendoza Giménez
- Christian Daniel Acuña Gómez
- Pedro Luis Angarita Azpurua
- Jorge Luis Arredondo Vera
- Bolivia Cristina Belisario de Bocaranda
- Jean Félix Clauteaux
- Domingo Antonio Coronil Montiel
- Carlos Eduardo Durán Ascanio
- Luis Alberto Fontana Pelgron
- Alberto José Franceschi Rizo-Patrón
- Silvano Gelleni
- Álvaro González
- Andrés Simón González-Silén
- Fernando Luis Guareschi
- Mariadela Larrazábal Gómez
- Manuel Alejandro León Marcano
- Amaru Liendo Niño
- Alejandro Marius
- Juan José Moya González
- Roberto Alfredo Patiño Guinand
- Zandra Pedraza
- Jorge Mateo Redmond Schlageter
- Feliciano Reyna Ganteaume
- Silio Arturo Romero Viloria
- Esteban José Torbar Ramírez
- Claudia Elena Valladares Olaizola
- Elisa Cristina Vegas Rodríguez-Azpúrua
- Bernardo José Zubillaga Isaac



CATEGORÍA EMPRESARIO MÁSTER DEL AÑO 2020

- ▶ Lorenzo Alejandro Mendoza Giménez
Empresas Polar
- ▶ **Lifetime Achievement Award**
Silvano Gelleni
Acumuladores Duncan
- ▶ Alberto José Franceschi Rizo-Patrón
Grupo San José
- ▶ Jorge Mateo Redmond Schlageter
Chocolates El Rey
- ▶ Bernardo José Zubillaga Isaac
Farmatodo

Categoría
Empresario
Máster 2020

**“TENEMOS
UNA CULTURA
ORGANIZACIONAL
QUE VALORA
LA INNOVACIÓN
E IMPULSA EL
DESARROLLO
Y LA CONSTANTE
BÚSQUEDA DE LA
EXCELENCIA”**

Por Luis Vicente García

● Lorenzo Alejandro
Mendoza Giménez
Presidente Ejecutivo
de Empresas Polar



“Es posible empezar desde cero y convertirse en líderes”

En Empresas Polar, a lo largo de muchas décadas, hemos demostrado que es posible empezar desde cero y convertirnos en líderes, mediante procesos bien establecidos, el uso de tecnología y la cultura de la innovación, una visión a largo plazo, la reinversión continua, la excelencia operativa y el trabajo honesto que continúa siendo una característica distintiva de nuestro quehacer industrial.

El espíritu y la filosofía centrada en la visión emprendedora de nuestros fundadores están arraigados en nuestro ADN y son fundamentales para entender por qué, después de tantos años, nos mantenemos a la vanguardia, apoyando a nuestra gente y ofreciendo excelentes productos a los clientes y consumidores. Mi abuelo fue un visionario que supo ver una gran oportunidad: se fijó en la existencia de más de 12 cervecerías en el país, casi todas internacionales, entonces pensó en que había oportunidad para un emprendimiento venezolano y así nació Cervecería Polar en 1941.

La visión emprendedora de mi abuelo, la perspicacia financiera y visión estratégica de mi tío Juan Lorenzo; y la capacidad de liderazgo y enfoque en el capital humano de mi papá Lorenzo, fueron contribuciones esenciales en las etapas tempranas de la compañía. Hoy, somos una empresa con operaciones responsables y con excelencia de clase mundial, que se caracteriza por su determinación y compromiso decidido en mejorar y transformar lo cotidiano y lo fundamental en la vida de las personas. Estamos todos los días haciendo lo que nos toca por más adversidades que haya, siempre buscando la excelencia y la productividad.

Actualmente, Empresas Polar cuenta con un amplio portafolio de productos, con marcas presentes en más de 100 países a través de una expansión que apenas comienza, porque nuestras raíces nos han permitido lograr grandes cosas en el mundo. Contamos con operaciones de producción en Venezuela, Estados Unidos, Colombia, España y con aliados de manufactura en Italia; también tenemos operaciones comerciales en Estados Unidos, México, Panamá, Curazao, Aruba, Bonaire, Perú, Chile, Ecuador, Venezuela, Colombia y España.

La capacidad de adaptación es esencial

El emprendimiento exitoso surge cuando hay una idea clara y apasionada, que no está necesariamente ligada a la profesión. Yo soy un apasionado y fiel creyente de la importancia de los emprendimientos para el desarrollo y crecimiento de un país, le dedico mucho tiempo a su investigación y a su promoción mediante generación de propuestas innovadoras. Si tienes una idea clara vinculada a tu pasión, tienes que perseguirla. Ese emprendimiento, esa idea clara, requerirá entonces de gente que sea distinta a ti en formas de pensar y de plantear un business plan.

Al emprendedor le debe apasionar el modelo de negocio, el servicio o el producto que está ofreciendo, muy por encima de la búsqueda de ganancias inmediatas. Cuando emprendes, hay que creer en la gente y rodearse de personas con habilidades y perspectivas diferentes, sin duda, esto es crucial para el crecimiento y fortalecimiento de cualquier negocio.

Por otro lado, la capacidad de adaptación a los cambios del mercado es fundamental para todo aquel que quiera emprender. Si no eres capaz de adaptarte rápidamente, otra captura tu emprendimiento porque se adaptó más rápido. Si no eres capaz de adaptarte, de alguna manera, puedes poner en riesgo o perder tu emprendimiento. Es ahí cuando todo emprendedor debe estar dispuesto a cambiar el rumbo cuando sea necesario.

Esas barreras que encontramos en el camino nos muestran los retos que debemos asumir y superar. Lo importante es mantener un enfoque de negocio centrado en lo que necesitan sus clientes o consumidores y buscar involucrarlos en cada paso, con la visión de crear soluciones de alto valor a sus problemas. La promoción de una cultura de confianza y comunicación, y trabajar con honestidad y decisión, es la base para el desarrollo y el crecimiento de todos. Impulsen siempre esto. Y, además de buscar el éxito comercial, es importante tener un compromiso social desde el inicio, buscando ser útiles a su entorno y generando valor para todos sus grupos relacionados.

No subestimen el poder de entender a su público; yo mismo recorrí el país desde muy joven para conocer de cerca el mercado y las necesidades de la gente. En nuestro caso, atender el punto de venta y conocer muy bien al consumidor y al cliente ha sido fundamental para construir una empresa sólida.

Romper barreras a través de la innovación

La innovación es todo, porque la innovación es el proceso, no es nada más el producto o el servicio. Es un estado mental, es mantenerte actualizado. En Empresas Polar tenemos una cultura organizacional que valora la innovación y el desarrollo, impulsada por líderes con una visión de futuro, con inversión continua en nuevas ideas, tecnologías y la expansión a nuevos negocios.

La innovación fue crucial en el desarrollo de nuestros productos que resonaron con el mercado venezolano, tal como lo demuestra la creación de la fórmula de nuestra cerveza Polar, adaptando un producto para las condiciones y gustos locales; el desarrollo de la Harina P.A.N., un producto que cambió el mercado y la vida de los consumidores.



Hay dos palabras clave para que una empresa familiar trascienda en el tiempo: confianza y comunicación. No somos paternalistas, tenemos una mística de trabajo sólida, siempre buscamos la excelencia, cada quien haciendo lo que le corresponde. Todos nos apoyamos, pero creemos que lo individual hace que el colectivo se beneficie. Eso no está reñido.

Desde entonces, en Empresas Polar rompemos barreras para facilitar a las personas el acceso a productos de altísima calidad, como lo fue Harina P.A.N., Polar Pilsen y Margarina Mavesa; siendo capaces de transformar la realidad de millones de personas, a pesar de que han persistido las dificultades.

El futuro nos muestra grandes desafíos y oportunidades, para todos. En Empresas Polar estamos comprometidos a seguir innovando, adaptándonos y creciendo. Con el potencial de nuestra gente, nuestra pasión y nuestro enfoque en la innovación, estoy seguro que seguiremos logrando grandes cosas.

En cada planta operamos con excelencia y somos útiles a nuestro entorno

El propósito de Empresas Polar es continuar transformando la vida de la gente e impulsar a que el sector empresarial sea motor de desarrollo y crecimiento para Venezuela. Hacemos frente a la incertidumbre con voluntad y mucha determinación, esto significa que vamos a seguir adelante.

Nuestro compromiso social está claramente establecido en nuestros estatutos. Por eso, nos comprometemos en ser el mejor aliado de todos nuestros grupos relacionados, generando relaciones de confianza y mutuo valor. Además de orientarnos al bienestar de nuestros trabajadores y sus familiares, también garantizamos que donde instalamos una planta, lo hacemos teniendo en cuenta dos propósitos: operar con excelencia y serle útil a nuestro entorno.

Hoy contamos con nuestra Fundación Empresas Polar, que dirige mi mamá desde el primer día y donde se ha hecho una labor excepcional con las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Y, por otra parte, en la Parroquia de Antímamo tenemos a Caniá, un centro de atención nutricional infantil que es referencia en Latinoamérica.

También nos ocupamos del impacto en el medio ambiente que tienen nuestras operaciones y nos comprometemos a reducirlo de forma sistemática con prácticas sostenibles que son referencia nacional y mundial. Queremos seguir evolucionando desde el entendimiento

del consumidor, comprometernos en impulsar un mundo mejor, continuar siendo una compañía centrada en el ser humano, siempre hacer las cosas mejor y conectar con la mayor cantidad de gente de manera significativa, porque creemos en su potencial infinito y en un mundo de posibilidades por explorar.

Soy un convencido de la importancia de la economía de mercado y de la libre empresa; y un apasionado del trabajo honesto y decidido, siempre buscando la excelencia, como base para el desarrollo y crecimiento de todos. Nada genera más bienestar que el trabajo honesto. Desde mi rol como empresario seguiré creando y propiciando espacios para lograr el impulso productivo y económico que necesita el país, que nos permita continuar generando bienestar, prosperidad y empleos de calidad para todos los venezolanos. Si lo logro, será misión cumplida, es lo que trato de hacer todos los días.



Categoría Empresario Máster



Año de fundación 1941



Sede central Caracas



Número de empleados 54.000 en el mundo



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 3ª Generación

Categoría
Empresario
Máster 2020

“HEMOS RESCATADO
LAS VARIEDADES
VENEZOLANAS DE
CACAO ANCESTRAL
CON ALTA CALIDAD
GENÉTICA”

Por Luis Vicente García

- Alberto José
Franceschi Rizo-Patrón
Director y CEO
del Grupo San José



Somos una familia multigeneracional y nuestra historia empresarial data de 1827, cuando Vicente Franceschi llegó a Carúpano desde Córcega y se enamoró del cacao venezolano. Tres años después lo exportaba. En 1894 mudó la operación principal a París y para finales del siglo, con el movimiento de más de 5.000 toneladas, era el principal productor y exportador de cacao en Venezuela.

La depresión de 1929 lleva al quiebre de la empresa, que renace en 1936 para iniciar un nuevo período de prosperidad. En los años cuarenta y cincuenta se profundiza un plan de expansión a Francia, Bélgica, Suiza y Estados Unidos que, a comienzos de los setenta, conduce a la consolidación del grupo como líder exportador de cacao y café en el país. Pero en 1976, a través de un decreto presidencial, el gobierno creó el monopolio para la comercialización de los dos rubros y durante 16 años los resultados fueron catastróficos: la producción cayó de 22.000 toneladas/año en 1975 a cerca de 11.000 toneladas para 1991.

En 1991 se puso fin a aquella medida y la empresa se reactiva con miras al rescate y producción de las variedades de cacao criollo o extrafinas y la creación de centros de procesamiento poscosecha tecnificados y automatizados para suplir mercados especiales con calidades confiables. Fue la oportunidad para proyectar un negocio basado en nuestro conocimiento e historia familiar.

Crecimiento y expansión de un legado familiar

Mi infancia fue una aventura. Los paseos y acampadas en las playas aún vírgenes de Paria forman parte de mi identidad. Me gradué con honores de Ingeniero de Sistemas (1993) e hice un MBA en la Escuela de Negocios Stern de la Universidad de Nueva York. En 2004 me fui de vacaciones a Carúpano, conversé con mi papá y mis tíos y conocí a unos italianos que querían invertir. Lo evalué y me asocié para construir una nueva etapa.

Lo primero fue abordar la necesidad de profesionalizar la empresa, manteniendo gran parte del *know how* y la invaluable experiencia de nuestros antecesores. En seis años pasamos de comercializar 100 toneladas de cacao a 1.500. Ahora soy el CEO del Grupo Agroindustrial San José, con presencia en cinco países.

En 2004 se había formalizado la asociación con Domori SRL, empresa italiana de chocolate *premium*. Cinco años más tarde iniciamos el proyecto de desarrollo de chocolate con cacaos finos y extrafinos y, en dos años más, teníamos en marcha la Hacienda San Cristóbal en Ecuador, plantación de cacaos de alta calidad. Progresivamente continuamos expandiéndonos a Estados Unidos y Perú.

El liderazgo interdependiente nos ha ayudado a crecer

Grupo San José funciona como un *holding* internacional para financiar y desarrollar un portafolio de agronegocios y empresas de alimentos. A nuestros socios les brindamos aportes financieros, planificación y asesoría estratégica para su crecimiento. Todas nuestras decisiones se basan en un modelo empresarial de interdependencia, colaboración, participación y consenso.

Uno de los principales aportes a nuestro país ha sido el rescate de las variedades venezolanas de cacao ancestral con alta calidad genética. Desde 1989, mi padre y mis tíos se abocaron con pasión a este proyecto. Hemos preservado y enriquecido el *know how* agroindustrial y comercial del sector cacaotero y chocolatero y colocamos el producto en distintos países con una visión de sostenibilidad y alto impacto a lo largo y ancho de toda la cadena de valor: cultivo, cosecha y poscosecha, comercialización del cacao y sus derivados, incluyendo el arte del chocolate oscuro de origen.



Hemos implementado un liderazgo guía que comparte una visión y fomenta en cada quien la suficiente autonomía y autoconfianza para comprometerse genuinamente, sin miedos o complejos, sin sentirse indispensable. Este estilo de liderazgo interdependiente nos ha ayudado a crecer.

Algunos de los programas que realiza el Grupo orientados al bienestar de los trabajadores son los proyectos Habitar (que da apoyo a personal seleccionado para que ejecute actividades planificadas de diseño, construcción, remodelación y mantenimiento de su hogar), Leyendas de vida (acompañamiento en materia de salud, vivienda, familia, crecimiento personal), y capacitación en aspectos técnicos relacionados con su trabajo.

Hemos implementado un liderazgo guía que comparte una visión y fomenta en cada quien la suficiente autonomía y autoconfianza para comprometerse genuinamente, sin miedos o complejos, sin sentirse indispensable. Este estilo de liderazgo interdependiente nos ha ayudado a crecer. Tengo también una especial influencia en las decisiones financieras del Grupo.

El respeto como sello de la organización

Paria es nuestro hogar y estamos conscientes de que somos un pilar para el bienestar de su gente. Tenemos una estructura que garantiza el sustento de buena parte de la población del estado Sucre. Creamos la Fundación San José para promover el desarrollo humano y la innovación social en casi 50 comunidades; nos aliamos con el PNUD local para el cumplimiento de la Agenda 2030 en la región de Paria, porque queremos que se convierta en modelo de sostenibilidad para Venezuela.

Nuestro sector agrícola históricamente ha sufrido una preocupante pobreza estructural por su bajo nivel de profesionalización. En el Grupo San José nos hemos dedicado a ofrecer a nuestras comunidades de agricultores y suplidores estratégico apoyo financiero, capacitación técnica, formación educativa y asesoría en negocios.

Nosotros apuntamos a convertirnos en un *holding* agroindustrial global que impulse la transformación sostenible del sector. Queremos innovar y rediseñar la agricultura y el sector de alimentos, ejecutando siempre con valores de sostenibilidad. Buscamos crecer como una aceleradora de negocios y emprendimientos en distintos continentes, aportando lo necesario para generar impacto social, ambiental y financiero en todo el sistema.



Categoría Empresario Máster



Año de fundación 1971



Sede central Caracas



Número de empleados 270



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 6ª Generación

Categoría
Empresario
Máster 2020

“COMO APUNTAMOS
A SER UNA EMPRESA
DE CLASE MUNDIAL
VAMOS A LA
VELOCIDAD QUE
VA EL MUNDO.
**YO SOY UN
APASIONADO
DE LA BÚSQUEDA DE
SOLUCIONES**”

Por Luis Vicente García

Silvano Gelleni

Presidente de
Acumuladores Duncan



Nací en Italia, mis padres emigraron durante la posguerra y se establecieron en Venezuela. Me gradué de Ingeniero a los 21 años e ingresé en Duncan de la mano de Georges Nader, uno de los tres socios fundadores. Él tenía tantas ganas de enseñar como yo de aprender por lo que valoré su conocimiento.

Desde muy corta edad viví experiencias que me marcaron para siempre. Tanto mi papá Giovanni Gelleni, como mi tío Francisco Benco, primer *manager* de Duncan, con frecuencia me llevaban a visitar el mercado. Recuerdo que un día domingo fui con papá a Higuero, por las sinuosas carreteras de la época, para atender el llamado de un cliente y poder apreciar su satisfacción por la atención recibida. Temprano aprendí lo que significa el compromiso con el consumidor.

Llevo 51 años en Duncan y, desde su fundación, la mayoría de los principios básicos que aplicamos se mantienen inalterables: inversión, servicio y compromiso con nuestros colaboradores, conocer sus necesidades, sus debilidades, sus fortalezas, y esto es fundamental para poder generar las respuestas necesarias al ritmo de los desafíos que se nos presentan en el contexto país que vivimos. Como apuntamos a ser una empresa de clase mundial vamos a la velocidad que va el mundo. Yo soy un apasionado de la búsqueda de soluciones.

Nuestras tres plantas alojan talento 100 % venezolano

Acumuladores Duncan fue fundada en 1955 en Caracas. Ha crecido como una empresa industrial en el mundo de la energía, como productora de acumuladores eléctricos (baterías) para uso automotriz y para el respaldo de energía en múltiples aplicaciones. Cuenta con 16 Centros de Distribución en Venezuela y cinco en Colombia, además de 63 Servicentros acá y 12 en Colombia.

La totalidad de nuestro proceso industrial se genera en las tres plantas ubicadas en Guarenas, Cagua y Turmero, con talento 100 % venezolano. Hoy somos la única empresa fabricante de baterías en Venezuela; desde aquí atendemos el mercado nacional y la red de distribución en Colombia.

Hemos ido incorporando a una nueva generación de profesionales que ha contribuido a mejorar nuestra cultura de servicio con la implantación de programas de capacitación técnica, tanto para los trabajadores de las plantas como para las áreas de atención al cliente. Nuestra cultura es la del líder inquieto, la de conocer lo que sucede en países más desarrollados, el *networking*.

En 2001 conseguimos la Certificación de Gestión Ambiental ISO-14001 para la Planta de Cagua, donde se producen las baterías. La fortaleza más grande de Duncan es conocer el mercado.

Una gerencia enfocada en el recurso humano

La visión de Duncan es "Ser una empresa de clase mundial en el ámbito de la energía". Hemos mantenido una política de inversión permanente para la adquisición de maquinarias y equipos de última generación. Contamos con apoyo tecnológico y laboratorios modernos. Nuestro Comité de Diseño ha generado información que ha impactado en el aumento de la vida útil promedio de nuestras baterías a 34 meses. Además, una ventaja competitiva, que ha diferenciado a Duncan en el mercado, es nuestro acercamiento al usuario final con un enfoque innovador, a través de la creación de los Centros de Servicio.

Contamos con la Gerencia de Procura, responsable de hacer el enlace entre el universo de proveedores y la empresa.



La totalidad de nuestro proceso industrial se genera en las tres plantas ubicadas en Guarenas, Cagua y Turmero, con talento 100 % venezolano. Hoy somos la única empresa fabricante de baterías en Venezuela; desde aquí atendemos el mercado nacional y la red de distribución en Colombia.

Los proveedores que ofrecen materias primas, materiales, procesos y servicios, deben cumplir con las evaluaciones previas que les permiten formar parte del listado de nuestros aliados.

El lema de Duncan es: “Nuestra gente... Nuestra fuerza”. Hemos desarrollado a partir de ese *leit motiv* una gerencia particularmente enfocada en el talento humano. En 1995 diseñamos el Programa de Formación Profesional en Electromecánica Industrial, el cual brindó atención a 17 participantes durante 10 meses; en 1997 iniciamos en las 3 plantas el Programa de Formación de Ingenieros en Baterías y el de Desarrollo Integral del Trabajador; en 2004 inauguramos el Centro de Desarrollo Giovanni Gelleni para la Tecnología, Capacitación y Recreación. En el año 2015 creamos la Gerencia Corporativa de Aprendizaje Organizacional, que se encarga de consolidar diversas iniciativas pedagógicas a través del Centro de Aprendizaje Integral, articulado por un grupo de facilitadores internos que promueve la Gestión del Conocimiento.

Hay tiempos de dificultades y tiempos de reconocimientos

¿Tropiezos en el camino? Muchos. Siempre una gran experiencia de nado a contracorriente y el compromiso de nuestro equipo fueron determinantes, fortalecieron nuestra perseverancia. Pero también recibimos muchos reconocimientos.

Somos parte de la Junta Directiva de Battery Council International, que es la Asociación Mundial de Fabricantes de Baterías. En 1988-1989 Covenin nos otorgó la aprobación para los laboratorios en las plantas de Guarenas y Cagua. En 1997 Ford Motors de Venezuela nos dio el Premio QOS Excellence y obtuvimos el galardón QSTP (Calidad, Servicio, Precio y Tecnología) por GM Venezolana. En 2001 nos otorgaron el Premio QOS de Oro como Mejor Proveedor de Ford

Motor de Venezuela y de Toyota; en 2002 Conindustria nos distinguió como Empresa Industrial del Año y en 2019 nos otorgaron la Orden al Mérito. Antes, en 2014, Fedecámaras me reconoció como Empresario del Año. Y han sido unos cuantos más.

Cuando yo comencé en Duncan había 40 trabajadores en la planta de Guarenas, 5 personas en la oficina de Prado de María y 2 vendedores, no teníamos secretaria. Hoy somos 900 trabajadores y hemos tejido lazos de RSE con múltiples instituciones y asociaciones como Superatec.



Categoría Empresario Máster



Año de fundación 1947



Sede central Caracas



Número de empleados 900



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 1ª Generación

Categoría
Empresario
Máster 2020

**“INSISTO EN QUE
LAS COSAS HAY QUE
HACERLAS BIEN
Y CON CRITERIOS
DE INCLUSIÓN”**

Por Luis Vicente García

● Jorge Mateo
Redmond Schlageter
Presidente y CEO
de Chocolates El Rey

Nací en Caracas. Soy hijo de padre norteamericano con madre venezolana. Terminando el bachillerato, me enviaron a estudiar a The Webb School, en Tennessee. Luego me fui un año a Lugano, Suiza, donde aprendí a conversar en italiano, alemán y francés, y después hice estudios de Economía e International Business en American University, en Washington D. C.

En 1966, en el programa *60 Minutes* de la cadena CBS, vi una entrevista que le hacían a Nicolas Baer, Presidente del Bank Julius Baer, en Zúrich. Le escribí a ver si me aceptaba como pasante porque me interesaba aprender del mundo de las finanzas. Lo hizo y fue un año excepcional para mí.

He dirigido el grupo de empresas Cresta desde 1971 con actividad en procesamiento y cultivo de cacao y manufactura de chocolate, entre otras. El cacao venezolano forma parte integral de mi formación profesional. Chocolates El Rey es una agroindustria enfocada en el mercado nacional de semielaborados de cacao y de chocolate y también en la exportación de productos derivados. Nos hemos destacado por asegurar mezclas de materias primas que enaltecen el sabor final, la textura y la sedosidad de nuestros productos.

Aprocao enfrentó el monopolio del cacao en los noventa

Tuozzo Zozaya y Compañía SRL fue el nombre inicial de la empresa fundada por José Rafael Zozaya y su suegro, Carmelo Tuozzo, en 1929. Era la segunda iniciativa chocolatera venezolana, luego de La India (1863). A comienzos de los setenta del siglo XX, las máquinas estaban tecnológicamente desfasadas y los descendientes de Zozaya buscaban capital fresco para redimensionar la actividad. Tuve la ocasión de visitar las instalaciones y acordé con ellos adquirir el 45 %. En 1975 Inversora Cresta, C. A., compra el resto de la organización y paso a presidirla. Con el tutelaje de Nestlé, operamos máquinas de la firma suiza Buhler para tostar y refinar cacao en grano y elaborar manteca y polvo de cacao.

En 1976 el Estado monopolizó la labor comercial del cacao. Chocolates El Rey estaba enfocado en comprar cacao, procesarlo y exportar los semielaborados, o sea, licor, manteca y polvo de cacao, así que la medida interrumpía el proceso agroindustrial. Además, habíamos invertido en una planta nueva en Cumaná, estado Sucre, pero el proyecto se detuvo. Me reuní con los presidentes de las empresas del ramo y acordamos fundar la Asociación de Industriales Procesadores de Cacao para defender la industria.

En 1991, a través de Aprocao, logramos que el gobierno aboliera el monopolio del Fondo Nacional del Cacao. Proyectamos entonces una nueva planta en Barquisimeto, un lugar cercano a las áreas de producción cacaotera y próximo a Puerto Cabello, el principal puerto marítimo del país.

El chocolate *premium* implica un matrimonio entre arte y ciencia

Desde el primer momento en que tuve el manejo de la empresa comenzó el proceso de innovación. Al principio, se producían unos chocolates económicos para ser competitivos en ese rango de mercado. Pero con el enfoque de exportación, pensamos en ofrecer unos productos de cacao con valor agregado en vez de exportar cacao en grano como primer paso.

Viajé a Nueva York para ubicar la mercancía y, con la intermediación de General Cocoa, me reuní con personal del área de Calidad de Hershey's, en Pensilvania, que nos organizó una pasantía de mes y medio para darnos las herramientas sobre cómo montar un laboratorio a fin de poder mostrar las bondades de nuestro producto.

En adelante comenzó el programa de exportaciones y nuestro contacto con el mercado exterior con un enfoque en la calidad en el que hemos sido inflexibles. Fuimos los primeros en el mercado internacional en ofrecer

“

Fuimos los primeros en el mercado internacional en ofrecer chocolate elaborado solo con cacao venezolano, el cual se conoce en el mundo como el más aromático y de mejor sabor. Siendo fabricantes de chocolate *premium* sabemos que el proceso implica un matrimonio entre el arte y la ciencia.

chocolate elaborado solo con cacao venezolano, el cual se conoce en el mundo como el más aromático y de mejor sabor. Siendo fabricantes de chocolate *premium* sabemos que el proceso implica un matrimonio entre el arte y la ciencia.

Aun cuando nuestros productos suelen ser más caros que los demás, el consumidor reconoce la diferencia. Desde hace años contamos con la certificación ISO 9000 para garantizar una calidad mundial. Hemos desarrollado varias líneas basadas en cacaos de regiones específicas en el país y definimos cada una con el porcentaje de cacao que contienen. Hoy todos los fabricantes en Venezuela utilizan ese sistema. Además, invertimos en una empresa distribuidora dentro de la ciudad de Caracas que ha venido creciendo con éxito y nos ha servido de prueba piloto para ir expandiéndola en todo el país bajo la marca El Rey Express.

La misión: comprar cacao en todas las regiones productoras del país

A pesar de todo lo que vivimos desde hace 20 años en Venezuela, en la empresa decidimos tres cosas fundamentales: 1) seguir comprando cacao en todas las regiones productoras del país y promover una siembra propia para contar con cacao de calidad; 2) acercarnos a los productores para tener una relación directa con el sector y ser catalizadores para el incremento de la cosecha y de su calidad, y 3) diseñar una política integral para el circuito del cacao con una visión a largo plazo que está en desarrollo.

Tenemos un Departamento Agrícola que se ocupa de relacionar la empresa con los productores de cacao en el país y transferir tecnología agrícola a quienes la necesitan; nosotros condicionamos los precios que pagamos a la calidad del producto que adquirimos. Nuestros proveedores de otras materias primas y material de empaque encuentran que trabajar con El Rey les trae beneficios adicionales. Buscamos

siempre mejoras en formulaciones, empaques y diseños de presentaciones que reflejen la tradición de la compañía.

Soy una persona que reconoce que no lo sé todo y por tanto intento siempre reunirme con gente que sabe más que yo. Mi estilo consiste en desarrollar una idea fundamental; luego buscar, entre todos, la mejor manera de lograr el objetivo y, al final, hacer lo necesario para que se cumpla. Nadie nos podría haber preparado para lo que hemos vivido en estas dos décadas, pero insisto en que las cosas hay que hacerlas bien y con criterios de inclusión. Por ello, sigo siendo optimista (optimístico, como diría mi padre).



	Categoría	Empresario Máster
	Año de fundación	1948
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	205
	Tipo de empresa	Familiar
	Generación a cargo	3ª Generación

Categoría
Empresario
Máster 2020

“INNOVAR IMPLICA
ASUMIR EL RIESGO
DE FALLAR PARA
**APRENDER Y SEGUIR
ADELANTE**”

Por Luis Vicente García

● Bernardo José
Zubillaga Isaac

Director Principal de la
Junta Directiva de Farmatodo



En 1918, Rafael Zubillaga en sociedad con José Jesús López Morandi registran en Barquisimeto la Farmacia Lara. En 1929, asume las riendas del negocio el hijo de Rafael, Teodoro Zubillaga, quien transforma la compañía en una importante distribuidora de medicamentos que en 1955 se llama Droguería Lara C. A. y en 1975 tiene unos 70 establecimientos en el país.

Soy el cuarto hermano de seis y cuando mi papá, Teodoro, falleció en 1976, mi hermano Rafael Teodoro, con 24 años de edad, y yo, con 18 años, asumimos la empresa. Enfrentamos muchas dificultades, teníamos dos sedes administrativas y las farmacias tradicionales. Buscamos asesoría y así conocimos a David Summer, experto en el ramo y miembro fundador de la cadena de farmacias Rite Aid de Estados Unidos, quien al llegar a Barquisimeto, apenas vio el negocio, dijo: "Ustedes tienen que cerrar una sede, cambiar el modelo a farmacia de autoservicio y dar descuentos".

Todo eso dio paso, en 1985, a un proceso de transformación organizacional con la implantación de un nuevo concepto de droguerías de autoservicio, donde se integra la venta de medicamentos con productos de cuidado personal, maquillaje, atención del bebé, alimentos y bebidas, etc. El siguiente paso fue la creación y unificación, en 1988, de la imagen de la red de tiendas bajo el nombre de Farmatodo.

Centro de Distribución en Charallave, un sistema logístico moderno

Innovar implica asumir el riesgo de fallar para aprender y seguir adelante. La cultura de innovación de la empresa se refleja en ser la farmacia pionera en autoservicio (Yaritagua, 1994) que evolucionó hasta convertirse en Farmatodo en 1988, operando con 12 farmacias; ser la primera tienda *free standing* y *drive-thru* (1997); prestar los servicios: Puertas Abiertas 24 horas (1998), Asesoras de Belleza (2001), Elaboración de Fórmulas Magistrales,

la línea de productos Marca Propia (1994 hasta hoy); generar plataformas digitales y *app* móviles, e impulsar la transformación digital de toda la Firma que lidera Pedro Luis Angarita desde la Presidencia Ejecutiva.

En 1997, el deseo de innovar lleva al arquitecto Otto Seijas a crear el formato de la tienda *free standing* con sus ventanillas de Autofarmacia® que hoy son las casitas azules. Además, contamos con un sistema logístico único, cuyo corazón es el Centro de Distribución en Charallave, desde donde despachamos diariamente la mayoría de los productos que demandan nuestras farmacias. De 400 m² iniciales pasó en 2011 a 43.000 m². Su sistema automatizado es uno de los más modernos de América Latina.

Farmatodo es una empresa familiar propiedad de los cinco hermanos Zubillaga. El éxito de su modelo de negocio ha sido caso de estudio en universidades y gremios profesionales, porque logramos desarrollar un concepto inspirado en el Drugstore de Estados Unidos, pero con una identidad propia y un claro compromiso con la calidad de servicio al cliente. Hoy es la primera cadena de farmacias del país, con 191 tiendas a nivel nacional, 107 en Colombia y 7 en Argentina. La actividad en Colombia comenzó en 2008 con la adquisición y conversión de la cadena Farmacity en el modelo Farmatodo.

Más de 100 años de servicio con excelencia y compromiso

Entre 1992 y 1994, el gremio farmacéutico representado por Fefarven intentó limitar la operación de las cadenas de farmacias (horarios extendidos, venta de misceláneos, etc.) y emprendimos acciones legales que finalizaron con una sentencia que nos favoreció gracias al relacionamiento institucional y la identificación de los colaboradores con la empresa.



La cultura de innovación de la empresa se refleja en ser la farmacia pionera en autoservicio (Yaritagua, 1994) que evolucionó hasta convertirse en Farmatodo en 1988, operando con 12 farmacias; ser la primera tienda *free standing* y *drive-thru* (1997); prestar los servicios: Puertas Abiertas 24 horas (1998), Asesoras de Belleza (2001), Elaboración de Fórmulas Magistrales, la línea de productos Marca Propia (1994 hasta hoy); generar plataformas digitales y *apps* móviles, e impulsar la transformación digital de toda la Firma que lidera Pedro Luis Angarita desde la Presidencia Ejecutiva.

En Venezuela contamos con más de 500 farmacéuticos en diferentes cargos y áreas de negocio, lo que nos convierte en el mayor empleador de profesionales del área de Farmacia. En 2018 cumplimos los 100 años brindando bienestar a los consumidores inspirados en valores como excelencia, orientación al cliente, innovación, ética, respeto y humildad.

Nosotros le dimos total acogida a un consejo de nuestro asesor David Summer en el sentido de ver las cosas desde lo que le conviene al cliente porque la tendencia es a verlas desde la perspectiva del negocio y de verdad que lo mantenemos como criterio en todas las decisiones. Con el programa Cuidamos tu Salud se ofrecen servicios gratuitos de toma de tensión, despistaje de diabetes, medición del porcentaje de grasa corporal y también seguimiento y control de la toma de los medicamentos. Y en 2020 lanzamos el servicio a domicilio para adaptarnos a nuestra clientela *millennial* y *centennial*.

También Summer nos previno cuando nos dijo: “Trabajen siempre en conjunto con los proveedores en el marco de la colaboración y respeto mutuo”. Él era un negociador exigente, pero justo, y eso lo hemos heredado junto con otra recomendación suya de gran calibre: “Atiendan bien a los proveedores pequeños”. Yo creo que hemos conseguido trabajar todos juntos.

La empatía como soporte de la relación con el personal

Nuestra cultura se basa en los principios de accesibilidad, proximidad, transparencia, ética y compromiso con nuestros colaboradores y con la comunidad a la que servimos. Mi estilo combina el liderazgo orientado a las relaciones con aquel que está pendiente de la tarea y los resultados. Me gusta organizar a la gente, dar soporte y desarrollar a mis equipos de trabajo en un ambiente participativo. Hay que saber reconocer los errores, corrigiendo en privado y celebrando en equipo el éxito de cada colaborador. Esto genera empatía y, a la vez, compromiso con la excelencia.

Nuestra gente es el recurso más valorado. Creemos en el desarrollo del talento y lo fomentamos, buscando que todos crezcan personal y profesionalmente. Contamos con modelos sistemáticos en formación y salud. El Programa Antonieta de Zubillaga ha asumido el costo total de la educación de 1.900 personas entre colaboradores y sus hijos. El único requisito es demostrar un rendimiento académico sobresaliente.

También patrocinamos la sociedad sin fines de lucro SANA que ofrece el hospedaje, gratuito, a los niños enfermos de cáncer que vienen del interior a Caracas a recibir tratamiento médico.



Categoría Empresario Máster



Año de fundación 1988



Sede central Caracas



Número de empleados 6.500



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 2ª Generación



CATEGORÍA EJECUTIVO DEL AÑO 2020

- ▶ Pedro Luis Angarita Azpurua
Farmatodo
- ▶ Fernando Luis Guareschi
Cargill de Venezuela
- ▶ Mariadela Larrazábal Gómez
Daycohost
- ▶ Amaru Liendo Niño
SC Johnson & Son
- ▶ Silio Arturo Romero Vilorio
Alfonzo Rivas & Cía.

Categoría
Ejecutivo
2020

“QUEREMOS SUPERAR
LAS EXPECTATIVAS
DEL **MILLÓN
Y MEDIO DE**
PERSONAS QUE
NOS VISITAN CADA
SEMANA”

Por Luis Vicente García

● Pedro Luis
Angarita Azpurua
Presidente Ejecutivo
de Farmatodo



Soy padre de tres niñas espectaculares, estoy felizmente casado y soy piloto, vuelo desde que tengo 16 años. En mi casa, mi padre decía que no quería vagos en su familia, entonces, todas las vacaciones desde que estaba en bachillerato trabajé y aun durante mis estudios de Ingeniería Civil.

Todo comenzó cuando un amigo me dijo que en Farmatodo buscaban a alguien para encargarse del manejo inmobiliario y de la parte constructiva con miras a expandir el negocio. Yo fui y me contrataron. Corría el año de 1997, la compañía tenía unos 800 empleados (hoy son unos 7.000), construimos seis tiendas más y en 1998 hicimos 24. Luego, observando que pasaba mucho tiempo entre la firma del terreno, la construcción de la farmacia y su apertura, terminé atendiendo la parte operativa y de permisología.

En 1999, con el primer gran período de inflación se detiene por completo la expansión. Rafael Teodoro Zubillaga, Presidente de Farmatodo en ese entonces, me delega el Centro de Distribución. Al año siguiente me nombran Vicepresidente de Operaciones, área que se fusiona con Logística en 2005 y desde ahí seguimos la expansión y consolidamos muchas tiendas. Hacia 2008 comienza la incursión en Colombia con los estándares de Farmatodo, y ya luego, en 2013, me encomiendan la Presidencia Ejecutiva.

Operar en hiperinflación es una innovación ejemplar

El propósito de Farmatodo es satisfacer el bienestar de las comunidades donde opera y el de los clientes, e igualmente nos ocupamos del desarrollo del personal. Nuestro aporte a Venezuela es mantener y mejorar los estándares de operación en un entorno complejo y superar las expectativas de 1.500.000 personas que visitan semanalmente las farmacias.

Nosotros nos autodefinirnos como una familia. Hemos tenido innovaciones ejemplares, una de ellas: operar

en hiperinflación. Otra se relaciona con que tenemos 160 tiendas con plantas eléctricas y cuando hubo la crisis energética el problema era llevarle combustible a esas plantas. A ese fin instalamos en los transportes un tanque adicional, así que podían cargar la mercancía y el gasoil con una bomba para poder surtir el combustible. Otra experiencia fue la de reinventar el manejo de inventarios y la relación con nuestros proveedores para poder cumplir con la Ley de Precios Justos, fue una oportunidad en la que duplicamos nuestra participación de mercado en medicamentos.

Para alcanzar las metas que uno desea tiene que rodearse de gente buena. Soy una persona extremadamente orientada hacia metas claras, logrables y retadoras y estoy muy pendiente del personal que trabaja conmigo. Creo que un líder siempre debe tener ganas de aprender, ser humilde, comunicarse con su equipo y saber recibir retroalimentación. La incertidumbre no nos paraliza, nos obliga a ser una organización ágil, de rápidas decisiones y entendimiento del entorno.

Entre marcas propias y Lovemarks

Es una oportunidad de crecimiento que se implementó hace mucho tiempo pero que el desabastecimiento de los últimos tres años visibilizó. Desarrollamos las fórmulas magistrales, que no son más que el preparado que hacía el farmacéutico hace mucho tiempo, y hoy en día tenemos cinco farmacias a nivel nacional donde se elaboran estas fórmulas y se despachan, a través de nuestra logística, a las 175 farmacias de la cadena.

Nuestra orientación al cliente ha incluido atención en todo sentido. Con la crisis eléctrica, en Farmatodo se nebuliza a los niños en el interior, recargamos celulares. También es de destacar nuestra extraordinaria relación con los proveedores, con quienes trabajamos en conjunto para que el producto llegue a las manos de ese cliente final. Datanálisis dijo que Farmatodo se convirtió en un Lovemarks y eso lo que quiere decir es que lo que

“

Soy una persona extremadamente orientada hacia metas claras, logrables y retadoras y estoy muy pendiente del personal que trabaja conmigo. Creo que un líder siempre debe tener ganas de aprender, ser humilde, comunicarse con su equipo y saber recibir retroalimentación. La incertidumbre no nos paraliza, nos obliga a ser una organización ágil, de rápidas decisiones y entendimiento del entorno.

hay detrás de la marca es un sentimiento. Por supuesto, la rentabilidad es importante, pero nosotros enfatizamos ser eficientes y eficaces en la manera como operamos y eso nos permite darle al consumidor el mejor precio del producto.

Desde 2015 apoyamos el Programa de Educación Antonieta Zubillaga que ofrece asistencia económica al personal de la empresa que cursa estudios técnicos y universitarios y también a sus hijos. Ya se han beneficiado 850 familias.

Convivencia intergeneracional

Los tiempos intergeneracionales se han acortado: ahora existen los *baby boomer*, las generaciones *X*, *millennial* y la generación *Z*, todos están conviviendo en el mismo punto de venta y con expectativas distintas, entonces es un reto satisfacer sus necesidades y ser relevantes para todos. Hoy ya tenemos el canal de las tiendas y el *ecommerce*, hay que manejar y atender esas nuevas tendencias y expectativas múltiples.

También contamos con nuestra página web, desarrollamos un aplicativo móvil y una *app* para los motorizados. Hace cuatro años invertimos en un Departamento de Transformación Digital que reporta directamente a la Presidencia y atiende no solo la demanda del cliente en la tienda o a domicilio, sino procesos operativos internos donde la transformación digital puede apoyar, por ejemplo, en desarrollo y entrenamiento del capital humano.

Uno aprende todos los días

En Farmatodo existe una cultura de innovación donde se fomenta y se permite probar y no se sancionan los errores, todo lo contrario, los premiamos y tratamos de aprender de ellos. Adicionalmente, estamos muy pendientes del entorno global. Somos una empresa que siempre ha sido innovadora, pero creo que en estos últimos años, tanto en Colombia como en Venezuela, nos ha tocado innovar aún más y eso es extraordinario.

Yo soy una persona cercana, de fácil acceso, extremadamente transparente, muy exigente y a veces tiendo a ser bastante convincente emotivamente. Sé escuchar, o sea, no soy terco cuando hay una opinión distinta a la mía; me gusta que las cosas se hagan bien. Creo que uno aprende todos los días, que hay que ver la vida con una actitud positiva y enfrentar las situaciones complejas como oportunidades, es lo que aplico en lo personal y trato de transmitirles a todas las personas que trabajan en Farmatodo. Hay que escuchar siempre y no pensar que uno se las sabe todas, ese es el peor error. A mí me energiza mucho asumir retos y resolver obstáculos, creo en el trabajo en equipo, en el desarrollo humano.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1988



Sede central Caracas



Número de empleados 6.500



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 2ª Generación

Categoría
Ejecutivo
2020

“LA HUMILDAD
ES UN GRAN
ALIADO PARA
**UN LIDERAZGO
EXITOSO**”

Por Luis Vicente García

● Fernando Luis
Guareschi

Presidente de Cargill
de Venezuela*

*Nota. Desde el mes octubre de 2020,
Fernando Luis Guareschi se desempeña como
Presidente de Cargill en México.

Yo era un madrileño cuando volví a Buenos Aires, en 1969, donde había nacido. A los 8 años era coleccionista de mapas y me sabía todas las capitales del mundo; a los 9 vivía viajando en mis pensamientos. Nunca me hubiera imaginado que tendría que hablar ante una cámara, porque me gustaba estar solo, leer. En 1986, con 23 años, ingresé en Cargill como *trainee* financiero del negocio de comercio de granos y aceites, y han pasado más de 33 años desde entonces, un derrotero largo con sus picos y valles.

Era parte del entrenamiento el hacer unos relevamientos de las áreas, y entre los buenos reportes y que hablaba inglés, fui asignado a un proyecto en Suiza. Esa fue mi primera salida al extranjero como profesional. Después me fue encomendado continuar el proyecto en Florida. En 1992 fui asignado a Minneapolis, en nuestra casa matriz, al área de estrategia corporativa y análisis de nuevas oportunidades de negocio. Al volver, dediqué la siguiente década a iniciativas globales y regionales que abarcan desde reingeniería financiera e implementación de ERP, hasta estrategia corporativa y transformación de negocios.

En 2002 comencé una nueva etapa de mi carrera en Venezuela gestionando la línea de productos de aceites de consumo y, posteriormente, en temas de M&A, como la compra de un molino en Aragua. En 2006, un nuevo desafío surge en Europa para gerenciar el mercadeo y las ventas del negocio de aceites envasados y, en 2008, una oportunidad me aguardaba nuevamente en Caracas cuando acepté el rol de Director Comercial para alimentos. Era el responsable de la línea de productos para todas las categorías, originación de materias primas, ventas e investigación y desarrollo.

Gerenciar el riesgo es parte del ADN de Cargill

La cultura de Cargill desde sus comienzos ha sido la de gerenciar riesgos y forma parte de nuestro ADN. Por esa razón, operar en un entorno tan volátil e incierto como el venezolano no es un impedimento para nuestra compañía. La casa matriz reconoció temprano la necesidad de dotar

a la gestión local con los grados de libertad necesarios para encontrar las soluciones a situaciones complejas en operaciones multinacionales. La desconsolidación de los estados financieros en 2015 resultó positiva para obtener la flexibilidad que requeríamos dentro de los principios y valores corporativos.

Cargill en Venezuela opera tres negocios: alimentos, sal y nutrición animal. Provee alimento de consumo masivo, así como ingredientes para *food service*, panaderías e industrias. Sus líneas de productos abarcan harinas de trigo, pastas alimenticias, aceites comestibles y mantecas vegetales. Con la red de distribución nacional llega a todos los rincones del país. En su *Joint Venture* con Pequiven, operamos la salina por evaporación solar más importante de Venezuela, suministrando sal a granel y ensacada a las industrias petroquímicas, de nutrición animal y de refinación de sal para consumo humano.

Identificando las brechas para trabajarlas

Los negocios de la compañía han estado expuestos desde 2003 a las regulaciones de precios y márgenes de rentabilidad, y se han hecho más agresivos a partir de 2015, con un 80 % del volumen regulado y con el control gubernamental de las importaciones de materias primas. No obstante, este contexto es un terreno fértil para poder desarrollar habilidades de liderazgo de manera acelerada, por lo que tengo mucho que agradecer.

Con voluntad y humildad se pueden identificar las brechas que uno tiene y trabajarlas. Esa ha sido la clave. Creo que soy una persona empática, sensible, con mucho foco en que la gente crezca y para eso es muy importante tener una aproximación muy inclusiva. Las diferencias suman, en lugar de restar. Darle confianza al equipo e inocular el concepto de ser flexibles y dinámicos ha sido fundamental para reinventarnos y acentuar mi rol de servidor de todos los colaboradores de la compañía. La humildad es un gran aliado para que los líderes seamos exitosos en nuestra gestión.

“

Los negocios de la compañía han estado expuestos desde 2003 a las regulaciones de precios y márgenes de rentabilidad, y se han hecho más agresivos a partir de 2015, con un 80 % del volumen regulado y con el control gubernamental de las importaciones de materias primas. No obstante, este contexto es un terreno fértil para poder desarrollar habilidades de liderazgo de manera acelerada, por lo que tengo mucho que agradecer.

Reconocimientos y responsabilidad social

1) En 2017 nuestro Programa de Inclusión y Diversidad para empleados con alguna discapacidad, “Engranados”, fue distinguido en un evento global de Cargill en Los Países Bajos y, en ese mismo año recibimos el premio “Achievers Circle”, en São Paulo, Brasil, por “reinventar la empresa en un entorno macroeconómico en deterioro”; 2) en 2018 la Red Hemisférica de Reservas de Aves Playeras reconoció a Produsal, nuestro negocio de sal, como sitio de Importancia Internacional; 3) en 2018-2019 conseguimos el punto de inflexión en la serie histórica de métricas de seguridad industrial, al lograr el primer año completo sin accidentes reportables en una organización de 1.600 trabajadores y 11 localidades, con la aplicación de una focalizada campaña de liderazgo en seguridad, y 4) en 2019, como parte de las acciones de responsabilidad social, se destinó un fondo al Programa Nutriendo la Prosperidad con el que llegamos a 1.300 niños y también a sus maestros en lugares de alta necesidad.

Mirando con creatividad los desafíos

Por la crisis migratoria, el gran reto fue mantener la base de talento y me enfoqué en desarrollar mi *branding* personal, las habilidades de comunicación y la capacidad de influenciar e inspirar, lo que dio frutos con creces. Es clave conocerse y tener la humildad para seguir aprendiendo y crecer.

Entre 2017 y 2019, con el crédito desde el exterior cerrado y el portafolio con tremenda regulación (80-90 %), identificamos la vía para cubrir las operaciones con ingeniería financiera, mejorando nuestro balance, resolviendo la exposición en divisas y arbitrando las tasas de interés negativas con préstamos apalancados en el balance y con colaterales. Siempre hay soluciones cuando hay creatividad y optimismo.

Creo que a futuro estaremos operando con un capital humano especial, heredero de colegas que estuvieron a la altura de las circunstancias para salir airoso de las tormentas más intensas poniendo su mejor esfuerzo, inteligencia y creatividad. Ese legado permitirá seguir avanzando con una mística única. Trabajar en Venezuela es un privilegio para quienes priorizan el desarrollo personal y experiencial.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1986



Sede central Caracas



Número de empleados 1.050



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Familia no ocupa cargos

Categoría
Ejecutivo
2020

“VANGUARDIA
Y ANTICIPACIÓN SON
**CONCEPTOS
INHERENTES
A NUESTRA
ORGANIZACIÓN**”

Por Luis Vicente García

● Mariadela
Larrazábal Gómez
**Presidente Ejecutivo
de Daycohost**



Soy hija de educadores y de ahí gran parte del desempeño superior que me ha acompañado en lo personal y profesional. Tras graduarme en Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello, se me presentaron diversas oportunidades para ingresar al mundo laboral o en el área de investigación. Decidí irme a una empresa de tecnología que representaba a la reconocida marca Sun Microsystems en Venezuela, a trabajar en el área de planificación estratégica, porque prefería enfrentarme a los retos y desafíos empresariales. Ese arranque fue importante ya que desde muy temprano empecé a desarrollar planes y proyectos alineados con la estrategia del negocio. Luego, con la experiencia adquirida también en investigación e inteligencia de mercado, seguí mi carrera en otras organizaciones del sector de tecnologías de información, subsidiarias locales de grupos multinacionales norteamericanos.

Antes de llegar a Daycohost era responsable del Mercadeo Estratégico y Desarrollo de Nuevos Negocios en Comsat Venezuela, en su momento multinacional norteamericana líder en el segmento de comunicaciones satelitales, reportando directamente al líder de la región de América Latina. Yo estaba más enfocada en la planificación estratégica, pero de alguna manera involucrada con el área de tecnología, el *marketing* y el talento clave de la empresa; eso me permitió desarrollar un conocimiento y visión del área de TI porque el año 2000 coincidió con el cambio de redes de *frame relay* a redes IP, Internet, y todo lo que eso trajo consigo.

En 2001 recibo una invitación para aportar la experiencia desarrollada en el mundo corporativo en una empresa que iniciaba sus operaciones: Daycohost. Su enfoque, innovador para aquel momento, se centraba en la oferta de servicios de *webhosting* y era pionera en instalar servicios de IP y de Data Center en el país. Yo entré como un consultor, incorporando a la oferta de la empresa el conocimiento del mercado corporativo, desde mi visión desarrollada en una multinacional de telecomunicaciones con una comprensión de las oportunidades en el mundo IP. Lo que se planteó fue complementar la oferta de servicios, identificando oportunidades y diseñando soluciones más orientadas al mercado empresarial.

Acepté el reto y arranqué con una gestión muy estratégica, reportando directamente a la directiva de Daycohost, lo que suponía validar el nuevo modelo de negocio, el foco estratégico y su potencial en el mercado local.

Casi dos décadas después, somos el producto de un importante viraje que logró posicionar a la compañía en el segmento corporativo, con un portafolio de servicios y soluciones que responde a las verdaderas necesidades y requerimientos de las empresas a las que hoy servimos. Es una operación muy exigente y siempre estamos retados por la velocidad y los cambios que se dan constantemente en el amplio mundo de la tecnología y su rol como palanca estratégica para los negocios.

Estándares globales inquebrantables

Nuestro propósito está orientado a facilitar la operación de las empresas, cualquiera que sea el tamaño y la naturaleza de la operación, facilitando el acceso a tecnología de punta de una manera costo-eficiente, ya que lo hacemos bajo modelos de servicio, lo que se conoce como *aaS* (*as a service*). Esto nos obliga a que la gestión operativa de los dos Data Centers que tenemos en Venezuela, uno en Caracas y otro en Valencia, responda a los más altos estándares de disponibilidad para que nuestros usuarios bancos, clínicas, empresas de manufactura, *switches* de pago, laboratorios farmacéuticos, cadenas de *retail*, entre otros, operen 24x7, sin interrupciones de servicio.

Ese es el valor que nosotros estamos agregando, que sus operaciones sean continuas, delegando en nuestra organización de servicios la atención de cualquier situación que atente contra ello.

En 2008 comenzó la construcción de la segunda sala de Data Center en la planta baja de la Torre Dayco en Caracas, que culminó en octubre de 2009, anexando así 300 metros de área blanca para satisfacer la creciente demanda. En 2013 se hizo el diseño y arrancó la construcción del Centro Tecnológico Daycohost en Valencia, estado Carabobo, apegado a los más altos estándares mundiales en su tipo, lo que permitió obtener la certificación TIER III, otorgada por el Uptime Institute, que colocó a Venezuela en el



En un momento de contingencia como el de hace unos años, cuando el país se puso a prueba, esta compañía estuvo a su máxima capacidad de ejecución a fin de atender las demandas de las empresas críticas que no podían cesar sus operaciones por las implicaciones para sus usuarios finales. Esto nos confirma el valor y propósito que aportamos a las empresas como un habilitador tecnológico, pieza clave para el funcionamiento del aparato productivo nacional. Nuestros estándares globales son inquebrantables, porque estamos sirviendo a empresas y estas a individuos que aspiran y esperan lo mejor de la tecnología.

mapa mundial de los Data Centers. En 2015 entra en operación el Data Center 1-1, en Valencia, habilitando las primeras plataformas operativas de usuarios en nuestro segundo punto de presencia. Ya teníamos credenciales para consolidarnos en el segmento de las transacciones financieras.

En 2018 nos convertimos en Daycohost 3.0, anunciando un nuevo modelo de negocios basado en un ecosistema de aliados para aprovechar aún más nuestras fortalezas de plataforma e infraestructura de multisite geodistribuido, y evolucionamos hasta convertirnos en el principal habilitador de tecnología para acompañar las rutas de transformación digital de nuestros clientes y usuarios.

En un momento de contingencia como el de hace unos años, cuando el país se puso a prueba, esta compañía estuvo a su máxima capacidad de ejecución a fin de atender las demandas de las empresas críticas que no podían cesar sus operaciones por las implicaciones para sus usuarios finales. Esto nos confirma el valor y propósito que aportamos a las empresas como un habilitador tecnológico, pieza clave para el funcionamiento del aparato productivo nacional. Nuestros estándares globales son inquebrantables, porque estamos sirviendo a empresas y estas a individuos que aspiran y esperan lo mejor de la tecnología.

La conexión con el futuro es nuestro principal motor

La consistencia para mí es un valor muy importante. Puedo gerenciar la incertidumbre, pero la inconsistencia no, y es algo que exijo a mis colaboradores. La conexión con el futuro, saber que estamos aportando talento, conocimiento y experiencia para trazar nuevas rutas de desarrollo y evolución, es el motor y la inspiración que nos permite proyectarnos hacia adelante.

Practico un liderazgo de puertas abiertas con responsabilidad, pues estoy consciente de que de mí dependen no solo los colaboradores sino sus familias. Ellos saben que cuentan conmigo 24x7x365.

Vanguardia, anticipación, tendencias son conceptos inherentes a la naturaleza de nuestra organización. Así que todo aquel que trabaja en Daycohost sabe que no temer a los cambios o desafíos que de manera inesperada pueden irrumpir y entender que hay que desarrollar habilidades y capacidades para enfrentarlos es parte del juego. Soy exigente. Foco en el resultado y persistencia son palancas de aceleración para no perder la velocidad ni el ritmo adecuados.

Estoy clara en torno a las complejidades y los desafíos que enfrenta el país y mi manera de contribuir es liderando una organización, como cualquier otra en Venezuela, que se gestiona con estándares globales, de primer mundo.

Que nuestro foco esté en la excelencia, el desempeño superior, la agregación de valor, la atención esmerada, la creación de nuevos servicios que respondan a las verdaderas necesidades de las empresas que operan en el país, es lo que nos ocupa y nos diferencia.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 2000



Sede central Caracas



Número de empleados 180



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Ejecutivo
2020

“EL LIDERAZGO
CONSISTE EN **SER UNO
MÁS DEL EQUIPO,
ALGUIEN LLANO,
EXIGENTE, DE
PUERTAS ABIERTAS**”

Por Luis Vicente García

● Amaru Liendo Niño

Director, Country General
Manager Venezuela &
Ecuador de SC Johnson & Son



Mi familia es de origen humilde, mis padres no fueron profesionales, pero los valores que me inculcaron me enseñaron que la mejor manera de “ser alguien en la vida” es estudiando y trabajando. Fue un modo bastante sencillo de aprender que esa vía natural de ascenso social puede que no sea la más rápida, pero sí la más satisfactoria.

Mi primer cargo en SC Johnson fue como Director Financiero de la Región Andina. Lanzamos productos 100 % hechos en Venezuela que se convirtieron en los más vendidos, triplicamos la participación de mercado de sus categorías en 18 meses y alcanzamos hitos sin precedentes: el primer lugar en el *ranking* de fabricantes de productos de limpieza (que mantenemos hasta hoy) y, por primera vez en la historia de la compañía, el muy significativo puesto número uno en el *ranking* del Great Place to Work (obtenido dos veces consecutivas: en 2017 y 2018). Además, en 2019 presentamos los mejores resultados en la encuesta Global Employee Opinion Survey sobre condiciones de trabajo, satisfacción y clima laboral. De 2015 traigo el Chairman's Award for Outstanding Business Results.

Considero que mi éxito radica en ponerle la mayor pasión posible a lo que hago. Me entrego a mi rol más allá de lo laboral y siempre intento generar conexiones genuinas y duraderas en el largo plazo. Yo trabajo para mostrar cada día la mejor versión de mí mismo y buscar desarrollar en los otros la mejor versión de ellos.

Mi aporte: garantizar empleo y marcas vivas

Soy Gerente General de una compañía trasnacional a los 32 años, sin experiencia en el área comercial y en el peor momento económico de la historia de Venezuela. Esta frase engloba tres desafíos. Enfrenté el reto reconociendo con humildad que debía aprender y apoyarme en gente con experiencia. Aprendí que manejar un negocio aquí obliga a entregarse personalmente, porque no está en juego un P&L sino un país. No imaginé que sería tan difícil, pero tampoco

tan satisfactorio, haber posicionado a Venezuela como la subsidiaria ejemplo de resiliencia corporativa con los mejores resultados de participación de mercado del mundo.

La vida es incierta, volátil, errática, no es posible dominar las reglas o la incertidumbre, solo podemos elegir el modo en que jugamos y esa es mi manera de gerenciar, entendiendo que no lo puedo controlar todo, que hay bastantes escenarios y probabilidades.

En el plano laboral busco demostrarle a una corporación trasnacional “de qué madera estamos hechos los venezolanos”: convertir a Venezuela en un entorno de alta complejidad, un ejemplo de resiliencia, un semillero de talentos de exportación. Hago mi aporte garantizando una fuente de empleo digno, productos de calidad y manteniendo mis marcas vivas y mi planta operativa. De verdad, llegar a Maracay y escuchar el ruido de la planta significa que en este país todavía hay fuerza. Además, con un portafolio de marcas robusto internacionalmente, lo que es una ventaja competitiva: no hay otra compañía en el país con una oferta de limpiadores tan amplia (para baños, cocina, granito, madera, ropa...) como la nuestra, no existe.

Lo que se alinea con el propósito de “Construir un mundo mejor”. Creemos que con nuestros productos de calidad, Mr Músculo, Raid, Baygón, que funcionan más rápido, la gente tiene más tiempo para vivir, entonces en el propósito se acentúa la idea de mejorar la vida de las familias que trabajan con nosotros y de nuestros consumidores. SC Johnson será la empresa de mantenimiento del hogar más relevante de este país.

Hay que retar el *statu quo*: equivocarse es una opción

Yo no soy la persona que espera que los cambios sucedan para adaptarse a ellos; alguien que realmente quiere ser disruptivo e innovador tiene que promover el cambio y lo



Soy Gerente General de una compañía trasnacional a los 32 años, sin experiencia en el área comercial y en el peor momento económico de la historia de Venezuela. Esta frase engloba tres desafíos. Enfrenté el reto reconociendo con humildad que debía aprender y apoyarme en gente con experiencia. Aprendí que manejar un negocio aquí obliga a entregarse personalmente, porque no está en juego un P&L sino un país. No imaginé que sería tan difícil, pero tampoco tan satisfactorio, haber posicionado a Venezuela como la subsidiaria ejemplo de resiliencia corporativa con los mejores resultados de participación de mercado del mundo.

hago a través de una cultura de “seguridad psicológica” en la organización: parafraseando a la profesora de Harvard, Amy Edmonson, los colaboradores deben tener la libertad de retar el *statu quo* y saber que equivocarse es una opción, pero que cuentan con ecosistema que no los juzgará. También reconocemos constantemente la milla extra.

He entendido que, como diría el profesor Tal Ben Shahar, “El predictor número uno de la felicidad de un empleado en el trabajo es su jefe directo”, y por tanto, me esfuerzo por ser cada día un mejor líder y construir una base de liderazgo sólida con el resto de los colegas. Cuando voy a la planta, me quito la ropa de vestir y me pongo mis shorts, mis zapatos y juego baloncesto con los operarios de las líneas de producción en Maracay; ahí soy uno más, el mismo chamo que creció en Catia al que le gusta jugar básquet. Estoy ahí con ellos, escucho sus problemas. Yo creo que el liderazgo consiste en ser uno más del equipo, alguien llano, exigente, de puertas abiertas.

Responsabilidad ambiental probada

Históricamente hemos tomado decisiones que privilegian la responsabilidad con el ambiente y con nuestros consumidores por encima del crecimiento de mercado. Estamos comprometidos con la reducción de los desechos, el uso de energía renovable y el funcionamiento responsable. El 17 de junio de 1975, SC Johnson sorprendió a la industria química y fijó nuevas alturas al liderazgo medioambiental para convertimos en la primera compañía en prohibir los clorofluorocarbonos (CFC) de nuestros productos en aerosol en todo el mundo. “A partir de hoy nuestra compañía ha quitado todos los propelentes de fluorocarbono de nuestras líneas de producción”, declaró ese día el Director Ejecutivo, Sam Johnson, una década antes del Protocolo de Montreal de 1987.

Un granito de arena por la esperanza

Con mi trabajo en el Dividendo Voluntario para la Comunidad busco reivindicar los sueños de todos esos niños en situación de vulnerabilidad que, como yo en mi infancia, viven la cultura del antivolt, en un sistema que naturalmente los invita a abandonar el camino del estudio y el progreso. A mis estudiantes los invito a visualizar un futuro próspero, aunque vivan un presente trágico; les enseño que la esperanza tiene un significado más potente que el número que formaliza la idea de valor medio de un fenómeno aleatorio.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1886



Sede central Caracas



Número de empleados 75



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 5ª Generación

Categoría
Ejecutivo
2020

“ASPIRO A QUE MI
MAYOR APORTE A
LARGO PLAZO
SEA UN **EFFECTO**
MULTIPLICADOR DE
PROSPERIDAD”

Por Luis Vicente García

● Silio Arturo
Romero Vilorio

Director General de
Alfonzo Rivas & Cía.



Yo creo que Silio siempre ha sido un soñador, pero cuando me he empezado a dar golpes con la realidad he tenido que aprender mucho. Soy una persona que siempre ha buscado la excelencia y eso me ha forzado a dar lo mejor de mí; en lo académico, desde bachillerato hasta el MBA. Mis padres me enseñaron valores como honradez, humildad y trabajo. Valoro mucho la familia y el cariño que la gente puede sentir por uno y que en forma genuina me permite sentirme parte de la vida de los demás. Mis mayores tesoros son mi esposa y mis tres hijos.

Una cultura con el *coaching* como estilo gerencial

Inicié mi carrera en 1995 como consultor en McKinsey; luego, a los 29 años tuve la oportunidad de ser Gerente General de Alfonzo Rivas y liderar un *Turnaround Management*, para 20 años después llegar a ser Director General con responsabilidad global en Venezuela y Colombia.

En 1998 tuve a cargo la adquisición del negocio McCormick y su fusión con Alfonzo Rivas, lo cual marcó el inicio del crecimiento que luego impulsamos con los cereales mediante una estrategia de innovación orientada a una mejor relación precio-valor, lo que consolidó nuestra posición. En 1999 trabajé en el desarrollo del portafolio de productos importados con marcas líderes en sus países de origen y ya, en 2002, fortalecí la operación y organización mediante una reingeniería de procesos e implantación del ERP JD Edwards. En paralelo manejamos una cultura de mejoramiento continuo con el *coaching* como estilo gerencial.

En 2006 llevé adelante la adquisición del negocio en Colombia y por 14 años he dirigido su desarrollo. Hoy la actividad allí alcanza a la de Venezuela; de 2009 data la adquisición e instalación de la primera línea de producción de cereales en Bogotá, la segunda fue en 2018, y de 2012 la construcción e instalación de nuestro complejo productivo en esa ciudad. El proceso natural de dirección y ejecución de nuestra estrategia me llevó a ocupar el cargo de Director General en 2017.

Creando un círculo virtuoso de cambio y entusiasmo frente a las brechas

Yo enfoco mis esfuerzos en recordarle a nuestra gente hacia dónde vamos y cuán lejos estamos del destino, así mantengo viva la inconformidad que origina el cambio. Busco entender lo que realmente sucede retándolos a identificar oportunidades y definir acciones para crear la brecha a superar y ahí el *coaching* es la fórmula, entonces ocurre el aprendizaje en equipo, porque en la medida en que el mismo equipo trae las soluciones mayor es la probabilidad de éxito. Y como cierre, el reconocimiento es crucial: hay que potenciar un círculo virtuoso de cambio y entusiasmo frente a brechas que una vez superadas nos acercan más al destino.

Desde 1998 el grupo ha experimentado crecimientos importantes y siempre hemos asegurado una operación responsable con los *stakeholders* relacionados, con nuestra gente, consumidores, comunidades, ambiente, gobierno y demás socios comerciales. Estamos convencidos de que el desarrollo responsable de un negocio sustentable es garantía del éxito a largo plazo.

Un liderazgo ético que genera empatía

Uno de nuestros valores fundamentales es la ética. Nunca hemos escatimado en hacer las inversiones necesarias para garantizar un balance adecuado entre crecimiento y responsabilidad desde el punto de vista de infraestructura y de programas orientados a las mejores prácticas a nivel mundial. Valga mencionar la Planta de Tratamiento de Efluentes Residuales en Turmero, estado Aragua, así como certificaciones de calidad ISO en Venezuela y SQF en Colombia.

Como líder practico la claridad de propósito. Si bien soy directo en mis propuestas, intento no decir qué hacer, sino más bien adónde debemos ir, empoderando a quien debe hacer la tarea. Mi presencia personal en momentos cruciales es mi máxima demostración de solidaridad.



Yo enfoco mis esfuerzos en recordarle al personal hacia dónde vamos y cuán lejos estamos del destino, así mantengo viva la inconformidad que origina el cambio. Busco entender lo que realmente sucede retándolo a identificar oportunidades y definir acciones para crear la brecha a superar y ahí el *coaching* es la fórmula, entonces ocurre el aprendizaje en equipo, porque en la medida en que el mismo equipo trae las soluciones, mayor es la probabilidad de éxito. Y como cierre, el reconocimiento es crucial.

Mientras más cerca estoy me involucro más y abro espacios para conectar empáticamente.

Una fórmula de impacto mágico es ser ejemplar

En tres desafíos que se me han presentado puedo resumir la esencia de cómo lograr el éxito. El primero, en 1998, cuando la inmediatez para la adquisición y fusión de McCormick hacía ver como imposible el logro. Le dediqué un esfuerzo inusual y el resultado marcó hito en la dirección del negocio. Luego en 2002, durante el paro nacional encaucé toda la operación desde mi casa; resolví el problema dirigiendo pequeños equipos para ejecutar lo crítico y ese mismo año iniciamos la reingeniería de procesos y la digitalización con desarrollo de talento. Y 2010 fue el año de arranque del Instituto Venezolano Suizo, como miembro de un equipo, me fui al detalle y sintetizando las ideas de todos propuse un modelo sostenible para crear un espacio destinado a convertir a jóvenes de muy bajos recursos en talento nacional.

La fórmula de mayor impacto e influencia en la gente se concentra en un ingrediente mágico, el ejemplo. Como hijo mayor desde mi infancia lo he vivido, y siempre lo he considerado al tomar decisiones y acciones, sobre todo cuando impactan en los demás. Basta agregar una relación basada en la confianza, una autoridad genuina construida día a día, compromiso, solidaridad y listo, la magia se hace realidad.

Las brechas de inconformidad impulsan la innovación

Me interesa desarrollar un equipo humano de relevo que permita trascender el legado que eventualmente dejaré. El entorno evoluciona de modo acelerado y las brechas a superar para mantenernos competitivos se tornan mayores. La autoridad genuina que me otorga mi gente hace que mi carga de responsabilidad sea enorme.

Ahora más que nunca debo analizar más agudamente el entorno y sus implicaciones, aprender más rápido, solo así seguiré proyectando visiones a futuro, creando brechas de inconformidad que impulsen la innovación y, sobre todo, acompañando a mi gente para que siga logrando sus metas.

En esta tercera década de mi carrera aspiro a que mi mayor aporte a largo plazo sea un efecto multiplicador de prosperidad que logre generar con mi familia y mi legado empresarial. Soy fiel creyente en que Dios nos da talentos para ponerlos al servicio de todos, y en la medida en que tenemos claridad de propósito, las oportunidades para aportar a Venezuela son innumerables.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1910



Sede central Caracas



Número de empleados 1.604



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 3ª Generación



CATEGORÍA EMPRENDEDOR EMERGENTE DEL AÑO 2020

- ▶ Christian Daniel Acuña Gómez
Costilla Sanduchería Est.2014
- ▶ Jorge Luis Arredondo Vera
Ávila Burger
- ▶ Jean Félix Claudeaux
Uriji
- ▶ Domingo Antonio Coronil Montiel
PANA
- ▶ Carlos Eduardo Durán Ascanio
Decofruta
- ▶ Luis Alberto Fontana Pelgron
Anima2
- ▶ Manuel Alejandro León Marcano
Tukeke
- ▶ Juan José Moya González
CEFE Venezuela
- ▶ Claudia Elena Valladares Olaizola
Impact Hub Caracas

Categoría

Emprendedor

Emergente 2020

**“NUESTRA CULTURA
ES DE PANAS,
O SEA, DE COSTILLA,
DE AMIGOS,
DE FRATERNIDAD,
DE FAMILIA”**

Por Edwin Ojeda

● Christian Daniel
Acuña Gómez

Cofundador de Costilla
Sanduchería Est.2014



Soy uno de los tres miembros fundadores de Costilla junto con mis socios Juan Abraham de Oliveira, quien está actualmente llevando la empresa en España, y Juan Ernesto Silva, que se encarga de la operatividad del negocio ellos administradores y yo abogado. El proyecto arranca en 2014, cuando conseguimos una vacante en el estadio. Presentamos la propuesta a los Tiburones de La Guaira y a los Leones del Caracas y ninguno tuvo inconveniente.

La inversión inicial fue como de 1.000 dólares que le pagamos al herrero para construir el quiosco, luego lo forramos de madera con nuestras manos porque no podíamos contratar a un carpintero. No teníamos imagen, así que la dibujamos con tiza, y el primer logo lo diseñó mi hermano que un día me dijo: mejor que salgan con esto, a que salgan sin nada. Nuestros equipos eran de segunda mano; recibimos la caja registradora de un negocio familiar. El primer día de trabajo calculamos que al estadio entrarían miles de personas, había 10 puestos de comida, entonces podíamos abarcar una buena porción del público... Terminamos vendiendo cuatro sánduches a cuatro amigos que fueron a apoyarnos.

A medida que fue pasando la temporada, nos dimos cuenta de que a la gente le gustaba el producto. Un día llegamos y nos encontramos una cola inmensa en el quiosco porque habían sacado una reseña en una revista gastronómica y nosotros no teníamos ni idea, fue increíble. Reafirmamos la fe en el proyecto con la receptividad del público, así que cuando nos planteamos seguir o no, más bien la pregunta fue: ¿cómo no vamos a seguir?

Hasta la segunda temporada, en 2015, estuvimos presentes en eventos. Luego, de nuevo la pregunta: ¿y ahora? Entonces modificamos la imagen y el *stand* y nos fuimos a buscar local en Los Palos Grandes, que era donde teníamos entre ceja y ceja montar uno, y ahí arrancamos.

Juan Abraham se encargaba del área administrativa contable, Juan Ernesto del área operativa de ventas, eventos, local. Desde el inicio, por el espacio tan reducido

que tenemos en el estadio, la franja productiva está totalmente separada del local. Cuando hay la expansión hacia España, en 2018, nos dividimos y Juan Ernesto se dedicó también a la parte administrativa, mientras Juan Abraham lleva la operación en Madrid. También tenemos un local en El Hatillo.

Alucinar con lomo, costilla, tocineta y chicharrón

Nuestro producto originalmente es innovador: la Porchetta es italiana y el *pulled pork* es una receta americana así que juntamos eso y surtió efecto. Y lo que tengamos que cambiar y mejorar, pues, estaremos siempre abiertos a ello. En una Navidad hicimos un cambio en el helado, lo presentamos en un nuevo empaque y dio resultado. Tenemos competencia, ya todo existe, entonces hay que enfocarse en cómo vender, qué agregar, qué quitar, qué mejorar y eso es lo que nos ha funcionado.

“La Porchetta” es el sánduche que desde el primer momento generó más ruido porque tiene todas las carnes del cerdo: lomo que es más magro, la costilla que es muy grasosa, la tocineta que da muchísimo gusto y el toque lo pone el chicharrón, la gente alucina. En algún momento agregamos al menú una versión pequeña de sánduches para degustar y presentamos una opción de pollo: ha sido una locura lo que ha gustado.

En Madrid tuvimos que mutar ciertas cosas. Aquí no tenemos un menú visual, pero allá es crucial la imagen, hay que mostrar el sánduche. Son adaptaciones de mercado que hemos tenido que ir haciendo. Porque además allá existe una cultura de consumo en la calle y nos vimos obligados a apalancarnos, primero con todos los venezolanos, y después tuvimos que aprender a hablarle al español, sin dejar de ser en esencia caraqueños. Ha sido todo un aprendizaje.



Por filosofía o creencia en los valores, nos interesa transmitir lo importante que es hacer las cosas bien, me refiero a no ser corrupto, no ser tramposo, es decir, ser íntegros, correctos. Hay atajos, pero si uno se guía por principios puede lograr las cosas mejor, quizás más lentamente, pero, por eso, más sólidas, lo que nos permite estar tranquilos. Creo que ese es uno de los mayores aportes de Costilla a la sociedad que tenga planes de emprender.

El primer día: una experiencia como de otro planeta

Cuando abrimos el restaurant de Los Palos Grandes teníamos un solo cocinero porque los otros dos nos embarcaron, vieron que el proyecto estaba muy crudo y no se presentaron. Así que mi mamá se metió en la cocina, yo me ocupaba de la freidora, Juan Abraham de la caja y Juan Ernesto hacía la entrega. Ese primer día atendimos a 150 personas al mediodía, fue una locura.

En un momento dado apagué la freidora y le dije a Juan que me iba. Él contestó: prende eso y dale, hay cola allá afuera, agarra tu freidora y saca las papas. Habíamos llevado como 100 kilos de papas que se acabaron a las dos de la tarde y tuvimos que correr a comprar más. Nos quedamos sin inventario, no teníamos cerdo, vegetales, pero bueno, yo creo que la gente sintió empatía. Todos salíamos, hablábamos con los comensales, estaban súper contentos, los vecinos del edificio bajaron, fue una cosa como de otro planeta.

El día de la inauguración en España fue más o menos parecido, yo no fui, pero me metí en la aplicación de las cámaras y no entendía qué estaba pasando hasta que los dos me mandaron una foto donde alzaban una cerveza con cara de agotados y yo dije: lo logramos. Fue una experiencia increíble.

Un consejo de emprendedor a emprendedores

De cara a nuestro equipo de trabajo la nuestra es una cultura de panas, o sea es una cultura de costilla, de amigos, de fraternidad, de familia, obviamente respetando los límites. Nuestro liderazgo apunta a la persona como tal, a su crecimiento, a lo que pueda mejorar porque así también nosotros mejoramos. Ya tenemos personal que tiene años acompañándonos y hemos percibido el cambio en ellos, cómo han escalado dentro de la empresa.

Soy alguien comprometido, leal, trabajador, de buen humor, preocupado y ocupado, estoy dispuesto a apoyar en cualquier momento; me mantengo atento a la operación entre los tres. Por filosofía o creencia en los valores, nos interesa transmitir lo importante que es hacer las cosas bien, me refiero a no ser corrupto, no ser tramposo, es decir, ser íntegros, correctos. Hay atajos, pero si uno se guía por principios puede lograr las cosas mejor, quizás más lentamente, pero, por eso, más sólidas, lo que nos permite estar tranquilos. Creo que ese es uno de los mayores aportes de Costilla a la sociedad que tenga planes de emprender.



	Categoría	Emprendedor Emergente
	Año de fundación	2014
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	34
	Tipo de empresa	Corporativa
	Generación a cargo	-

Categoría
Emprendedor
Emergente 2020

**“SOY CONCILIADOR Y
TIENDO A NEGOCIAR
TRATANDO DE SER
EMPÁTICO”**

Por Edwin Ojeda

● Jorge Luis
Arredondo Vera

Socio Fundador Director
de Ávila Burger



Cuando mi familia salió de Perú, en 1981, pasamos por Caracas y al poco tiempo nos fuimos a Puerto Ordaz, donde empatizamos rápido con la gente porque es una ciudad de emigrantes: mis amigos eran argentinos, peruanos, colombianos, españoles, italianos. Mi papá hizo ahí su carrera bancaria, y mi madre montó una inmobiliaria. Esa vena emprendedora me viene de ella. En julio de 2008 abrimos Ávila Grill, un concesionario de seis metros cuadrados ubicado en un área de la piscina del hotel Ávila, donde ofrecíamos nueve tipos de hamburguesas. En 2011 fundamos Ávila Burger con su primer local en Los Palos Grandes para vender hamburguesas tipo gourmet, elaboradas con ingredientes nacionales.

En el curso de una década estrenamos restaurantes en el Centro Comercial Paseo El Hatillo, en el Tolon Fashion Mall, en el Valle Arriba Market Center. Por franquiciado tenemos al Grupo Cantón en La Castellana, otra en el Centro Comercial Manzanera Plaza, y las demás en las ciudades de Maracay, Valencia, Mérida, Maracaibo, Puerto Ordaz, otra en el Aeropuerto Internacional de Maiquetía y dos en la isla de Margarita. Además, llegamos a apostar por franquicias en Guatire y en Lechería que cerramos en 2019 por distintas razones.

También en un afán por expandirnos hacia el exterior, en enero de 2016 abrimos un restaurante en la ciudad de Panamá y en 2017 inauguramos Madrid AviBurger, en España, pero ninguno funcionó. Nuestra empresa es muy soñadora, pero tenemos claro que no descansaremos hasta lograr la consolidación del proyecto internacional.

Nuestra médula espinal es IDI: Investigación, Desarrollo e Innovación

En 2012 nuestra empresa matriz se formalizó como Operadora Gastronómica Ávila, C. A., con la finalidad de otorgar franquicias y brindar a toda la red de restaurantes asistencia técnica, operativa, administrativa, de talento, innovación, sistemas,

mercadeo y publicidad. De igual manera, se buscaba así centralizar las compras de los productos en los locales y concretar las negociaciones con los principales proveedores de la red para lograr economías de escala y garantizar estándares de calidad.

En 2017 dimos forma a nuestra médula espinal: IDI (Investigación, Desarrollo e Innovación), un departamento que quedó conformado por las áreas de Compras, Mercadeo, Operaciones y la Dirección General. El mismo provee todas las innovaciones y novedades que se ejecutan en los restaurantes con el propósito de brindar al cliente la experiencia “Ávila Burger, donde siempre haces cumbre”, como dice nuestro eslogan.

Además, hemos establecido alianzas muy estrechas con nuestros proveedores ya que la innovación va en doble sentido, de ellos hacia nosotros y de nosotros hacia ellos. Los aliados fundamentales son Pan Alemán, Taita's Beef (Ganadera Monagas), Comercializadora Herca, Coca-Cola y otros.

En el interior, Ávila Burger se comporta como un vecino más: establece alianzas con empresas de la zona, fomenta el empleo directo e indirecto y busca el mejor proveedor de carne y la principal panadería que pueda realizarnos, con entrenamiento de Pan Alemán, nuestra receta del pan.

Una filosofía de la empatía y la conciliación

Estoy consciente de que como líder soy referencia para todo el equipo que trabaja en la organización. Nuestra tarea es la de influir, no la de dar órdenes. Soy positivo y motivador, me gusta sacar lo bueno del talento que trabaja con nosotros y sé que es muy importante escucharlo. Me mantengo de puertas abiertas y si alguien del equipo requiere de mí, ahí estoy sin importar rango.

En la empresa toda propuesta es válida y sometida a un debate para que soporte la opinión y el punto de vista de todos. Saber escuchar y respetar la idea del otro es

“

Estoy consciente de que como líder soy referencia para todo el equipo que trabaja en la organización. Nuestra tarea es la de influir, no la de dar órdenes. Soy positivo y motivador, me gusta sacar lo bueno del talento que trabaja con nosotros y sé que es muy importante escucharlo. Me mantengo de puertas abiertas y si alguien del equipo requiere de mí, ahí estoy sin importar rango.

fundamental para anteponernos al cambio. Nos gusta inventar y si algo sale mal, estamos muy pendientes para aprender y seguir adelante.

En 2019 realizamos la primera competencia interna AviChef, en la que todos los locales de la cadena compiten para presentar la mejor hamburguesa. La ganadora ingresa al menú de nuestros restaurantes. Este evento busca fomentar la creatividad, el trabajo en equipo y la participación.

Mi filosofía es que todos tienen algo bueno que aportar y es por ello que esta compañía sigue dando de qué hablar en el mercado. Soy conciliador y tiendo a negociar tratando de ser empático. En 2014 la revista *Gerente* me mencionó entre los 100 empresarios/emprendedores del año.

Diez años tejiendo lazos

Hemos adquirido herramientas tecnológicas para desarrollar un trabajo más eficiente. Sabemos que, desde el *software* que utilizamos en los restaurantes hasta las licencias Office 365 implementadas en OGA, ayudan a ejecutar mejores estrategias y negociaciones con proveedores, así como análisis de inventario y de rentabilidad, y son guías para ajustar costos, medir cuotas de participación de los productos que vendemos y mucho más. Su valor es altísimo.

En materia de responsabilidad social, Ávila Burger ha servido de plataforma para que cualquier cliente pueda apoyar a varias organizaciones adquiriendo una merengada o una hamburguesa. Por ejemplo, establecimos lazos muy fuertes con Doctor Yaso Payasos de Hospital, Comparte por una Vida y Panabus.

En el caso de Panabus, un día a la semana brindamos la comida a los voluntarios y a la gente que ellos rescatan. Es bonito, porque esa persona de la calle que ellos

captan, recibe asistencia médica primaria; luego la bañan, la visten, le cortan el cabello, la arreglan y después se come su hamburguesa con su refresco.

Mi contribución es seguir estrechando lazos y alianzas entre compañías honestas, responsables y trabajadoras que añoran un futuro mejor para todos. Nosotros en 2021 cumplimos 10 años de actividad y creo que nos debemos preparar muy bien para lo que viene, porque el reto es grande y las empresas internacionales están esperando que las cosas cambien para entrar en nuestro mercado. Hasta ahora, el camino ha sido divertido, pero retador; en otros tiempos, con otra seguridad jurídica, hubiera sido diferente.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2011



Sede central Caracas



Número de empleados 370



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Emergente 2020

“LA CULTURA
DE URIJI ES MÁS
IMPORTANTE QUE
LA ESTRATEGIA,
**SOMOS
HORIZONTALES**”

Por Edwin Ojeda

● Jean Félix
Clauteaux
Fundador de Uriji

En 1995 empiezo a ver que Pierre Omidyar tiene la idea de crear un entorno digital en eBay en el que los usuarios pueden abrir nuevas oportunidades económicas y eso a mí me marcó muchísimo. Luego llega Google y aparecen las redes sociales y sigo con esa preocupación. Yo trabajaba en L'Oreal, viajaba bastante, pero me hacía las preguntas esenciales: ¿cuánto vale tu vida más allá de todos esos objetos? ¿Se podrá ir hacia un *marketplace* de la experiencia?

En 2013 opto por participar en ese mapeo de nuevas soluciones para los usuarios. Como persona consciente de que el mundo digital tendrá cada vez más alto impacto en las relaciones humanas y estrategias de negocios, decidí crear una red digital basada en los intereses de la gente y obtener retribución por ello. Así que en 2016 presentamos oficialmente Uriji en iOS. En 2018 ya estaba en Android y la web y en 2017 lanzamos Uriji Wallet, una herramienta efectiva para llevar el registro de tus flujos monetarios. También en 2017 "En Uriji nos vestimos de rosa" para apoyar a SenosAyuda.

A diferencia de las otras redes sociales, nuestra red combina las funcionalidades de impacto de la competencia, las bondades del *e-commerce* y los elementos básicos de interacción. Cuenta con la opción de agregar tanto el contenido multimedia que se desee en un solo post como documentos extensos sin límite y compartir en un *link* con otros medios. El modelo de negocio de Uriji se basa en el 10 % de todas las transacciones que se realizan en la red. Hoy contamos con una comunidad de más de 30.900 usuarios mundiales, 13.655 sueños y casi 25.000 historias. Además, con un promedio de 20-25 dólares de transacciones por usuario en la red.

Un gobierno ético, disruptivo y muy horizontal

Somos emprendedores generosos, disruptivos y muy enfocados en que hay que repartir riqueza, pero también es preciso destruir la fractura social, reducir

desigualdades. Por eso, en la gobernabilidad queremos ser totalmente éticos en nuestra forma de proceder, respetar los datos de los usuarios, auditar los procesos de codificación, actuar con la misma ética interna de la red social.

La cultura de Uriji es más importante que la estrategia, somos muy horizontales. Es muy lindo porque con esta cultura estamos colaborando con Liberia, Nigeria, Bangladesh, España, Francia, Singapur, Hong Kong, México, Venezuela. Es una cultura global. Todas las informaciones de la organización están disponibles al público en la Company House de Londres.

Los obstáculos dentro de la industria vienen dados por la saturación de información, pero hay opciones dentro del ecosistema digital para ofrecer un medio de retiro de saldo disponible en la billetera Uriji (hoy solo lo tiene PayPal). Me parece una herramienta digital vital para periodistas, *bloggers*, marketers, marcas, personas comunes que busquen monetizar e incrementar el potencial máspreciado del ser humano que es la vida.

En Uriji estamos constantemente investigando, buscando nuevas ideas. Y cuando el campo de investigación es la sociedad, es la humanidad, o son las relaciones entre la gente como una red social, entonces es pertinente ver una película o ir a la playa, estar en la calle, ver a las personas. Para ser más asertivo, yo siempre estoy estudiando, nutriéndome, creo que la palabra correcta es esa, me alimento de mi propia experiencia vital.

Tenemos que contribuir más con el bien común

Uriji es parte de una transformación mundial económica y social. Lo dice bien Arun Sundararajan en su libro *Economía colaborativa*, estamos ante el fin del salario. Esta economía plantea el tema del autoempleo o el hecho de que, si somos empleados, tenemos que contribuir más con el bien común; la generación de ingresos dependerá mucho de nuestra capacidad para generar valor social a través de la creación



Somos emprendedores generosos, disruptivos y muy enfocados en que hay que repartir riqueza, pero también es preciso destruir la fractura social, reducir desigualdades. Por eso, en la gobernabilidad queremos ser totalmente éticos en nuestra forma de proceder, respetar los datos de los usuarios, auditar los procesos de codificación, actuar con la misma ética interna de la red social.

de contenido o de la habilidad para hacer que otros contribuyan de manera más eficiente.

Uriji es una empresa colaborativa, con el 10 % de todas las contribuciones internas a la red y una billetera digital integrada que alimenta el modelo de negocio, más allá de los intercambios entre usuarios, que puede llevarnos a generar entre 10 % y 30 % de beneficio neto para Uriji. Proyectamos un primer hito a los cinco años de 1.500.000 usuarios y una expansión a otros países, ampliar las funcionalidades en la *app* y optimizar las actuales para brindar experiencias insuperables y mantenernos alineados con las demandas de los usuarios.

Me concentro en el modelo de negocio de Uriji que es una red, pero también está en juego el salario del futuro. Hoy en Instagram o en Facebook se participa en beneficio de modelos publicitarios y los ingresos van a las plataformas; aquí van a ir al bolsillo y a beneficiar a los usuarios individuales, organizaciones, ONG, empresas, marcas, los cuales van a generar ganancias a partir de las contribuciones digitales.

Con Níspero Project brindamos un espacio para realizar un huerto donde los colaboradores puedan sembrar lo que deseen, cuidar su planta y distribuir los alimentos. Con MutiRecicla tenemos una sección de reciclaje donde depositamos plástico, papel y otros. Igualmente, solo imprimimos documentos legales y financieros.

La selva compartida

Yo viví 18 años en la Gran Sabana. El nombre de la red es el título del libro de Inga Steinvor Goetz, que en yanomami significa caminar en la selva, en el espacio compartido con otros seres. El líder es solo el catalizador de la buena arquitectura de un grupo. Somos innovadores al crear un equipo eficiente con procesos claros y comunicación efectiva. Usamos Slack como medio que permite llevar un histórico de años y no limitar a los ingresos el acceso de la información. En 2020 migramos a React Native.

Un buen líder es alguien que quiere que los demás sean felices; la generosidad, la empatía, el enfoque de trabajar con gente feliz es fundamental. Por eso, a mí me quita el sueño no ser eficiente en defender la bondad; cuando ves tanto desorden, el regreso de autoritarismos, la falta de ética, que no se trabaja por un mundo más justo, que no se defienden los derechos de un liderazgo femenino, todo eso me desacomoda.



	Categoría	Emprendedor Emergente
	Año de fundación	2015
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	27
	Tipo de empresa	Corporativa
	Generación a cargo	-

Categoría
Emprendedor
Emergente 2020

“MITIGAR EL
RIESGO CON
EL FOCO PUESTO
EN LA EDUCACIÓN
Y LOS BUENOS
MODALES”

Por María del Pilar Modroño

● Domingo Antonio
Coronil Montiel

Chief Executive Officer
de PANA



Yo estudié Derecho y trabajé como abogado por un tiempo. Entré en la industria de seguridad desde muy joven, aunque sin un *background* policial ni militar, que es lo que comúnmente está detrás de esto. Más bien, fue una gran pasión lo que nos llevó a construir modelos de gestión de gente que hace el *delivery* de ese entregable del servicio, y lo hace con entusiasmo, bajo una coreografía agradable a la vista, organizada. Para nosotros ese fue el *driver* principal.

En 2002, durante el paro petrolero, la industria de la seguridad privada se desarticuló, al plegarse a los eventos de abril, y dejó desamparadas áreas de negocio que ocupamos. Ahí ocurrió el salto cuántico que nos transformó en una de las principales empresas de seguridad del país. Pero el momento *eureka* ocurrirá más tarde, en octubre de 2014, en una reunión con un seguro que nos solicitó soluciones de seguridad.

En esa conversación comenté que los servicios de grúa tardaban mucho en llegar al sitio del incidente y que eso podíamos solventarlo adelantando un equipo de seguridad en motocicletas que ofrecería compañía hasta la llegada de la grúa. Esto encantó y en abril de 2015 iniciamos la prueba piloto de lo que bautizamos como Resguardo y Acompañamiento Vial (RAV). A partir de ese momento entendimos que había que masificar el modelo y que solo sería posible a través de la tecnología. ¡Así nació PANA!

Experiencia de protección con *sectech* e *insurtech*

PANA surge en 2018 de la evolución y aprendizaje de una trayectoria de 25 años en seguridad, riesgo y logística. La experiencia previa y filosofía de gestión de Evenseg fue fundamental. Antes de salir al aire, habíamos prestado más de 5.000 servicios en Resguardo y Acompañamiento Vial (RAV), lo que significó un gran laboratorio para la arquitectura del modelo.

PANA, como producto mínimo viable, nace como una plataforma tecnológica de asistencia vial que conecta a una persona que sufre una incidencia en la vía con la solución: si alguien se accidenta en la calle, con solo presionar un botón en la *app*, los operadores de acompañamiento

más cercanos a la geolocalización del cliente acudirán a asistirle. El servicio se asocia a la persona, no importa la edad ni si se encuentra en el vehículo de un tercero, se trata de una evolución en materia de asistencia, seguridad y seguros; su uso es ilimitado y funciona las 24 horas de los 365 días del año y cuenta con aliados en materia de grúas, mecánica, ambulancias, entre otros.

La primera versión de la *app* salió al aire para iOS y Android e iniciamos una estrategia B2B comenzando a construir la cartera corporativa de afiliados. El secreto ha sido saber empaquetar la plataforma y hacerla accesible a todos, con un equipo de primer nivel y en el momento adecuado (*team* y *timing*). Contamos con una capacidad instalada para atender la demanda local de ese momento con base en la siniestralidad que en Venezuela se estimaba en 15 %.

Gerenciar el riesgo rompió el modelo de vigilancia tradicional

PANA es un modelo disruptivo en el que se involucraron tanto especialistas en tecnología y negocios vinculados a la economía colaborativa, como desarrolladores, arquitectos, expertos en mercadeo, matemáticos, ingenieros en telecomunicaciones y computación, abogados, comunicadores sociales, sociólogos y expertos en seguridad, riesgo y asistencia vial. Nuestra principal estrategia en la mitigación del riesgo pone el foco en los detalles y se asocia a la educación y los buenos modales como barreras contra la inseguridad. Rompimos el paradigma de la vigilancia tradicional a través de una propuesta de gerencia del riesgo.

En junio de 2018 nos contacta Reuters: les impactaba que unos emprendedores estuvieran lanzando una solución tecnológica de seguridad en el país, para ese momento, más inseguro del mundo, con el peor ancho de banda del continente y en medio de una depresión económica de envergadura. La entrevista sale al aire y hubo un efecto dominó, seguidamente nos llamaron de DW, CNN, AFP, CGTN, Telemundo, Univisión, entre otros medios. Esa fue la primera gran campaña de mercadeo de PANA sin poner un centavo.

“

En junio de 2018 nos contacta Reuters: les impactaba que unos emprendedores estuvieran lanzando una solución tecnológica de seguridad en el país, para ese momento, más inseguro del mundo, con el peor ancho de banda del continente y en medio de una depresión económica de envergadura. La entrevista sale al aire y hubo un efecto dominó, seguidamente nos llamaron de DW, CNN, AFP, CGTN, Telemundo, Univisión, entre otros medios. Esa fue la primera gran campaña de mercadeo de PANA sin poner un centavo.

Esto representó un reconocimiento importante y comenzamos un crecimiento en el segmento B2C y, sobre todo, en B2B, que se consolidó con Mercantil Seguros como el primer gran cliente de la plataforma. En 2020 PANA tiene 14.000 afiliados y una alianza con la Alcaldía de Chacao que extiende el beneficio a más de 60.000 personas.

El modelo de PANA es por suscripción, pero en un futuro cercano se ofrecerá igualmente bajo demanda. La última versión de la aplicación ofrece monitoreo o escolta virtual, un trabajo de inteligencia artificial que busca inferir si se está en problemas, brindando soluciones en tiempo real y vinculándolo a seguros (*insuretech*), al mismo tiempo que es una excelente herramienta de seguridad para la familia, las empresas y sus colaboradores. En esta fase, elementos claves como los sensores de los teléfonos inteligentes, nuestro *chatbot* y asistente artificial PANA y las plataformas de pago y seguridad, impactarán de manera significativa en la transformación de las industrias de los seguros, la seguridad, la asistencia y la movilidad. Otro paso sustancial será potenciar a PANA como asistente virtual que te atenderá y resolverá en distintas situaciones de tu vida, bajo omnicanalidad e integrándose constantemente a la tecnología de punta del momento, aprovechando el impulso de la naciente inteligencia artificial, el internet de las cosas y la realidad aumentada, sin traicionar lo humano, al contrario, haciéndolo más cercano y eficiente.

Obstinación por hacer de Venezuela el mejor país posible

Mi verdadera vocación de ser empresario se asocia a servir, cuidar, construir, innovar, generar empleo, aportar a la sociedad y dejar legado, una actitud inculcada por mi familia. Mi palabra clave es entusiasmo; nuestro objetivo y lema empresarial es “Pasión por servir” y mi estilo de liderazgo es motivador en un obstinado empeño por hacer de Venezuela el mejor país posible a través de la transformación positiva de su gente. Ese liderazgo en la práctica se gestiona bajo una gerencia que denomino “del troleo”, que consiste en adiestrar, reforzar, soltar, y corregir cuando las circunstancias lo demandan.

Nuestro modelo y rumbo del negocio siempre deben ser del conocimiento de todos, por lo que conversar con el equipo y entender sus realidades permite fortalecer competencias, exigir resultados y labrar un norte común.

Al ser una empresa de tecnología, redujimos al máximo el uso del papel aprovechándonos de la evolución digital que adaptamos a nuestras vidas y a la mejora de nuestro ambiente.

Es imposible estar divorciado de la realidad social, política y económica del país. Haber sido miembro fundador de AJE Venezuela e impulsado por más de 25 años la actividad emprendedora me convence de que a través de la siembra de empresa se cosecha país.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2017



Sede central Caracas



Número de empleados 34



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundador

Categoría
Emprendedor
Emergente 2020

“UNA FLORISTERÍA
DE FRUTAS,
POSTRES
Y BEBIDAS
**CON MUCHA
ADRENALINA**”

Por Edwin Ojeda

● Carlos Eduardo
Durán Ascanio

Director General
de Decofruta



Soy un poquito intenso en todo. Hago maratones, carreras de montaña, nado, surf y soy un empresario que trabaja y cree mucho en el 99 % de transpiración y el 1 % de inspiración. Yo vengo del mundo corporativo, era un empleado del Banco Santander y desde hacía mucho tenía ese ADN por independizarme.

En Decofruta Corp somos tres accionistas principales: Raúl del Hierro, Roberto Gentile y yo, que tengo la posición de Director General del grupo de empresas; luego están los masters franquiciados en cada país, les siguen los franquiciados y después los agentes autorizados. Nosotros hicimos un *match* entre las frutas y las flores del trópico y ahí empezó a surgir la idea. La compañía tiene un componente artístico, uno de manufactura de producción, uno de atención al cliente, ventas, pero, además, *delivery*, o sea, despachamos un negocio 360 grados.

Al poco tiempo de la creación de Decofruta, ya se avisoraba que íbamos a tener la necesidad de expandirnos, porque las llamadas desde el interior del país solicitando nuestros ramos frutales comestibles no se hicieron esperar. Entonces nos preguntamos: ¿cómo ampliar la red de tiendas de manera eficiente? Hicimos un proyecto de franquicia que estimaba vender 10 tiendas en cinco años y terminó por vender 10 en apenas un par de años.

Ese modelo evolucionó a los agentes autorizados, los cuales reciben los pedidos que la casa matriz envía. Es un negocio dentro de otro. Tenemos también el *retailer*, con centro de producción incluido en la mayoría de los casos. Nosotros vendemos ramos de frutas, pero también vendemos formatos de negocios, la cultura organizacional nos ha llevado a eso y también crecer en otras latitudes lo exige. Trabajamos con base en manuales de procedimientos elaborados bajo formatos ISO.

Recibir el ramo es algo que toca emociones

Decofruta es una floristería de frutas que abrió sus puertas en 2005. Ofrecemos ramos de frutas en forma de flores para regalar y decorar en cualquier ocasión.

Además, en nuestras tiendas tenemos bombones de frutas con chocolate, postres y bebidas frutales y también hay despacho vía online, por redes sociales. Somos una empresa *only channel*.

Cuando empezó la brega, era amanecer en Coche y cargar el carro con 200 melones. Yo disfrutaba mucho el rol de repartidor porque ver a la gente recibiendo el ramo era algo impactante, tocaba sentimientos, emociones. Pronto fuimos la primera franquicia venezolana en Grecia y estuvimos en Portugal, España, Italia. En 2014 nos fuimos a Estados Unidos, donde hoy somos aliados de la empresa de flores más grande del mundo, y nos estamos expandiendo juntos con operaciones en cuatro ciudades.

En 2007, la revista *Gerente* nos reconoció como Primera Tienda Franquiciada y me dio el Premio Gerente del Año y el Premio al Producto del Año. En 2008 obtuvimos el Premio a la Franquicia Nueva del Año que concede Profranquicias. Diez años más tarde fuimos un caso de estudio en Harvard Business Publishing. También hemos sido un caso elaborado por el IESA. En 2019 se amplía el franquiciado internacional a Panamá, República Dominicana, Colombia, Guatemala. Ese año nuestro competidor más fuerte en Estados Unidos nos demandó por derechos de propiedad, un litigio del que salimos airoso y fortalecidos.

Adrenalina y humildad en convivencia ética

Decofruta con su esencia estratégica y nuestro modelo de negocio comulgan altamente con una cultura de innovación: nos mantenemos en constante sinergia con las tendencias, tecnologías y cambios para percibir los giros en los mercados. Contamos con el área de Investigación y Desarrollo de Negocios, Productos y Marcas que nos mantiene vigentes en generación de valor e inventos de nuevos formatos que permitan hacer trascender a la compañía y a sus involucrados.

Siempre estamos buscando innovación en productos, incluso nos integramos una vez al campo, buscando traer fresas para construir algo de muy buena calidad que fuera



Cuando empezó la brega, era amanecer en Coche y cargar el carro con 200 melones. Yo disfrutaba mucho el rol de repartidor porque ver a la gente recibiendo el ramo era impactante, tocaba sentimientos. Pronto fuimos la primera franquicia venezolana en Grecia y estuvimos en Portugal, España, Italia. En 2014 nos fuimos a Estados Unidos, donde hoy somos aliados de la empresa de flores más grande del mundo.

exportable. A lo mejor pronto podremos exportar fresa congelada y, luego, fresa fresca, tenemos el *know how* para hacerlo, el problema es que nos falta un poco de estructura.

Yo pactaba mucho con la adrenalina: decisiones viscerales, pasión, integridad, pureza y profesionalismo hicieron que un equipo de trabajo e inversionistas apostaran por el proyecto, por lo que se puede decir que ese liderazgo fue efectivo. Pero fui cambiando a dedicación en tiempo, esfuerzo y trabajo y me convertí en un ejemplo de constancia, orden, método, humildad, con una alta carga de ética, y también de flexibilidad y adaptación al cambio. Siento que mi equipo me sigue, guio bien, me gusta enseñar. Tenemos muchos empleados que son franquiciados nuestros, incluso socios.

Uno de nuestros valores es que somos ecológicos, queremos llegar a cosechar de forma orgánica. Pero, además, toda la merma usada en nuestro proceso es procesada, limpiada y congelada, en el caso de la fruta, y utilizada para consumo. En Decofruta tratamos de que nada sea desperdiciado. Nuestras bolsas son ecológicas. Somos socialmente responsables.

Estoy listo para los nuevos retos

Yo sueño con ese día de algarabía en que Venezuela cambie a un sistema democrático. Soy Vicepresidente de la Cámara de Franquicias y ahí vemos cómo todas las marcas hemos cerrado tiendas, pero las casas matrices estamos cohesionadas, fuertes, luchando para volver a expandirnos como debe ser. La resiliencia, las ganas de perseverar y prevalecer reflejan un aspecto único en nuestra organización: no es no y eso significa que no claudicaremos jamás.

En 2013, por una reacción en cadena que me produjo un edema pulmonar agresivo, pasé casi 15 días en estado de coma en terapia intensiva. Todo mi cuerpo colapsó excepto mi corazón. Luego, sufrí una lesión en la tráquea que me hizo pasar por ocho cirugías. Así que me tocó vivir el reto más complejo que nunca antes había enfrentado: luchar por vivir. Peleé con toda mi fuerza y entrega y puedo afirmar que para esto y más me he preparado. Considero que vienen retos más complejos. Estoy listo.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2005



Sede central Caracas



Número de empleados 12



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Emergente 2020

“LAS CLAVES
DEL ÉXITO SON
**LA PACIENCIA,
LA INSISTENCIA
Y EL TRABAJO
CONTINUOS**”

Por Edwin Ojeda

● Luis Alberto
Fontana Pelgron
Director de Anima2



Anima2 nace en 2012, cuando mi socio Shady Abuyaghi y yo decidimos formalizar un emprendimiento dedicado a organizar planes vacacionales y algunos eventos corporativos. Comenzamos con tres clubes de Caracas y en la temporada siguiente crecimos a siete. En el tiempo nos expandimos y ahora proyectamos vacaciones para más de 15 empresas y eventos corporativos de todos los tamaños para unas 10 compañías entre las que están KPMG, VUMI, Best Doctors, Bancaribe y Sanitas.

En 2016 empezamos a invertir en la Policlínica de San Felipe, de la cual ahora somos socios mayoritarios, y en 2017 abrimos Totalchef en Caracas, expendedora de cocinas industriales. En conclusión, somos un *holding* de servicios con un enfoque financiero que nos permite desarrollar ventajas competitivas en cada uno de los mercados en los que participamos y en las marcas que seguimos desarrollando.

Cada una de las empresas de Anima2 tiene un modelo de negocio que se centra en la escalabilidad y la sustentabilidad en el tiempo. Nuestro mayor aporte es la creación de trabajo de calidad, con paga sostenible que le permite a nuestro equipo crecer y planificar.

Hemos profesionalizado los planes vacacionales

Para nosotros lo más disruptivo e innovador son nuestros procesos. Profesionalizamos un servicio de planes vacacionales que incluye preparación previa del equipo involucrado, redundancia en las operaciones, personal sobrecalificado (en comparación con la competencia) y una experiencia que hace sentir al cliente muy satisfecho. Además, ofrecemos los lugares más seguros de Caracas, los clubes. En consecuencia, toda la operación se fundamenta en la seguridad, buscamos minimizar la mayor cantidad de riesgos posibles. En cuanto al nicho de mercado atendemos a padres y representantes que necesitan dejar a sus hijos en un lugar seguro y divertido mientras trabajan.

Nuestros planes vacacionales no están diseñados solo para divertir sino también para enseñar valores como respeto, tolerancia, honestidad, buenos modales, inclusión y colaboración. Desde abril, el *staff* de Anima2 se prepara en talleres sobre valores y otros temas del negocio impartidos por nuestros directores a más de 400 guías y personal; el objetivo es que ellos sean los multiplicadores entre los más de 3.400 niños que participan en los programas que ofrecemos para el verano.

Negocios enfocados en el servicio

Desde 2016 realizamos eventos de grandes magnitudes con VUMI Insurance; en 2019 batimos récord al desarrollar más de 25 trabajos corporativos. En este ámbito específico nuestra ventaja competitiva es el servicio que prestamos a la empresa, el cual va desde la forma de pago hasta evitar que tenga que invertir horas hombre en elementos que no agregan valor adicional a su propósito. Por eso visitamos las locaciones; elegimos decoración, menú, música, temática, entre otros.

En el área de las cocinas industriales representamos a las marcas que vendemos en Venezuela, por lo que tenemos mejores precios, garantía y asistencia técnica inmediata y calificada; adicionalmente, contamos con un *show room* donde los clientes pueden ver los equipos, lo que genera mucha confianza. Y en la Policlínica de San Felipe, el laboratorio de alta calidad, la unidad de negocio más rentable, se caracteriza por contar con todos los reactivos necesarios para los exámenes.

Nosotros incentivamos el *cross selling*

Las claves del éxito de Anima2 son la paciencia, la insistencia y el trabajo continuo y sin descanso. Mi equipo ve que trato a los clientes con educación, con esmero. Al no haber trabajo poco importante no hay trabajador poco importante. En ese sentido, mi estilo de liderazgo es horizontal: todos somos parte de la organización con diferentes roles, cada uno tan importante como el otro.



Profesionalizamos un servicio de planes vacacionales que incluye preparación previa del equipo involucrado, redundancia en las operaciones, personal sobrecalificado y una experiencia que hace sentir al cliente muy satisfecho. Además, ofrecemos los lugares más seguros de Caracas, los clubes. En consecuencia, toda la operación se fundamenta en la seguridad, buscamos minimizar la mayor cantidad de riesgos posibles.

Esto permite fluidez en la comunicación y en la solución de los problemas. Nadie espera un servicio perfecto, sino que nos avoquemos a resolver los problemas lo más rápido posible.

Siempre buscamos la mejora continua para nuestro personal. Se le apoya en materia de preparación profesional con créditos sin interés y dispone de un seguro en dólares que le da tranquilidad. También permitimos que sus familiares sean proveedores nuestros en áreas como decoración, transporte, diseño.

La integración empresa-proveedores en compañías de servicio es vital. Nosotros nos reunimos de manera constante, revisamos estructuras de costos, metodologías, ventajas competitivas y buscamos la manera de integrarnos para una relación ganar-ganar. Nos interesa el desarrollo mutuo e incentivamos el *cross selling* que ha permitido que muchos de nuestros clientes hayan sido referidos por nuestros proveedores, así como en repetidas oportunidades nosotros los hemos enviado a ellos.

El valor de la redundancia fue un gran aprendizaje

En 2015 pasamos por un aprendizaje porque nos adjudicaron el plan vacacional de dos empresas grandes como Bancaribe y Sanitas. Eran más de 600 participantes adicionales a los que teníamos comprometidos, lo que implicaba involucrar a 150 trabajadores, un grupo de proveedores que no estaba listo para procesar ese tamaño de contrato y más de 10 autobuses. El primer día, una de las 10 unidades no se presentó a tiempo y 30 participantes se quedaron rezagados. Finalmente, enviamos de vuelta uno de los transportes que ya había hecho la ruta. Esta experiencia nos enseñó el valor de la redundancia. A partir del segundo día y por toda la temporada, contratamos una unidad adicional que se paraba frente a la oficina por si alguna fallaba. La previsión en todo sentido es fundamental en función de minimizar el riesgo de que un cliente salga insatisfecho.

En 10 años me veo más como empresario que como emprendedor, con un tamaño suficiente de compañía para que mi rol sea llevado por alguien del equipo actual y que cada compañía del *holding* de servicios sea líder en su industria y nicho. Estamos trabajando para ser una organización que se caracterice por adquirir y profesionalizar empresas pequeñas y medianas que, con nuestro apoyo financiero y experiencia operativa, hagan posible que emprendedores con grandes ideas se puedan apoyar en una sociedad comercial para crecer y desarrollarse.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2012



Sede central Caracas



Número de empleados 95



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Emergente 2020

“ASPIRO A
POSICIONAR A
VENEZUELA COMO
REFERENTE EN
PRODUCTOS
PICANTES”

Por Edwin Ojeda

● Manuel Alejandro
León Marcano

Gerente General y
Maestro Ajicero de Tukeke



Soy economista por la Universidad Central de Venezuela y profesor también en esa casa de estudios. Desde pequeño me ha gustado la cocina. Como buen oriental, crecí con un ajicero en la mesa. Mi trabajo pasa por diseñar una receta, probarla y darla a conocer, porque al final tengo que encontrar un balance, es decir, que sea un picante que solo añada un sabor nuevo al platillo. Trabajo solo y ya tengo más de cuatro años haciendo picantes como negocio posible, pero los preparo desde hace muchos años para el consumo.

En 2012, a mis 17 años, me vine a estudiar en Caracas, desde Cumaná, estado Sucre, y aquí me costó encontrar algún picante que fuera similar al que hacíamos en mi casa, por lo que empecé a preparar la receta que me enseñó mi madre. En 2014 me propuse hacer una receta picante que no tuviera sal ni azúcar para que las personas hipertensas y diabéticas en mi familia (mi mamá es hipertensa) pudieran consumirlo sin poner en riesgo su salud.

En 2017 di con la fórmula que me dejó muy contento y que, en noviembre de ese año, cuando empecé a emprender, se convirtió en la receta original, que es la más vendida de todas las que hago. Luego, el proceso que utilicé en su diseño lo apliqué en las otras que he sacado. En 2018 comencé a ofrecer siete salsas más, entre ellas, una de pimentón rostizado, la segunda más vendida a la fecha. Excepto las salsas con miel, mi salsa de ajo y mi guasacaca (que datan de 2019), todas las demás son libres de azúcar y sal. También en el 2019 presenté recetas normales, 12 tipos de salsas (en aceite de oliva y canola para los paladares más finos) y dos aderezos.

Aspiro a que Tukeke crezca y se convierta en una franquicia

Yo no empecé con una empresa en mente. Una vez me invitaron a una parrilla y llevé un picante de los que estaba haciendo y a la agente le gustó, entonces

el dueño de la casa me preguntó que en cuánto le podía vender un frasquito y me puso en la pista del negocio. Comencé a investigar la competencia, los mejores precios para los productos que iba a necesitar, los ingredientes y saqué el primer frasco, mi receta original. Ahí me di cuenta de que sí había un mercado en potencia.

Tener una empresa no ha sido fácil. Cuando fui a tramitar la firma personal, resulta que de un mes para otro subieron las tarifas a 3.400 dólares. Antes de eso, había problemas en las cadenas de producción de los frascos de vidrio y tapas de metal. Además, mi diseñadora gráfica se fue del país y tuve que buscar a otra persona. Al final, creo que eso es parte de la experiencia de emprender en un país como el nuestro.

Suelo realizar demostraciones personales o acudir a eventos privados donde cocino o proveo las distintas salsas y hago ventas con descuentos en esas locaciones. Son espacios en los que han surgido pedidos grandes. Aspiro a que Tukeke crezca y se convierta en una franquicia. Por ahora, Instagram me ha servido como *marketplace* para ofrecer mis productos.

Cuando el inventario se queda pequeño

Durante el diseño del producto, buscando que tuviera buen sabor y picara, pero no tanto, aprendí a contrastar varios tipos de ajíes en una sola receta. Entonces, para las personas a las que no les gusta el picante, decidí proyectar la salsa de pimentón rostizado que no pica y la he ido mejorando.

La guasacaca fue un reto. Empecé a hacer varios tipos para chequear cuánto duraban en la nevera. Un picante dura muchísimo porque está en vinagre, en aceite, pero la guasacaca no tanto porque el aguacate se oxida relativamente rápido. Durante los apagones que vivimos hice la prueba y la guasacaca duró un mes, me pareció increíble. Luego pasó otro tanto con la salsa de ajo.



El diseño de mis recetas es disruptivo por el solo hecho de que no uso sal en su elaboración (tampoco aditivos ni colorantes artificiales), a pesar de que algunos chefs me han dicho que con sal serían aún mejores. No la utilizo por el sencillo hecho de que la esencia de Tukeke radica en ser natural y saludable. Ya cuando las personas cocinan suelen echar sal a sus alimentos, así que Tukeke solo es un complemento de sabor y picor.

Hubo un momento en que subestimé la demanda efectiva. Yo compraba dos cajas de frascos de vidrio, pero ante un flujo alto de clientes me quedé sin inventario, al tiempo que había problemas de distribución entre los productores de vidrios y tapas de metal. La solución fue incrementar el repertorio de frascos y adquirir una o dos cajas adicionales. Los picos de demanda de salsas también me llevaron a tener una estadística más detallada de mis clientes y el histórico de los pedidos mensuales.

Una marca disruptiva con sabor y picor

El diseño de mis recetas es disruptivo por el solo hecho de que no uso sal en su elaboración (tampoco aditivos ni colorantes artificiales), a pesar de que algunos chefs me han dicho que con sal serían aún mejores. No la utilizo por el sencillo hecho de que la esencia de Tukeke radica en ser natural y saludable. Ya cuando las personas cocinan suelen echar sal a sus alimentos, así que Tukeke solo es un complemento de sabor y picor.

Soy una persona transparente, espiritual, humilde. Mi trabajo se basa en la honestidad y responsabilidad con las que hago mis salsas y los ingredientes que uso. Busco reutilizar la mayor cantidad de frascos de vidrio de mis clientes, así como reducir desechos no reciclables. Además, pienso que será importante que Tukeke llegue a tener terrenos donde pueda sembrar y cultivar los ajíes y otros ingredientes que se usan en el proceso productivo para poder hacerlo de manera orgánica y responsable con el medio ambiente.

La vida es lo que ocurre fuera de la zona de confort

Aspiro a posicionar a Venezuela como un país referente en productos picantes, que el mérito no corresponda solo a Perú, a los países asiáticos, a México o Colombia. ¿Por qué no podríamos tener un picante venezolano? Con perseverancia y la mayor calidad es posible.

Durante mi carrera en la universidad (en la que fui preparador) formé parte de una organización académica que se llamaba Club de la Macroeconomía de la UCV, ahora el nombre es Club Macro porque además de economía, abarca problemas sociales, de desarrollo, políticos, etc. Y allí fui desde un sencillo miembro en 2012 hasta Presidente en 2016 y ahora soy asesor. Luego concursé para dar clase y quedé seleccionado, aunque no tengo Maestría (porque no me la he podido financiar). Estamos vivos y tenemos 24 horas llenas de oportunidades para hacer que el día valga la pena. La vida es lo que ocurre fuera de la zona de confort y si no salimos de ella no sabemos lo que nos estamos perdiendo.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2017



Sede central -



Número de empleados 1



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundador

Categoría
Emprendedor
Emergente 2020

“UNA METODOLOGÍA
DISRUPTIVA
QUE SE EJERCE
BAJO UNA CULTURA DE
CONFIANZA, CONTROL
Y CALIDAD”

Por Edwin Ojeda

● Juan José
Moya González

Director General Ejecutivo
de CEFE Venezuela

El Grupo EASY (empresa de consultoría especializada en Desarrollo Organizacional) aglutina a cuatro organizaciones. Una de ellas es CEFE Venezuela, que así como ha pasado en otros países de la región como Perú, Chile, Brasil, entre otros, servirá de apalancamiento para que emprender, lejos de ser una moda, sea uno de los pilares fundamentales para el desarrollo económico, social y ambiental de nuestro país. CEFE, como metodología de capacitación vivencial para el desarrollo, tiene presencia en 141 países; fue creada en 1983 por la Agencia Alemana para la Cooperación Internacional, y de nuestra mano está en Venezuela desde 2015.

Nosotros somos personas muy conectadas con el país y en 2014, luego de años aportando desde la consultoría y capacitación de manera tradicional, nos hicimos una pregunta: ¿cómo podemos aportar al desarrollo de las capacidades de nuestra gente de manera innovadora y con impacto? Y en la búsqueda de una herramienta a nivel global, nos planteamos tres criterios para encontrarla: que no existiera en Venezuela; que tuviera suficiente trayectoria y pruebas de ejecución como para generar confianza en nuestros clientes y prospectos, y que fuera oportuna su introducción en nuestro territorio a fin de aportar a Venezuela, ahora que tanto nos necesita.

Buscando diversas metodologías de capacitación en el mundo, nos reunimos con personas de varios países y nos quedamos con los alemanes (CEFE International), dado que cumplieron perfectamente bien con los criterios de búsqueda que nos habíamos trazado. En octubre de 2015, compramos boletos y nos fuimos a Chile (sede matriz de CEFE International en Latinoamérica en ese momento) y nos acreditamos internacionalmente como los primeros Facilitadores CEFE venezolanos. Hoy en día, ya hemos recibido la certificación como únicos *Partners* autorizados de CEFE International en nuestro país.

Un negocio multiplicativo, “franquiciable”

Basados en la metodología CEFE (Competencias como base de la Economía a través de la Formación de Emprendedores

y Empresas) para una obra educativa de cara al fortalecimiento de compañías y ciudadanos en ámbitos económicos, productivos, sociales y ambientales, CEFE Venezuela nace como un modelo de negocio multiplicativo que extiende sus operaciones a Latinoamérica desde 2020 a través de un modelo de franquicia asociativa (“franquiciamos” territorios y productos).

Creamos el primer Centro de Estudios para la Formación de Emprendedores de Venezuela, de donde han egresado 114 Facilitadores CEFE entre 2016 y 2019 en 13 ciudades venezolanas.

Obteniendo la titulación oficial de CEFE International

En poco tiempo hemos alcanzado logros importantes. En 2016 lanzamos nuestro portal web y redes sociales (ahora tenemos casi 30.000 seguidores). Al año siguiente se acreditaron los primeros 24 Cefistas venezolanos; además, realizamos el primer Programa para el Desarrollo de Competencias Emprendedoras en Jóvenes bajo Metodología CEFE en el Colegio Integral El Ávila y, también en 2017, implementamos la prueba de aplicación de la Metodología CEFE en la asignatura Aprendiendo a Empezar (que se implementó durante cinco trimestres consecutivos en la Universidad Metropolitana). Además, hicimos el primer CEFE Camping Parejas y ganamos la sede para el Congreso Latinoamericano CEFE de 2022.

En 2018 arrancó el primer Diplomado para la Formación Avanzada de Cefistas Sustentables (Faces), un programa inédito en el país; como parte del impacto, a los primeros tres años de fundado realizamos la Primera Intervención Internacional, en beneficio de venezolanos que han dejado su patria y se encuentran en situación de alta vulnerabilidad, aportando a migrantes y refugiados venezolanos y retornados colombianos en la frontera del Norte de Santander y en la frontera Norte de Ecuador, Quito, ambos ejecutados de la mano de la Agencia de Cooperación Internacional Alemana en los dos países.



En el grupo compartimos valores como la excelencia, la anticipación, la simplicidad, el amor por el cliente y el uso del *flextime*, pues trabajamos no con horarios, sino con metas, haciendo honor a nuestro valor transversal: #SeriamenteDivertidos. Tenemos el foco (la inspiración) puesto en los logros para toda nuestra gente bajo el lema de #HaremosGrandesCosas.

En 2019 egresan los primeros 17 Cefistas Avanzados, en un solemne acto realizado en la Universidad Católica Andrés Bello, a quienes CEFE International en Alemania confiere la licenciatura. Y es al mismo tiempo el año en que mi socia y esposa, Laura Gayoso, y yo obtuvimos nuestra titulación oficial como Master CEFE Trainers, otorgada por CEFE International en Alemania, con lo que pasamos a pertenecer al grupo de los 14 Master CEFE Trainers que hacen vida a nivel global en la red de Facilitadores CEFE.

Somos disruptivos en el trabajo ágil

La Metodología CEFE es súper disruptiva. Nosotros no enseñamos con un *video beam*; todo es implementado a través de experiencias vivenciales de aprendizaje con impacto, mediante la puesta en práctica de simulacros organizacionales: inicialmente se genera una fantasía para hacer que la gente salga de lo cognitivo y más bien se sumerja en lo emocional y justo cuando está ahí, la guiamos hacia lo cognitivo sin que se dé cuenta, descubriendo los aprendizajes desde sus propios aportes, descubriéndolos de manera memorable y fijándolos para siempre. Procesos de aprendizaje en los que nuestro más frecuente regalo es cuando nos dicen: "Me cambiaron la vida".

Somos un equipo que trabaja a distancia; nosotros no tenemos una oficina física, sino un sistema que lleva la contabilidad de las horas trabajadas por cada uno, basado mucho en la confianza. Trabajamos por compromiso y resultados y 100 % conectados a través de reportes digitales diarios y semanales. Y esto se traduce en que somos disruptivos en el trabajo ágil bajo el diseño de un plan de inversión en una plataforma donde los colaboradores directos optimizan el uso de su tiempo, mejoran su rendimiento y tienen más vida de calidad junto a sus familias.

Flextime e innovación 3C: confianza, control, calidad

Considero que ejerzo un estilo de liderazgo situacional, me adapto a la madurez de cada colaborador. Me comprometo

siempre al 100 % dando el ejemplo con trabajo y mucha presencia. Nosotros promovemos la cultura de las 3C del poder: confianza, control y calidad. Para asegurarnos de su cumplimiento, mantenemos la agenda al día; presentamos estatus semanales en un entorno poco protocolar y cultivamos una comunicación oportuna con un esquema horizontal que se basa en el apoyo, la familiaridad y el logro de los objetivos conjuntos.

En el grupo compartimos valores como la excelencia, la anticipación, la simplicidad, el amor por el cliente y el uso del *flextime*, pues trabajamos no con horarios, sino con metas, haciendo honor a nuestro valor transversal: #SeriamenteDivertidos. Tenemos el foco (la inspiración) puesto en los logros para toda nuestra gente bajo el lema de #HaremosGrandesCosas.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2015



Sede central Caracas



Número de empleados 125



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundador

Categoría
Emprendedor
Emergente 2020

“EL EMPRENDIMIENTO
Y LA INNOVACIÓN
PUEDEN GENERAR
EMPLEO Y
PRODUCTIVIDAD CON
**IMPACTO FINANCIERO,
SOCIAL Y AMBIENTAL**”

Por Edwin Ojeda

● Claudia Elena
Valladares Olaizola

Cofundadora y Presidente
de Impact Hub Caracas

Tuve la suerte de ser becada por Fundayacucho para ir a Chicago a hacer un máster en Administración de Empresas y luego volví para retribuir a Venezuela como era mandatorio, y aunque he tenido la oportunidad de viajar y vivir en otros países, siempre he regresado porque este es mi hogar.

Desde muy pequeña mis padres me enseñaron a desarrollar una conciencia de consideración por quienes nunca han tenido oportunidades. En la universidad, unida a un grupo de amigos fundamos Gente Nueva para promover valores en la juventud y llegamos a tener más de 1.000 voluntarios y a atender a más de 5.000 familias. Incluso fui la Directora de un programa que aquí se mantuvo como una ONG, pero en México tuvo la suerte de desarrollarse y convertirse en el Banco Compartamos. Luego, el mundo corporativo fue una gran escuela para mí; en el sector financiero, no solo acá sino también en Nueva York y para toda Latinoamérica, aprendí muchísimo sobre lo que es una estructura organizativa.

Emprender con triple impacto: financiero, social y ambiental

En noviembre de 2017, Víctor De Yavorsky y yo decidimos registrar Impact Hub Caracas C. A., una compañía que respondiera a un modelo de negocio dual (comercial y social), y luego invitamos a participar a un tercer socio, Rafael Franco. En esta empresa inspiramos, conectamos y habilitamos a todos aquellos que creen en el emprendimiento como un factor de desarrollo sostenible para nuestro país y el mundo.

Somos una comunidad muy diversa: tenemos emprendimientos educativos, artísticos, gastronómicos, tecnológicos, de inteligencia artificial, periodismo digital y agricultura. Además, con proyectos en todas las etapas, que eso también me encanta porque hay quienes se encuentran incubando una idea y aquellos que ya están escalando en otros países, lo que crea mucha actividad, movimiento e intercambio.

Nosotros hemos podido demostrar cómo el emprendimiento y la innovación son capaces de generar empleo y productividad con triple impacto: financiero, social y ambiental. Al medir el crecimiento de los emprendedores observamos que 55 % han incrementado sus ingresos y 13 % los han duplicado, lo que es muy importante porque si bien hay que generar el impacto transformador social y ambiental que todos aspiramos, el trabajo debe ser sostenible también financieramente. Además, en promedio, han generado 8.1 empleos y el 10 % hasta 22 empleos; el 17 % ha creado una innovación pura, y todos están comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La cultura en el Impact Hub Caracas es muy abierta, promovemos la creatividad, la autogestión, el intraemprendimiento y la sostenibilidad. Nuestros valores son la confianza, el coraje y la colaboración. Creemos firmemente en el trabajo en equipo y hemos implementado la holocracia como una forma de organización horizontal, no jerárquica.

Practicamos la ética y la transparencia con todos los proveedores. Les damos prioridad a los pequeños empresarios locales, a los emprendedores y especialmente a las mujeres. Soy la Embajadora del Capítulo de Technovation en Venezuela, por eso también desarrollamos Technovation Girls, la competencia más grande en tecnología y emprendimiento con la cual las niñas de sectores populares aprenden a desarrollar una *app* para resolver algún problema en su comunidad.

Un ecosistema colaborativo atento al futuro

La forma en la que opera Impact Hub Caracas es bastante disruptiva: se trata de convivir en un ecosistema único de recursos y oportunidades de colaboración donde todos desarrollan su proyecto en un ambiente creativo e inspirador, mientras otros pueden tomar un café, hacer una meditación o sostener una llamada con un cliente en



Veo al Impact Hub Caracas en el tiempo diversificado en una empresa financiera, referente en Latinoamérica en la industria de inversión de impacto y en lo que se comienza a oír como ‘inversión con alma’. Esto con el fin de apoyar proyectos capaces de solucionar los problemas más apremiantes.

Europa. Las ideas se comparten, no se esconden por miedo a que te las “roben”. Hay emprendedores de todos los estratos sociales.

Nosotros estamos muy pendientes de los cambios tecnológicos y las tendencias globales. Nos preguntamos continuamente cómo luce el futuro que imaginamos para saber si lo que necesitamos para llegar allí lo tenemos o no y ajustarnos.

Impact Hub presta servicios corporativos en metodologías y herramientas de innovación para apoyar a los clientes en la cocreación de soluciones disruptivas y únicas que les ayuden a generar mayor impacto.

También medimos el nivel de innovación y el 17 % de nuestros emprendedores declara que ha puesto a circular algún producto o servicio que no existía, lo que se conoce como una innovación pura. Eso es fundamental porque hacemos seguimiento al impacto y diseñamos programas sociales, pues nos podemos ser indiferentes ante las dificultades que nuestra población está sufriendo.

Estoy en este mundo para hacer una diferencia

Estoy convencida de que estoy en este mundo para hacer una diferencia. Los problemas y necesidades nos instan a crear soluciones innovadoras para resolverlos desde una perspectiva sistémica. Soy una persona sencilla, equilibrada, responsable y exigente conmigo misma y con los demás porque me gusta la excelencia. Tengo un lado del cerebro que funciona muy organizada y metódicamente, entrenado para resolver problemas, buscar soluciones y ser proactiva. La otra parte de mi cerebro es muy innovadora y creativa y aplica herramientas más sensibles y disruptivas para observar esos mismos problemas y buscarles solución. Así que mi estilo de liderazgo refleja mi personalidad. Me gusta delegar, cocrear, colaborar, comunicar, compartir, confiar, atreverme, hacer y dejar hacer.

Sé que desde el emprendimiento estamos construyendo un país más justo, con mayores oportunidades. Sería deseable que un porcentaje del PIB proviniera del aporte de los emprendedores, que no solo generen valor económico y riqueza sino valor social de manera amable con nuestro ambiente. Veo al Impact Hub Caracas en el tiempo diversificado en una empresa financiera, referente en Latinoamérica en la industria de inversión de impacto y en lo que se comienza a oír como “inversión con alma”. Esto para apoyar proyectos capaces de solucionar los problemas más apremiantes.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2017



Sede central Caracas



Número de empleados 25



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -



CATEGORÍA EMPRENDEDOR SOCIAL DEL AÑO 2020

- ▶ Bolivia Cristina Belisario de Bocaranda
SenosAyuda A. C.
- ▶ Álvaro González y Zandra Pedraza
Superatec
- ▶ Andrés Simón González-Silén
Venemergencia
- ▶ Alejandro Marius
Trabajo y Persona
- ▶ Roberto Alfredo Patiño Guinand
Alimenta La Solidaridad, Caracas
Mi Convive y Sustento
- ▶ Feliciano Reyna Ganteaume
Acción Solidaria
- ▶ Esteban José Torbar Ramírez
Eposak
- ▶ Elisa Cristina Vegas Rodríguez-Azpúrua
Orquesta Sinfónica Gran Mariscal de Ayacucho

Categoría
Emprendedor
Social 2020

“SOY EL TESTIMONIO
VIVO DE QUIEN
A PARTIR DE
**UN DIAGNÓSTICO
TRANSFORMÓ SU
SITUACIÓN EN UNA
OPORTUNIDAD**”

Por María del Pilar Modroño

A portrait of Bolivia Cristina Belisario de Bocaranda, a woman with short brown hair, smiling, wearing a white top and a gold earring. The portrait is partially covered by a dark green diagonal overlay.

● Bolivia Cristina
Belisario de Bocaranda
Presidente de
SenosAyuda A. C.



En 1999, a mis 46 años, estaba felizmente casada, tenía dos hijos adolescentes y un trabajo a medio tiempo. Ese año me diagnosticaron un cáncer de mama. Fueron momentos difíciles. Pasé por una mastectomía parcial, vaciamiento axilar, radioterapia, quimioterapia y reemplazo hormonal, lo que produjo un cambio radical en mi cuerpo y en mi dinámica familiar. Hablé con una amiga que llevaba dos años con la enfermedad, Beatriz Ottengo. Ella fue mi apoyo, mi desahogo.

Empezamos a leer. Las estadísticas nos impresionaron: había cinco muertes diarias por cáncer de seno en Venezuela. No todos los mamógrafos del país estaban en óptimas condiciones de calibración. La falta de información nos motivó a presentar nuestros testimonios y a dar a conocer esta realidad. Así empezamos a formar un grupo de apoyo, sin agenda definida, que denominamos “A sostén quitao”.

En 2006, con Beatriz e Ingrid Borges, sobrevivientes de la enfermedad, junto a un grupo de voluntarias decidimos registrar SenosAyuda (una asociación civil sin fines de lucro e independiente con multipatrocinio, que busca la cooperación e intercambio entre instituciones afines) para atender las necesidades de las mujeres y familiares afectados y sembrar conciencia sobre la detección temprana del cáncer de mama.

Así comenzó un trabajo voluntario donde el testimonial es lo importante movido por un alto ingrediente emocional. A los dos años, el diagnóstico de un nuevo cáncer de Beatriz y su muerte nos afectó de modo tremendo. Fue el comienzo de mi formación como emprendedora social con dedicación a tiempo completo. Había que pasar de un grupo de soporte a una estructura organizacional. Busqué apoyo y consultoría en Venezuela sin Límites y luego me formé en dos organizaciones estadounidenses, American Cancer Society y National Breast Cancer Coalition Fund.

Solidaridad, compromiso, respeto y cumplimiento

En SenosAyuda atendemos a las personas que solicitan nuestros servicios bajo principios de solidaridad, respeto y compromiso. Tenemos dos médicos mastólogos, dos psicólogos, un banco de pelucas, prótesis y sostenes para mujeres que estén bajo tratamiento de quimioterapia. Las tarifas son solidarias y hacemos exoneraciones cuando el caso lo requiere. Una nutricionista nos acompaña desde 2019, año también en el que arrancó el programa de cirugías en centros privados de salud.

Ser una organización reconocida nacional e internacionalmente por nuestra colaboración, cooperación e intercambio de experiencias en la lucha contra el cáncer de mama es nuestro norte. Desde su creación, SenosAyuda ha atendido a 178.055 personas. En 2016, cuando la escasez de medicamentos, tratamientos e insumos médicos se hizo grave hasta llegar a la situación de emergencia humanitaria, varios organismos participamos en protestas de calle y en reuniones con instituciones responsables de la administración de salud.

En 2018, junto con otras organizaciones que representan a mujeres con cáncer de mama y con el apoyo del Centro de Justicia y Paz se introdujo ante la CIDHZ una solicitud de recurso de amparo por el derecho al acceso de medicamentos y tratamientos oportunos y de calidad para seis mujeres con cáncer de mama.

Coaliciones y alianzas por el derecho a la salud

Manejar la incidencia en denuncias relacionadas con la ausencia de políticas públicas, que abarca desde informar sobre la presencia de mamógrafos públicos y privados que no cumplen con los estándares de calidad hasta la falta de insumos, equipos, tratamientos y medicamentos, todos estos retos de vocería nos llevaron a ser miembros fundadores, a nivel nacional, de Codevida, convencidos de que las coaliciones son fundamentales a la hora de defender el derecho a la salud.



Nosotros hemos colocado en la agenda comunicacional de los medios el tema del cáncer de mama y la importancia del diagnóstico precoz; igualmente, la motivación por generar un voluntariado a nivel nacional. Estamos formando a mujeres líderes de la comunidad para que difundan la importancia del diagnóstico precoz e identifiquen en sus zonas personas que deben ser atendidas por nuestros especialistas.

Además, nos unimos con Sinergia, Venezuela sin Límites, Redsoc, y a nivel internacional con American Cancer Society, Ulaccan y NBCC. En 2016, con el fin de ampliar nuestro espectro de donaciones desde el exterior, creamos SenosAyuda Foundation Inc en Estados Unidos. Tenemos también una alianza con Cuatro por Venezuela Foundation en materia de donación de medicinas e insumos. Hoy en el país contamos con una sede en Nueva Esparta y con un voluntariado muy activo en Anzoátegui y Guárico.

La presencia de un contingente de voluntarios universitarios nos obliga a adaptar innovaciones tecnológicas y manejar el tema del cáncer de mama a través de las redes sociales. Contamos con convenios formales con la Universidad Metropolitana y con los estudiantes de la Facultad de Farmacia de la Universidad Santa María.

Dentro de nuestra cultura organizacional siempre hay espacio para la innovación, porque hemos vivido una historia de cambios y ajustes en diferentes contextos. Fuimos pioneras en unir propuestas de información con humor, campañas de recaudación de fondos y alianzas de mercadeo con causas novedosas.

Testimonio viviente

Mi liderazgo se basa en dos características personales: mi presencia como voluntaria comprometida y mi vocación de servidora pública. Es una gestión muy participativa; la toma de decisiones se consulta con los miembros del grupo directivo y con el personal operativo, incluyendo el voluntariado a nivel nacional. Esta inclusión de todos los actores y relacionados con la organización es muy importante en la construcción de la empatía y la solidaridad con la sociedad.

Nosotros hemos colocado en la agenda comunicacional de los medios el tema del cáncer de mama y la importancia del diagnóstico precoz; igualmente, la motivación por generar un voluntariado a nivel nacional. Estamos formando a mujeres líderes de la comunidad para que difundan la importancia del diagnóstico precoz e identifiquen en sus zonas personas que deben ser atendidas por nuestros especialistas.

Mi aporte ha sido ser el testimonio viviente de quien a partir de un diagnóstico transformó su situación en una oportunidad de crecimiento, empoderamiento y liderazgo de la mujer. El día a día de la organización siempre hace presente la fragilidad de la vida.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1954



Sede central Caracas



Número de empleados 12



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2020

“OFRECEMOS
FORMACIÓN
TECNOLÓGICA Y DE
EMPENDIMIENTO
EN PRO DE LA
HUMANIZACIÓN DE
LAS COMUNIDADES”

Por María del Pilar Modroño



● Álvaro González
Presidente de Superatec

Zandra Pedraza
Vicepresidente



Zandra Pedraza. Superatec (Superación Personal a través de la Tecnología) se fundó en 2002 por el deseo de un extranjero de agradecerle al país lo que Venezuela le había dado: Herman De Kesel, de origen belga, Presidente de Owens-Illinois. El padre Luis Ugalde le dio el espacio físico para montar el proyecto en el Centro Santa Inés y allí se comienza a dictar una formación en tecnología a 120 muchachos que, al final del curso, se inscribían en la Bolsa de Empleo, ya que desde un principio se trazó la meta de la inserción laboral. Hoy día hacemos inclusión digital desde los 7 años y el joven de más edad tiene 82, porque alguien a sus años necesita comunicarse por Skype con los hijos y los nietos afuera. Cuando fundamos el tercer centro tomamos la decisión de buscar alianzas.

Álvaro González. Además de la formación, tenemos varias divisiones internas, una es Superatec Escuela, donde buscamos formar a los profesores a fin de que, luego, eso permee hacia abajo. También llegamos a empresas como Cargill en Catia, donde Superatec prepara a los obreros, sus hijos y a los empleados. Con la Universidad Central de Venezuela hay un proyecto, porque ellos tienen cuatro colegios para su personal y queremos entrar ahí; además, vamos a trabajar con la Facultad de Ingeniería para montar un Taller de Oficios.

ZP. Superatec tiene 21 centros y presencia en 15 estados del país. Hemos beneficiado a más de 81.071 personas. Somos una organización sustentable. Tenemos alianzas con Fe y Alegría, por ejemplo, abrimos un centro en el Felicia Urrutia, en Cagua, y uno en el Andy Aparicio en La Vega, donde Superatec es una materia obligada en tercero, cuarto y quinto año, de modo que el muchacho sale preparado para trabajar.

¿Qué les enseñamos a los muchachos? A tener un proyecto de vida, a sellar un acuerdo de convivencia,

a sostener una comunicación asertiva, a trabajar en equipo. Y nos apoyamos en el voluntariado corporativo de las empresas y en los servicios comunitarios de las universidades. La educación es la única herramienta verdadera contra la pobreza. Una joven del barrio La Vega se formó en Superatec y hoy es consultora en el Banco Mundial, en Washington.

AG. Somos una organización de desarrollo socioeducativa que ofrece formación tecnológica, humana, laboral y de emprendimiento, en alianza con instituciones afines. La misión de Superatec es transformar la vida de las personas y de las comunidades a las que llegamos y eso se logra a través de la educación, fortaleciendo el equipo de trabajo.

ZP. Nos interesa la humanización de las comunidades. Con el Centro Médico Docente La Trinidad hicimos una alianza para montar un Superatec en el barrio Santa Cruz del Este: allí están las orquestas juveniles, la medicina comunitaria y Superatec. La gente que va al centro siente que la están tratando bien, que puede aprender tecnología y también un oficio. Cuando nuestros embajadores hablan de Superatec, dicen: "A mí me enseñaron a tener un proyecto de vida", es una de las cosas que más nos enamoran. Nosotros hacemos los actos de certificación en la Universidad Católica o en la Metropolitana, para que ellos sientan que su autoestima ha crecido.

AG. Hay una anécdota muy bonita. El hermano del Colegio Claret que está en el Alto Hatillo nos comenta que tiene problemas porque sus muchachos viven en una burbuja. Se nos ocurrió hacer un intercambio entre el Superatec Catia y el Claret. En Catia, a las dos horas todos eran hermanos que se abrazaban. Fue un proyecto piloto que queremos replicar en todos los colegios para desarrollar el encuentro social.



¿Qué les enseñamos a los muchachos? A tener un proyecto de vida, a sellar un acuerdo de convivencia, a sostener una comunicación asertiva, a trabajar en equipo. Y nos apoyamos en el voluntariado corporativo de las empresas y en los servicios comunitarios de las universidades. La educación es la única herramienta verdadera contra la pobreza. Una joven del barrio La Vega se formó en Superatec y hoy es consultora en el Banco Mundial, en Washington.

ZP. Yo trabajé en algunas transnacionales antes de entrar en Superatec y de esa experiencia incorporé en mi vida que si uno no produce no puede emprender; en la Firma uno sube o se va. Y para subir hay que formar a los que vienen detrás, hay que vender y tener una especialidad, si no, no puede permanecer.

AG. Hay una cosa importante en eso que dices. En los años ochenta se hacía una vivienda social que sustituía los techos para erradicar el paludismo; a mí me encantaban esas casitas y me las llevé a todos los países anglosajones del Caribe y construí muchísimas. En esos países la ingeniería venezolana se destaca como la más responsable.

ZP. Es una suerte combinar esas experiencias con Superatec, porque esa formación nos ha permitido recorrer muchos caminos. Hemos sellado alianzas con Salud y Familia (tres centros: Bellas Artes, Baruta y Catia La Mar), con la Fundación La Salle (en Boconó, Trujillo, y en San Carlos, Cojedes); con el City Bank para enseñar Finanzas, ¿por qué?, porque al venezolano hay que enseñarle esa materia. Con Venevisión formamos luminitos y camarógrafos, con Galaxos auxiliares de contabilidad, con Banplus cajeros, con Plumrose maestros rebanadores, con Decolores revestidores de paredes, con la Universidad Monteávila tenemos un diplomado para cuidadores de personas de la tercera edad; en Pedraza, Barinas, damos cursos de Lectura, Escritura, Introducción a la Tecnología, Nómina y hasta de Autocad.

AG. Ya tenemos los primeros egresados de la Escuela de Programadores. Buscamos crear Superatec Parroquia, vamos para Caucagüita. Con la Casa Hogar María Páez en El Valle trabajamos con gente en situación de calle; con Diageo preparamos *bartenders*. Estamos viendo cómo ayudar a los venezolanos que han migrado para que no se depauperen en los países de acogida. Hemos hablado con gente en Trinidad, Guyana, Cúcuta...

ZP. Valga añadir que siempre tenemos un presupuesto de lo que vamos a hacer, y enseñamos a nuestra gente a ser sustentable, los riesgos son medidos. Nuestra cultura es la superación continua con un liderazgo que incluye acción, solidaridad y disciplina. Sí se puede, siempre hay oportunidades, algunas personas las aprovechan, otras simplemente las desechan, pero el compromiso es decirle sí a la oportunidad.

AG. Súper atento con Papá Dios, le doy las gracias todos los días por permitirme hacer cosas por los demás.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1948



Sede central Caracas



Número de empleados 30



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2020

“CONSTRUIR UNA
EMPRESA EN EL ÁMBITO
PREHOSPITALARIO
NOS LLEVÓ A
IDENTIFICAR
OPORTUNIDADES CADA
VEZ MÁS COMPLEJAS”

Por María del Pilar Modroño

• Andrés Simón
González-Silén

Cofundador Director
Ejecutivo de Venemergencia



Mi abuelo paterno fue médico especialista en Salud Pública y ministro de Salud; mi padre siguió sus pasos, se graduó en Urología y desde pequeño comenzó a enseñarme “nuestro arte”, como solía decir.

Estudí en la Escuela de Medicina José María Vargas de la Universidad Central de Venezuela y el primer día de clases conocí a Luis Velásquez Díaz, quien es mi socio hasta hoy. Apasionados por las urgencias médicas empezamos a presentarnos voluntariamente en la sala de emergencias con ganas de ayudar a cambio de conocimiento. En el proceso, nos dimos cuenta de que llegaban dos tipos de pacientes: uno grave, con un infarto, sin signos vitales y entendíamos que si el familiar hubiera sabido qué hacer frente a la emergencia habría tenido la oportunidad de ingresarlo vivo al hospital.

El otro tipo de persona llegaba a las 3:00 am porque sufría un dolor de cabeza desde hacía semanas, no era un cuadro de emergencia. Había una evidente falta de información. Entonces entró en juego la estrategia principal: acercar la salud a las personas (*pushed medicine*), nuestro aporte al sistema de salud. La estrategia consiste en que los servicios estén dentro de la vida de las personas y no que ellas tengan que ir a buscarlos. Y así nace Venemergencia AG, C. A., la primera empresa.

Del botiquín de Primeros Auxilios al mundo digital

Tras certificarnos como paramédicos en Estados Unidos (una carrera que impulsamos hoy en día en Venezuela a través de un Diplomado de la Fundación Venemergencia en alianza con la Universidad Simón Bolívar), decidimos comenzar a dictar cursos de Primeros Auxilios para enseñar a identificar emergencias reales y mejorar las posibilidades de que el paciente llegara con vida a recibir ayuda profesional. Esto conllevó el diseño de un botiquín de Primeros Auxilios e hicimos uno muy de avanzada.

La visión de construir una empresa alrededor del ámbito prehospitalario nos llevó a identificar oportunidades cada vez más complejas. De seguidas, ofrecimos el servicio al sector corporativo y comenzamos a formar Brigadas de Primeros Auxilios en organizaciones como Empresas Polar, entre otras. Entendimos que solo podíamos lograr la economía de escala a través de un modelo enfocado en compañías como clientes. Esa experiencia nos condujo a pensar en nuestra primera línea grande negocios: prestar asistencia paramédica en eventos, sin ambulancia.

En la evolución del trabajo, nos fijamos en que las constructoras tenían una ambulancia por norma para cualquier emergencia. Les vendimos la idea de abrir una Enfermería con paramédicos, el botiquín de Primeros Auxilios y, ante una emergencia, les ofrecimos la ambulancia, porque teníamos una alianza con los bomberos.

En 2005 repunta la Lopcymat (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), una ley que indica la realización de exámenes preventivos a todos los trabajadores. Nuestra propuesta fue ofrecer a nuestros clientes jornadas *in situ*: en las enfermerías montamos servicios de médicos que chequeaban si el obrero tenía una hernia, algo en el tímpano, lo específico, y los exámenes de laboratorio básicos, todo eso reducía los costos y, además, ya el proceso era digital. Como todavía no éramos médicos, tuvimos que contratar a nuestros profesores del hospital Vargas. Además, teníamos unos bioanalistas, pero en un momento dado había tanta demanda de exámenes, que decidimos aliarnos con el laboratorio que nos daba el servicio. También abrimos un laboratorio 100 % a domicilio, con una unidad motorizada guiada por un paramédico y un auxiliar de bioanálisis equipados.



Mi liderazgo es intenso, disciplinado y apasionado. En nuestro modelo de negocios el resultado económico es tan importante como el resultado social, en términos de calidad de vida y contribución al desarrollo de la sociedad. Creo que Venezuela necesita generación de valor, volver a ser una sociedad comprometida con el progreso y el largo plazo.

Por esos tiempos, precisamos que había que disminuir las visitas innecesarias a la casa del paciente por lo que desarrollamos un algoritmo con base en el motivo de consulta y gravedad, el cual se convirtió en el sistema de Orientación Médica Telefónica, e iniciamos el desarrollo de *software* y aplicaciones móviles para continuar con el crecimiento de la propuesta de valor.

Liderazgo en el servicio prehospitalario de salud

Tras graduarnos comenzamos la ruta de innovación. Primero modificamos el sistema logístico incluyendo moto-ambulancia con lo que podíamos garantizar mejores tiempos de respuesta e incentivar a las personas a permanecer en su hogar en vez de trasladarse a la clínica. En segundo lugar, comenzamos a cobrar una tarifa anual por persona para asegurar la calidad y estructura de nuestro modelo y, por último, siendo médicos podíamos entender mejor la dinámica de los *stakeholders*, en especial a los pacientes, brindando un servicio de salud con protocolos orientados a solventar los motivos de consulta en vez de trasladarlos. Todo esto nos permitió llegar a liderar en términos absolutos el mercado de servicios prehospitalarios de salud.

En 2010 creamos la Fundación Venemergencia que funciona mediante el sistema de Telemedicina de Acceso Público como una propuesta de inclusión y acceso de las personas (que viven en los municipios Chacao, Baruta y El Hatillo) a información y consultas médicas de urgencia. Creo que hemos estado construyendo una política pública desde el sector privado.

En 2014 Venezuela Sin Límites nos dio el Reconocimiento Emprendedor Social del Año, y el Foro Económico Mundial, en el que yo participaba como emprendedor de negocios, me reconoció como Emprendedor Social, lo que reafirma mi pensamiento de que no deberían existir emprendedores de negocio sin estar socialmente comprometidos.

Actualmente operamos en los sectores de asistencia vial, desarrollo de *software* y plataformas digitales para mejorar la experiencia comercial y automatizar los pagos. En 2020 nació Contactamed Panamá y Asistensi (modelo Venemed para Latinoamérica) y en España y Estados Unidos ofrecemos un servicio de seguros a la diáspora.

Mi liderazgo es intenso, disciplinado y apasionado. En nuestro modelo de negocios el resultado económico es tan importante como el resultado social, en términos de calidad de vida y contribución al desarrollo de la sociedad. Creo que Venezuela necesita generación de valor, volver a ser una sociedad comprometida con el progreso y el largo plazo.



	Categoría	Emprendedor Social
	Año de fundación	1982
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	120
	Tipo de empresa	Corporativa
	Generación a cargo	-

Categoría
Emprendedor
Social 2020

“EL NORTE ES
TRABAJAR CON LA
PERSONA COMO
PROTAGONISTA PARA
**GENERAR CAMBIOS
POR EL BIEN COMÚN**”

Por Marfa del Pilar Modroño

● Alejandro Marius

Fundador y Presidente
de Trabajo y Persona



Mi padre era dirigente sindical y la vida bajo la dictadura militar uruguaya resultaba compleja, así que en 1978 llegamos a Venezuela, cuando yo tenía 6 años.

Luego de 15 años trabajando en el mundo corporativo, lo que podía ser considerado como un retroceso profesional se convirtió en un descubrimiento vocacional que cambió mi vida. Entre 2007 y 2009 me tomé el tiempo para discernir: ¿cuál es mi responsabilidad como esposo, padre y ciudadano en el momento que vive Venezuela? Eso que me faltaba lo encontré en Trabajo y Persona. Todas mis pasiones confluían en este punto: promover el valor del trabajo y la dignidad de la persona.

Comenzar desde cero como coordinador de proyectos, profesor, secretario, administrador, procurador de fondos, etc., me permitió ser consciente del valor del detalle y la responsabilidad de cada uno dentro de la organización. Me inspira el carisma benedictino que combina el “ser” con el “hacer” a partir de su regla *Ora et Labora*.

Actuación en 13 estados y 20 centros con más de 100 aliados

Trabajo y Persona es una Asociación civil venezolana, sin fines de lucro, fundada en 2009 con el objetivo de promover el valor del trabajo y la dignidad del ser humano. Realizamos esta misión a través de programas de educación para el mundo laboral, asegurando la sostenibilidad de los centros de capacitación y promoviendo cultura del trabajo. En los primeros 10 años se han formado más de 2.600 jóvenes y mujeres en oficios y emprendimientos. Son más de 400 instructores en 20 centros de estudios a nivel nacional que impactan la vida de 11.659 personas en 13 estados de Venezuela.

Esto ha sido posible gracias a nuestro modelo de colaboración y alianzas. Trabajo y Persona no tiene un espacio de capacitación propio; cumple su labor en más de 20 centros relacionados con la Iglesia católica,

organizaciones comunitarias y gracias a alianzas con más de 100 instituciones entre empresas, institutos de educación superior, cámaras de Comercio y entes multilaterales.

Hemos desarrollado programas en áreas como tecnología, muebles, chocolatería, belleza, turismo, mecánica, agricultura, salud y bienestar, alimentación y nutrición. En 2018 diseñamos un diplomado certificado por la Universidad Central de Venezuela orientado a formar cuidadores de adultos mayores.

Valor relacional con metodología Emprender360

Trabajo y Persona tiene un modelo de negocios relacional en el que intervienen cuatro tipos de actores: 1) centros de capacitación, organizaciones comunitarias de base (parroquias, colegios, etc.), donde se imparte formación; 2) institutos de educación superior que participan en el diseño y validación de los programas educativos; 3) sector empresarial que colabora con el conocimiento (a través de un voluntariado corporativo) en dotación de equipamiento, infraestructura y financiamiento de un modelo inclusivo, y 4) entes multilaterales, agencias de cooperación y fundaciones de segundo piso que financian los programas.

Siempre buscamos la sostenibilidad de nuestros proyectos. La capacitación de personas en situación de vulnerabilidad se orienta hacia su inserción en la cadena de valor de las compañías. Empresas como Ford Foundation, L'Oréal, Masisa, Fundación Telefónica y otras del sector del cacao y chocolate, han brindado formación en sus variados ramos.

Nos diferenciamos de otras instituciones en nuestra propuesta de valor relacional con una metodología propia de formación e incorporación al mundo del trabajo que se llama Emprender360 (E360), la cual abarca la participación de la persona en toda su complejidad en cuatro componentes: desarrollo humano y su interacción ciudadana; perspectiva productiva (empleo, autoempleo o



Nos diferenciamos de otras instituciones en nuestra propuesta de valor relacional con una metodología propia de formación e incorporación al mundo del trabajo que se llama Emprender360 (E360), la cual abarca la participación de la persona en toda su complejidad en cuatro componentes: desarrollo humano y su interacción ciudadana; perspectiva productiva (empleo, autoempleo o emprendimiento); competencias necesarias adaptadas al oficio y al entorno competitivo; desarrollo de habilidades propias para ejercer el trabajo y acompañamiento por 12 meses al cierre del curso.

emprendimiento); competencias necesarias adaptadas al oficio y al entorno competitivo; desarrollo de habilidades propias para ejercer el trabajo y acompañamiento por 12 meses al cierre del curso.

Una cultura que se centra en el humanismo

Nuestra cultura organizacional no sigue un modelo teórico. Es una cultura de apertura que facilita la escucha de propuestas de cada integrante del equipo ante diversas situaciones y la escucha de personas consideradas como *autoritas* sobre la gestión de la organización y del contexto. El norte es trabajar por el bien común con el protagonismo de la persona en el manejo de su vida para generar cambios positivos. Esta cultura se centra en valores como compromiso, responsabilidad, sostenibilidad, humanismo, innovación continua y transcendencia, en el sentido de trabajar para cambiar el entorno.

Mi estilo de liderazgo podría calificarlo como democrático participativo ya que promuevo que los integrantes del equipo participen desde el proceso de concepción y ejecución del plan anual junto con los supervisores. Además, los colaboradores saben que cuentan con alguien que escucha diferentes propuestas y que acompaña el proceso reflexivo sobre los planteamientos a fin de tomar la mejor decisión posible.

En 2019, para celebrar 10 años de actividad, lanzamos un producto cultural (libro/CD) que promoviera el valor del trabajo a través de los cantos tradicionales venezolanos, un proyecto que fue posible gracias al apoyo de una editorial italiana. Se imprimieron 5.000 ejemplares y hubo 2 conciertos en Italia.

Reconocimientos y la bendición del Papa Francisco

En el año 2000 estaba en la cúspide de mi carrera profesional y en 48 horas quedé cuadripléjico por seis meses, debido a un síndrome neurológico (Guillian Barré).

Comencé la recuperación y debí aprender a realizar todos los movimientos. Mis hijas tenían entonces apenas ocho meses de nacidas. Comprendí que Dios me hace en cada momento.

En 2015 obtuvimos el Premio Emprendedor Social del Año por Schwab Foundation, World Economic Forum y Venezuela sin Límites, y el Ingreso como Fellow de Ashoka. En 2016 el Papa Francisco nos recibió en calidad de ponentes en el Congreso Aniversario de la *Encíclica Deus Caritas Est*. Hemos sido bendecidos.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1971



Sede central Caracas



Número de empleados 28



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2020

“ESTOY CONVENCIDO DE QUE
**NUESTROS PROYECTOS
REPRESENTAN
PEQUEÑAS MAQUETAS DE
LA VENEZUELA POSIBLE**”

Por María del Pilar Modroño

● Roberto Alfredo
Patiño Guinand

Cofundador y Director General
de Caracas Mi Convive, Alimenta
La Solidaridad y Sustento



Venezuela acogió a mi familia hace ya varias generaciones. Desde pequeño experimenté que la felicidad real es la que se siente cuando al compartir tu bienestar eres capaz de hacer feliz a otro. En 2014 ingresé en la Escuela Kennedy, en Harvard, para estudiar Políticas Públicas. En ese período mi papá fue secuestrado, lo que me hizo enfocar mi tesis en seguridad ciudadana y, al terminar, venirme a trabajar en la prevención de la violencia en las comunidades más vulnerables del país.

Tener a la persona como centro para el desarrollo de nuestro movimiento ha permitido que a través de Caracas Mi Convive, Alimenta la Solidaridad y Sustento seamos capaces de plantarnos firme y eficientemente para implementar propuestas sostenibles a los retos del entorno. Como eje transversal de lo que hemos impulsado está la articulación del conocimiento académico con el comunitario. En ese sentido, he constatado que la respuesta a los desafíos sociales pasa por incluir como parte activa de la ecuación a los sujetos para trabajar con ellos en las soluciones, pues en principio solo aparecen mapeados como beneficiarios.

Estoy convencido de que nuestros proyectos representan pequeñas maquetas de la Venezuela posible y mi empeño está en seguir extendiendo estas buenas prácticas por todo el país. Nosotros formamos líderes para la cocreación de soluciones sostenibles de cara a los desafíos de desarrollo que la innovación social plantea. Sería deseable que nuestras acciones tuvieran alta incidencia en la instauración de políticas públicas dirigidas a la prevención de la violencia, la seguridad alimentaria y las oportunidades de desarrollo para las mujeres.

Tres experiencias empáticas con las personas más vulnerables

Caracas Mi Convive se funda en 2013 como un movimiento sociocultural que promueve la convivencia a través de la generación de redes de apoyo para disminuir los índices

de violencia en los sectores populares de Caracas. En este espacio utilizamos un enfoque integral con tres corredores:

1) recuperación de espacios públicos para minimizar puntos calientes; 2) Vamos Convive que compite con las bandas criminales en pro de la captación de talento con acompañamiento psicosocial y acceso a empleo, y 3) Monitor de Víctimas que, en alianza con runrun.es, registra los homicidios que ocurren a diario para proponer políticas públicas de cara a la erradicación de ese flagelo. The United Nations High Commissioner of Human Rights lo citó como la principal fuente de su informe sobre violación de derechos humanos y abuso de poder por parte del Estado.

En 2016, en la parte alta de La Vega nació Alimenta la Solidaridad con un primer comedor para 66 niños. Hoy tenemos 199 comedores en 15 estados del país, donde se sirven almuerzos a 13.000 pequeños gracias al trabajo voluntario de más de 5.000 madres y 1.000 colaboradores directos. Hemos servido más de 3.000.000 de almuerzos balanceados. Cada comedor es un epicentro de desarrollo comunitario con cuatro corredores:

1) asegurar la alimentación a niños, embarazadas y lactantes gracias a las comidas, preparadas por el voluntariado, que aportan el 40 % del requerimiento diario de kilocalorías; 2) desarrollar proyectos de educación integral para mejorar el rendimiento escolar; 3) dar capacitación a las madres para el monitoreo de indicadores, y 4) estimular el desarrollo psicosocial de padres y representantes.

En 2017 creamos Sustento, desde donde generamos medios de vida como modelo alternativo de *fundraising*. Su premisa es cumplir con la regla de 1x3: con la compra de un ítem se dona por lo menos un almuerzo a los comedores de Alimenta la Solidaridad y se contribuye con el salario de una madre que tiene por primera vez empleo. Ha garantizado 50.000 almuerzos. En esta experiencia la labor de las mujeres ha sido fundamental y por eso nos enfocarnos en su empoderamiento.



El entorno venezolano exige constante innovación. La incertidumbre protagoniza el acontecer y nos mueve a generar escenarios para anticipar respuestas y planes de contingencia. Creo profundamente en el conocimiento experiencial que poseen las comunidades, por eso siempre integramos su visión en nuestros procesos creativos. También nos aliamos con proyectos que cuentan con estrategias basadas en evidencias y adaptamos sus mejores prácticas a la realidad venezolana. Creo en la inclusión, en la suma de los talentos.

Un liderazgo adaptativo es cultural e inclusivo

El entorno venezolano exige constante innovación. La incertidumbre protagoniza el acontecer y nos mueve a generar escenarios para anticipar respuestas y planes de contingencia. Creo profundamente en el conocimiento experiencial que poseen las comunidades, por eso siempre integramos su visión en nuestros procesos creativos. También creamos alianzas con proyectos que cuentan con estrategias basadas en evidencias y adaptamos sus mejores prácticas a la realidad venezolana. Creo en la inclusión, en la suma de los talentos.

En 2015, mientras cursaba mi Maestría, conocí al profesor Ronald Heifetz, quien ha impulsado un liderazgo adaptativo que hemos adoptado por su afán de movilizar al equipo para que asuma que los cambios verdaderos son culturales y nos involucren a todos.

Considero que las claves del éxito para liderar la organización son, en primer lugar, la inteligencia emocional, que permite reconocer los sentimientos propios, empatizar con el otro, entender sus problemas y crear relaciones de calidad. En segundo lugar, la justicia organizacional, un esfuerzo por hacer que el desempeño del equipo esté acorde con sus aspiraciones personales y profesionales. En tercer lugar, promover la adquisición de conocimientos y, por último, el carácter. No siempre se trata de ganar o perder sino de generar puntos de convergencia. Un verdadero líder se gana el respeto con trabajo y acciones.

Hacia la reconstrucción del tejido social

Nuestra cultura está orientada hacia la promoción de la transparencia, la inclusión y la gestión de resultados. El elemento que nos distingue es nuestro sentido de responsabilidad por el rescate de la solidaridad, la

productividad y la democracia. Somos un equipo diverso y multidisciplinario en constante desarrollo de nuestro conocimiento del mundo popular y académico.

Nuestro principal aporte se enmarca en la reconstrucción del tejido social. Y algo fundamental: nada habría sido posible hasta ahora en la organización sin las múltiples alianzas que hemos podido construir.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1988 (Alimenta la Solidaridad)



Sede central Caracas



Número de voluntarios 1.200



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2020

“SOMOS LA
ORGANIZACIÓN
VENEZOLANA CON
**MAYOR ALCANCE EN
LA DISTRIBUCIÓN
DE MEDICINAS E
INSUMOS MÉDICOS**”

Por María del Pilar Modroño

● Feliciano
Reyna Ganteaume
Presidente de Acción Solidaria



Fermo parte de una familia muy unida. Tengo tíos abuelos jesuitas, entre ellos el fundador y primer Rector de la Universidad Católica Andrés Bello, Carlos Guillermo Plaza, y el tercer Rector, Carlos Reyna. También hay músicos: mis tíos abuelos Juan Bautista y Eduardo Plaza. Además, mi abuelo materno, Harry Ganteaume Tovar, fue una persona de una gran conciencia social.

En 1995, perder a mi pareja a causa del Sida, me llevó a crear Acción Solidaria, una organización que podía llenar los vacíos en atención sanitaria, igualdad y no discriminación de los venezolanos que viven con VIH y Sida. Era Gerente General de una compañía textilera internacional. Sin embargo, el salto al plano social fue muy natural: se trataba de aplicar conocimientos de empresa y de mis estudios académicos a la gerencia de un espacio con vocación de servicio social.

Un puente contra el estigma y la discriminación

Tras examinar los servicios que había en el terreno, vimos que era necesario ofrecer a las personas con VIH el acceso al tratamiento que empezaba a salir en el mercado internacional, pero no estaba disponible en Venezuela. Establecimos un puente con el Hospital Mersing, en Miami, y por dos años pudimos atender a casi 300 personas; solo became a un grupo de 40, al resto le facilitamos el envío de recursos para traer la medicación y el acceso a las pruebas de control. Uno veía resurrecciones, era muy impresionante. No olvidemos que en los años noventa el VIH y el Sida eran objeto de estigma y discriminación. En esta etapa fue fundamental el manejo profesional de la información sobre el tema.

Una de las cosas que he tenido como norte en la organización ha sido mirar de manera muy integral el entorno. En 2003, junto con otros defensores de los derechos humanos, fundamos Codevida, una coalición de organizaciones venezolanas por el derecho a la salud y a la vida de las personas afectadas por enfermedades

crónicas. Antes, en el 2000, abrimos el Centro de Servicios Comunitarios de Acción Solidaria que atiende a más de 150 personas por día.

Tenemos un espacio de Recepción y Distribución Nacional de Ayudas que incluye al grupo de médicos y a una abogada que lleva nuestra área de Exigibilidad de Derechos y Asistencia Legal. Contamos con una red de centros conectados con otros países de América Latina para referir personas con problemas de salud severos que quieren emigrar, y es una pena, pero la verdad es que a muchas se les va la vida si no lo hacen.

En red con 47 médicos que llevan medicinas a 38 hospitales

Actualmente somos la organización venezolana con mayor alcance en la distribución de medicinas e insumos médicos: llegamos a un promedio de más de 30.000 personas al mes. Fuimos uno de los primeros en describir la situación, desde 2015, como una "Emergencia humanitaria compleja", término acuñado por la ONU a fines de los ochenta, pero que no se había usado para el contexto venezolano. Hemos contribuido a desarrollar una red de 112 centros que llegan a todos los estados del país y una red de 47 médicos que llevan medicinas e insumos a 38 hospitales públicos.

Somos miembros del Equipo Humanitario de País de la ONU en Venezuela y del Clúster de Salud, coordinado por la Organización Panamericana de la Salud, en los subgrupos de Enfermedades No Transmisibles y Gestión de Hospitales. Varias alianzas han impulsado nuestro Programa de Acción Humanitaria: Direct Relief, Americares y Action for Solidarity en Estados Unidos; Opción Solidaria, en España; copartes con la Unión Europea; interlocución permanente con Human Rights Watch, Amnesty International, International Service for Human Rights y el sistema humanitario de la ONU y de la Unión Europea.



Con regularidad los integrantes del equipo nos reunimos para compartir miradas en torno a la realidad del país... Discutimos información sobre los riesgos y retos de nuestro trabajo y nos contenta el impacto positivo que logramos en la vida de miles de personas. Todo el personal recibe apoyo especializado porque trata con gente en situación de extrema vulnerabilidad. Es un equipo que tiene un compromiso fuerte con lo que hacemos como organización y un vínculo que trasciende la remuneración económica.

La Asociación Venezolana de Servicios de Salud de Orientación Cristiana es una súper aliada; trabajamos con varias Cáritas e, incluso solicitaremos más participación en la oficina del Subsecretario General de Nueva York. Polar fue para nosotros un aliado fundamental; también la Fundación Makro y Beco. Además, contamos con un voluntariado espectacular: una fuente de ingresos hasta 2015 fue una serie de exposiciones y subastas de arte organizada por un grupo de voluntarios gracias a la donación de obras hecha por unos 100 artistas.

En 2002 recibimos el Premio a la Excelencia Venezuela Competitiva, en 2006 el Red Ribbon Award otorgado por Onusida. Para nosotros ha sido muy interesante recibir las visitas de Médicos sin Fronteras, Médicos del Mundo, Acción contra el Hambre, Naciones Unidas, que reconocen que estamos trabajando de una manera muy profesional.

[En 2023 Feliciano Reyna Ganteaume obtuvo el Premio Martin Ennals, que distingue el trabajo de defensores de derechos humanos en el mundo].

Nuestro equipo humano tiene que hacer el bien y hacerlo bien

En mi área de trabajo es imprescindible mantenerme informado sobre el acontecer político nacional e internacional y lo que ocurre en materia de derechos humanos desde una perspectiva comprehensiva, en su integralidad e interdependencia; también sobre los aspectos de la acción humanitaria y la crisis migratoria y sus efectos. Miembros del personal de Acción Solidaria participan en estos espacios. Nuestro equipo humano tiene que estar comprometido, alineado, creer que lo que estamos haciendo es importante y no tiene otro incentivo que hacer el bien y hacerlo bien, las dos cosas. Con regularidad los integrantes del equipo nos reunimos para compartir miradas en torno a la realidad del país en sus varios frentes, así como sobre lo que ocurre en la arena internacional. Discutimos información sobre los riesgos y retos de nuestro trabajo y nos contenta el impacto positivo que logramos en la vida de miles de personas. Todo el personal recibe apoyo especializado porque trata con gente en situación de extrema vulnerabilidad. Es un grupo que tiene un compromiso fuerte con lo que hacemos como organización y un vínculo que trasciende la remuneración económica, la cual también hemos logrado mantener por encima del promedio gracias a proyectos con cooperantes.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1955 (Acción Solidaria)



Sede central Caracas



Número de empleados 26



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2020

“HAY UN ELEMENTO
DE ESPERANZA
MUY POTENTE
ALREDEDOR DEL
**TURISMO COMO
ACTIVIDAD
SOSTENIBLE**”

Por María del Pilar Modroño

● Esteban José
Torbar Ramírez

Fundador y Presidente
de Eposak



Toda mi vida he estado conectado con el turismo en Venezuela. Desde mis 11 años hasta los 21, prácticamente no viajé al exterior, me dediqué a conocer el país, la gente, sitios maravillosos. Me gradué de Economista por la Universidad Católica Andrés Bello e hice un máster en Administración de Empresas en la Harvard Business School, pero desde muy temprano me dediqué al deporte competitivo, esquiaba sobre agua, donde la única forma de aprender es cayéndose y pasaba todo el día cayéndome y levantándome.

Tras la muerte de mi papá quise homenajearlo creando una fundación. Quería que fuera algo que realmente produjera una transformación, que diera a las comunidades de los sitios turísticos, aun a las más remotas, herramientas para que se desarrollaran. Y empecé en el valle de Kamarata (estado Bolívar). Con un grupo de amigos hice una plataforma para reunir dinero a fin de que potenciales emprendedores turísticos realizaran sus proyectos. Pero no funcionó. Y es que el dinero solamente no basta. Entonces, se nos ocurrió llevar a los turistas a conocer estos planes y los lugares y eso dio resultado. Así nació, en 2011, Eposak, que significa “logro” en lengua pemón kamarakota.

Innovación experiencial es turismo sostenible

Nuestro lema es: “Transporta, Conecta, Explora”. Es un modelo que se basa en el desarrollo de “proyectos experienciales”, una idea nuestra de gran innovación como tendencia de turismo sostenible. Se trata de que visitantes o aliados ayuden a que estas comunidades remotas vean en el turismo una alternativa de vida. Es la razón que impulsa todos los trabajos que llevamos a cabo.

Conectando Raíces es un proyecto de turismo musical realizado en alianza con Elisa Vegas y la Orquesta Gran Mariscal de Ayacucho, a través del cual se preserva, protege y promueve el patrimonio musical local. En 2019 fue seleccionado por el Booking Cares Fund como uno de los ocho finalistas, en todo el mundo, para participar en su *grant annual* con sede en Amsterdam y ser parte del Accelerator Program for Startups in Sustainable Tourism.

Lights On! es otro de nuestros proyectos: consiste en llevar energía solar a las escuelas de Kamarata y al ambulatorio. Levantamos 50.000 dólares por plataforma de apoyo y con aliados que quisieron ayudar. Es un trabajo que pensamos llevar a todas las comunidades que no tienen electricidad. En 2018 recibió *un grant* por parte de BCD Travel, gracias al programa Making a Difference de Van Vlissingen Art Foundation; en 2019 fue beneficiario del Fondo de Cooperación Bilateral de la Embajada Británica y, en el mismo año los alumnos de la Universidad de Stanford lo favorecieron para su Gala de la Caridad: GSB Gives Back.

Otros proyectos son: Acción Turística que promueve el turismo virtual y capacita a las comunidades rurales para mantener una oferta en la materia con miras a la autotransformación; la Escuela Musical Las Estrellas de Birongo, en Miranda, un espacio para difundir la música, la danza y el teatro locales; Artesanos del Cambio impulsa la cultura y la economía con artesanía, cestería y otros productos.

Una obra de hormiguita se transforma en esperanza

Hemos impactado 25.000 personas en forma sostenible y esa es mi mayor satisfacción. Pero es una labor que, justamente porque consiste en dar una herramienta y acompañar su desarrollo, es un trabajo de hormiguita, y los resultados se ven a lo largo de los años. Cuando comenzamos en Birongo encontramos una comunidad complicada, con 14 sectores enfrentados, todo lo que se pueda imaginar a nivel de pobreza, prostitución, embarazo precoz, etc. Unos años después es una historia de esperanza de lo que un pueblo puede hacer, en su caso, con la música. Hoy en día estamos logrando que un gentío visite Birongo.

Esto puede tener impacto en menor tiempo porque se le están dando herramientas de vida, lo que en inglés se llama *capacity building*, para que esas comunidades puedan tener oferta musical y esta se convierta en



Nuestro lema es: “Explora, Conecta, Transforma”. Es un modelo que se basa en el desarrollo de “proyectos experienciales”, una idea nuestra de gran innovación como tendencia de turismo sostenible. Se trata de que visitantes o aliados ayuden a que estas comunidades remotas vean en el turismo una alternativa de vida. Es la razón que impulsa todos los trabajos que llevamos a cabo.

oferta turística, en actividad económica, impacto social, esperanza, autoestima, proyección. Todo trabajo debe traducirse en algo que pueda ser sostenible económicamente. Cuando una comunidad se transforma, eso para mí significa que podemos transformar al país, porque lo que se hace en micro se puede replicar en grande.

La confianza es la base de todo y no se impone, se gana con acciones. Nosotros dibujamos la visión de la comunidad con sus mismos integrantes; les preguntamos dónde quieren estar en 30 años. Nuestro trabajo es disruptivo porque no los llevamos de la mano, ellos van adonde quieren ir. El proceso en Kamarata ha sido muy largo; los pemones son una etnia que cuida mucho su herencia cultural, ganarse su confianza ha sido un trabajo de tiempo y acciones, pero ha dado frutos: soy la única persona que, sin ser pemón, fui padrino de una promoción de bachilleres. Fue su manera de agradecer nuestra presencia por años.

La tarea de construir confianza y credibilidad

Eposak apuesta por el turismo como una gran solución porque es una actividad inclusiva, visible. Hay un elemento de esperanza muy potente alrededor del turismo, entonces he aprendido que no hay nada más poderoso que ser un líder que sirve, que siempre busca tener un impacto y crea una base de confianza para ello y a la vez logra que la comunidad se sienta retada a construir.

En Kamarata, Birongo y Choroní estamos en un punto de inflexión en el que podemos trabajar juntos porque ya tenemos credibilidad. Además, ha sido un largo tiempo en una de las condiciones más complejas del país. El proyecto eléctrico, en cualquier otra circunstancia se habría hecho

en dos, tres meses, y nos tomó casi un año porque durante ocho meses no hubo combustible y no se podían llevar los equipos a Kamarata. Pero ha valido la pena, ha sido un viaje de impacto positivo sin importar los obstáculos.

Nosotros somos unos guerreros incansables y optimistas, nos emociona emocionar, yo creo que en nuestro ADN está el logro y lo más interesante es que seamos inspiración pues en alianza podemos hacer obras con sostenibilidad a largo plazo.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1967



Sede central Caracas



Número de empleados 9



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2020

“DESDE MI LUGAR
DE TRABAJO APORTO
PARA **MANTENER**
EN NUESTRO PAÍS
UNA VIBRANTE VIDA
CULTURAL”

Por María del Pilar Modroño

● Elisa Cristina Vegas
Rodríguez-Azpúrua

Directora Artística de la Orquesta
Sinfónica Gran Mariscal de Ayacucho



La música ha sido un narrador omnisciente, gran consejera y guía desde el comienzo de mi vida; me ha hecho crecer y me ha llenado de grandes satisfacciones. Soy egresada con honores del Conservatorio de Música Juan José Landaeta, posteriormente me gradué *summa cum laude* en Artes, mención Musicología, por la Universidad Central de Venezuela. Me formé como Directora de la mano del maestro Rodolfo Saglimbeni y, en Inglaterra, en la Canford School Music (2005-2008).

La Orquesta Sinfónica Gran Mariscal de Ayacucho fue fundada en 1989; en 1995, Carlos Cruz-Diez donó el diseño integral de la imagen que detenta la institución. Cuando en 2017 me nombran su Directora Titular, con la idea clara de que “Nos emociona emocionar” incursioné en un viaje de romper esquemas y dedicar nuestra energía a un propósito mayor que los conciertos: generar mejor calidad de vida a los venezolanos y trabajar por el país que merecemos, ser una orquesta de todos y sumar siempre a cada proyecto buscando la excelencia, reforzar lazos que siempre han existido pero que con el tiempo se han olvidado, sacar lo mejor de las personas, renovar esperanzas, devolver el aliento y las ganas de seguir adelante con y sin adversidades.

La Orquesta se financia a través de sus presentaciones, proyectos y aportes de instituciones privadas. Esto representa un gran desafío, pero a la vez nos compromete a hacer espectáculos de calidad, nos reta a ser creativos e innovadores. El no recibir subsidio del gobierno presenta un modelo único de autogestión que no depende del Estado, lo que supone reinventar la estructura. Por eso, otras orquestas y muchas instituciones culturales nos toman como modelo y referencia.

Ejercer la excelencia con un repertorio sinfónico

En un periplo de poco más de 30 años la Sinfónica ha expuesto valores y aciertos que le han permitido descolgar entre prestigiosas agrupaciones orquestales

de Latinoamérica. Perseverancia, mística y “el ejercicio de la excelencia” son un sólido estandarte con el que ha demostrado por qué es una Orquesta de juventudes.

La Sinfónica Ayacucho posee un amplio repertorio sinfónico que ofrece en temporadas regulares. Ha estado presente en espacios como el Teatro Teresa Carreño, el Paraninfo de la Universidad Metropolitana, la Concha Acústica de Bello Monte, entre muchos otros; así como en espacios no convencionales como parte de su misión de difundir la cultura. También ha sido anfitriona de importantes directores y solistas venezolanos y extranjeros, y ha participado en producciones de ballet y ópera de gran envergadura.

La Sinfónica ha promovido proyectos de difusión para sus músicos y ha editado 14 CD que incluyen *Carmina Burana* de Carl Orff, la *IX Sinfonía* de Beethoven, *Tchaikovsky espectacular*, *Venezuela Sinfónica* y *Danzas y ritmos de Latinoamérica*, *Orquesta Sinfónica Gran Mariscal de Ayacucho con el Ensamble Gurrufío*, el *Tríptico* de Pedro Mauricio González, *Manuela Sáenz* de Eduardo Marturet, *Hungría 1000 años* (grabado con el pianista Carlos Duarte) y *Navidad sinfónica*.

Cifras y programas sociales de 68 músicos de todas las regiones

Entre 2013 y 2019, la Sinfónica ha tenido más de 250.000 beneficiarios directos a través de sus programas sociales (Viaje al fondo de una Orquesta, Los abuelos son una nota, Dirígenos y Conectando Raíces), y ha ofrecido 76 conciertos de música académica, 26 de música sacra en sus 7 temporadas, 169 producciones musicales no tradicionales, 8 temporadas de zarzuela; ha recibido 55 invitados internacionales de 22 países, 106 directores invitados, 740 solistas cantantes-elencos, 275 solistas instrumentistas, y ha editado 4 proyectos audiovisuales y 7 bandas sonoras para películas.

“

La Orquesta se financia a través de sus presentaciones, proyectos y aportes de instituciones privadas. Esto representa un gran desafío, pero a la vez nos compromete a hacer espectáculos de calidad, nos reta a ser creativos e innovadores. El no recibir subsidio del gobierno presenta un modelo único de autogestión que no depende del Estado, lo que supone reinventar la estructura. Por eso, otras orquestas y muchas instituciones culturales nos toman como modelo y referencia.

La Orquesta está integrada por 68 músicos venezolanos de todas las regiones del país con edades comprendidas entre los 18 y 40 años, que ingresan mediante audición interna. El 90 % de los miembros de nuestra institución proviene de estratos sociales bajos, pero con grandes niveles de superación.

Todo el tiempo estamos fortaleciendo a nuestros músicos y empleados. La gran mayoría estudia inglés en el CVA luego de sus ensayos; los hay que participan en un programa de inserción laboral en empresas a través del proyecto Arte y Parte. Ellos cuentan con una póliza de seguro, reciben cursos de capacitación y becas de estudio de perfeccionamiento del instrumento.

venezolano que podemos aspirar a una mejor calidad de vida y siento que nos hemos convertido en referencia de lo posible. Desde mi lugar de trabajo apporto para mantener en nuestro país una vibrante vida cultural. La Sinfónica Ayacucho se convertirá en un ícono de producciones, en un epicentro de actividades culturales, en un eje de congruencia de muchas personas de las diferentes corrientes artísticas.

Con una nueva sede en la mira

Ser cabeza de una Orquesta ha sido un reto y una gran responsabilidad. El estudio y la investigación forman parte de mi día a día. Como emprendedora social he sentido un cambio positivo en mi entorno gracias al apoyo de excelentes personas, empresas y organizaciones que se convirtieron en el motor para tomar un proyecto que se encontraba en decadencia (debido a la coyuntura político-económica) y poder darle brillo.

Hemos creado y fortalecido alianzas con el sector privado que nos han permitido continuar adelante. EY, Fondo de Valores Inmobiliarios, Banco Exterior, Baker & McKenzie, Crack Studio, Organización Nacional de Trasplantes, Alcaldía de Baruta, VenAmCham, entre otros, han sido grandes aliados. Entre nuestras metas próximas está la construcción del Centro Cultural Ayacucho en Bello Monte, nueva sede de la Orquesta y centro cultural de referencia. Para que la ciudad valga la pena, para que el país valga la pena, todos debemos aportar en infraestructura, cultura, seguridad y desarrollo.

Me encanta maximizar las cualidades del equipo que me acompaña porque permite que aumente su sentido de pertenencia a nuestra institución. Trato de mostrarle al



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1985



Sede central Caracas, Torre Polar



Número de empleados 15



Tipo de empresa Fundación Cultural



Generación a cargo Millenium

LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES 2021



- ▶ Andrés Miguel Chumaceiro Villasmil
- ▶ Gianfranco Di Girolamo García
- ▶ Ana María Díez Lozano
- ▶ Gerson David Gómez Arellano
- ▶ Andrés Simón González-Silén
- ▶ Enrique Itriago Alfonzo (+)
- ▶ Mariangel Victoria Molina Pérez
- ▶ Luis Emiro Montero García
- ▶ Juan José Pocaterra Mendoza
- ▶ María Angélica Rodríguez García
- ▶ Scarlet Salazar Cabral
- ▶ Francisco Sanáñez Carrasquero
- ▶ Laurencio José Sánchez Berti
- ▶ Lilver Tovar Luna
- ▶ Ramón Ignacio Velásquez Gaspard
- ▶ Gustavo Julio Vollmer Acedo
- ▶ Vicente Zavarce

▶ **Reconocimiento Especial** a Germán Toro, Miembro de VenAmCham y Miembro del Consejo Directivo del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), por su labor de fomentar la educación, de generación en generación, inculcando valores, sembrando conocimiento y formando mejores ciudadanos.

▶ **Reconocimiento Especial** a Gustavo Roosen, Presidente Ejecutivo del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) y Ministro de Educación para el período 1989-1992, por su labor de fomentar la educación, de generación en generación, inculcando valores, sembrando conocimiento y formando mejores ciudadanos.



CATEGORÍA EMPRESARIO MÁSTER DEL AÑO 2021

- **Lifetime Achievement Award**

Enrique Itriago Alfonso (+)
Alfonzo Rivas & Cía.

- Gustavo Julio Vollmer Acedo

Mercantil Servicios Financieros Internacional, S. A.

Categoría
Empresario
Máster 2021

“TENEMOS UN ENFOQUE
DE TRABAJO QUE
**PROMUEVE ALTOS
ESTÁNDARES MORALES,
ÉTICOS Y DE CALIDAD**”

Por Luis Vicente García

● Enrique Itriago Alfonzo

Presidente de Alfonzo Rivas & Cía.

NOTA. Enrique Itriago Alfonzo
falleció mientras se preparaba esta
entrega. QEPD.



Soy el nieto de Santiago Alfonzo Rivas, tuve la dicha de aprender muchísimo de él, pues fue un gran ejemplo para toda la familia. Comenzó a trabajar a los 14 años y se esforzó para que su hermano mayor se graduara de médico, pero su hermano murió. Tuvo que pasar por esa adversidad. Luego se recuperó y fue un gran emprendedor.

Don Santiago empezó con la Maizina; para ese entonces teníamos la empresa situada de Avilanes a Río, en San Bernardino; luego, en los años sesenta, se abrieron operaciones en Turmero, estado Aragua. En los setenta, la empresa se diversifica y entramos en el negocio de los cereales. Esto fue evolucionando hasta que sucedió el milagro con Flips.

A comienzos de los años ochenta me inicié formalmente en Alfonzo Rivas como Director a cargo del área laboral. Fue una oportunidad bien importante que me dio la organización. Yo me había graduado de Abogado en la Universidad Católica Andrés Bello (también hice un postgrado en Derecho Comparativo en la Universidad de Dallas y durante 30 años dicté clases en la Universidad Católica Andrés Bello). En marzo de 2007 me eligieron como Presidente de la compañía.

Compromiso y permanencia

Alfonzo Rivas & Cía. es una empresa venezolana de más de 112 años de vida, dedicada a la manufactura y comercialización de productos de consumo masivo y de insumos para la industria en general. Continuamente evaluamos oportunidades de negocio con el fin de ofrecer soluciones integrales a nuestros clientes y consumidores. Tenemos un enfoque de trabajo que promueve altos estándares morales, éticos y de calidad en los diferentes procesos mediante el desarrollo de competencias medulares como trabajo en equipo, orientación al logro, resiliencia empresarial. Siempre apostamos por Venezuela, aun en los momentos de mayores desafíos para nuestro país y el mundo.

Nos enfocamos en el impulso para obtener resultados sostenibles a largo plazo, orientados hacia la mejora continua alineada en función de esos resultados. Un ejemplo de ello es el desarrollo de un modelo de planificación de ventas y operaciones (PVO) que nos facilita calibrar el mercado: ¿qué estamos haciendo?, ¿cómo está la competencia?, ¿cómo están los precios de reposición? Es una herramienta que nos ha permitido un manejo adecuado de inventarios de materiales y productos terminados para garantizar el abastecimiento a la población venezolana.

Trayectoria certificada por calidad de las líneas

En el año 2017, Alfonzo Rivas se convirtió en la primera empresa venezolana en obtener la Certificación en Hazard Analysis and Critical Control Points con la Norma Covenin 3802 y Codex Alimentarius, en la planta de Turmero para las líneas de almidón de maíz (Maizina) y hojuelas de maíz, y en la planta de La California, en Caracas, para las líneas de especias, té e infusiones.

En el año 2021 se incorporaron líneas como Maizoritos Azucaradas, Flips, Fruty Aros, Fruty Pop, Pop Cronch, Pop Cronch Chocolate, Abcitoos, Chocosafari, Chocoazucaradas y Natural Mix; también lanzamos el primer cereal, listo para comer, sin azúcar. Y Maizina Americana que se mantiene siempre. ¿Por qué? Por lo que significa Alfonzo Rivas: tradición, respeto, responsabilidad y calidad..

Nuestros laboratorios de calidad en ambas plantas se encuentran acreditados bajo la norma ISO 17025 desde el año 2017.

Una cultura de *coaching* en un ambiente ético

El pilar fundamental del éxito es nuestro capital humano, por lo cual hemos fomentado una cultura de *coaching*, como práctica gerencial en la organización, que otorga autonomía a los *coaches* y a sus colaboradores para la



A los empresarios o emprendedores que están comenzando su vida profesional yo les diría que estén atentos a lo que está pasando, que no crean que tienen la verdad absoluta, que pongan atención, que oigan a sus colaboradores, que le den una vuelta al ruedo de la empresa: una expresión de mi papá que significa ver a la gente, ver su actitud, pulsar cómo se siente, si tiene preocupación, darle una vuelta en términos humanos.

mejora de sus procesos de gestión, a fin de brindar así oportunidades de aprendizaje y crecimiento en un ambiente de puertas abiertas.

Entendemos el liderazgo como la capacidad que tiene la persona para rodearse de los mejores, hacer las cosas con criterio y cumplir los objetivos. Contamos con un Código de Ética que es nuestra guía y resume nuestros principios y valores: ética e integridad, responsabilidad, respeto y autonomía, calidad, mejoramiento continuo, igualdad de oportunidades, capacitación, seguridad, salud y ambiente.

En ese sentido, el propósito de Alfonzo Rivas va más allá de la parte material, no actuamos por conveniencia, sino por convencimiento, y lo hacemos dentro de una cultura muy conectada con el mercado y con las realidades, nos interesa entender lo que está pasando con el personal, con el entorno, con el país.

Visión y sostenibilidad

Dentro de la visión de futuro y sostenibilidad de la compañía hemos asumido diferentes iniciativas que se vienen desarrollando a fin de insertarlas en nuestro Programa de Responsabilidad Social y que también contemplan atención al medio ambiente. Hemos puesto el foco en cuatro áreas: nutrición infantil y de personas mayores, educación, adultos de la tercera edad y condiciones especiales de alimentación. Fe y Alegría, por ejemplo, ha sido una institución muy cercana a la compañía desde la época de mi abuelo.

Alfonzo Rivas es una empresa humana, dedicada al país porque ama a Venezuela y quiere mantenerse y seguir adelante. A los empresarios o emprendedores que están comenzando su vida profesional yo les diría que estén atentos a lo que está pasando, que no crean que tienen la verdad absoluta, que pongan atención, que oigan a sus colaboradores, que le den una vuelta al ruedo de

la empresa: una expresión de mi papá que significa ver a la gente, ver su actitud, pulsar cómo se siente, si tiene preocupación, darle una vuelta en términos humanos.



	Categoría	Empresario Máster
	Año de fundación	1910
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	1.525
	Tipo de empresa	Familiar
	Generación a cargo	3ª generación

Categoría
Empresario
Máster 2021

“CON OBJETIVOS
CLAROS
Y CONSTANCIA
**SE PUEDE HACER
LA GRAN
DIFERENCIA**”

Por Luis Vicente García

● Gustavo Julio
Vollmer Acedo

Presidente de Mercantil Servicios
Financieros Internacional, S. A.



A lo largo de mi vida siempre he intentado mantenerme fiel a tres valores fundamentales de comportamiento que se han transmitido de generación en generación en mi familia, los cuales son: la ética de trabajo, la integridad y la importancia que debe dársele a cada persona que forma parte de nuestra organización.

Creo que el manejo del talento humano de hoy, de mañana y de pasado mañana es el mismo: con la gente hay que ser muy transparente; una cosa es el rol que a uno le toque cumplir y otra es nuestra condición humana, razón por la cual el punto de partida es que todos somos iguales. Uno no nació jefecito y los roles tienen su tiempo contado, no son para siempre y, además, no nos dan derechos, sino responsabilidades y obligaciones.

Valores, visión a largo plazo e innovación

Para mí es muy relevante mantener valores sólidos y una cultura arraigada. Las empresas se hacen distintivas por su gente, es por ello que se debe buscar gente competente y comprometida en construir sobre lo ya construido, eso es clave.

También resalto la importancia de ver la tecnología como una herramienta para potenciar nuestra labor y no como un fin en sí misma. Si bien la inversión en tecnología es vital, la inversión constante en la formación y desarrollo de nuestro equipo es igualmente crucial para mantenernos competitivos y adaptados a un mundo en constante evolución.

Además, sostengo la importancia de mantener una visión a largo plazo, reconociendo que las instituciones bien gestionadas trascienden a los individuos. Por ello, al abordar la visión a futuro, enfatizo la necesidad de estar atentos a un mundo que cambia constantemente. Entender el entorno, el país, el producto y nuestra gente es crucial para anticiparnos a los tiempos, realizar los cambios necesarios y asegurar la continuidad y el éxito a largo plazo de nuestra organización.



A los jóvenes emprendedores y estudiantes, les insto a adoptar la constancia como el pilar fundamental para alcanzar sus objetivos.

Hay que ir construyendo la sucesión desde hoy

Vivimos en una carrera de relevo, a uno le pasan un testigo y tiene que salir corriendo a llevarlo hasta la próxima persona o grupo. Entonces, mientras se está activo hay que ir construyendo la sucesión, porque si vemos las cosas en el tiempo, lo importante no es solamente lo que se hace hoy, sino pensar cómo se hará mañana, y eso empieza por la gente, que tenga los valores, la calidad humana, la capacidad, la formación, la actitud y el coraje para echar hacia adelante. Abonar una cultura. Otra de las cosas importantes es la constancia, yo creo que cuando se tienen unos objetivos claros y constancia, se hace, a la larga, la gran diferencia. Asimismo, sostengo la idea de que disfrutar lo que hacemos es fundamental para realizarlo con excelencia.

El liderazgo ni se estudia ni se aprende: se ejerce o no se ejerce. Hay una gran diferencia entre mandar y liderar, cualquiera puede mandar, pero liderar es tratar de sumar y uno de los elementos más importantes que debe tener un líder de verdad, a mi juicio, es humildad. Esa es una de las características que buscaría en un líder. Además de la capacidad de interpretar los tiempos y ser coherente entre acciones y palabras que son cualidades esenciales de un líder auténtico.

“

El liderazgo ni se estudia ni se aprende: se ejerce o no se ejerce.
Hay una gran diferencia entre mandar y liderar, cualquiera
puede mandar, pero liderar es tratar de sumar y uno de los
elementos más importantes que debe tener un líder de verdad,
a mi juicio, es humildad.

La vida es una carrera de resistencia

Las dificultades no son una novedad, nadie vino a este mundo para que las cosas le salgan bien y bonitas desde el primer día. Pienso que hay que estar consciente de que todo está cambiando a diario y tratar de entender al mundo, al país, a la empresa donde uno está, y a la gente con la que se trabaja e intentar adelantarse; e ir implementando los cambios.

A los jóvenes emprendedores y estudiantes, les insto a adoptar la constancia como el pilar fundamental para alcanzar sus objetivos. Incluso ante ideas brillantes y una formación excepcional, la constancia y la disciplina son las claves del éxito a largo plazo.



Categoría Empresario Máster



Año de fundación 1925



Sede central Caracas



Número de empleados 3.301



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -



CATEGORÍA EJECUTIVO DEL AÑO 2021

- ▶ Andrés Miguel Chumaceiro Villasmil
Negocios y Marcas de Ron (AC) Santa Teresa
- ▶ Luis Emiro Montero García
Sodexo Venezuela
- ▶ Scarlet Salazar Cabral
Centro de Salud Santa Inés
- ▶ Francisco José Sanáñez Carrasquero
Empresas PMC

Categoría
Ejecutivo
2021

“EN SANTA TERESA
MIRAR AL OTRO
MULTIPLICA
**LA CREACIÓN
DE VALOR Y LA
EXCELENCIA**”

Por Luis Vicente García

A portrait of a middle-aged man with a receding hairline, smiling. He is wearing a dark blue blazer over a white collared shirt. The background is a dark blue gradient with some geometric shapes and a dotted line.

● Andrés Miguel
Chumaceiro Villasmil

Director de Negocios y Marcas
de Ron (AC) Santa Teresa



Soy un zuliano que llegó a Caracas a estudiar Derecho con la idea de hacerse su propia ruta de vida. Me gusta mucho pensar en el futuro. A veces, en el equipo se ríen de mí porque llego a las actividades que preparamos en Santa Teresa y me ven moviéndome de un lado a otro; supongo que piensan que estoy afinando cosas del evento, pero en realidad lo que hago es reflexionar sobre los tres que vienen.

Me gusta soñar con el futuro y construirlo en el presente. Es como una combinación extraña entre aire y tierra, entre sueño y acción. Se trata de una continua búsqueda de consonancia para que lo que haga tenga un sentido que esté alineado con mis principios y valores.

El 1 de marzo de 2022 cumplí 15 años en Santa Teresa. Empecé como Gerente de Asuntos Legales. Al cabo de un tiempo, se creó la Dirección de Asuntos Públicos y así la Gerencia de Asuntos Legales se convirtió en una Dirección que pasó a manejar la Seguridad, la Fundación Santa Teresa, el Proyecto Alcatraz, el relacionamiento con todos los principales *stakeholders* y las comunicaciones.

Aquello me permitió descubrir, por ejemplo, el mundo del Proyecto Alcatraz desde un abordaje muy distinto al dogma de crimen castigo para el que estaba formado, y aprender a relacionarme con el valor del perdón y la justicia restaurativa para poder contribuir a generar una nueva vida.

Un trabajo colorido de excelencia

En el desempeño de mi cargo tengo que ir a Tocarón el lunes y, de repente, atender alguna situación de suministro en la Hacienda Santa Teresa el martes, y el jueves subir a un avión para visitar a la gente de Bacardí en Madrid, y el sábado reunirme con los aliados globales de distribución, es un dinamismo que le da mucho colorido al trabajo.

Tengo como una suerte de afición-compulsión por la excelencia, soy enemigo de la mediocridad y de

quienes aspiran a una transformación sin ser capaces de transformar su entorno inmediato. En el país todos los días hay crisis y esas crisis nos obligan a movernos por distintas esferas.

Santa Teresa me da constantemente la oportunidad de poner las manos sobre el suelo: es el regalo de la humildad, el regalo de darme cuenta de que no soy más que nadie, así me siento cuando entro a un centro de privados de libertad o me encuentro con el testimonio de transformación de un muchacho que fue capaz de desafiar la violencia y la oscuridad y dar el paso hacia la virtud.

Jugar rugby y sacar el pecho en medio de la crisis

En un momento dado hubo una reorganización y me ofrecieron la Hacienda Santa Teresa, que terminó siendo una experiencia que coincidió luego con el lanzamiento de "Jugamos rugby, hacemos rugby", y quienes manejaban el *marketing* nos pidieron que al cabo de dos meses toda la visita a la hacienda se homologara con ese nuevo posicionamiento, fue algo muy retador. Me tocó idear unas rutas apalancadas en los valores del rugby y en los de la compañía que le permitieran al visitante entender un proyecto que todavía es uno de los productos más vendidos de la marca.

Más tarde, a la Dirección la sucedió la Unidad de Negocios Venezuela, que llevaba el trabajo en el país más todo lo que dirigía antes. En la UNV se inició un camino espectacular de pasantía en *marketing* y creamos una propuesta que sostenía: "Cualquiera que sea tu reto, cualquiera que sea tu historia, saca el pecho". Era un mensaje épico: un miembro del proyecto Rugby Club iba entrando a la hacienda y narraba lo que a él le había enseñado el deporte.

Estar en esta empresa es una bendición porque es una compañía que palpita con unos valores que son estandartes del alma de la marca, de la nobleza de Santa Teresa, incluso más allá de los Vollmer, y hace que en todas partes se respire un aire de familia.



En 2019 la pandemia nos obligó a reinventar absolutamente todo nuestro proceso de mercadeo. Decidimos lanzar la propuesta “Reto saca el pecho” para invitar a los jóvenes a que formularan algún proyecto y la marca se comprometía a estimularlos con un incentivo económico que les sirviera de capital semilla para arrancar. Se presentaron a concurso 1.200 iniciativas de emprendimiento de negocio y social.

Una pandemia entre premios y promociones

En 2018 mostramos las imágenes nuevas de Gran Reserva y Linaje, y en 2019 presentamos al país otra propuesta de imagen de Santa Teresa 1796 homologándola con la del mundo. Ya en 2016 la habíamos lanzado en el mercado americano y, en 2017, en alianza con Bacardí, en el resto del globo, pero no lo habíamos hecho aquí. Nos dedicamos a eso pensando que el venezolano nunca iba a renunciar a su aspiración de ser global y que, más bien, agradecería y se abocaría al producto. Y así fue al punto de que hoy día es líder del mercado de rones Súper Premium y busca reclutar consumidores de otras categorías.

En 2019 la pandemia nos obligó a reinventar absolutamente todo nuestro proceso de mercadeo. Decidimos lanzar la propuesta “Reto saca el pecho” para invitar a los jóvenes a que formularan algún proyecto y la marca se comprometía a estimularlos con un incentivo económico que les sirviera de capital semilla para arrancar. Se presentaron a concurso 1.200 iniciativas de emprendimiento de negocio y social.

En el ínterin, en plena pandemia, lanzamos una botella de alcohol antiséptico en cuestión de 10 días, una estrategia que alcanzó un éxito rotundo. También en 2020 me encargan todas las líneas de ingresos de la organización y trascender del *marketing* nacional al global, como parte del equipo con Bacardí que dirige la marca en el mundo, y buscando todo el proceso de curaduría de nuestra Firma ante esa gran plataforma.

A través de una propuesta que se llama “Rum the Talk” logramos reclutar a egresados del Proyecto Alcatraz o de nuestras iniciativas de transformación, para que se convirtieran en embajadores de las marcas Santa Teresa 1796 en el mundo. A tal fin, pasaron por una formación de más de 1.000 horas en toda la cadena de valor, el proceso fabril y la artesanía detrás de 1796, que incluye oratoria, psicología y modales para poder hablar de las tensiones de su vida.

Yo creo que la creación de valor es una gesta que tiene que ser reivindicada en el país urgentemente. Se trata de crear valor con propósito, que para mí cristaliza en la transformación que ocurre por el hecho de la multiplicación, la suma de resultados positivos para la sociedad en lo económico y en lo humano, en lo estético y en lo cultural.

Hoy somos 444 personas. Nosotros hemos sido bisagra entre el pasado y el futuro y esperamos que las nuevas generaciones sean las multiplicadoras de valor, constructoras del puente.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1796



Sede central Caracas



Número de empleados 444



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 5ª generación

Categoría
Ejecutivo
2021

“LA NUESTRA
ES UNA LABOR
SIGNADA POR
**LA ANTICIPACIÓN
Y LA CREATIVIDAD
PARA EL BIEN
COMÚN**”

Por Luis Vicente García

● Luis Emiro
Montero García

CEO de Sodexo Venezuela



Interesado por comprender los aspectos económicos de la Venezuela de los años noventa, estudié Economía en la Universidad Católica Andrés Bello (1997) y me especialicé en Finanzas por el IESA. En adelante, complementé mi actividad profesional con la docencia tanto en pregrado como en postgrado en la UCAB (Profesor del Año 2009) y en la Universidad Metropolitana.

Administrar una operación multinacional en el país fue una oportunidad que me presentó Sodexo Venezuela el 13 de marzo de 2017. Arranqué en una organización con una composición salarial de 70 % beneficios, 30 % sueldo, y donde esta industria representaba 30 % de la liquidez monetaria del país, estamos hablando de flujo de dinero. Comenzamos ofreciendo soluciones basadas en *vouchers* o tickeras que podían canjearse por bienes y servicios en establecimientos afiliados.

Tan pronto como el 30 de abril de 2017 se lanza el decreto de otorgamiento del beneficio de alimentación en efectivo o por nómina, en el marco de la emergencia económica del momento. Yo me encontraba en Brasil exponiendo el plan estratégico, cuando recibo la noticia. Para todo el grupo que estaba reunido allí, el mensaje era: se acabó el negocio. Y Venezuela era uno de los países más grandes de Sodexo a nivel mundial.

Regresé de inmediato al país para construir un plan de acción con mi Comité Ejecutivo, y procurar calmar la ansiedad que esta situación implicaba para nuestra gente. El plan estuvo comandado y ejecutado 100 % por Venezuela. Aplicamos un proceso que en la banca se conoce como *cash management*, pero canalizado a través de una empresa certificada. A 18 días de publicado el decreto, lanzamos al mercado Alimentación e-Pass como solución digital que atendía el requerimiento de la ley, un producto completamente diferenciador que nos permitió mantenernos. Una cosa es reaccionar y otra es anticipar. El aprendizaje fue la anticipación.

La innovación es parte de la cultura de Sodexo

Sodexo fue fundada en Marseille, Francia, por Pierre Bellon en 1966. Construyó su crecimiento bajo los principios que unen a más de 400.000 empleados a nivel mundial en tres líneas de negocio: On Site (Comedores), Benefits and Rewards (Beneficios e incentivos) y Personal Home Services (Servicios de cuidado personal). En Venezuela comenzó operaciones en 1992 como empresa pionera en la prestación de beneficios de alimentación e incentivos al personal. Actualmente Sodexo Venezuela es 100 % de Sodexo Pass International.

Entre 2017 y 2019 diseñamos espacios de cocreación donde cada aporte se valoraba, sin importar áreas o niveles de cargos. Empezamos con un “Jardín de ideas” donde se discutían problemas puntuales y se diseñaban iniciativas que dentro de los mismos equipos multidisciplinarios se iban decantando, garantizando que cada estrategia fuera discutida, consensuada. Asimismo, se introdujo el concepto de los “Embajadores del Engagement” fomentando el espíritu emprendedor y el trabajo en equipo, abonando el camino para el proceso de transformación digital que vendría en breve. Esto se convirtió en una cultura de trabajo que practicamos en cualquier espacio físico o virtual.

En 2019, cuando hubo el apagón de marzo, la crisis energética nos llevó a crear un plan de contingencia con el que pudimos trabajar de forma remota. Así que adelantamos nuestra transformación digital, lo cual nos permitió anticiparnos a esquemas de trabajo remoto que demostraron su efectividad desde el inicio de la pandemia por la COVID-19. El fin de semana antes del decreto, una doctora se encargó de dar formación al personal; luego, validamos que todos tuvieran su laptop, su bam los que no tenían conexión de internet en su casa, teléfonos disponibles, etc., y seguimos con nuestras operaciones.

“

Estamos todos en una misma comunidad y he tratado de que mi liderazgo sea lo suficientemente fuerte, inspirador, inclusivo y democrático para llegar al objetivo trazado. Fomento la familiaridad y la solidaridad remando todos hacia un mismo lado. El optimismo y la esperanza en un futuro mejor son parte de mi ADN.

Nosotros habíamos iniciado el cambio de core. En 2019 desmontamos un sistema que funcionaba sobre un proceso de *vouchers* y tickers de papel, porque no existía demanda, y evolucionamos a tarjetas, pero después se imponía estar escalable a nivel de producto y definitivamente llegar a la nube. Y nos fuimos a la nube: en plena pandemia lanzamos nuestra solución digital Talento E-Pass Móvil con una comunicación 100 % digital a través de Instagram Live, y también lanzamos Talento E-Pass Multimoneda como solución a los incentivos que se otorgan a los trabajadores del país en moneda extranjera. Nuestra anticipación nos permitió lanzar dos productos digitales diferenciadores en el mercado. El tema de la innovación es, pues, un aspecto cultural de Sodexo Venezuela.

hacerlo. Durante la pandemia, a mi hijo de 12 años le diagnosticaron diabetes tipo 1. Estuve emocionalmente desconectado por un mes. Él me dio una lección cuando me dijo: “Papi, yo me inyecto y ya está”. Y en la empresa me recordaron que también tenía derecho a quebrarme. Fue un apoyo vital para mí.

Estamos todos en una misma comunidad y he tratado de que mi liderazgo sea lo suficientemente fuerte, inspirador, inclusivo y democrático para llegar al objetivo trazado. Fomento la familiaridad y la solidaridad remando todos hacia un mismo lado. El optimismo y la esperanza en un futuro mejor son parte de mi ADN.

Las crisis obligan a cambiar el chip

Los cambios de 2017 a 2019 implicaron una gran reducción de plantilla, eliminamos la planta de papel y todos nos “arremangamos”, nos hicimos una organización horizontal y aprendimos que debíamos pensarnos como una *startup* y, en especial, anticiparnos. Las crisis nos enseñaron que hay que cambiarse el chip si queremos avanzar. El concepto de agilidad se hizo una cultura en la organización desde la parte más humana que metodológica.

La creatividad basada en el bien común ha hecho que el diseño de nuestros productos siempre se base en criterios de equidad, ética y valores sociales que propicien la calidad de vida del venezolano. Pese a la situación que se vive en el país y la escasez de recursos, hemos incentivado actividades de voluntariado con instituciones que atienden niños en zonas populares caraqueñas para apoyar a esa población tan necesitada.

Yo he procurado mantener cierta estructura sobre la base de la planificación y la ejecución. Si se planifica y no se ejecuta, todo se queda en un boceto; si se ejecuta, pero no se planifica, no se sabe para dónde se va. Pero ha habido momentos en mi vida en los que no he podido



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1992



Sede central Caracas



Número de empleados 35



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Ejecutivo
2021

**“SOMOS UN
CENTRO DE SALUD
INNOVADOR
EN EL ESTÁNDAR
DE TRATO
AL PACIENTE”**

Por Luis Vicente García

● Scarlet Salazar Cabral

Directora General del Centro
de Salud Santa Inés UCAB



Soy una persona común y corriente y me considero muy afortunada por las experiencias que he vivido, por la gente con la que me he relacionado, por los estudios que he podido hacer y por los trabajos que he tenido que desarrollar; también por vivir en este país y ayudar a quien lo necesita, y por ser madre, esposa, compañera, hermana.

Desde muy joven quise estudiar Medicina y me fui a Mérida; pasé seis años maravillosos en esa ciudad tan bella. Cuando me gradué me costó un poquito relacionarme con los pacientes adultos, porque pensaban que, por ser muy joven, no tenía experiencia y, probablemente, por eso no era una buena médico. Luego, en una decisión un poco intuitiva, realicé mi postgrado en Pediatría, y fue una de las elecciones más extraordinarias que he hecho en mi vida.

En la Medicina lo intuitivo cuenta, o sea, el sentido común, querer hacer el bien por encima de todo y hacer las cosas bien. Tal vez en eso coinciden la formación médica y la gerencia en salud, algo que tendría que ser común a las demás carreras porque todos deberíamos estar orientados hacia la solidaridad social.

En relación con la posición que ocupó en el Centro de Salud Santa Inés tengo que señalar que en la Facultad de Medicina no nos enseñan a gerenciar. A las autoridades de la Universidad Católica Andrés Bello les gustó la idea de tener a un médico en la Dirección General, alguien que entendiera un poco la dinámica de un espacio de salud y me ofrecieron el cargo. Entonces me tocó estudiar, formarme.

Comencé a trabajar en este espacio hace siete años (además, presto servicio en un centro de salud en la parte más alta del barrio La Vega, donde hago una labor social que me encanta). Al principio no me sentía preparada, incluso estaba un poquito atemorizada, me preguntaba muchas veces: ¿podré hacerlo, lo podré lograr? No tenía grandes conocimientos sobre recursos humanos o el área contable, administrativa.

Eso hizo que me tocara abrir los ojos, los oídos, todos mis sentidos hacia quienes sí dominaban esos oficios y pedirles ayuda, explicaciones y aprender del desarrollo de sus habilidades. Con el paso del tiempo me fui sintiendo cada vez más segura, comprometida y metida en el ambiente.

Entre jornadas comunitarias y clubes de salud

El Centro de Salud Santa Inés se creó como una iniciativa social en salud de la UCAB en 1999. En ese entonces tenía cuatro especialidades, hoy en día tiene 36, entre médicas y odontológicas, y la idea es que crezca mucho más. Nuestro propósito es brindar un servicio de calidad con excelencia a quienes lo solicitan, gente que incluso no está en capacidad económica de afrontar gastos en clínicas más grandes o de prestigio, personas de muy bajos recursos, entonces nosotros les brindamos una buena atención médica y lo hacemos con respeto a su tiempo, sus necesidades y angustias.

A nuestro personal le enfatizamos que los pacientes deben ser tratados con respeto, tanto si se trata de un gerente de VenAmCham como de una persona humilde que viene de Antímano o Carapita. Todo el mundo debe ser bien atendido, hay que cumplir con sus horarios y expectativas. Si se ofrece un informe en 24 horas, hay que enviarlo. Aquí concentramos todas nuestras energías y esfuerzos en el paciente que viene a Santa Inés. De hecho, nos consideramos como un Centro de Salud innovador en lo tocante a mantener un estándar de calidad en el trato.

Somos 71 empleados más 74 profesionales de la salud que trabajan por honorarios y son nuestros colaboradores directos. Es un personal que constantemente recibe cursos y avances profesionales de relación y crecimiento. Nosotros contamos con el apoyo del Consejo Superior de la Fundación Inés Suárez Planas, que es el ente que maneja el Centro de Salud, y con el respaldo moral y económico de la Universidad Católica.



Como somos servidores de salud, regularmente hacemos jornadas comunitarias, visitamos poblaciones de muy escasos recursos y llevamos los médicos, ofrecemos los exámenes. A los ancianos que no tienen cómo moverse, les enviamos un geriatra; a pacientes con patologías cardiopulmonares o cardíacas, les acercamos el cardiólogo. Prestamos servicios de salud social eficiente y gratuita.

Como somos servidores de salud, regularmente hacemos jornadas comunitarias, visitamos poblaciones de muy escasos recursos y llevamos los médicos, ofrecemos los exámenes. A los ancianos que no tienen cómo moverse, les enviamos un geriatra; a pacientes con patologías cardiopulmonares o cardíacas, les acercamos el cardiólogo. Prestamos servicios de salud social eficiente y gratuita.

En el Centro tenemos una Oficina de Apoyo al Paciente y quien necesita un servicio, pero no le alcanza para hacerse un examen, nosotros podemos completarle el monto, porque hay un fondo para eso. Así que lo ayudamos no solo económicamente, sino también emocionalmente. Aquí siempre estamos inventando, tenemos clubes de salud, hacemos medicina preventiva.

Cuando la ventaja competitiva radica en los precios

El equipo gerencial, el operativo y el área de coordinadores nos reunimos todas las semanas para proyectar mejoras. Con la COVID, por ejemplo, nunca antes habíamos pensado en hacer pruebas de antígeno, pero en una de las reuniones gerenciales alguien dijo que debíamos empezar a practicar las pruebas rápidas, de diagnóstico, e inmediatamente nos pusimos a buscar proveedores y los suministros que se podían requerir y los implementamos.

Tradicionalmente, el Centro tampoco se manejaba con citas y a raíz de la pandemia lo hemos hecho; empezamos con las citas por WhatsApp y por otras redes sociales y eso nos ha dado muy buen resultado. También mandamos a los pacientes los informes por correo electrónico. Siempre aceptamos sugerencias, aunque parezcan descabelladas. Nuestra ventaja competitiva está en los precios, eso para nosotros es vital, porque no tratamos de obtener ganancias grandes por los servicios que, además, tienen una calidad calificada. Esa es una de las fórmulas mágicas que hacen que Santa Inés se mantenga a flote, siempre en alto.

Humildad y solidaridad creo que son mis principales valores, me he esforzado mucho porque mis colaboradores lo sientan. Yo creo que uno tiene que ponerle corazón a lo que hace, hacer las cosas con intensidad, con ímpetu, pero también con mucha integridad. El éxito consiste en llegar a un punto en el que los resultados son palpables. Yo creo que liderar no siempre es estar a la cabeza, sino permitir que otros brillen: como un Director de Orquesta, dejar que ciertos instrumentos se aprecien, conmuevan.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1999



Sede central Caracas



Número de empleados 140



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Ejecutivo
2021

**“HAY QUE GERENCIAR
EL NEGOCIO DE HOY
Y CONSTRUIR
EL DE MAÑANA
SIMULTÁNEAMENTE”**

Por Luis Vicente García

● Francisco Sanáñez
Carrasquero

CEO y Presidente Ejecutivo
de Empresas PMC

Estudie Ingeniería Mecánica porque desde niño me gustaba reparar cosas. Me apasionaba agarrar algo que no funcionara o estuviera dañado y arreglarlo. Además, no hizo daño que me encantara y fuera bueno en Física y Matemática. una visita a una planta cervecera en quinto grado y a otras plantas durante el bachillerato me enamoraron de los entornos industriales. El destino y mi búsqueda me fueron llevando del mercadeo a la consultoría gerencial, de vuelta al mercadeo y, finalmente, a la gerencia general, en situaciones tan distintas como la educación y la industria azucarera. Y a lo largo de todo ese camino, la oportunidad única que dan la gerencia y la consultoría para resolver problemas y optimizar las cosas. Soy un creyente absoluto en el concepto de *serendipity*: si uno está buscando en la dirección correcta, termina consiguiendo algo bueno, porque las cosas van cayendo en su sitio, y no por casualidad. La dirección correcta son las pasiones, el conocimiento gradual de las fortalezas y debilidades propias, y la búsqueda de un propósito. Las tres son personales y hay que ir las descubriendo con el tiempo.

En 2013, luego de la Presidencia del IESA y con un voto de confianza de Gustavo Julio Vollmer y su familia, asumo el reto en Empresas PMC, uno de los principales actores en el sector sucro-alcoholero venezolano y fabricante de los productos Montalbán. Luego de dos décadas entre la consultoría gerencial, las telecomunicaciones y la educación, pasar a la industria azucarera no era ni por lejos una decisión fácil ni natural. Nos tomó varios meses convencernos de que esta movida era la correcta, para la empresa y para mí. Las razones: coincidencia de valores, buen *fit* entre la tarea y mis fortalezas y experiencia, y un bonito reto transformacional. Una oportunidad para arreglar cosas. Y hay que ver si arreglar cosas ha sido el gran reto de la gerencia venezolana luego de tantos años de dificultad económica. Como decía Tyrion Lannister en *Games of Thrones*, hay que tener mucho amor por arreglar "*broken things*" para ser gerente en la Venezuela de estos años.

También pronto supe, una vez incorporado al equipo de Grupo Palmar, que la misión del grupo ha estado y está particularmente centrada en el ser humano, en la gente. Una misión que destaca a la gente en la expresión "Dejar a la siguiente generación (de accionistas, colaboradores y sus familias) una empresa modelo". A la vez, una expresión de mejorar lo recibido y hacerlo con foco en la gente. Eso me hizo clic y me sigue moviendo luego de ocho años. Yo también gravité siempre hacia la gente y he reforzado en mí esa idea de la gente como el centro de la misión. Una misión que pone al colaborador como razón de ser central de la compañía, y de la cual se deriva poder servir mejor a los clientes, a los accionistas, a las comunidades y al ambiente.

Eso me mantiene andando. La capacidad de seguir poniendo todas las energías en transformar, mejorar y resolver problemas con un equipo de colaboradores que se vuelve como familia y crece contigo con cada reto. En nuestro caso, a fin de llevar un creciente portafolio de productos para la

alimentación del venezolano con la calidad y confianza de Montalbán, apoyar al campo venezolano y buscar los más altos estándares de impacto ambiental.

Innovación desde el propósito y una cultura de puertas abiertas

En PMC ha habido necesidad de hacer cambios en el negocio e innovar, por lo menos en tres aspectos en los años recientes: el ingreso de la empresa a categorías de consumo masivo con el lanzamiento de nuevos productos; la resolución de problemas operativos ante un deterioro de los equipos y la disciplina operacional por la dureza económica y la fuga de talento de estos años; así también en el financiamiento y manejo de la caja en un retador entorno hiperinflacionario, multimonedado y con estrechez de financiamiento bancario.

Ante la necesidad de innovar en escalas y contextos distintos, diría que mis contribuciones a una cultura que abrace el cambio en una industria madura como la azucarera han derivado de cinco convicciones: 1) la innovación debe ser halada por una necesidad u objetivo estratégico (propósito), 2) fomentada a través de una cultura o estilo de comunicaciones abiertas y con tolerancia a equivocarse, 3) canalizada a través de un proceso estructurado, 4) conducida con gente con el perfil adecuado, y 5) orientada por una gestión de riesgos calculados con elementos como pensamiento en portafolio y planes de contingencia.

Y en cada uno de estos aspectos, hemos tenido que retar el modelo existente para avanzar. Desde el movimiento interno de gente e incorporación de talento de afuera para emprender nuevos negocios con el perfil adecuado, hasta atrevernos a operar multimonedado ante la necesidad imperiosa del momento, pero acompañados con la construcción de planes de contingencia. Desde adoptar un proceso estructurado para la aprobación y desarrollo de nuevos productos, hasta la flexibilización de los sistemas de evaluación de desempeño y compensación en situaciones de alta incertidumbre como es el caso de nuevos negocios.

Las demandas de la incertidumbre

Quizás uno de los capítulos más complejos de mi vida laboral fue la crisis laboral de Central El Palmar, apenas cuatro meses después de haber asumido la Presidencia. Era una situación completamente nueva para mí y en su resolución exitosa resultaron clave los siguientes factores: la formación de un equipo de alto desempeño, la más alta capacidad de escucha posible, pensamiento sistémico, ponderación de factores muy disímiles y de alto riesgo, y contacto directo con trabajadores y sindicalistas, a pesar del clima violento y de amenaza.



En el camino uno se puede equivocar, pero el propósito y la claridad sobre lo que se quiere lograr es lo que indica si se debe o no correr un riesgo. Yo veo el norte como un magneto, literalmente, que me hala y me mantiene enfocado en los tropiezos a corto plazo. Ante la incertidumbre uno se va a equivocar mucho y por eso hay que contar con sistemas tolerantes a la equivocación.

En el camino uno se puede equivocar, pero el propósito y la claridad sobre lo que se quiere lograr es lo que indica si se debe o no correr un riesgo. Yo veo el norte como un magneto, literalmente, que me hala y me mantiene enfocado en los tropiezos a corto plazo. Ante la incertidumbre uno se va a equivocar mucho y por eso hay que contar con sistemas tolerantes a la equivocación. Yo le exijo a quien está operando una planta azucarera que tenga un factor de rendimiento de 108.5 y eso es demandante, no hay margen de error, por tanto, en esa meta soy absolutamente inflexible en su cumplimiento y en mis sistemas de compensación. Pero si se trata de lanzar nuevos productos (seis por año), entonces, hay que estar dispuesto a equivocarse y contar con un portafolio en el que algunos productos son tiros seguros, pero otros se van a caer. Por eso creo en la tolerancia al fracaso. Una expresión japonesa dice: el éxito es caerse siete veces y levantarse ocho, y el mundo de incertidumbre en el que vivimos en particular es así.

Abrazo la meta y me niego a abandonar el sueño

Quizás una de las paradojas de mi estilo gerencial es que creo, quiero y trabajo con la gente, pero a la vez soy duro. Todos los que han trabajado conmigo a lo largo de más de 30 años de carrera profesional seguro me describirían como alguien exigente y a veces intolerante. Llego a un sitio y abrazo el propósito y las metas, o ayudo a construirlos. Y una vez claros, los abrazo y me aboco a trabajar con el equipo en alcanzarlos, me agarro a eso con fuerza, me niego a abandonar el sueño, entonces me vuelvo exigente, porque el reto de perseguir una meta de largo plazo y vivir con las dificultades del corto plazo es difícil.

Soy un convencido de que siempre, por distintas razones, hay que gerenciar el negocio de hoy y construir el de mañana simultáneamente. A veces es por disrupciones de la industria por tecnología, cambios regulatorios o nuevos competidores. A veces es por *shocks* económicos como el venezolano de años recientes que dejan al parque industrial obsoleto, las plantas sobredimensionadas y la competitividad herida. A veces es por cambios en los patrones de consumo. Pero sea cual fuera la razón, en tiempos modernos, dinámicos e inciertos, la labor de la gerencia es cada vez más de atención bifocal: el hoy y el mañana. Y esto es una fuente de reto y estrés. Así que cuando aprieto, no lo hago por mal, sino por esa búsqueda de resultados en dos ámbitos: hoy y mañana.

Fomento un estilo comunicativo abierto, horizontal y participativo, con inversión en procesos robustos de gestión del talento (evaluación, compensación y manejo de consecuencias); también con oportunidades para la gente siempre que el perfil sea adecuado, pero con acción firme y oportuna ante la necesidad de cambios y remociones. Creo en el *feedback* y el *coaching* frecuentes. Mi ángulo personal, con mi buena dosis de exigencia, ha sido de mucho afecto genuino, *coaching* y humor a mi manera, porque soy serio. Aprieto, pero respeto.

Hay sueños de sueños. Uno de los sueños que jamás abandonamos en PMC en estos años es la mejora de las comunidades en las que operamos, otra meta muy retada por la crisis económica de años recientes. Sobre la historia de compromiso social del Grupo Palmar y las familias fundadoras de Empresas PMC, integramos esa labor de décadas en un programa que se llama Construyendo Esperanzas, cuyo foco central es la educación y, por la crisis en Venezuela, la atención nutricional de los niños en edad escolar. Además, acompañamos el tema de salud en ambulatorios en varias de nuestras comunidades, en cuyos municipios somos orgullosamente el empleador privado más grande en muchos de los casos. Y ese compromiso, con trabajadores, sus familias y nuestras comunidades es, sumado al servicio de nuestros clientes, la principal razón para seguir soñando, para seguir resolviendo y, por qué no, para seguir apretando.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 2014



Sede central Caracas



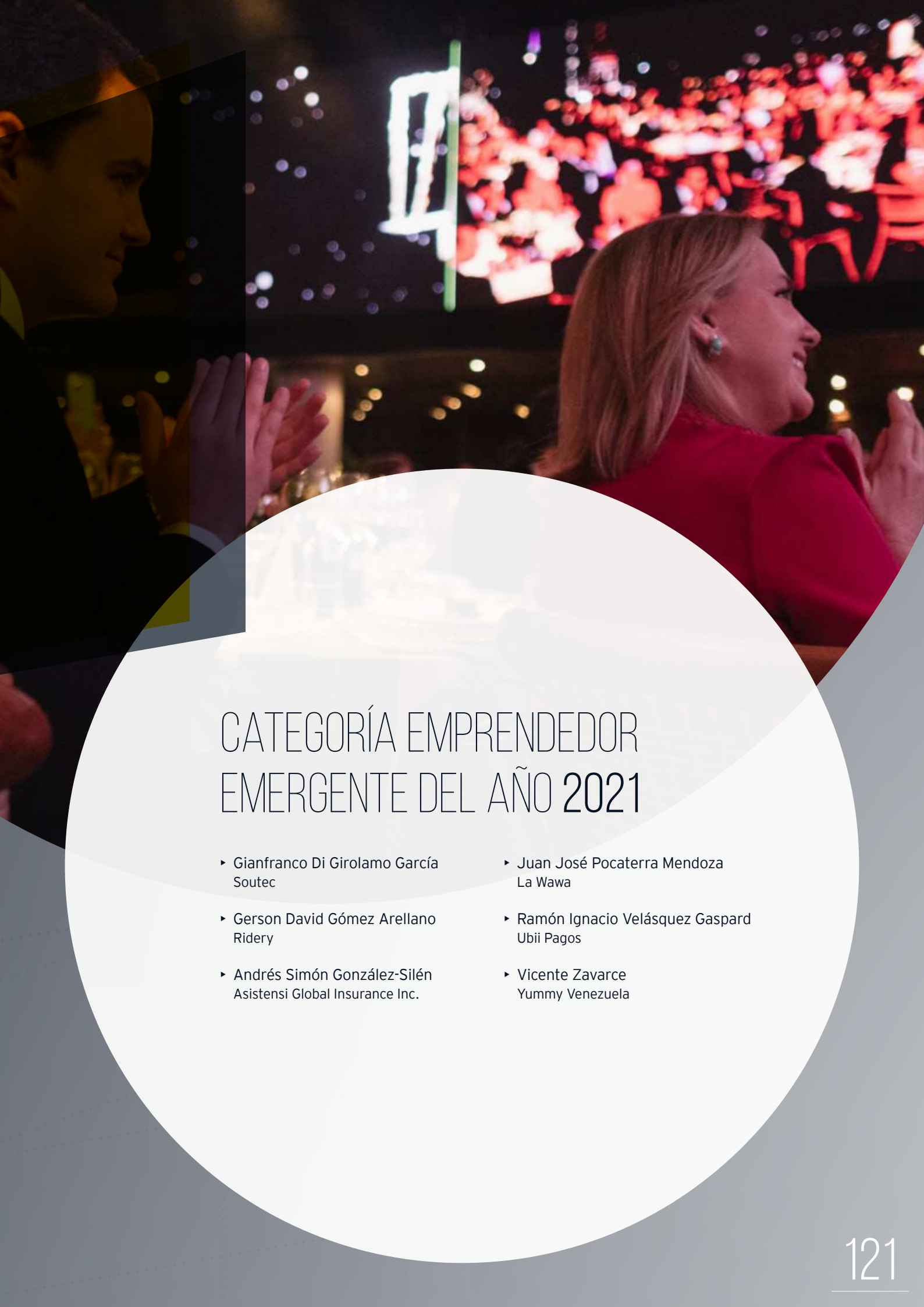
Número de empleados 1.100



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 1ª generación



CATEGORÍA EMPRENDEDOR EMERGENTE DEL AÑO 2021

- ▶ Gianfranco Di Girolamo García
Soutec
- ▶ Juan José Pocaterra Mendoza
La Wawa
- ▶ Gerson David Gómez Arellano
Ridery
- ▶ Ramón Ignacio Velásquez Gaspard
Ubii Pagos
- ▶ Andrés Simón González-Silén
Asistensi Global Insurance Inc.
- ▶ Vicente Zavarce
Yummy Venezuela

Categoría
Emprendedor
Emergente 2021

“TENEMOS UNA
ALTA CULTURA DE
DIGITALIZACIÓN:
**NUESTRAS
HERRAMIENTAS SE
BASAN EN SISTEMAS
COLABORATIVOS**”

Por Luis Vicente García

● Gianfranco Di Girolamo
García

Cofundador y
CEO de Soutec



Estudié Ingeniería en Telecomunicaciones y luego hice una especialización en Telemática (Universidad de Carolina del Norte), pero desde chamo siempre tuve esa vena de emprendedor e hice muchas cosas, incluso fui modelo durante tres años (con Giovanni Scutaró). Después trabajé con las empresas más grandes de Venezuela instalando comunicaciones unificadas, hasta que un día recibí una llamada del Concejo Nacional de la Judicatura de Ecuador para un proyecto que involucraba también labores en Estados Unidos, y en el que coincidí con Julián Pinzón, Ingeniero en Telecomunicaciones, mi socio.

Lo siguiente fue lanzar juntos Soutec US (Soluciones de Última Tecnología) en 2014. Para expandirnos a Venezuela, incorporamos al Ingeniero Electrónico Carlos Silva, quien antes había sido mi tutor y compañero de Implementación. Luego lanzamos Soutec Colombia (2015), México (2016) y Ecuador (2020).

Soutec provee servicios administrados en el área de la tecnología de la información (TI), redes y comunicaciones, que incluyen desde consultoría hasta el diseño específico de soluciones, la compra y procura de equipos y *software*, la instalación y configuración; nos enfocamos en el soporte y administración.

Tengo la dicha de contar con las certificaciones de mayor rango a nivel mundial en mi área y aspiramos a posicionarnos como una de las empresas más fuertes de Cyberseguridad en la región.

Una estructura con la visión puesta en el desempeño

La visión de Soutec es: "Ser la empresa integradora de soluciones tecnológicas más admirada por su gente, su desempeño y su contribución para un mundo mejor". Contamos con tres unidades de negocio: la venta de productos (equipos y materiales, *softwares*, licencias y contratos de servicios de marcas como Cisco, Microsoft, Fortinet, Samsung, Lenovo, HP, Dell, Logitech, entre

otras); venta de servicios de implementación de llave en mano, y venta de servicios de soporte.

Desarrollamos los proyectos *in house* con nuestro equipo de más de 90 ingenieros certificados en las distintas tecnologías que ofrecemos; también Cisco nos contrata los servicios de implementación para clientes en LATAM. Asimismo, manejamos los marcos de *Business Continuity* (BC), *Disaster Recovery* (DR), *Data Loss Prevention* (DLP), además de legislaciones de cumplimiento y privacidad de datos como PCI e HIPPA.

La universidad corporativa y un core que cuida el ambiente

Hay varias ventajas que resaltan a Soutec como diferenciador en el área.

En Venezuela somos la única empresa con un esquema de continuidad de negocio robusto que nos permite operar bajo cualquier circunstancia con garantía de disponibilidad actual y futura de talento gracias a la dimensión de nuestra RSE, centrada en el Proyecto U y Soutec University.

Desde el inicio nos enfocamos en construir Soutec University como parte de nuestra cultura organizacional y ética; se trata de una universidad corporativa que forma profesionales 360 grados. Contamos con un módulo especial dedicado a la cultura e impartimos cursos que van desde Meditación, Coaching Ontológico, Liderazgo, Comunicación Efectiva y Afectiva hasta Ética. Siempre les recordamos a los clientes que confiarnos sus proyectos es aportar a la capacitación de las nuevas generaciones de profesionales que harán vida en Venezuela.

Soutec University nos ha permitido ser disruptivos en la retención de personal y crear nuestro semillero. Somos 150 colaboradores con un alto nivel de permanencia y una gran experticia. De hecho, logramos índices de ambiente laboral y satisfacción de nuestros clientes (NPS) en segmentos triple A que rondan cada año entre 85 % y 95 %.



Soutec University nos ha permitido ser disruptivos en la retención de personal y crear nuestro semillero... De hecho, logramos índices de ambiente laboral y satisfacción de nuestros clientes (NPS) en segmentos triple A que rondan cada año entre 85 % y 95 %. Además, creamos el Proyecto U (nominado a los World Summit Awards 2018) para facilitar la curva de aprendizaje en la experiencia de campo de los futuros integrantes de nuestra área de experticia.

Además, creamos el Proyecto U (nominado a los World Summit Awards 2018) para facilitar la curva de aprendizaje en la experiencia de campo de los futuros integrantes de nuestra área de experticia. Ampliamos el alcance de las prácticas tradicionales y nos sumergimos en los centros de estudios para hacer realidad el proyecto, todo guiado por ingenieros experimentados de Soutec (*ad honorem*). A tal fin donamos dos laboratorios de Telemática, uno a la Universidad Católica Andrés Bello y otro a la Universidad Simón Bolívar.

Por otra parte, produjimos un verdadero impacto ambiental desde nuestro *core business* en el diseño y arquitectura de soluciones. A partir de 2021 lo pusimos en práctica en dos trabajos emblemáticos: *upcycling* para la actualización de una de las clínicas más importantes de Venezuela, que nos llevó a reutilizar el cableado analógico de telefonía para pasar una señal de datos digital que permite actualizar a un sistema de telefonía IP evitando cablear más de 500 habitaciones. El segundo fue la solución de IP TV para el sector hotelero, que implicó el ahorro de 12.6 km de cable coaxial y alrededor de 2.6 km de tuberías para 370 televisores del hotel.

El norte es desarrollar inteligencia artificial para que la misma herramienta pueda empezar a levantar alertas y generar recomendaciones basadas en las mejores prácticas de *business continuity* y *disaster recovery*.

Nos hemos encargado de verticalizar nuestras soluciones. Si bien la infraestructura de redes, comunicaciones e IT son transversales para todas las industrias, gracias a la transformación digital esta tecnología se convierte en un elemento clave con miras al aumento de los *business outcomes* de nuestros clientes. Nos especializamos en hablar el idioma de cada industria y entender cómo la tecnología puede potenciar cada una de estas verticales específicas además de estudiar sus distintos marcos regulatorios y de seguridad para garantizar el cumplimiento.

El norte es desarrollar inteligencia artificial

Soutec nace con una alta cultura de digitalización: todas nuestras herramientas se basan en sistemas colaborativos. Creamos el Departamento A&I (Application & Information) para la construcción y desarrollo de un ecosistema de aplicaciones que está implementado 100 % en la nube.

Desde 2018 empezamos a desarrollar nuestro portal para clientes y evolucionamos hacia un único *site* que ofrece la gestión de toda la infraestructura de TI, redes y comunicaciones, con inventarios de equipos y servicios, documentación actualizada e, incluso, damos una visual del OPEX y CAPEX en función de la renovación de contratos, servicios, actualización y futuros proyectos.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2014



Sede central Caracas



Número de empleados 141



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Emergente 2021

**“CREAMOS LA
PRIMERA APP DE
MOVILIDAD DE
VENEZUELA
DESARROLLADA
SOBRE UN MODELO
DE ECONOMÍA
COLABORATIVA”**

Por Luis Vicente García

● Gerson David
Gómez Arellano

Fundador y CEO de Ridery



Yo he dedicado toda mi vida a emprender; en el tiempo lo he sistematizado un poco más y en un momento descubrí que lo que me mueve es construir productos que la gente utilice y disfrute.

En 2005 desarrollé mi primera página web para vender libros escolares, un proyecto que escaló con los años a una gran empresa de *e-commerce* que manejaba distintas líneas de negocios. Después emprendí con un *marketplace*, Hecho en Venezuela Store, una página web que al principio ofrecía solo productos venezolanos. Pivoteé el negocio muchas veces hasta que se convirtió en una tienda física donde estaban desde las hamacas de los tejedores de Lara hasta los chinchorros de moriche de Delta Amacuro. Hoy es la mayor plataforma de venta de productos típicos locales. En 2015, 2016, 2017 todo el mundo se quería ir, y yo estaba en Tintorero buscando hamacas. Luego la delegué en nuevas generaciones. Obviamente no fueron años de muchas retribuciones económicas, el país estaba bien golpeado, pero sí obtuve mucho *know how*.

Finalmente, lo que yo estaba esperando desde 2005 era el *boom* del *e-commerce* en Venezuela. Entonces, junto con Ramón Rodríguez, compañero de estudios en la universidad, que tenía experiencia en aplicaciones y era de una familia proveniente del mundo automotriz, decidí montar una plataforma de movilidad como una solución a las carencias en el transporte público y privado, la falta de unidades disponibles, la inseguridad y la poca transparencia en los precios. Así nació Ridery en 2021.

Más de 200.000 traslados al mes a cargo de 120 personas

El crecimiento ha sido impresionante. Nosotros arrancamos el 15 de marzo y el primer día hicimos 10 viajes, yo no podía creer que 10 personas hubieran descargado la aplicación. En los primeros 15 días realizamos 600 traslados. A partir de ahí, empezamos a invertir mucho más en la empresa, porque vimos que podía escalar. En julio estábamos en 20.000 desplazamientos al mes y teníamos ya casi 1.000 conductores. A los nueve meses logramos ofrecer servicios que van desde el más lujoso en

camionetas blindadas hasta uno de motos que ha resultado ser una gran solución para personas de bajos ingresos.

Además, vivimos un hito histórico: una banca de inversión venezolana, Grupo Fivenca, compró una participación en Ridery, y así alcanzamos más de 100.000 viajes en diciembre. Ahora estamos en más de 200.000, ha sido un crecimiento exponencial. De ser cuatro personas cuando arrancamos, ahora somos más de 120.

Ridery es una empresa que ha obtenido una gran validación de mercado. A pesar de haber arrancado en medio de la pandemia, hemos podido expandir el modelo a otras seis ciudades con mucho éxito y estamos empeñados en seguir cubriendo este gran espacio de más de 30.000.000 de personas.

Una app para viajes con conductores certificados

En esencia, Ridery es la primera *app* de movilidad de Venezuela, desarrollada sobre un modelo de economía colaborativa, que busca conectar a personas que desean moverse por la ciudad o el país con gente dispuesta a prestarle el servicio.

Nuestro proceso de certificación de conductores es innovador respecto a la competencia. Nosotros operamos en un concesionario, así que el carro es revisado por mecánicos. Tras pasar ese filtro, al conductor se le hace un examen psicotécnico y si lo libra bien, se le piden todos los documentos: antecedentes penales, licencia, cédula. Luego se le da un curso en el que más allá de aprender a usar la *app*, se le habla sobre el servicio al cliente, el espíritu emprendedor, la pasión por Venezuela, que son nuestros valores. Finalmente presenta un examen.

Con ese proceso de certificación de conductores, transparencia en la tarifa y una flota de más de 7.000 conductores hemos podido alcanzar más de 500.000 usuarios registrados y, además, empezamos a innovar en sectores como el de encomiendas, traslados colectivos, carga, entre otros.

“

Creo que incorporar un estilo creativo guiado por metodologías como *Lean Startup* para hacer avanzar una idea, *Scrum* para gestionar tareas de manera ágil, y acompañado por un equipo financiero y legal, ha permitido que podamos avanzar en entornos no convencionales como Venezuela. El emprendimiento normalmente no está relacionado con perfección sino con validación de hipótesis e ideas y con ciclos interactivos, de rodar y equivocarte y aprender y poder construir.

Las ganas de dejar una huella en el país

Nuestro propósito es “Poner en marcha a Venezuela” y eso para mí, más allá de trasladar a una persona de un punto a otro, tiene que ver con las historias que están detrás de las experiencias de Ridery. Hemos tenido, por ejemplo, un conductor que es odontólogo y con Ridery pudo terminar de construir su consultorio; también hay estudiantes que con el carro de su mamá trabajan y se han podido pagar la universidad.

Por el lado de los pasajeros las historias son infinitas, desde mujeres que han usado Ridery para ir a dar a luz, hasta personas cuyas mascotas han sufrido algún accidente y han podido salvarlas al llevarlas a tiempo al veterinario, gracias a la aplicación.

Ridery entra dentro de un modelo de negocios que se denomina *scale up*, que es el siguiente paso luego de que un *startup* consigue validación de mercado o lo que llaman algunos *product-market fit*. Es por esto que el equipo debe ser bastante dinámico, abierto a los cambios rápidos, muy tecnológico y con ganas de dejar una huella en el país.

Somos una empresa americana con varios accionistas, inversionistas privados y pronto institucionales. Tenemos un gobierno corporativo integrado por cinco directores en una junta que representa a los socios.

Un liderazgo creativo y metodológico

Nuestra cultura organizacional es apasionada, servicial y de espíritu emprendedor. Cuando empezamos a interactuar con muchos pasajeros, creamos un Centro de Atención al Cliente en el que hoy hay 50 personas atendiendo 24x7 y allí dictamos algunos cursos en los que enfatizamos los tres valores; yo creo que eso permeó en la empresa, o sea, esa pasión por Venezuela se identifica hasta en nuestras comunicaciones. Pero también se siente que hay velocidad, en Ridery todo el mundo está siempre a millón.

Mi estilo de liderazgo es por vocación creativo y esta estructura se ha visto soportada en diversas metodologías. Creo que incorporar un estilo creativo guiado por metodologías como *Lean Startup* para hacer avanzar una idea, *Scrum* para gestionar tareas de manera ágil, y acompañado por un equipo financiero y legal, ha permitido que podamos avanzar en entornos no convencionales como Venezuela. El emprendimiento normalmente no está relacionado con perfección sino con validación de hipótesis e ideas y con ciclos interactivos, de rodar y equivocarte y aprender y poder construir.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2020



Sede central Caracas



Número de empleados 120



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Emergente 2021

“LA SOSTENIBILIDAD
ES LA CAPACIDAD
DE TRASCENDER
**INTERGENERACIONALMENTE
VIRALIZANDO
EL PROPÓSITO**”

Por Luis Vicente García

● Andrés Simón
González-Silén

Presidente Ejecutivo de
Asistensi Global Insurance Inc.



Soy un venezolano hijo y nieto de médicos y, desde que tengo uso de razón, soy médico. Comencé mi carrera al lado de mi padre, acompañándolo al hospital y a las clínicas, viendo cómo él atendía a los pacientes y de alguna manera me pasaba su “arte de la medicina”, que es la parte que tiene que ver con la comunicación humana, con la relación con el paciente. En 2001 empecé a estudiar Medicina en la Universidad Central de Venezuela. A pesar de que Asistenci es un nuevo emprendimiento, la realidad es que forma parte de la evolución natural de Venemergencia, y ambas son obra de la evolución natural de ese niño que iba al hospital con su papá.

Luis Velázquez Díaz y yo, socios en ambos proyectos, siendo estudiantes de Medicina nos dimos cuenta de que las personas que llegaban al hospital Vargas tenían dos características: algunas iban a las tres de la mañana por un dolor de cabeza que tenía tres semanas de evolución, y había otro tipo que iba muy tarde, se trataba de un señor al que su pariente lo llevaba ya sin signos vitales porque no le habían dado reanimación cardiopulmonar.

Esa constatación nos llevó a ofrecer cursos de Primeros Auxilios. Pensamos que, dándole información a las personas para saber cuándo correr al hospital o quedarse en casa, podíamos evitar muchas visitas innecesarias al centro asistencial, lo que repercutiría en una mejor utilización del sistema de salud. Los cursos evolucionaron y se concretaron en Venemergencia, que empezó a ofrecer varios tipos de servicios buscando calidad de vida y disminución de costos.

El primer portal de emisión de pólizas *online*

En 2007 nos graduamos de médicos y empezamos a pensar en cómo aplicar el sistema a nivel masivo, nos enfocamos en el sector de seguros y ahí comenzamos a entender cosas como el riesgo, las necesidades de los asegurados y también de las aseguradoras. Entre las limitaciones que hay en el sistema normal está la edad, alguien con más de 65 años no podía optar por una póliza

de seguro. Y nos preguntamos: ¿y si esa persona pudiera tener una cobertura?

En 2015 teníamos 3.500.000 afiliados a Venemergencia y habíamos probado que el sistema domiciliario con la telemedicina, la atención en casa y una logística con tecnología hecha en casa funcionaba para evitar las visitas innecesarias al hospital. Así que el modelo de riesgo convencional podía modificarse.

Y coincide con que empezamos a recibir llamadas de amigos médicos que estaban en Madrid buscando cómo rehacer su vida después de migrar y nos decían: mira, mi mamá vive en El Cafetal, se siente mal, está vomitando, pero no tiene seguro, no sé qué hacer; la decisión es mandarla a un hospital, donde las condiciones son muy complicadas o que, por favor, le envíes uno de tus médicos de Venemergencia... A partir de allí incluso empezamos a innovar entregando los medicamentos en la casa, desarrollamos un sistema logístico de distribución a nivel nacional.

Eso nos llevó, a partir de 2014-2015, a una senda de emprendimiento para el desarrollo de tecnología de acceso, porque nos preguntábamos cómo conectar a un médico con un paciente en menos de 20 segundos, y cómo crear un sistema de telemedicina que funcionara en los países donde la calidad y el acceso a internet son muy limitados.

Se diseñó un cotizador para digitalizar la selección de riesgo, todo un algoritmo de preguntas planteado a través de un formulario para determinar los elegibles; luego pusimos una pasarela de pagos y la emisión de la póliza, conectando todo eso en una sola página web que comenzamos a probar con una de las aseguradoras más importantes del país, Mercantil Seguros. Y nos convertimos en el primer portal de emisión de pólizas *online*. Después pensamos: ¿por qué no probarlo con estos amigos que están afuera? Y surgió la idea de montar una plataforma en la que se pudiera adquirir un plan de emergencias médicas para las familias en Venezuela de los migrantes.



Tenemos 600 empleados directos y otros 400 indirectos a través de nuestras alianzas. Somos un equipo que se maneja con los valores de los que estamos hechos los venezolanos: el valor del trabajo honesto, la innovación y el foco social. El éxito ocurre cuando la empresa transforma a su equipo y además consigue transformar algo del entorno.

Cuando el éxito se ampara en los valores

Hicimos un estudio para entender cómo podíamos conectar legamente a un migrante en España o Estados Unidos con sus familiares a través de un seguro aprobado por los sistemas regulatorios de América y Europa. Y en 2020, en pandemia, lanzamos Asistensi como un *spin-off* de Venemergencia.

Ya hemos logrado una inversión de casi 20.000.000 de dólares para expandir Asistensi a Latinoamérica y al Sureste Asiático. En 2021 se estableció la operación en el Medio Oriente a través de una sociedad con la oficina privada del Jeque Saeed Bin Ahmed Al Maktoum de la familia real de Dubai.

Tenemos 600 empleados directos y otros 400 indirectos a través de nuestras alianzas. Somos un equipo que se maneja con los valores de los que estamos hechos los venezolanos: el valor del trabajo honesto, la innovación y el foco social. El éxito ocurre cuando la empresa transforma a su equipo y además consigue transformar algo del entorno.

Asistensi le regresará al país sus servicios públicos

Entre los socios nos dividimos los roles. En mi caso, mi responsabilidad es velar por la visión del negocio, las relaciones en cada país con los *stallholders* y atender el propósito en términos de la comunicación del mensaje; mantener a todo este equipo unido, incentivado, motivado, y dar acceso a todas las personas a un sistema de emergencias médicas a nivel global. Entiendo la sostenibilidad como la capacidad de trascender intergeneracionalmente y para ello hay que viralizar el propósito. Creo que dentro de 10 años Asistensi será la empresa que le regresará al país sus servicios públicos.

Nuestras ventajas son: admisión 100 % online; no hay límite de edad en Venezuela, en México y Honduras de 85 años y en Dominicana de 80 (en el mundo los seguros de salud individuales admiten hasta los 65 años); se admiten personas con enfermedades crónicas controladas (hipertensión arterial y diabetes mellitus), y todo ello sobre la base de una infraestructura legal internacional para comercializar pólizas locales de seguros *cross border*, conectando así a los migrantes con sus familias a través de esta forma de remesa funcional.

A través de nuestro sistema Asistensi SOS atendemos a las comunidades de migrantes a nivel global, sin costos, para brindar telemedicina gratuita y de calidad.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2020



Sede central Caracas



Número de empleados 200



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Emergente 2021

**“LA COMPLEJIDAD
DE INNOVAR
EN UN MODELO
OPERATIVO
A TRAVÉS DE
UNA APLICACIÓN
ES MUY ALTA”**

Por Luis Vicente García

● Juan José
Pocaterra Mendoza
Cofundador de La Wawa



Tras conocer y patear toda Latinoamérica sé cómo se mueve la gente de su casa al trabajo en el mundo emergente, y es la misma forma en que nos hemos movido en los últimos 100 años. En Venezuela viajar en transporte público es un asunto de inseguridad y muchísima incertidumbre, no se sabe a qué hora va a pasar la unidad, cuándo uno llegará a su destino. También involucra predictibilidad y confort, que no existen porque en todas las unidades la gente va guindada de la puerta o en una aglomeración brutal.

Yo me gradué en Economía y Derecho en la Universidad Metropolitana. Como emprendedor en el área de la tecnología, creo muchísimo en su poder transformador para solventar ese enorme problema urbano, lo que derivó en La Wawa, entendiendo además que, al final, la productividad del venezolano está ahí. Tenemos un segmento del negocio B2B, o sea, empresas que nos pagan para que sus colaboradores viajen en La Wawa de su casa al trabajo y regresen. Claro, porque, ¿cómo se le puede pedir a una persona que sea productiva si ha tenido que pasar tres horas cayéndose a golpes para poder llegar a su trabajo, y luego de vivir todas esas vicisitudes exigirle que sea amable, que culturalmente crezca con la compañía?

Un ecosistema de alianzas impulsa la economía digital

Cuando lanzamos La Wawa en 2021 como primer sistema de transporte privado con aplicación, pusimos a rodar una unidad de prueba por Caracas para generar una bulla inicial e hicimos una lista de espera con el fin de testear la hipótesis al menor costo posible. Tuvimos casi 25.000 registros en tres meses apenas.

La Wawa ha crecido para ser una referencia de innovación al transformar la movilidad diaria de los caraqueños: supera los 16.000 usuarios (62 % mujeres), realiza más de 40.000 viajes al mes y tiene un crecimiento exponencial con tasas mayores a 400 % mensual en sus indicadores. En el quinto mes de operación continua contaba con 21 unidades,

4 rutas troncales, 11 zonas de cobertura. Aspiramos a manejar el 5 % de la movilidad en el Área Metropolitana.

Somos un servicio que impulsa la economía digital, el *cashless*, la gente está dispuesta a adquirir su pasaje y aun los planes de suscripción "Infinity" que pueden asegurar una semana, 15 días o un mes de uso de las unidades y viajar cuantas veces se quiera.

Nosotros nos manejamos dentro de un ecosistema de alianzas porque La Wawa implica todo un trabajo de logística en salidas de patio y mantenimiento preventivo y correctivo; hemos realizado convenios con talleres que nos certifican semanalmente las unidades.

Innovar con el foco en la seguridad

La complejidad de innovar en un modelo operativo a través de una aplicación es muy alta. El usuario no está acostumbrado a reservar un asiento, hay que conocer cómo opera esa red de transporte que es una mezcla entre fija y bajo demanda, es súper retador. Ni los transportistas, ni los operadores, ni los equipos de trabajo que construimos estaban preparados para eso, no existía un modelo similar en Venezuela. Entonces, nos tocó educar al equipo y también convencer al usuario para que usara el servicio.

Proveer seguridad es lo más neurálgico, pero con tecnología tenemos la ventaja de identificar al pasajero previamente. Además, en una decisión estratégica, en cada unidad hay una persona que acompaña al conductor y es quien cuida no solo la experiencia del wawero, sino quien valida en tiempo real la identificación de los usuarios y chequea los 30 puestos ocupados, pues nadie viaja de pie. Para mayor garantía, con un botón de pánico se anuncia cualquier percance a la flota de motorizados de PANA. Ahora el reto es cómo ampliar la oferta de puestos, porque la demanda es gigante.

Hemos sido pioneros en la contratación, crecimiento y evolución de personal STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería)

“

Hemos sido pioneros en la contratación, crecimiento y evolución de personal STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática, por sus siglas en inglés). También en la construcción de un modelo de negocio disruptivo y de base tecnológica en un ecosistema sin personas con la experiencia en oportunidades similares.

y Matemática, por sus siglas en inglés). También en la construcción de un modelo de negocio disruptivo y de base tecnológica en un ecosistema sin personas con la experiencia en oportunidades similares.

Un liderazgo visionario y ejemplarizante

El propósito de La Wawa es transformar la experiencia del día a día del usuario; más allá de una aplicación, el sistema es una experiencia. Incluso estamos lanzando un producto junto con Real Seguro, donde todos nuestros usuarios van a estar asegurados contra daños personales. ¡Una persona puede pasar en el transporte público más de 3.28 años de su vida productiva!

Soy un desarrollador de soluciones para impulsar la industria tecnológica y la innovación; desde reducir la congestión en los principales corredores viales de nuestras ciudades mediante los “semáforos inteligentes”, hasta mover diariamente a los caraqueños con La Wawa, todo ha tenido como norte el impacto en los servicios públicos y mejorar la calidad de vida.

Creo que en el ejercicio de mi liderazgo he sido visionario (por el manejo de conocimiento en la aplicación de nuevas tecnologías para empujar la barra al estándar más alto de innovación y vanguardia), ejemplarizante (al frente de iniciativas o acompañando a mi equipo hasta que el resultado se cumple) y entrenador (al impartir nuevas capacidades y crear estrategias de trabajo donde cada uno cumpla un rol específico en pro del objetivo).

Todo emprendimiento requiere coraje

Para mí es absurdo que nuestras ciudades y gobiernos, especialmente la infraestructura más cercana, se manejen sin data real y sin capacidad para tomar decisiones óptimas. Yo estoy enamorado de encontrarle soluciones a esos problemas, lo que implica que se puede tener un modelo de negocios sostenible, con impacto social y con la oportunidad de ser un referente de valor y crecimiento económico para el país.

Yo he promovido el posicionamiento de Venezuela en el mundo como país con capacidad para generar soluciones tecnológicas vanguardistas y de impacto internacional, llevando nuestro nombre como sociedad emprendedora a espacios como el WEF en Davos, a la Casa Blanca con la Iniciativa de Emprendedores Emergentes y a la Asamblea de Gobernadores del BID, entre otros.

Cualquiera emprende, pero es una actividad que requiere de un componente de coraje. No concibo la vida sin riesgos, porque, ¿cuál es la alternativa?, ¿quedarnos como estamos y pasar la roncha y que nuestra calidad de vida no mejore? Si es así, pues no juego.



Categoría

Emprendedor Emergente



Año de fundación

2021



Sede central

Caracas



Número de empleados

82



Tipo de empresa

Corporativa

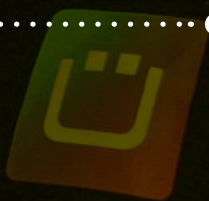


Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Emergente 2021

**“SOY UN ENTUSIASTA
DE LA PROMOCIÓN DE
LA HORIZONTALIDAD
EN LAS ESTRUCTURAS
DE LA EMPRESA”**

Por Luis Vicente García



● Ramón Ignacio
Velásquez Gaspard
Fundador y CEO de Ubii Pagos



Soy Administrador por la Universidad Monte Ávila. Desde temprano quería materializar una idea con valor para pequeños y medianos comercios: ofrecerles herramientas de cobro digitales e incluirlos en el sistema financiero. En 2013 conocí el sistema que les permitiría recibir pagos con tarjetas mediante un lector que se conectaba a un teléfono inteligente y procesaba las transacciones con el banco. En 2016, tras vencer algunas dificultades, logramos al fin vender el modelo de negocio a los bancos y a los entes reguladores.

Fue un año en el que la alta inflación y la devaluación de la moneda hicieron que el sistema de pagos venezolano colapsara; para hacer cualquier pago en efectivo, incluso con los billetes de más alta denominación, se necesitaba una gran cantidad de billetes. Por eso, nuestra oferta de valor calzó “como anillo al dedo” para los comercios: cualquier negocio que adquiriera su propio punto de venta resolvería su problema de cobranza.

En 2017 recibimos la primera licencia emitida por la Sudeban como proveedores de puntos de venta. Ahora contamos con la alianza de 10 bancos locales y más de 20.000 puntos de venta en todo el país. En 2021 solicitamos la licencia para emisores y procesadores de transacciones financieras con la que nos convertimos en la primera empresa *fintech* en recibir una licencia como miembro principal de Mastercard.

En 2022 estrenamos una *superapp* hecha por nuestro equipo de desarrolladores con la que reinventamos la manera de acceder a los servicios financieros, 100 % digital y sin burocracia, la cual, también atiende a los migrantes para que puedan enviar remesas a sus familiares en Venezuela. Además, el usuario puede solicitar nuestra tarjeta física Ubii Visa prepagada y vincularla a su aplicación y así obtiene todos los instrumentos de pago. Soy un soñador y me causa mucha satisfacción el hecho de que ese sueño de ir hacia adelante se haya materializado en Ubii Pagos.

Una ruta ágil y directa para recibir remesas

La visión de Ubii Pagos es ser un *hub* de soluciones de pago que permita la interconexión directa e inmediata con la comunidad financiera local y global, así como ofrecer inteligencia digital para vivir experiencias efectivas y sin fricciones.

Nuestro modelo de negocio es una *app* de pagos que promueve el acceso al sistema financiero, en tiempo récord, a través de una experiencia disruptiva y 100 % digital. El negocio de la tecnología corresponde al de mayor velocidad y desarrollo mundial. Hoy somos 145 personas, con 35 desarrolladores, una plantilla que hemos construido en seis años.

Con nuestra aplicación se tiene acceso al sistema financiero en seis minutos, e incluye una verificación del documento de identidad del cliente y la biometría de la cara de la persona (que además nos permite ratificar que esté viva). Aparte de esto, hay una revisión de sus datos de identificación en más de 100 listas internacionales de antilavado de dinero y financiamiento al terrorismo.

Al ser miembros principales de la franquicia Mastercard, contamos con independencia para certificar muchísimas tecnologías innovadoras con nuestro propio equipo, sin depender de terceros. Otro aporte de alto valor es la ruta que creamos para traer la remesa a Venezuela de manera inmediata, sin intermediarios y con las mejores tarifas, un nicho que tiene nuestra entera dedicación por su relevancia para las familias que dependen de esa transacción.

Hacia un *marketplace* de servicio financiero

Nuestro propósito es lograr la inclusión financiera de una manera ágil, rápida y no solo en términos de acceder a una *app* de pagos en Venezuela y una tarjeta,



Nuestra diferenciación se basa en nunca parar el desarrollo y en la creación de nuevos productos que atiendan necesidades importantes. Yo asumo el riesgo con mucha tranquilidad porque siempre estamos enmarcados en la ley. El éxito radica en alinear la proyección de la compañía y la visión externa con la que se maneja dentro de la empresa.

sino a todo lo que podamos construir después de que la persona esté integrada al sistema. La idea es convertir esto en una especie de *marketplace* de servicio financiero, donde alguien pueda entrar a la aplicación de Ubii para comprar un seguro, solicitar una tarjeta de crédito o su punto de venta, e incluso hacerle también un *scoring* y prestarle dinero.

“Reinventamos tu vida financiera”, uno de nuestros slogans, destaca la idea de que somos una empresa disruptiva e innovadora en el área de pagos como premisa de trabajo. Desde el registro en nuestra *app* y durante toda la experiencia del usuario, construimos una realidad única, 100 % digital y distinta a la de las instituciones financieras tradicionales.

En Ubii Pagos viajamos, entre dos y tres veces al año, a distintas conferencias especializadas en el área de *fintech* y pagos en Estados Unidos y Europa, como por ejemplo el Money 20/20, donde se reúnen los participantes más importantes del ecosistema de pagos global: procesadores de pagos, emisores de tarjetas, criptomonedas, inteligencia artificial, biometría, seguridad, etc. Eso nos permite estar actualizados.

Asumiendo el riesgo con tranquilidad

Según el gurú de la gestión empresarial, Peter Drucker, “La cultura se come a la estrategia de desayuno”, y nosotros trabajamos en diversos cambios para que la nuestra sea una cultura dinámica, sencilla y jovial, enmarcada en las tradiciones que mediante una comunicación estratégica se han ido generado y en la visión de la empresa.

Nuestra diferenciación se basa en nunca parar el desarrollo y en la creación de nuevos productos que atiendan necesidades importantes. Yo asumo el riesgo con mucha tranquilidad porque siempre estamos enmarcados en la ley. El éxito radica en alinear la proyección de la compañía y la visión externa con la que se maneja dentro de la empresa.

Soy un líder cercano: la proximidad con los distintos equipos de trabajo permite enterarnos mejor y en detalle sobre qué ocurre en la compañía para poder corregir y evitar la burocracia. Escuchar de cerca las ideas y necesidades del personal es vital para identificar oportunidades, adaptarlas y hacerlas realidad con tecnología. Soy un entusiasta de la promoción de la horizontalidad en las estructuras de la empresa. Gracias a nuestro modelo de negocio, el equipo de Ubii Pagos es disruptivo y para eso nos mantenemos en continuo aprendizaje.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2016



Sede central Caracas



Número de empleados 147



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Emergente 2021

“NOSOTROS FUIMOS
PIONEROS
E INCENTIVAMOS
LA TRANSFORMACIÓN
DIGITAL CULTURAL
EN VENEZUELA”

Por Susana Chu

● Vicente Zavarce

Fundador y CEO de
Yummy Venezuela



Yo quería trabajar en una compañía que estuviera concentrada en el comercio móvil y me uní a Postmates, la empresa de *delivery* más grande de Los Ángeles, con súper impacto en Miami, Phoenix, Las Vegas. Entré y terminé liderando el equipo de Adquisición de Usuarios. Allí se hablaba de no orientarse solo a entregas de comida (que era su foco), sino de llegar a ser un *marketplace* donde se pudiera comprar en un montón de categorías. Al final, nunca se hizo por una serie de razones, pero a mí me quedó la idea de la *Superapp*.

La penetración del e-commerce en Latinoamérica, a excepción de México y Brasil, es absurdamente baja. En Perú, Chile, Ecuador, Venezuela y Bolivia la combinación de penetración de supermercado/pedidos *online* es menor al 1 %, eso es una locura. Con ese dato en mente pensé entonces en que había una oportunidad grande de construir una plataforma de comercio móvil para la región. Decidí crear un *marketplace* en el cual un usuario podría conseguir todo, y quería empezarlo en Venezuela, pues soy venezolano, crecí en mi país hasta los 17 años, cuando me mudé a Estados Unidos.

Aceleramos el plan de lanzamiento para abril de 2020, porque vimos que había una necesidad grande de *delivery* de comida, que sería el segmento inicial de Yummy. Tuvimos 12 órdenes en nuestro primer día y en poco tiempo llegamos a cerca de 1.000.000 de transacciones mensuales en Venezuela, Bolivia, Perú y Panamá. A fines de 2020 introdujimos las categorías de Supermercado, Farmacia, Bebidas y *Shopping*. Además, recibimos inversión estratégica de Hugo App, la *Superapp* de Centroamérica.

5.000 conductores sirven el transporte instantáneo

En abril de 2021, Yummy es admitida por Y Combinator, el *startup* accelerator más importante a nivel mundial, como la primera empresa en la historia en lograrlo con HQ en Venezuela, y para el mes de mayo habíamos logrado levantar \$6.2M en capital semilla adicional, al recibir inversiones de Hustle Fund, Canary, Justin Mateen, Soma

Capital, entre otros. En julio introdujimos Yummy Rides, la vertical de transporte de Yummy en Venezuela.

Contamos con 3.000 colaboradores para el *delivery* y más de 5.000 conductores de Yummy Rides, nuestro servicio de transporte instantáneo, desde donde contribuimos con la infraestructura de movilidad urbana. En esta categoría garantizamos la seguridad del usuario y del conductor en un país con una tasa alta de crimen. Entre otras cosas, implementamos tests psicológicos y la revisión de antecedentes de todos los conductores y la verificación facial de nuestra *app* para asegurar que la persona al volante es quien hemos aprobado previamente y no otra.

En la lista de *top startups* de Y Combinator

Yummy está compuesta por tres grandes unidades de negocio, la *Superapp*, *Ridesharing* y *Quick Commerce*. Cada una cuenta con tres agentes: los clientes, los despachadores y la ventana de oferta/productos en la *app*. El canal de ventas directo es para usuarios finales (B2C), quienes por medio de una *app* móvil pueden pedir a domicilio cualquier producto de su restaurante, farmacia o local favorito, o solicitar un transporte con el cual, en tiempo récord y de manera segura, podrán moverse con nosotros al mejor precio del mercado.

Hemos atraído más de \$50.000.000 en capital extranjero, haciendo posible el comienzo de una escena de *tech startups* en el país empezando por Caracas. Recientemente quedamos en la lista de *top startups* de Y Combinator, la cual contiene solo 250 empresas a nivel mundial.

Hoy en día más de 500.000 usuarios en la Gran Caracas, Maracaibo, Barquisimeto, Puerto Ordaz, Valencia, Lechería, Maracay, Margarita, Maturín y Mérida pueden pedir lo que quieran desde su teléfono. Con un tiempo de entrega de menos de 40 minutos se les lleva comida, bebidas, productos de supermercado, suplementos de farmacias y cualquier cosa que encontrarían en un centro comercial. Esta actividad ha generado 558 empleos directos en Venezuela, desde donde servimos al resto de la región.



Equivocarse mientras se intenta innovar no está penalizado. Si nuestros colaboradores no se están equivocando, no están innovando. Traemos *speakers* a la empresa con historias de *startups* mensualmente. Esto estimula la imaginación de nuestros trabajadores respecto a cómo adaptar aprendizajes a Yummy.

Entrega en 15 minutos desde *dark stores* propios

Los métodos de pago en medio de una dolarización informal son complicados. Pero nosotros tenemos un equipo de ingeniería 100 % dedicado a innovar en *payments* y con eso hemos logrado ser el jugador de *e-commerce* con mayor variedad de métodos de pago.

Desde noviembre de 2021, cuando se introdujo un supermercado propio 100 % digital, los usuarios que adquieren tienen la mayor retención y probabilidad de usar todas las categorías de la *app*. Entonces creamos una *app* separada, Yummy Rocket, que en Perú y Chile entrega supermercado y licor en menos de 15 minutos desde nuestros propios *dark stores*. En febrero de 2022 la empresa completó un *network* de 34 *dark stores* que operan como supermercados propios 100 % *online* en la región.

Sin equivocación no hay innovación

Nosotros fuimos pioneros e incentivamos la transformación digital cultural en Venezuela (nuestro primer país de operación), donde aprovechamos la necesidad, en su momento, de romper la barrera de pedidos a domicilio por mensajería instantánea de Instagram y WhatsApp, entre otros. Somos una empresa únicamente con *app* como canal de venta.

Como líder, para mí es importante que todos en la empresa estén convencidos de mi nivel de compromiso y amor por lo que hago. No gerenciamos ni gestionamos, inspiramos. Con ello hemos visto mejores resultados y así creamos innovación directa.

En materia laboral, damos acciones/*stock* a todos los empleados que logren demostrar que son unos leones en la empresa y los clasificamos como quienes hacen todo lo necesario para lograr el objetivo y no paran

hasta conseguirlo. Esto crea una mentalidad de dueños, no de colaboradores. Todos somos dueños del destino de Yummy.

Equivocarse mientras se intenta innovar no está penalizado. Si nuestros colaboradores no se están equivocando, no están innovando. Traemos *speakers* a la empresa con historias de *startups* mensualmente. Esto estimula la imaginación de los trabajadores respecto a cómo adaptar aprendizajes a Yummy.

No contemplamos políticas inflexibles de gastos, vacaciones, etc. Contamos con una sola regla: hacer lo que sea en el mejor interés de Yummy siempre, sin excepciones.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2020



Sede central -



Número de empleados 9.713



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -



CATEGORÍA EMPRENDEDOR SOCIAL DEL AÑO 2021

- ▶ Ana María Díez Lozano
Federación Internacional Coalición
por Venezuela
- ▶ Mariangel Victoria Molina Pérez
Leather Heart
- ▶ María Angélica Rodríguez García
Fundación Santa en las Calles -
Panabus
- ▶ Laurencio José Sánchez Berti
Proyecto de Innovación Social
Lata de Agua
- ▶ Lilver Tovar Luna
Doctor Yaso

Categoría
Emprendedor
Social 2021

“VER LO QUE VIVIMOS
COMO MIGRANTES
ES DOLOROSO, PERO
**ME RECUERDA
LA URGENCIA
DE NUESTROS
OBJETIVOS**”

Por Edwin Ojeda

● Ana María
Diez Lozano

Presidenta de la
Federación Internacional
Coalición por Venezuela



Había más de 6.000.000 venezolanos en la diáspora, muchos de ellos con altos perfiles de liderazgo, que no encontraban sus espacios en los países de acogida. Ellos se agremiaron y empezaron a surgir distintos organismos. Coalición por Venezuela es la red más grande de organizaciones venezolanas lideradas por nuestros migrantes y refugiados.

El esquema del asistencialismo no funciona. Surge un conflicto en el mundo y toda la atención se va hacia allá. ¿Qué va a suceder con esos venezolanos que están dependiendo de un subsidio monetario en el país donde están, de un refugio de Acnur, que viven en un limbo laboral? Sencillamente el asistencialismo no es sostenible, ni es sano. Entonces decidimos apuntar a un fuerte trabajo de incidencia regional para que se apruebe una especie de TPS o de Estatuto Temporal de Permanencia, o permiso de trabajo para los migrantes venezolanos a escala regional.

La idea es que ellos tengan capacidad de empleabilidad, de bancarización, de mayor escolaridad para los niños; que puedan echar raíces y crecer como personas al desarrollar lo que no pudieron hacer en Venezuela, pero también contribuir con el país en donde están. La CoaliciónVE nació en 2016 como una iniciativa para potenciar la asistencia humanitaria y he tratado de impulsar un enfoque de mayor integración entre los países, entre ciudadanía y desarrollo. Hoy somos 82 organizaciones en 21 países.

Los derechos humanos como prioridad

Nosotros trabajamos por la Venezuela afuera de Venezuela, que a su vez ayuda a la Venezuela de adentro: cada venezolano que recibe un permiso de empleo genera remesas para familias que ya no van a hacer una sola comida, sino quizás dos al día. Abogamos por el cumplimiento de los derechos humanos. Nuestro trabajo impacta en más de 3.000.000 de personas. Presentar ante otros gobiernos de la región e interlocutores internacionales este modelo es un ejemplo de cultura de innovación que buscamos promover como agenda de integración.

Cuando impactó la pandemia muchos países entraron en crisis, no sabían qué hacer, porque teníamos un flujo muy fuerte de venezolanos que se hallaban en sus territorios y entonces empezó un *boom* de xenofobia, los trataban como vectores del virus, y nosotros junto al Departamento de Migraciones de la OEA, en tiempo récord logramos crear un documento con recomendaciones para los Estados en varios aspectos: protección, educación, salud, medios de vida, cómo tratar a los migrantes; todo ello como política de Estado en el marco de la COVID-19. Yo creo que ese es uno de nuestros logros pioneros.

Hemos creado alianzas estratégicas con la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur), la Comisión Europea de Ayuda Humanitaria y Protección Civil (ECHO), la Plataforma Interagencial R4V, el Proceso de Quito y somos asesores globales del Acnur.

Los venezolanos sí sabemos trabajar unidos

Nuestro objetivo general es unir los órganos de la sociedad civil para coadyuvar con los gobiernos, organizaciones internacionales, organismos multilaterales y otros sectores, así como para atender la situación humanitaria dentro y fuera de Venezuela, sin participación política, favoreciendo la integración y el desarrollo socioeconómico de los países de acogida.

Hay que entender que como país no sabíamos lo que era emigrar, siempre fuimos una nación receptora. Hoy vemos a cientos de venezolanos desesperados atravesando la selva del Darién, perdiendo la vida en los páramos colombianos y siendo apaleados en la calle por vender empanadas en Perú, y nuestra labor es allanar el terreno para tender el puente entre venezolanos y receptores, mostrar que podemos contribuir más que destruir.



Hay que entender que como país no sabíamos lo que era emigrar, siempre fuimos una nación receptora. Hoy vemos a cientos de venezolanos desesperados atravesando la selva del Darién, perdiendo la vida en los páramos colombianos y siendo apaleados en la calle por vender empanadas en Perú, y nuestra labor es allanar el terreno para tender el puente entre venezolanos y receptores, mostrar que podemos contribuir más que destruir.

Nuestro mayor reto como organización ha sido unificar criterios de miles de venezolanos con liderazgos locales en diferentes realidades. La clave ha sido no imponer políticas sino encontrar puntos de encuentro donde todos sean escuchados y juntos puedan contribuir. Democratizar el poder. Nuestro mayor logro es mostrar que los venezolanos sí sabemos trabajar unidos, siendo referente regional de consulta e incidencia.

Soy la hija de un gitano español y crecí conociendo lo doloroso que es emigrar por las historias de la dictadura franquista. En el año 2012, egresé de Derecho con todo el ímpetu y por mucho tiempo litigué en el área penal. Honestamente, parte de las limitaciones para una mujer en Venezuela es hacerse un camino propio en un mundo de hombres.

El anonimato de una buena obra

Mi trabajo sobre la crisis de migrantes y refugiados venezolanos me enseña cada día lo mejor y lo peor de nuestra sociedad, me reafirma la necesidad de establecer objetivos claros, transformables en resultados tangibles y cuantificables dentro y fuera del país. Ver lo que vivimos como migrantes es doloroso, pero también apremiante, me recuerda la urgencia de nuestros objetivos.

Lo más gratificante es el anonimato de una buena obra. Porque 99 % de las personas que beneficiamos no tienen idea de quién es Ana María Díez, Vanessa Sarmiento, Andrés Boscán y William Clavijo, pero nosotros nos fajamos. La felicidad del deber cumplido, de saber que de poquito en poquito se puede producir una incidencia para bien y para todo un gentilicio, para mí es lo más bonito de esto.

Este liderazgo me ha granjeado el Reconocimiento Mujer Analítica 2021 de la Universidad Monteávila y A. C. Mujer y Ciudadanía, así como el Reconocimiento Defensora de DDHH del Consorcio Desarrollo y Justicia. Transparencia en las acciones, diálogo abierto y horizontalidad son mis premisas.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 2016



Sede central Caracas



Número de empleados 81



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2021

“LA PASIÓN POR
HACER DE LA VIDA
UN JUEGO QUE
INVITE A INCLUIR”

Por Edwin Ojeda

● Mariangel Victoria
Molina Pérez

Fundadora y CEO de
Leather Heart



Haber decidido aprender sobre el emprendimiento social me ha permitido utilizar mi negocio como una fuerza para el bien y me emociona estar acelerando, junto con otras organizaciones aliadas dentro y fuera de Venezuela, el cambio cultural global para redefinir el sentido del éxito y construir una economía más inclusiva y sostenible que ayude a resolver los grandes desafíos del mundo.

En Leather Heart creamos productos con propósito que impactan positivamente en las personas, la sociedad y la naturaleza. Y somos felices haciéndolo. A mí me apasionan, además, la juguetería (también con propósito) y el tema de la educación, espacios que queremos explorar más allá de los tres focos que nos ocupan.

Leather Heart se convierte en 2019 en la primera empresa venezolana con certificación B (la obtuvimos con una calificación de 92,9 puntos, siendo 80 el mínimo para ser otorgada). Cumplimos con altos estándares de desempeño social, ambiental y de transparencia y estamos comprometidos legalmente con tomar decisiones considerando el impacto a largo plazo en la comunidad y el medio ambiente.

20 costureras constituyen nuestra columna vertebral

Somos una empresa social que utiliza la fuerza del mercado para dar respuesta a problemas sociales y/o ambientales de las comunidades más necesitadas. Trabajamos con una base de triple impacto, no solo tenemos un margen de utilidad para operar (que en estos cuatro años se ha reinvertido en la organización), sino que la esencia y el propósito de la compañía se enfocan en generar la menor cantidad de externalidades negativas, tratando siempre de reducir la huella ecológica.

Cada uno de nuestros peluches es elaborado con residuos textiles con el fin de reintegrar materiales en la cadena de producción y reducir los impactos ambientales. Los detalles finales marcan la diferencia, por eso el corazón,

la cara y la etiqueta son bordados a mano. Se trata de ediciones únicas que pasan por un proceso de corte y combinación permitiendo que ningún ejemplar se repita.

La columna vertebral de Leather Heart son sus costureras, 20 mujeres que pertenecen a comunidades desatendidas. Ellas trabajan desde sus casas, porque resultó lo más operativo, y garantizamos que sus espacios sean idóneos para que el producto cumpla con las expectativas que tenemos.

Creemos que nuestros productos son un enlace para generar un impacto positivo con miras a los ODS, porque tienen propósito, un modelo no muy común dentro de las empresas clásicas. Es la evolución de la responsabilidad empresarial. En Venezuela no hay modelos de negocio similares, somos una *lovemark* en el país. La esencia de nuestra cultura organizacional es la posibilidad de seguir aprendiendo y creciendo.

Entre alianzas y objetivos cumplidos

Nuestro balance arroja +2.100 árboles plantados a través de Provita, +2.200 peluches donados a niños en situación de vulnerabilidad (promoviendo siempre la idea de aprender a ver las cosas que ya existen con nuevos ojos), el reciclaje de +1,8 toneladas de textiles, el reúso de +350 cauchos para la elaboración de un huerto en un colegio con +900 alumnos. Nuestros aliados son: Alimenta La Solidaridad (en alimentación), la Fundación LEPO & Doctor Yaso (en el juego), la ONG E-ROQ (en educación), Multirecicla (en servicios) y Provita (en reforestación).

En 2019 desarrollamos *Training for Change*, un programa que duró un mes en el que 60 mujeres de sectores vulnerables asistieron a clases en el IESA, la escuela de Gerencia más prestigiosa de Venezuela. Además, durante la pandemia por COVID-19, nuestras costureras elaboraron +3.700 tapabocas que se entregaron a personal sanitario y familias desfavorecidas.



El éxito pasa no solo por el nivel de facturación, utilidades o dividendos, sino por la manera en que el modelo de negocios integra los beneficios con el impacto en la sociedad y el medio ambiente de un modo medible y escalable.

El éxito pasa, entonces, no solo por el nivel de facturación, utilidades o dividendos, sino por la manera en que el modelo de negocios integra los beneficios con el impacto en la sociedad y el medio ambiente de un modo medible y escalable.

Dentro de 10 años ya habremos consolidado una unidad que esté enfocada en el aspecto educativo, queremos que nuestro aporte en los barrios tenga ese componente bien desarrollado. La educación nos apasiona porque es la herramienta que genera un cambio real y profundo en una sociedad.

Contagiando la alegría de hacer el bien

Innovar es utilizar nuevas plataformas para comunicarnos de manera remota y más eficiente y conocer otras herramientas a fin de alcanzar una mejor gestión de la empresa; innovar es también escucharnos y evaluar el cambio permanente al que nos obliga un entorno tan complejo como el venezolano. Por eso, mi liderazgo es principalmente humano. El foco en las personas es fundamental para lograr un cambio positivo que perdure en el tiempo. En Leather Heat “vivimos” la marca, lo que significa contagiarnos con la alegría de hacer el bien.

“La única constante es el cambio”, decía Heráclito. Esta es una máxima que rige en los emprendimientos y en países tan particulares como Venezuela, en los que la planificación estratégica cambia de mes a mes. La manera más efectiva para anticiparnos es teniendo una comunicación fluida y cercana; también, utilizando herramientas y metodologías ágiles como las que hemos incorporado (*Lean Startup* y *User-Centered Design*), que alimentan nuestra visión y misión para pivotar de manera rápida en un entorno tan volátil.

Me interesa inspirar a través de un liderazgo que se enfoca en lo trascendental. Ser líder en la era de la sostenibilidad es una oportunidad maravillosa para

impulsar los cambios que permitan cocrear una Venezuela próspera que promueva el bienestar, la equidad, la regeneración y el desarrollo sostenible.

Hice la carrera de Estudios Internacionales en la Universidad Central y un máster en Gerencia Empresarial; presido la Asociación de Jóvenes Empresarios de Venezuela, fui Alumni del Departamento de Estado de los Estados Unidos, Microempresaria del Año (Citibank, 2019), Emprendedora del Año 2020 por la ONG Más Ciudadanos, entre otros. Son logros valiosos, pero con lo que me siento realmente conectada es con mi propósito de inspirar a otros a generar beneficios reales en los diversos entornos y roles en los que se desempeñan. La pasión por lo que hago ha sido el motor que me ha impulsado a construir mi emprendimiento desde la premisa de hacer de la vida un juego que invite a incluir.



	Categoría	Emprendedor Social
	Año de fundación	2018
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	20
	Tipo de empresa	Corporativa
	Generación a cargo	-

Categoría
Emprendedor
Social 2021

“CONFÍO EN LA MAGIA
QUE HAY DETRÁS
DE DIGNIFICAR Y
**TRANSFORMAR LA
VIDA DE QUIENES
MÁS LO NECESITAN**”

Por Edwin Ojeda

● María Angélica
Rodríguez García

Gerente de Comunicaciones
de Fundación Santa en las
Calles - Panabus



Soy comunicadora social de profesión y agente de cambio por convicción. En la Navidad de 2008 participé como una voluntaria más de los 1.500 duendes activos del Taller de Santa, cuya labor consiste en hacer paquetes de ropa y comida para dárselos como regalo a personas en situación de calle o vulnerabilidad. En marzo de 2021 empecé a trabajar en la Fundación Santa en las Calles (que data de 2010) y su programa Panabus y descubrí que me apasiona generar espacios de ayuda y solidaridad.

El 8 de noviembre de 2017 se puso a rodar el primer Panabus: la única unidad móvil de asistencia integral a personas en situación de calle en Latinoamérica. Se trata de una unidad de transporte público adaptada con un baño completo, una camilla médica, una silla de peluquería y un comedor donde servimos una comida caliente. A bordo están un mediador (que maneja la experiencia del acercamiento a la persona en situación de calle para ofrecerle el servicio, porque él mismo fue uno de ellos), un médico, un trabajador social y psicólogos listos para ser esos “panas” que la gente en situación de calle necesita.

En 2019 se puso a rodar por Caracas una segunda unidad móvil y en 2021 realizamos la primera Megajornada Panabus (que presta de 250 a 300 atenciones médicas y odontológicas en un día). Este germinador de sueños e ideas continúa creciendo y con el apoyo de duendes y “panas” cada día una persona recibe la posibilidad de una segunda oportunidad a través de nuestro programa de reinserción social.

Dignificar la vida de gente necesitada es una experiencia adictiva

Nuestra organización promueve la dignificación de la vida de los seres humanos y sensibiliza el entorno sobre una realidad que para muchos resulta invisible, pero que forma parte de todas las ciudades del mundo y que solo encuentra solución en programas de asistencia social.

Tenemos 15 años llevando alegría a las calles caraqueñas. En cinco años, más de 4.500 personas han recibido atención en el Panabus; 3.700 recibieron un regalo con

Santa en las Calles en Navidad y más de 1.000 duendes y “panas” activos han podido materializar estos sueños. Nuestras Jornadas Especiales Panabus ofrecen 100 atenciones médicas en un día.

Revisando los informes de años anteriores de Panabus, me di cuenta de que la principal patología que presentaban las personas en situación de calle es odontológica, entonces en mi gestión se diseñaron las Megajornadas en las que incluimos un aliado que presta asistencia dental.

Yo confío plenamente en la magia que hay detrás de dignificar y transformar la vida de quienes más lo necesitan. Y en mi opinión, la transformación, la satisfacción y el agradecimiento son mutuos. Sin duda, es una experiencia adictiva.

Queremos crecer en unidades y fundar un hogar de paso

Nuestro formato es escalable en la medida en que podemos generar impacto para aumentar las unidades móviles. A tal fin es necesario intensificar el trabajo de *fundraising* para atraer potenciales aliados y patrocinantes. Por eso decidimos celebrar actividades de caridad como torneos de golf, cenas benéficas, subastas, entre otras iniciativas. Vamos a seguir buscando los fondos que necesitamos para crecer en unidades y fundar la Pana Casa, un hogar de paso para nuestra gente en proceso de reinserción.

Las áreas en las que buscamos el apoyo de aliados están enfocadas en conseguir aportes en metálico o insumos para atender necesidades básicas. Nuestra labor ha sido considerada para la asignación de fondos por parte de la Embajada de Francia con su programa Piscca y la Unión Europea, entre otros. Además, trabajamos con empresas de los sectores de alimentos, salud, farmacias, aseo personal, limpieza, transporte y comercio digital. En 2021 obtuvimos el apoyo de más de 50 marcas. Y es que de aquí a 10 años deberíamos tener cinco unidades rodando.

“

“¡Súbete al Panabus, juntos transformamos vidas!” es nuestro eslogan. Y yo siento que mi propósito y la huella que quiero dejar en mi país es lograr una transformación real en la gente que atendemos. ¿Cuánto vale para cada uno de ustedes la vida de un ser humano? Panabus es el espacio para que todas las personas que están en condición de calle tengan una segunda oportunidad.

Fundamentándonos en los ODS de las Naciones Unidas, las prácticas del método *Lean startup* y el test de MVP, para nosotros es prioritario optimizar el uso de nuestros recursos económicos.

Una mano amiga resta invisibilidad

La Fundación Santa en las Calles y su programa Panabus cuenta con un equipo de 15 profesionales proactivos, comprometidos, con experiencia en el desarrollo de funciones dirigidas a la ayuda social. No se obliga a nadie a recibir atención, pero cuando la persona ingresa al Panabus, el baño es obligatorio; después el mediador y el trabajador social la entrevistan para conocer por qué está en la calle, si consume sustancias ilícitas, cuántas veces come, dónde pernocta.

A continuación, el médico la aborda y por su informe conocemos cuáles son las patologías típicas y los incidentes más comunes que padecen las personas en situación de calle, y también sabemos cuáles son los medicamentos que deberíamos tener en el Panabus. El área médica brinda atención en Medicina General, Pediatría y Odontología, y estamos trabajando para incluir Ginecología y Nutrición.

Cada vez que una persona entra en el Panabus veo que viene medio cabizbaja y cuando se le ofrece de comer ya está echando broma, entonces me doy cuenta de que cualquier problemita en mi casa es irrelevante: alguien que no tenía ni jabón para darse una ducha fue atendido. Y ellos, quienes reciben la asistencia de nuestro equipo, viven además una experiencia diferente, dejan de sentirse invisibles para darse cuenta de que no están solos, de que hay una mano amiga.

Atención y empatía por una segunda oportunidad

Yo siempre fomento la creatividad y la inclusión en el equipo que lidero, considero relevante que cada actividad tenga una base que nos permita establecer desde el inicio la

meta que deseamos alcanzar. Ser parte de un programa que en sí mismo es disruptivo es el combustible para cada día innovar más e invitar a otras personas a ser parte de la construcción del país sostenible y solidario en el que creo.

“¡Súbete al Panabus, juntos transformamos vidas!” es nuestro eslogan. Y yo siento que mi propósito y la huella que quiero dejar en mi país es lograr una transformación real en la gente que atendemos. ¿Cuánto vale para cada uno de ustedes la vida de un ser humano? Panabus es el espacio para que todas las personas que están en condición de calle tengan una segunda oportunidad.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 2010



Sede central Caracas



Número de empleados 15



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundador

Categoría
Emprendedor
Social 2021

“LO MÁS GRATIFICANTE
ES CUANDO
LAS COMUNIDADES
SE APROPIAN
DE LA ECOTECNIA,
PORQUE ES UN
CAMBIO DE
PARADIGMA”

Por Edwin Ojeda

● Laurencio José
Sánchez Berti

Fundador y Director del
Proyecto de Innovación
Social Lata de Agua



Soy arquitecto por formación y vocación, estudié en la Universidad Central de Venezuela, luego hice una Maestría en Edificaciones Inteligentes en la Universidad Politécnica de Madrid. Yo no elegí ser un emprendedor social, esa vocación ha estado allí desde niño en la necesidad de ayudar, ser solidario, atento y generoso con los más vulnerables.

Tras el apagón nacional de 2019, las continuas fallas del acceso al agua nos llevaron a materializar el Proyecto de Innovación Social Lata de Agua, un modelo de abastecimiento alternativo, complementario y sustentable a partir de la captación, almacenamiento y tratamiento del agua de lluvia en Venezuela. El suministro es abundante y de calidad durante al menos seis meses al año. Me parece que la sencillez de la solución es su principal fortaleza.

El proyecto funciona como una unidad de innovación social impulsada por nuestra empresa paraguas, Arq'biental, con un enfoque integral: además de diseñar e instalar sistemas de captación y tratamiento, desarrollamos el programa de educación ambiental "Llueve y Aprendo" para sensibilizar a los usuarios en torno al valor del agua de lluvia como recurso natural y su impacto en la mejora de la calidad de vida y en la mitigación de los efectos del cambio climático.

Nuestra visión es convertir a Lata de Agua en una empresa B de triple impacto (social, económico y ambiental) y liderar el sector de la captación de agua de lluvia con tecnología desarrollada y fabricada en el país. Desde que encaminé mi carrera hacia la Arquitectura Sostenible con estudios de cuarto nivel fuera del país, pude ahondar en las diferentes maneras de ser más eficientes con el uso de la energía, en la necesidad de crear espacios para la sostenibilidad y en la obligación de reducir el impacto ambiental, porque así estaremos prolongando nuestra vida como especie en el planeta de forma coherente y sana.

Un sistema pionero en salud y sostenibilidad

Según el Observatorio Venezolano de Servicios Públicos, más del 70 % de los hogares e instituciones no reciben agua de manera regular. El problema del acceso intermitente, escaso o nulo al agua corriente y de calidad para uso humano se ha agravado en los últimos tres años en casi todo el país, y expone a la población a la deserción escolar y a conflictos sociales, económicos y de salud.

Somos pioneros en Venezuela con nuestro modelo. En un territorio donde el índice de precipitación es alto en la mayoría de las regiones, y en el que actualmente miles de familias y organismos deben pagar cisternas, invertir en pozos o acudir a fuentes no seguras para acceder al agua, nuestro sistema representa una excelente alternativa de ahorro, salud y sostenibilidad a corto y mediano plazo.

En 2021 implementamos el modelo en dos escuelas y un ambulatorio de la localidad Barrio Nuevo, en Petare, el cual benefició a más de 450 niños y 1.200 usuarios del dispensario. Queremos instalar por lo menos 20 sistemas al año en escuelas de 200 a 300 alumnos, a un costo promedio de 50 dólares por estudiante, lo cual requiere de una inversión. Hemos establecido alianzas con la Embajada de Francia, Impact Hub Caracas, Cesap, Fundación Santa Teresa y Resinca. Estamos en conversaciones con nuestro mayor referente en la captación de agua de lluvia en Latinoamérica, Isla Urbana, que tiene amplia trayectoria en México.

Es necesaria una inyección de tecnología innovadora

La captación de aguas de lluvia es una práctica universal; de hecho, en un buen porcentaje de los barrios venezolanos se recoge de forma empírica. Nuestro sistema capta el agua que cae sobre el techo, se escurre y pasa por unos canales -nosotros sabemos que en todas las casas es una solución técnica muy común- para bajar por las tuberías y entonces empieza el trabajo de tratamiento: hay un separador de las primeras aguas del



Somos pioneros en Venezuela con nuestro modelo. En un territorio donde el índice de precipitación es alto en la mayoría de las regiones, y en el que actualmente miles de familias y organismos deben pagar cisternas, invertir en pozos o acudir a fuentes no seguras para acceder al agua, nuestro sistema representa una excelente alternativa de ahorro, salud y sostenibilidad a corto y mediano plazo.

aguacero que desecha los minutos iniciales de caída porque es la que está más contaminada tras arrastrar impurezas del techo, esa agua se usa para limpieza o riego. Luego de la separación, el agua pasa al sistema de almacenamiento donde es clorada, y luego atraviesa una serie de filtros en función de la calidad del líquido que buscamos: si queremos potabilizarla, la pasamos por elementos de desinfección y, en algunos casos, de remineralización, y queda completamente apta para su consumo.

Los sistemas técnicos desagregan problemas y permiten entregar agua de calidad a las personas. Una de nuestras metas es desarrollar tecnología innovadora de captación y almacenamiento de lluvia que pueda ser integrada arquitectónicamente en espacios reducidos, de alta densidad, y que posibilite tratar el agua con bajo costo.

Todos podemos contar con un complemento importante -sistemas redundantes de suministro- a los convencionales por tuberías que están saturadas e implican unos gastos de tecnología, energía y mantenimiento gigantescos y, además, prueban no ser tan costo-eficientes en el tiempo. No proponemos sustituir uno por otro, porque la lluvia no puede abastecer todo el año, pero funciona como un sistema alternativo, cuando falla uno, se tiene el otro.

Nosotros adaptamos cada proyecto al contexto local e integramos a la comunidad donde actuamos en la toma de decisiones. Promovemos la gestión comunal, descentralizada y local del agua. Nos enfocamos en la innovación social, ambiental, en la sostenibilidad hídrica y en la mitigación del cambio climático.

Lata de agua implica sensibilización, resiliencia

Somos un equipo multidisciplinario integrado por arquitectos, ingenieros, docentes y expertos en la ecotecnia de recolección y calidad del agua de lluvia. Asesoramos, formamos y sensibilizamos en esta materia. En 2020, nuestro sistema en Barrio Nuevo resultó favorecido en el programa Piscca francés. En 2021 fuimos el proyecto

seleccionado por KAS4innovation que promueve la Fundación Konrad Adenauer y también en el concurso #RetoSacaElPecho convocado por la Fundación Santa Teresa en la categoría Emprendimiento Social.

Lo más gratificante es cuando las comunidades se apropian de la ecotecnia, la mantienen, la cuidan, para que les pueda funcionar por largo tiempo. Lata de Agua no es solo un sistema de recolección de agua de lluvia sino un modelo que implica sensibilización, construir resiliencia, crear conciencia sobre las limitaciones de los recursos naturales e involucra el desempeño hídrico de las ciudades. Es todo un cambio de paradigma ir de las operaciones centralizadas de distribución del agua a sistemas muy locales gestionados por los ciudadanos.



	Categoría	Emprendedor Social
	Año de fundación	2019
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	4
	Tipo de empresa	Familiar
	Generación a cargo	Fundador

Categoría
Emprendedor
Social 2021

“CONTAMOS
CON UN
VOLUNTARIADO
QUE VIVE
LA SENSACIÓN DE
TOCAR LA VIDA
DEL OTRO”

Por Edwin Ojeda

● Lilver Tovar Luna

Fundadora y Presidente
de Doctor Yaso



Doctor Yaso nació en 2004, tiene 17 años de vivencias en un esfuerzo cuyo crecimiento se debe a que se ha convertido en un espacio para los sin espacio. Para mí es demasiado importante escuchar, ver al otro y saber cuál es su necesidad; sobre esa base, yo me pongo en acción.

Cuando empezábamos la labor formativa en Caracas, vimos un comercial en la televisión en el que se invitaba a la gente que tuviera una buena idea, pues a postularla para un concurso, lo que se convirtió para nosotros en una oportunidad ideal. Entonces concursamos y para mí fue una experiencia extraordinaria porque, como yo era quien estaba liderizando el trabajo, me dio muchas herramientas, no solo para Doctor Yaso, sino para mi vida en general.

Rompiendo todos los paradigmas ganamos el certamen. Yo lo recuerdo como una hermosísima experiencia de aprendizaje, nos ayudaron en el aspecto legal, a hacer el plan de negocio (yo no tenía idea de lo que era, incluso hasta me perturbaba un poco el hecho de que me hablaran en ese lenguaje). Y ahí tuvimos otro nacimiento, pues durante la premiación se nos aproximó una persona que habría de influir en pasos y decisiones futuras muy definitivas y positivas para Doctor Yaso.

Un emprendimiento *franquiciable*

Filosóficamente hablando, ser payaso es un trabajo muy serio, porque se traduce en que el principal artista del circo es él y tiene que hacer de todo: acrobacias, piruetas, malabarismos. Y cuando se alude al payaso humanitario, la persona que está atendiendo al niño, al adolescente, al adulto mayor, al privado de libertad, esa persona es la que pasa a ser la protagonista. Esa figura que le da vida a Doctor Yaso se pudo multiplicar gracias a nuestro segundo nacimiento.

Tras ganar el Concurso Ideas, un asistente al evento nos sugirió que nos aproximáramos al Presidente de Front Consulting Group, Alfonso Riera, porque, supuestamente, en él íbamos a conocer a un experto en franquicias (hablo

de 20 años atrás, yo no sabía qué era aquello), alguien que haría posible que Doctor Yaso se convirtiera en la primera franquicia oficial de Venezuela y en una de las principales franquicias sociales del mundo. Y tuvo razón.

Hicimos una cita con Riera y gracias a él y a su empresa, que nos apoyó en todo el aspecto legal, en el tema de los manuales y tanto más, pudimos lograr que Doctor Yaso se expandiera por Venezuela (25 franquicias), y por el exterior: estamos presentes en Panamá, República Dominicana, Miami y próximamente en Costa Rica, que ya está registrada.

Nos propusimos no discriminar

Contamos con alrededor de 2.500 voluntarios formados en un taller que tiene una duración de 36 horas académicas, donde han recibido las herramientas básicas en torno al tema hospitalario, lo cual hace posible que también podamos visitar ancianatos, orfanatos, casas hogares, comunidades, cárceles... Esto significa que somos una de las organizaciones que, a escala mundial, tiene más voluntarios activos.

Cuando comenzamos las actividades era un ejercicio innovador, pues no solo se debía a la idea de la ayuda que se le quería ofrecer a los pacientes en los hospitales o a las personas damnificadas, sino que involucraba una visión más amplia de la conocida, esto es, que abarcaba la libertad de participar como voluntario.

Fue algo que nos planteamos cuando estábamos construyendo Doctor Yaso, nos pusimos a investigar y conocimos experiencias como las que desarrollan la Fundación Doctora Clown (Colombia), supeditada a la exigencia de que los interesados tenían que ser artistas; Doctores de la Alegría (Brasil), que pasan por un proceso de *casting* y deben contar con algún tipo de condición artística; los Payamédicos (Argentina) que son médicos. En España, por ejemplo, los hospitales cuentan con un Departamento de Payasos, cuyo costo corre a cargo del Ayuntamiento.



Filosóficamente hablando, ser payaso es un trabajo muy serio, porque se traduce en que el principal artista del circo es él y tiene que hacer de todo: acrobacias, piruetas, malabarismos. Y cuando se alude al payaso humanitario, la persona que está atendiendo al niño, al adolescente, al adulto mayor, al privado de libertad, esa persona es la que pasa a ser la protagonista.

En Doctor Yaso nos propusimos una condición innovadora: no discriminar. No le pedimos un carnet al participante. No necesitamos saber cuál es su preferencia sexual, ni si pertenece a un partido político, ni qué profesión tiene. Si es mayor de 18 años y pasó el Taller de Formación, ya es un Doctor Yaso. Lo que interesa es su nombre y que tenga muchas ganas de ir a aportar lo mejor de sí. Por otra parte, la cantidad de historias que ellos recogen es inmensa, abarca desde abrazar a un papá porque su hijo acaba de fallecer hasta ir a un ancianato a bailar con los abuelos. Ellos viven esa sensación de tocar la vida del otro.

También contamos con médicos, psicólogos, oncólogos que nos dan charlas sobre el tema de cómo abordar la enfermedad y la muerte.

Una expansión avalada por un aliado generoso

Hablar de sostenibilidad equivale a hacerlo refiriéndonos al hecho de que tenemos aliados que nos apoyan desde el mismo nacimiento de Doctor Yaso. Farmacias Saas ha sido un pilar fundamental en la formación de nuestros voluntarios, ellos han apostado desde el día cero por nosotros. Luego, Excelsior Gama que cada dos años nos brinda una sonrisa a su cuenta, gracias a ellos hacemos un calendario y nos ayudan con material POP para comercializar. También tenemos convenio con Front Consulting.

Una gran noticia es que estamos trabajando en expandir la compañía a toda Latinoamérica, gracias a una alianza con una empresa que tomó a Doctor Yaso como su responsabilidad social. Vamos a empezar por Centroamérica con Guatemala, El Salvador, Honduras, México, y luego, en Europa, con España y Portugal. Es un reto, pero ya no lo vemos imposible, aun cuando estamos hablando de 27 sedes. Cada franquicia es independiente y autosustentable.

También estamos conversando con personas en Los Ángeles, Seattle y Houston para llevar Doctor Yaso; es un camino hacia sitios donde no se habla español, pero la necesidad es la misma.

En Venezuela somos la única organización de payasos humanitarios avalada por la Sociedad Venezolana de Puericultura y Pediatría. En todos los países en donde estamos, tenemos reconocimiento del gremio médico.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 2004



Sede central Caracas



Número de empleados 2.000



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES 2022

- ▶ Natalia Caamaño Gorgal
- ▶ Lucila Margarita Cárdenas de Velutini
- ▶ Thomas José Chacón Santana
- ▶ Dayana Katherina Di Battista Benítez
- ▶ Ramón Estévez Domínguez
- ▶ Marianela García Pereira
- ▶ Elisa Cristina Grimaldi Gruber
- ▶ Nelly Goncalves dos Santos
- ▶ Kenia Isabel Martínez Gavini
- ▶ Oscar Manuel Olivares Matos
- ▶ Germán Andrés Pacheco Figueroa
- ▶ Alicia Mercedes Parra Castro
- ▶ Marianella Paúl Kehrhahn
- ▶ Verónica Ruiz del Vizo
- ▶ Axel Strasser
- ▶ Mark Strasser
- ▶ Richard Eduardo Tovar Pérez
- ▶ Alberto White
- ▶ Rafael Teodoro Zubillaga

▶ **Lifetime Achievement Award**
Fe y Alegría

Recibido por el Padre Jesús Orbegoza, S. J., representante de Fe y Alegría Venezuela

▶ **International Company in Venezuela Legacy Award**
Chevron

Recibido por Javier La Rosa, Presidente de Chevron Venezuela



CATEGORÍA EMPRESARIO MÁSTER DEL AÑO 2022

► Rafael Teodoro Zubillaga
Farmatodo

Categoría
Empresario
Máster 2022

“TODAS NUESTRAS
DECISIONES SE TOMAN
PENSANDO
EN EL CLIENTE,
**CUALQUIER DUDA
SE RESUELVE
EN SU BENEFICIO**”

Por Luis Vicente García

● Rafael Teodoro
Zubillaga

Presidente de Farmatodo



Hace 105 años, en 1918, mi abuelo Rafael Zubillaga funda en Barquisimeto la Farmacia Lara, que en el transcurso del tiempo no solamente vendió productos, sino que era la mayor proveedora de mercancía importada. Luego dio inicio a la actividad mayorista con la venta a terceros, modelo que estuvo vigente por décadas.

Cuando mi abuelo falleció, la empresa pasó a manos de mi papá y sus hermanos. Bajo el liderazgo de mi padre hubo el mayor desarrollo en los años sesenta bajo el nombre de Droguería Lara, con sucursales en Barquisimeto, Acarigua, Caracas y Maracay, siendo un total de 60 farmacias.

En 1976 fallece mi papá y estatutariamente me toca asumir esa responsabilidad a los 23 años, cuando me estaba graduando de Economista. Yo era como el patriarca familiar por ser el mayor de los varones y me convertí en jefe de la familia y del negocio.

En 1976 regía la denominada Venezuela saudita, una economía de un crecimiento desbordado. En la empresa había dos gerentes generales: uno manejaba las operaciones en Barquisimeto y Acarigua, y el otro en Caracas y Maracay. Pero a raíz de ese desarrollo desordenado y de inversiones dispersas, fuera de la empresa, descuidamos el negocio central.

En 1978 decidí cambiar la gerencia, lo que representó un rompimiento de paradigma muy grande. Pero las cosas, lamentablemente, siguieron muy mal. Mi hermano Bernardo se incorporó a la empresa y hasta 1984 tuvimos una situación de reducción de personal, y dábamos la cara a acreedores, proveedores y bancos. Fueron años de muchísimo aprendizaje. Para la familia también fue traumático ver cómo disminuía el negocio, el sentido de los Zubillaga.

En 1984 decidimos desprendernos de las droguerías y quedarnos con las farmacias. Así logramos solvencia, sin

embargo, no sabíamos cómo redirigir las operaciones. Nos recomendaron buscar asesoría y por fortuna conocimos a David Summer. Su visión estaba muy orientada al negocio. Cuando llegó nos dijo: "Muchachos, podemos convertir los 60 puntos en autoservicio".

Probamos en una farmacia en Yaritagua que nos sirvió de laboratorio. Estaba finalizando 1985. Él se fue a Estados Unidos y a su regreso le dimos la gran noticia: las ventas se habían triplicado. Cuando ya teníamos 12 locales con el mismo patrón, Summer lanza la idea de identificarlas como cadena. La marca fue Farmatodo. Y como complemento, nos aconsejó dar descuentos y promociones.

Con la cadena comenzó una etapa de mucha discusión con el gremio farmacéutico, porque al cambiar el modelo, en vez de competir, nos pusieron obstáculos a través del Ministerio de Sanidad. Fueron como siete años hasta que nos fuimos por la negociación y el relacionamiento institucional, y se despejó el camino.

En el ínterin el negocio fue creciendo. Creamos una estructura y formamos la primera Junta Directiva con siete directores, cinco externos y dos internos (Bernardo y yo).

Transformando la manera de comprar

Farmatodo va mucho más allá de la venta de productos: es consultoría, asesoría, información; incluso nos cuidamos de generar un ambiente urbanísticamente positivo. En 1997, nuestro arquitecto Otto Seijas creó el formato de la tienda *free standing* que nos simboliza con las casitas azules.

En la empresa todas nuestras decisiones se toman pensando en el cliente, cualquier duda se resuelve en su beneficio. Contamos con un Centro de Distribución (43.000 m²) desde donde despachamos diariamente la mayoría de los productos que demandan las farmacias. Su sistema automatizado es uno de los más modernos de América Latina.



La expansión a Colombia generó discusión en la Junta Directiva, era una decisión trascendental. Los *retailers* grandes en Estados Unidos están poco internacionalizados y creo que es porque en el *retail* la ecuación no es dar un producto, sino que implica una convivencia con la gente. Después de algunos años, hemos llevado innovación a la experiencia de compra de los colombianos.

El aprendizaje del *delivery* vino por el negocio en Colombia, donde tradicionalmente hay una cultura de pedir a domicilio. Durante la pandemia, el servicio se introdujo aquí en Venezuela y aprendimos que en su implementación son fundamentales la rapidez y el control de la entrega.

Hemos estado a la vanguardia también integrando los canales virtuales. Con las *apps* y la inteligencia artificial trabajamos en la personalización, porque conocemos las preferencias del cliente y adaptamos las ofertas individualizadas que les enviamos por la *app*.

Por cierto, la expansión a Colombia generó discusión en la Junta Directiva, era una decisión trascendental. Los *retailers* grandes en Estados Unidos están poco internacionalizados y creo que es porque en el *retail* la ecuación no es dar un producto, sino que implica una convivencia con la gente. Después de algunos años, hemos llevado innovación a la experiencia de compra de los colombianos.

Ser exigentes genera liderazgo

Modestia aparte, creo que el éxito de la empresa la hace atractiva en el mercado laboral. En la Junta Directiva tenemos un Comité de Compensación y Desarrollo muy enfocado en la gente, en hacer un trato transparente con todos los colaboradores. En general, contamos con una antigüedad bien alta de nuestro personal y ahora el desafío es que rote, que aprenda, para darle un dinamismo interesante a sus labores.

Considero que soy una persona muy exigente, detallista y con alta capacidad de seguimiento. Ese nivel de exigencia viene acompañado con un trato humilde y espontáneo que caracteriza mi estilo de liderazgo.

Una de las cosas que más nos satisface, y la compartimos con toda la familia, son las expresiones de los clientes y pacientes que logran resolver sus temas de salud en Farmatodo.

Mención aparte merece el Programa Antonieta de Zubillaga que promueve la educación a través del otorgamiento de becas para los colaboradores y sus hijos. Igualmente, el Programa Cuidamos tu Salud, donde brindamos asesoría y atención farmacéutica a los pacientes en las patologías de hipertensión y diabetes de manera gratuita.

A mí me ha ayudado mucho el hecho de tener una visión clara. Hoy cuando veo nuestras grandes farmacias, pienso: ¡wao!, ¿cómo llegamos hasta aquí? Recuerdo entonces cuando empezamos en Yaritagua, inspirados en hacer las cosas bien y más grandes. Así que dejo por acá un último mensaje: tener un norte y perseguirlo.



	Categoría	Empresario Máster
	Año de fundación	1988
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	7.500
	Tipo de empresa	Familiar
	Generación a cargo	2ª generación

A photograph of three people in formal attire on a red carpet. A man in a tuxedo and bow tie stands on the left, smiling. A woman in a black dress stands on the right, also smiling. In the center, another man with a beard and a surprised expression is looking upwards. The background is dark with some lights and a greenery wall on the right.

CATEGORÍA EJECUTIVO DEL AÑO 2022

- Natalia Caamaño Gorgal
Beconsult C. A.
- Dayana Katherina Di Battista
Benítez
SimpleTV
- Ramón Estévez Domínguez
Grupo Leti
- Germán Andrés Pacheco Figueroa
IBM de Venezuela S. C. A.

Categoría
Ejecutivo
2022

“CREO FIRMEMENTE EN
LA EDUCACIÓN COMO
LA PALANCA PARA
**AGREGAR VALOR Y
CONTRIBUIR CON UN
MEJOR FUTURO**”

Por Luis Vicente García

● Natalia Caamaño
Gorgal

Directora Ejecutiva
de Beconsult C. A.



Nací en España, crecí allí con mis abuelos. Mis padres habían emigrado para acá en los años setenta. Cuando tenía 14 años me vine con mis hermanos a Venezuela. Terminé bachillerato en Caracas, ingresé en la Universidad Simón Bolívar para estudiar Ingeniería de la Computación. Dos años después de graduarme, hice la Especialización en Gerencia, mención Finanzas, en la misma USB.

Tras graduarme empecé a trabajar en las Tiendas Beco, en 1998, como Administrador de Red. Después me promovieron a Jefe de Soporte. En la compañía la gente no tenía computadoras, sino unos terminales S400 de pantallas verdes. Uno de mis primeros proyectos fue conectar todas las sucursales con la oficina central. Cuando asumí la Gerencia de Sistemas tuve la oportunidad de participar en la transformación tecnológica de la empresa, que también fue una transformación en el modelo de negocios.

A los tres años me di cuenta de que el mundo del *retail* realmente me apasionaba, pasaba mucho tiempo en las tiendas, lo disfrutaba, podía ir un sábado a ayudar en el depósito a ordenar el inventario o a trabajar como personal de apoyo en la caja registradora.

Sin embargo, me promovieron a la Gerencia de Control (Administración y Finanzas) y así mi primera experiencia en liderar un equipo fue mi postgrado en cómo delegar efectivamente. Yo no sabía nada de contabilidad, legal, administración, nómina, tributos, cuentas por cobrar, etc. No obstante, logramos mejorar los tiempos de entrega de resultados con mejores procesos y herramientas tecnológicas.

Años más tarde asumí la Gerencia de Compras, la cual tenía la responsabilidad de la estrategia comercial y era factor determinante en la rentabilidad de la empresa. Crecimos, creamos marcas. Y así pasaron mis primeros 10 años. En ese momento operábamos 8 tiendas a nivel nacional con 1.200 colaboradores y unas ventas cercanas a 7.000.000 de unidades al año.

Entre marcas propias y el *prêt-à-porter*

La empresa comienza sus actividades de tiendas por departamentos en 1965, en el estado Lara, con una gerencia estructural enfocada en establecer una imagen sólida y un posicionamiento dentro del mercado nacional. Hace enérgicos esfuerzos por conquistar proveedores y clientes bajo una política de cumplimiento de compromisos y excelencia en el servicio.

A fines de los noventa inicia el desarrollo de categorías como puntos centrales de la estrategia comercial, buscando ampliar el surtido en las áreas de Hogar, Moda, Niños y Deporte. A partir del año 2000 hay un despliegue de marcas propias que acompañan la propuesta de surtido exclusivo que se tenía, algunas de ellas son Natural Equipment, Nicole, Free Kids, Fru Fru y, más recientemente, Abstracta (especializada en muebles y artículos del hogar). La marca Beco fue construida con un atributo: la calidad, ese es el legado nuestro para las futuras generaciones y se expresa en la formación de la gente, en los productos, en los servicios, en que las cosas tienen que estar limpias y cuidadas.

El ascenso a CEO

En 2007 concursé para optar por la Gerencia General. Allí permanecí por 14 años. En ese tiempo eran 12 tiendas a nivel nacional. Ahí arranca mi carrera como CEO. Ya había estado en Sistemas, Control y Compras, así que tenía una visión diversa del negocio.

Pude liderar cambios importantes como la fusión de varias compañías de retail, tiendas especializadas en Moda y Hogar (Fru fru, BoConcept, Capuy, Abstracta, entre otras) que luego pasaron a formar parte de Beco & Compañía. En 2010 se crea la empresa Walkiria, donde se centralizan servicios corporativos como TI, Personal y Administración para las Tiendas Beco, Amand (Fru Fru, Esprit, etc.) y Grupo Capuy.



Para mí la inversión en educación siempre es insuficiente, ahí los empresarios y los líderes tenemos un asunto protagónico que colocar en nuestras agendas. Y uno tiene que comprometerse con el desarrollo propio, eso no es algo que se puede delegar.

En ese cargo tuve la fortuna de tener el apoyo de gente talentosísima. Uno elige ingenieros en producción, ingenieros químicos y mecánicos, administradores y los convierte en personal apasionado por el *retail*.

Hace un año entregué formalmente la Gerencia General y asumí la Dirección de Beconsult para liderar la ejecución de varios proyectos de impacto en todas sus compañías clientes (con unos 6.000 colaboradores).

Implementando enfoques más ágiles

Mi mayor contribuyente para poder crecer y lograr cosas ha sido la gente. Armar equipos con gente diversa, donde quienes tienen experiencia aportan tradiciones útiles, conocimiento, y los que aún no tienen la experiencia ofrecen una visión distinta, novedad, asombro, oportunidades de negocio, eso ha sido fundamental. Yo le exijo a mi equipo calidad, puntualidad, presentaciones bien hechas, logos bien puestos; me encanta retar el *statu quo* de las cosas, me gusta mucho hacer cosas distintas, experimentar. El liderazgo entonces es estar en el medio, con gente que nos reporta y nos impulsa y empuja para crecer y otros que desde roles de liderazgo nos inspiran y nos halan.

Parte de mi rol ha sido ir evolucionando desde metodologías muy tradicionales de planificación a nuevos enfoques más ágiles, con herramientas de *Design Thinking*; identificar ideas para hacer experimentos pequeños que permiten probar hipótesis e iterar a medida que se va ganando experiencia. Con este método, por ejemplo, se creó el servicio *Leasing* de muebles y se desarrolló el producto Regala Beco, que permitía a los venezolanos en otros países obsequiar objetos de nuestras tiendas usando WhatsApp (durante la pandemia fue una gran oportunidad de ventas).

La Universidad Corporativa forma gerentes de Tienda

Yo creo firmemente en la educación como la palanca para agregar valor y contribuir con un mejor futuro. Me he dedicado a la formación de talento, especialmente en el mundo del *retail*. No solo de colaboradores que ingresaron

en la compañía recién graduados, sino de público interesado, a través de programas como el Diplomado de Moda del Centro Internacional de Actualización Profesional de la Universidad Católica Andrés Bello, donde participé en sus dos primeras ediciones, y en la creación del programa Universidad Corporativa en alianza con el IESA para la formación de Gerentes de Tienda y Gerentes de Compras. Todos los contenidos y cerca del 70 % de los cursos fueron desarrollados por personal nuestro. Se graduaron cuatro cohortes. Ser una escuela que forme comerciantes responsables es una de nuestras prioridades en la empresa.

Para mí la inversión en educación siempre es insuficiente, ahí los empresarios y los líderes tenemos un asunto protagónico que colocar en nuestras agendas. Y uno tiene que comprometerse con el desarrollo propio, eso no es algo que se puede delegar.



	Categoría	Ejecutivo
	Año de fundación	1960
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	100
	Tipo de empresa	Familiar
	Generación a cargo	6ª Generación

Categoría
Ejecutivo
2022

“LOS LÍDERES
EMPRESARIALES EN
LOS PRÓXIMOS AÑOS
**TENDRÁN EL RETO
DE HUMANIZAR
LOS ENTORNOS
DE TRABAJO**”

Por Luis Vicente García

A portrait of Dayana Katherina Di Battista Benítez, a woman with long, wavy brown hair, smiling. She is wearing a white collared shirt under a grey and white houndstooth blazer. The background is a dark grey gradient with a yellow diagonal stripe.

● Dayana Katherina
Di Battista Benítez

Gerente General
de SimpleTV



Tener un trabajo exigente y flexible a la vez, que me permite atender a mi familia, me da confianza, pues todo se complementa. Es un equilibrio que me motiva a seguir adelante. Y obviamente, a buscar ese espacio interior, ese tiempo para poder recargarme.

En una ocasión mi papá pasó por una adversidad importante que no le permitía atender la empresa. Tuve que asumirla. La humildad, el compromiso y la firmeza en el propósito y el trabajo en equipo fueron las herramientas principales que me permitieron llevar adelante con éxito la compañía. Fue muy gratificante cuando al cabo de año y medio, ya más recuperado, un día me dijo orgulloso: no sé cómo lo hiciste, pero yo no lo hubiera podido haber hecho mejor.

Antes de unirme al equipo de SimpleTV trabajé en un banco en Estados Unidos y luego me desempeñé como Country Manager de Mastercard para Venezuela, Surinam y Guyana, una compañía de tecnología con especialidad en medios de pagos. Todo eso fue valiosísimo para enfrentar el reto de llevar televisión a los hogares de los venezolanos.

Simpaty, una chatbot 24/7 con respuesta instantánea

SimpleTV es la empresa privada líder del mercado en televisión por suscripción en Venezuela. Iniciamos operaciones en 2020 con un equipo con gran experiencia en el sector de telecomunicaciones. Somos la compañía del sector que ofrece más canales HD y contenido deportivo exclusivo.

Hemos sido pioneros en el país al implementar métodos de autogestión que combinan la inteligencia artificial fortaleciéndose con la información que brinda nuestra base de más de 1.500.000 suscriptores.

En plena pandemia desarrollamos a Simpaty, nuestra asistente virtual (un *chatbot* multicanal transaccional) que facilita al cliente la solución a sus consultas y problemas comunes 24/7. Hemos logrado ir educando a los consumidores para que se autogestionen y cuando hay

tormentas y se les desconfigura el decodificador, sepan que pueden enviar un código y en segundos se les reactivará el aparato sin tener que llamar a un técnico. Es instantáneo.

Simpaty está conectada con nuestro facturador de satélite, con la página web, con aliados técnicos. Hoy en día responde 8.000.000 de transacciones al mes. En 2022 Simpaty ganó la V edición de los Planeta Chatbot Awards en Madrid en la categoría de *Startup*.

Hacia una multiplataforma digital líder en distribución de servicios

A la gente le encanta estar informada, saber hacia dónde va la empresa, qué está haciendo, cuáles son los números. En SimpleTV trimestralmente reunimos al personal y le ofrecemos esa información en todos los órdenes.

La planificación estratégica es un aliado importantísimo y es parte de nuestra cultura (con dos enfoques principales: el área comercial y el área de mercadeo). Es una ruta de navegación que clarifica los objetivos, las metas.

La antigua empresa operaba casi con 2.000 empleados, nosotros lo hacemos con 120. Seguimos haciendo inversiones en tecnología, en mejora de procesos. Pero la obra ha sido poder ir de la mano de la tecnología: nuestra área financiera está totalmente integrada, tenemos todo automatizado en SAP.

Pronto haremos el lanzamiento de servicios de *streaming* y OTT. Ahora estamos enfocados en servir a comunidades del interior, creo que allí hay un potencial importantísimo. Esa es la evolución de nuestro negocio.

También intentaremos “esponsorear” iniciativas para emprendedores relacionadas con nuestro nicho (Simple Venture). Otra vertical nuestra se enfoca en la educación, tiene el objetivo de crear cátedras de Telecomunicaciones.

La visión de SimpleTV en el mediano plazo es extender el modelo de negocios actual y apuntar hacia una multiplataforma digital líder en distribución de entretenimiento y servicios.



La innovación es hacer cosas diferentes con miras a la obtención de resultados distintos. Cuando se propician esos espacios para que la gente piense, cree, cocree, se da la mezcla perfecta para que aparezcan unas soluciones innovadoras y disruptivas en el mercado.

Una cultura colaborativa y de metodología ágil

La innovación es hacer cosas diferentes con miras a la obtención de resultados distintos. Cuando se propician esos espacios para que la gente piense, cree, cocree, se da la mezcla perfecta para que aparezcan unas soluciones innovadoras y disruptivas en el mercado.

En esta época tenemos que ser capaces de ser lo suficientemente abiertos para poder innovar. Y eso pasa por escuchar a la gente, por permitir que explore sus capacidades al máximo en ambientes que posibiliten incubar esas soluciones. La idea es que se vayan empoderando y tomando decisiones. Estamos empeñados en trabajar en una cultura colaborativa y de metodología ágil.

Yo aprendí desde muy temprano que hay que contar con los mejores recursos en el equipo y pedir asesoría cuando sea necesario, nadie llega al mundo gerencial con todo aprendido. También es preciso identificar qué se necesita, porque a veces lo que se requiere es potenciar lo que se tiene.

El reto de impulsar la valentía de los otros

Como líder mi estilo es cercano, inspirador, motivador. Al asumir posiciones de liderazgo aceptamos también que vamos a tener que tomar riesgos calculados para tener éxito.

El más impactante esfuerzo de un líder aparece cuando es capaz de impulsar la valentía en los otros. Esto significa entender que el avance en la dirección deseada también incluye encarar a la incertidumbre. Los obstáculos se asumen con calma, con paciencia, con tranquilidad.

Trabajar con ética, honestidad y compromiso en todo momento es un mandato para los líderes empresariales del país, eso nos invita a reflexionar sobre la responsabilidad que tenemos de ser propositivos y aportar para ser parte de la solución. Yo quiero

continuar trabajando por un mayor acceso a la tecnología y las telecomunicaciones a fin de ayudar a cerrar las amplias brechas que existen en nuestro país.

Creo que el reto más importante al que se enfrentarán los líderes empresariales en los próximos años será la humanización de los entornos de trabajo. Esta tarea requiere acompañamiento y es ahí donde busco que esté mi contribución a la organización.

Lo demás es seguir soñando, porque al dejar de soñar se deja de tener un propósito. Incluso al retirarnos será importante levantarnos de la cama y decir: yo quiero hacer esto y lo voy a hacer. Lo que pasa en lo invisible luego se convierte en realidad. La gente no se da cuenta, pero todo comienza en lo invisible, con un pensamiento que después se lleva a la realidad.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 2020



Sede central Caracas



Número de empleados 120



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Ejecutivo
2022

“SOMOS UN SECRETO
BIEN ESCONDIDO,
**TRABAJAMOS
EN MUCHAS OBRAS
CON ABSOLUTO
BAJO PERFIL**”

Por Luis Vicente García

● Ramón Estévez
Domínguez

Vicepresidente Ejecutivo
del Grupo Leti



Soy hijo de emigrantes gallegos. Mi madre era costurera y mi papá cantero, llegaron a Venezuela en los años cincuenta. Estudié Ingeniería Mecánica en la Universidad Simón Bolívar, pero me interesaba el tema sacerdotal, vinculado a la salud, porque yo participaba en un grupo apostólico que atendía a los enfermos de los hospitales anticancerosos de Cotiza y la avenida Panteón. Me ordené como Sacerdote el 12 de octubre de 1996.

Luego conecté con el mundo profesional y empresarial. Me ofrecieron mi primer trabajo en Fundafarmacia, que en su momento llegó a tener 30 locales. Tuve otras incursiones y llegué a Farmahorro con el Grupo Mistral. En septiembre de 2019 entré en Leti. Empecé como Director General para liderar la transición generacional y, en enero de 2020, asumí la Vicepresidencia Ejecutiva.

El proyecto de ofrecer soluciones farmacéuticas para mejorar la vida de las personas y esforzarnos por llevar un medicamento nuestro a cada hogar, más allá de una declaración del querer ser y hacer corporativo, se ha convertido en una vocación de crecimiento personal, profesional y nacional para todos los que trabajamos en Leti. Tener un plan de negocios a cinco años nos ha permitido la consolidación.

Reconstruyendo el tejido organizacional

Leti tiene el foco puesto en incrementar el acceso de la población al medicamento. Estamos enfocados en terapias accesibles a bajo costo y genéricas con la calidad asegurada por el rígido proceso de BPM. En paralelo desarrollamos un plan de ampliación y diversificación de portafolio que, en los últimos tres años solamente, incorporó presentaciones de 46 terapias en el mercado. Esto significa que manejamos el catálogo más amplio del sector y así llegamos a la mayor cantidad de gente.

Lo más importante en el camino, desde que entré en Leti, ha sido la alineación con la corporación para gestionar el cambio organizacional, el cambio cultural, los procesos y las interacciones internas y externas dentro de la compañía. Para ello ha sido necesaria la

construcción de un nuevo equipo ejecutivo y directivo; la elección de proveedores de servicio, de aliados estratégicos, del talento, auditoría; todo nuestro cambio de imagen y marca; la cercanía con la banca, con las empresas de seguro... Ha sido como reconstruir el tejido organizacional aguas adentro y aguas afuera de la empresa. Es el gran logro, más allá de que eso se traduzca en multiplicar las ventas, o sea, más allá de los indicadores operativos, logísticos.

En 2020 comenzamos un proceso de exportaciones a siete países de Centroamérica, y estamos evaluando operaciones en países del Pacto Andino. Anualmente calibramos el trabajo en función de la altura del vuelo que alcanzamos. En 2021 tuvimos una facturación anual superior a \$50 MM. En 2022 consolidamos la primera filial en Ecuador.

En producción nacional aportamos el 14 % de los medicamentos consumidos en el país, es decir, aproximadamente el 28 % de la producción local. Cerramos 2022 con 28.0 MM unidades entregadas.

Creamos el Programa de Medicamentos Genéricos Accesibles: fueron como 5.500.000 unidades a un costo de alrededor de un dólar (en América Latina el precio promedio de los medicamentos es de 10 dólares, en Venezuela es de 3,5 dólares).

Apuesta por la innovación y el desarrollo

Hemos invertido en dos laboratorios de desarrollo de moléculas convencionales y moléculas de liberación modificada con el fin de elaborar nosotros mismos aquí. Son laboratorios que nos han permitido incorporar medicamentos con la técnica de liberación modificada y otros basados en combinaciones para incrementar su efectividad terapéutica. Introdujimos terapias ausentes en el país por el abandono de suministro de las multinacionales; incluimos equipos de última generación para acelerar procesos productivos, simplificar tiempos, automatizar e incrementar eficiencia.



Nuestro norte contempla el apoyo a los gremios médicos y farmacéuticos. Nos interesa darles soporte técnico-científico. Antes, ellos viajaban y se actualizaban patrocinados por la industria multinacional. Nosotros empezamos a asumir ese rol y para ello nos hemos aliado con las distintas facultades de Farmacia presentes en el país. En los programas de actualización científica y tecnológica de Leti participan más de 8.000 médicos.

Innovación y actualización van de la mano

En el sector farmacéutico la innovación va de la mano con la permanente actualización y adaptación a las patologías emergentes, la adquisición o desarrollo de terapias disponibles en el mercado internacional, y las galénicas basadas en combinaciones de principios o formas de administración.

Implementamos la estrategia de gestión de inventarios con técnicas de S&OP y un patrón de condiciones comerciales con uso de valoraciones financieras por cliente. También se adoptó el modelo de remuneración por gestión de generación de valor, KPIs.

Más que automatización, hemos estado trabajando en la innovación y optimización de procesos y eso nos ha llevado a incrementar la eficiencia en el tema logístico, los niveles de inventario de materia prima y de las relaciones comerciales, de producto terminado, procesos de surtido, todo lo que permita desarrollar un equilibrio de flujos de caja aguas arriba con los proveedores y aguas abajo con los clientes. Apuntamos a un nivel de servicio a nuestros clientes superior al 95 %.

El poder de la gente es transformador

Nuestro norte contempla el apoyo a los gremios médicos y farmacéuticos. Nos interesa darles soporte técnico-científico. Antes, ellos viajaban y se actualizaban patrocinados por la industria multinacional. Nosotros empezamos a asumir ese rol y para eso nos hemos aliado con las distintas facultades de Farmacia presentes en el país. En los programas de actualización científica y tecnológica de Leti participan más de 8.000 médicos.

También contamos con un programa de capacitación y actualización médica vía digital que en 2022 superó los 18.500 contactos reales. Nosotros somos un secreto bien escondido, trabajamos en muchas obras con absoluto bajo perfil.

Además, apoyamos con soporte técnico permanente a las BP Distribución y BP Dispensación en las droguerías y farmacias que distribuyen nuestros productos.

Nuestro proceso de reclutamiento apunta a tres componentes: gente que pueda tener nuestros mismos valores; foco en el tema de las competencias blandas más las competencias técnicas específicas de cada cargo y capacidad para asociarse a un proyecto de vida.

El contacto con la gente correcta es una combinación de talento, actitud y capacidad para formar grupos, si tienes eso es difícil que te vaya mal. Alinear a líderes con sus equipos, compartir logros, buscar soluciones en conjunto a los retos y dificultades, aprender de las caídas, levantarnos en equipo: el poder de la gente es transformador y nosotros tenemos demasiada gente buena en este país.



	Categoría	Ejecutivo
	Año de fundación	1950
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	910
	Tipo de empresa	Familiar
	Generación a cargo	-

Categoría
Ejecutivo
2022

“CREO QUE ES
IMPORTANTÍSIMO
CONTRIBUIR CON
**EL CIERRE DE LA
BRECHA DIGITAL**”

Por Luis Vicente García

● Germán Andrés
Pacheco Figueroa

Presidente y Gerente General
de IBM de Venezuela S. C. A.



Desde adolescente admiraba las nuevas tecnologías y soñaba con ser astronauta. Estudié Ingeniería de Sistemas en la Universidad Metropolitana y, siempre apasionado por lograr la excelencia, hice el Máster en Finanzas en la misma Unimet, el Master of Science in Management de la Arthur D. Little School of Management en Boston (Fundación Gran Mariscal de Ayacucho) y, más tarde, obtuve el certificado como IBM Client Executive en Harvard University.

Muy pronto me postulé para trabajar en IBM, la compañía que desempeñó un papel fundamental en el lanzamiento del Apolo 11, esto me permitiría acercarme a lo que visualicé en mi adolescencia. Recuerdo que, al ser admitidos, recibíamos un entrenamiento riguroso sobre la organización donde nos explicaban las unidades existentes para dicho momento, así como los cargos que desempeñaba cada empleado. Al finalizar el entrenamiento, el instructor nos preguntó sobre la unidad a la que nos gustaría pertenecer y el cargo dentro de la misma, de manera espontánea respondí que mi cargo sería como CEO. Ese sueño se hizo realidad en 2019. Actualmente celebro mis 33 años de carrera corporativa.

A lo largo de un siglo, IBM ha sido una compañía que se ha destacado por la comercialización de productos innovadores y vanguardistas, desde relojes de oficina, máquinas de escribir, calculadoras, pasando por la incorporación de tecnologías más avanzadas como las computadoras, los disquetes, el disco duro, las supercomputadoras, el código de barras, hasta llegar a ser pionera en inteligencia artificial y en computación cuántica.

Con la Satisfacción más alta del mundo

Venezuela, a pesar de la situación macroeconómica, a nivel de "revenue" se mantiene dentro del TOP 5 de la región, donde tiene también el mejor margen de rentabilidad. Contamos con posiciones de control fortalecidas (100 % auditorías satisfactorias-fiscalizaciones), somos 100 % autosustentables. Hay más de 170 IBM en el mundo con retos importantes, y con grandes competidores, en Venezuela tenemos un *plus* adicional ya que somos un

país sancionado y a pesar de ello alcanzamos las más altas calificaciones a nivel mundial en las encuestas de Satisfacción.

IBM ha conquistado el mercado venezolano, entre otros logros, con la producción de computadores personales, la implementación de supercomputadoras, la inauguración del Centro de Innovación de Negocios y con su programa Iniciativas Académicas.

En 2011 implementamos un modelo de negocios que registra ventas únicamente en dólares y con condiciones de pago en las modalidades de prepago y pago en moneda local indexado. Con este modelo hemos podido mantener la base instalada de IBM y nuestros resultados financieros siguen consolidados con la corporación.

Permitir los errores genera creatividad

Alineados con la estrategia corporativa, fomentamos el aprendizaje continuo. En IBM Venezuela todos los empleados tienen que cumplir 40 horas al año de formación. La educación y un ambiente seguro para expresarse y permitir errores ayudan a generar creatividad e innovación para así poder ofrecer a nuestros clientes soluciones de clase mundial.

Solamente en 2022 obtuvimos el mayor porcentaje de participantes en el RTW en América Latina, el mayor Engagement Index del mundo, la alianza con Daycohost e IBM (primer Manage Service Provider, MPS, del país), la primera solución de ciberseguridad Randori mundial tras su adquisición por parte de IBM, NPS 100 % en servicios de mantenimiento y el Champion Learner Gold 2022 (Top 7 % of all learners at IBM) 202 Hours 8 Badges.

En lo que va de milenio implementamos la renovación de la infraestructura tecnológica y del *software* con el fin de satisfacer la necesidad de los sectores banca, petróleo, *retail* y telecomunicaciones, permitiendo a empresas públicas y privadas impulsar el crecimiento sostenido de sus organizaciones. En 2021, después del primer año de



Alineados con la estrategia corporativa, fomentamos el aprendizaje continuo. En IBM Venezuela todos los empleados tienen que cumplir 40 horas al año de formación. La educación y un ambiente seguro para expresarse y permitir errores ayudan a generar creatividad e innovación.

la pandemia, IBM anunció su compromiso pionero y plan global para proporcionar a 30.000.000 de personas, de todas las edades, las nuevas habilidades necesarias para los empleos del mañana hasta el año 2030.

El coraje ayuda a construir éxito

Busco combinar varios estilos de liderazgo. Entre los más utilizados están el *coaching*, el *pacesetting* y el democrático. Disfruto liderar con el ejemplo. He construido mi credibilidad a lo largo de mi carrera, lo que hace que sea percibido positivamente entre empleados y clientes. Los resultados obtenidos en Engagement Survey lo confirman.

Me encanta poder dar *coaching* de ventas y de carrera, actualmente soy mentor formal de un recurso que he llevado a ser *top talent* en la matriz 9 Box de IBM. Me gusta mejorar los indicadores de gestión (KPI) de las áreas y recuperar negocios. Si hemos sido exitosos ante tantos desafíos es porque ha habido coraje en la empresa, así que creo que hay un futuro por delante, aunque lo veamos con un entusiasmo cauteloso.

Yo escucho mucho, a mí me gusta el tema de la inteligencia colectiva, cuando hay una estrategia prefiero hacer una reunión multidisciplinaria y pulsar opiniones. Yo trato de incentivarlos a ver fuera de la caja, a que piensen que tienen todos los recursos del mundo y me digan algo diferente. La manera de influir en las personas es cumpliéndoles, y la ayuda es con *feedback*, *coaching*, cosas que lleven a que la gente se luzca.

Entender lo apremiante ayuda a enfrentar el reto

He recibido todos los tipos de *award* que entrega la Corporación en áreas de ventas y de *staff*, entre otros: 10 Dinner for Two, 1 Premio Triple A (Aruba), 2 Leadership Excellence (New York, San Francisco), 3 Hundred Percent Club (Las Vegas, Puerto Rico, Brasil), 1 Best of IBM (Hawaii). Soy un optimista de ADN, o sea, no hay manera de que pueda tener una situación apremiante (como estar

acá con sanciones americanas, que no es sencillo y hasta incluye un riesgo personal), y yo lo enfrento con profesionalismo, estudiando, entendiendo la experiencia.

En el corto y mediano plazo me proyecto acompañando el crecimiento del país, consolidando nuestra estrategia de *cloud* híbrida, inteligencia artificial, automatización y ciberseguridad. Quiero trabajar en la industria petrolera con soluciones IBM de clase mundial. Creo que es importantísimo contribuir con el cierre de la brecha digital y nosotros tenemos la responsabilidad de participar en el desarrollo de Venezuela con la educación en tecnologías emergentes.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1938



Sede central Caracas



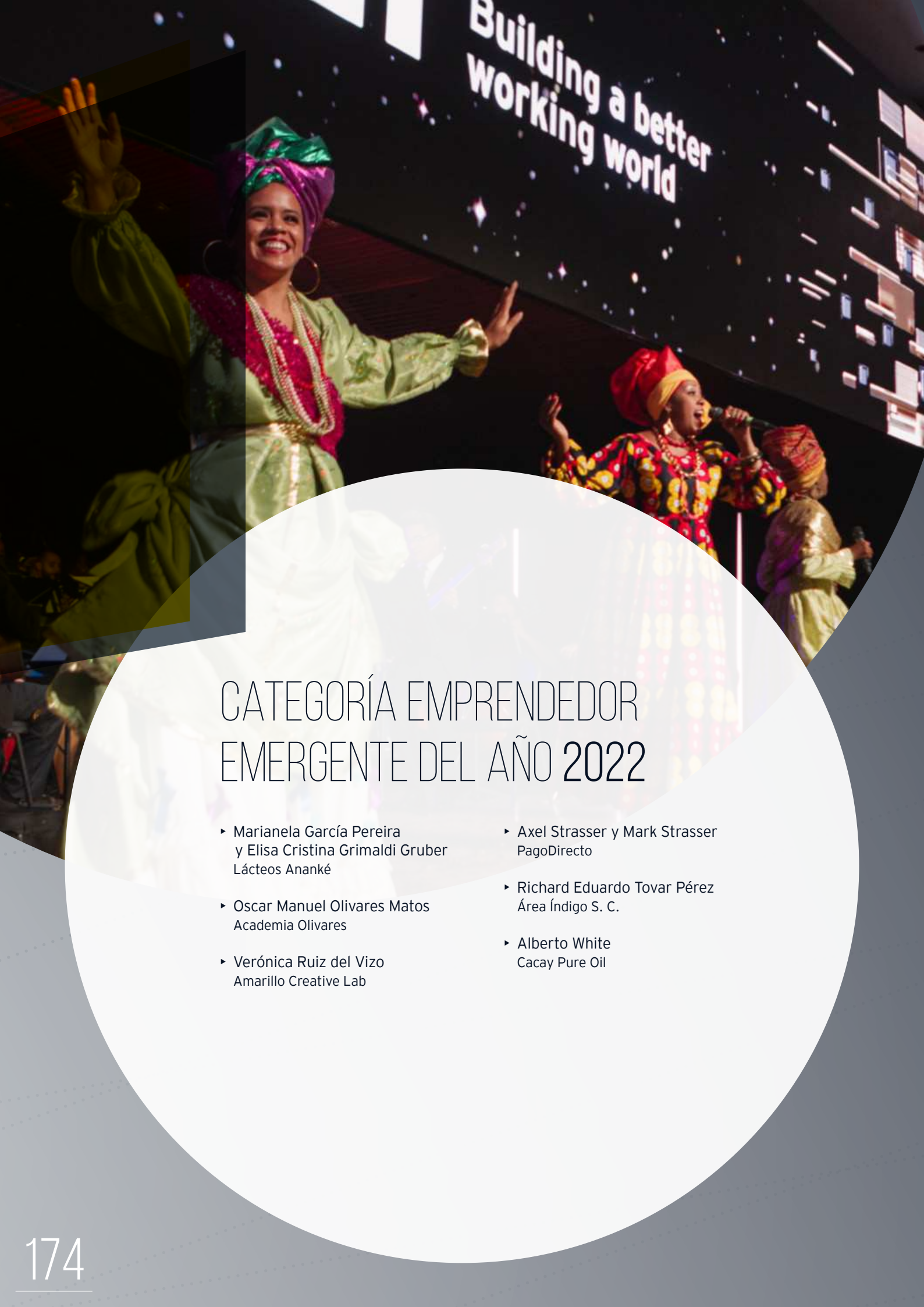
Número de empleados 80



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -



Building a better
working world

CATEGORÍA EMPRENDEDOR EMERGENTE DEL AÑO 2022

- ▶ Marianela García Pereira
y Elisa Cristina Grimaldi Gruber
Lácteos Ananké
- ▶ Oscar Manuel Olivares Matos
Academia Olivares
- ▶ Verónica Ruiz del Vizo
Amarillo Creative Lab
- ▶ Axel Strasser y Mark Strasser
PagoDirecto
- ▶ Richard Eduardo Tovar Pérez
Área Índigo S. C.
- ▶ Alberto White
Cacay Pure Oil

Categoría
Emprendedor
Emergente 2022

“QUÉ IMPORTANTE
Y QUÉ SAGRADA ES
**LA INOCENCIA EN UN
EMPRENDEDOR**”

Por María del Pilar Modroño

● Marianela García Pereira y
Elisa Cristina Grimaldi Gruber
Directoras de Lácteos Ananké



Elisa Grimaldi. Todo comenzó con un sueño: la necesidad de un cambio en nuestras vidas. El nombre de nuestra marca, *Ananké*, deriva del griego antiguo, significa necesidad, y nos embarcó en una búsqueda. Hicimos una investigación y vimos que había poca oferta de queso de cabra en el mercado. El que se importaba no tenía constancia en los anaqueles. Pensamos en producirlo. Para eso necesitábamos la materia prima: las cabras. Nos compramos un rebaño y lo trajimos a Filas de Mariche.

Marianela García. Qué importante y qué sagrada es la inocencia en un emprendedor...

EG. Resulta que habíamos comprado animales que ni siquiera tenían ubre. Esa es la inocencia. Cuando estaba en Lara, el rebaño daba 60 litros diarios, aquí daba 15 litros diarios. Con esos 15 litros empezó este sueño. Y pasó una cosa fantástica: isalió un queso!

MG. Fuimos a California, Estados Unidos, y visitamos una empresa de producción de leche de cabra y de quesos. En Francia quisimos conocer algunos quesos. Nos documentamos para entender.

EG. Con la asesoría de un maestro quesero iniciamos pruebas de mercado. Nos dimos cuenta de que los sabores (pesto de albahaca, nueces, tomate) gustaban. Pero hubo un punto de inflexión: después de unos cuatro meses, los animales se empezaron a morir porque no tenían las condiciones que requerían. Fue un momento trágico.

MG. Perdimos todo el dinero. Pero ya no había vuelta atrás. Entonces, decidimos producir el queso de cabra.

EG. Y empezamos a convencer a uno, dos, tres pequeños productores para que nos vendieran la leche, fue un trabajo de hormiga.

MG. Incorporamos la asesoría de veterinarios y profesores de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado a fin de educar sobre las mejores prácticas de higiene durante el ordeño, en la alimentación de los rebaños y en la reproducción de los animales para asegurar la calidad y el suministro constante de leche.

EG. Otro problema grande fue el desarrollo de la cuenca lechera en Lara. Hubo que generar confianza en los productores de la zona con educación, apoyo, respeto y el pago justo y constante del producto. Fue una inmensa responsabilidad.

MG. Aprendimos que la perseverancia y la pasión siempre abren puertas. El trabajo honesto fue valorado

por esa comunidad de productores. Hoy en día nos venden el 100 % de su leche los 365 días del año.

Florecer a pesar de las circunstancias

EG. Lácteos Ananké nació en 2005 como una empresa dedicada a la producción y comercialización de productos derivados de la leche de cabra. Comenzamos con un pequeño local en Quíbor, estado Lara, y ahora hay otro en Monay, Trujillo. Con la decisión de enfocarnos en un solo modelo de negocio (producción de quesos y no de leche) hemos tenido éxito.

MG. Nuestro aporte se puede cifrar en incentivar la producción de leche de cabra (ganado caprino) en Venezuela. Por el desarrollo de la cuenca lechera, Ananké juega un papel fundamental en la economía de las pequeñas comunidades campesinas que nos proveen. En 2015, los 150 productores que nos surtían leche tenían sustento con base en Ananké (y hay que agregar alrededor de 10 personas por cada uno). Ellos junto con nuestros trabajadores y otros proveedores sumaban unos 1.700-1.800 individuos, todos dependientes de la marca. Ahora la relación es de 70 productores y 49 personas por detrás. Ya hay una estructura.

EG. Como socias manejamos un liderazgo basado en la participación y el diálogo con nuestro equipo, respetando y valorando la opinión de cada miembro a la hora de tomar decisiones. Y por supuesto, implica flexibilidad, modelaje, honestidad, calidad, respeto.

MG. Lo más rico es experimentar la honestidad.

EG. El propósito de la marca es "Con Ananke tengo una vida más rica", eso invita a consentirnos con algo que es saludable. Nuestra cultura es joven, urbana y muy ágil.

MG. Nosotros no vendemos queso, sino una experiencia. En 2012 Lácteos Ananké obtuvo el Premio a la Excelencia otorgado por Venezuela Competitiva.

EG. Hemos estado desarrollando herramientas estratégicas para cada situación de incertidumbre. Florecer a pesar de las circunstancias, de eso se trata.

El Sello A2 de la marca

EG. Para construir innovación generamos espacios creativos, implementamos programas de formación de gerencia ágil, seguimos las tendencias y los mercados internacionales, hemos hecho alianzas. El reto diario es mantener ese espíritu de crecimiento que existe en el día a día. Creemos que nuestro envasado del queso de

“

Aprendimos que la perseverancia y la pasión siempre abren puertas. El trabajo honesto fue valorado por esa comunidad de productores. Hoy en día nos venden el 100 % de su leche los 365 días del año.

cabra untable en tinas (en vez de usar minibolsas termoencogibles) fue disruptivo e innovador en su momento.

EG. Desde que nos concentramos en producir queso se comenzó a incentivar la innovación.

MG. Iniciamos las líneas de productos como yogurt, queso, feta, todo de leche de cabra... Nada de eso existía en Venezuela. Tenemos los madurados, *ricotta* fresco... Con todo eso empezó el crecimiento. Llegamos a comprar 1.2 millones de litros de leche de cabra en un año.

EG. Una cabra da 2 o 2.5 litros diarios. Ahora estamos saliendo con nuestro sello A2. La leche de cabra contiene una proteína llamada beta-caseína A2, que facilita la digestión y es muy amable para el cuerpo, es la más parecida en composición a la leche materna. Tener la mantequilla, el yogurt, etc., con leche de cabra es nuestra visión.

La expansión en puertas

MG. Nosotras somos ingenieras en Computación así que montamos la tienda en línea, incorporamos todas las herramientas que analizan la información del *software* que lleva el negocio; datos a nivel de ventas, a nivel de mercadeo; nos certificamos en SAP. Nuestro vendedor se para frente al anaquel, levanta el inventario y todo eso se conecta con una inteligencia del negocio de venta.

EG. Sabemos cuántas unidades hay de cada producto en cada uno de nuestros puntos de venta.

MG. Tenemos el inventario actualizado.

MG. En 2016 dimos un paso de lo artesanal a una estructura un poco más industrial; incorporamos tecnología de punta para la fabricación de queso de cabra de sedosa cremosidad a fin de competir en mercados internacionales.

EG. Esta tecnología nos permite elaborar un producto de altísima calidad y con mejor precio para el mercado interno y externo. La idea ahora es expandirnos y crecer con nuevas líneas.

MG. A los nuevos emprendedores los invito a soñar, esa es la base del emprendimiento.

EG. Pero también a tener en cuenta que la formación tiene que ver directamente con el éxito de la marca.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2005



Sede central Caracas



Número de empleados 49



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Emergente 2022

“YO DEFINO MI ESTILO
DE LIDERAZGO
COMO SITUACIONAL,
**FLEXIBLE Y CAPAZ
DE ADAPTARSE A LAS
CIRCUNSTANCIAS**”

Por Edwin Ojeda y Susana Chu

Oscar Manuel
● Olivares Matos

Fundador Presidente
de la Academia Olivares



Yo a mis 19 años, en 2015, presentaba exposiciones en Caracas, Miami, Bogotá, Houston y Panamá. En 2017, con clientes en todo el mundo, fundamos el Grupo Olivares Arte Visual C. A., por iniciativa de mi madre, Maribel Matos, quien me acompaña en el desarrollo de mi carrera desde el primer día. Durante 2017 y 2018 nuestro modelo de negocios estuvo basado en la comercialización de mis obras en empresas y trabajos para las marcas Tupperware, Chocolates El Rey y Perfumes Factory.

En 2019 empecé a preguntarme por qué seguía en Venezuela. Yo tenía la meta de llevar el arte venezolano a un nuevo nivel. Entonces entendí que no lo podía conseguir solo, sino formando una generación de artistas capaces de generar oportunidades e impacto, así que decidí crear la Academia Olivares, una escuela de Dibujo *online*.

La Academia recibió en su primer mes más de 100 estudiantes. A la fecha hemos formado más de 3.000 artistas procedentes de 35 países y de toda Venezuela. Hemos tenido estudiantes de Israel, Arabia Saudita, Australia, Sudáfrica, de Europa. Donde más demanda tenemos es en Estados Unidos, Chile y Colombia. Incluso se han inscrito personas con discapacidad auditiva que han podido seguir las clases con un acompañamiento. Parte de nuestras metas a futuro, antes de ir a otros idiomas, es la adopción del sistema del lenguaje de señas.

Aprendiendo a generar ingresos con el arte

En el ámbito de la educación *online*, la mayoría de los cursos de Dibujo carecen de acompañamiento y evaluaciones, así como de clases en vivo. Aun cuando nuestras prácticas consisten en videos grabados, consideramos fundamental y diferenciador el acompañamiento vía WhatsApp que ofrecemos a los estudiantes, esto nos permite apoyarlos en sus tareas. Además, existe una evaluación que sitúa el nivel del participante.

A todo ello se suma brindar asesoría sobre cómo manejar la carrera artística ante los retos que se les presentan, porque parte fundamental de esta formación es aprender a generar ingresos con el arte. Muchos jóvenes se preguntan cómo

se puede llevar una exposición a Nueva York, cuáles con los pasos para eso, cuál es la diferencia entre exponer en Nueva York o en Madrid, qué es más beneficioso. Nosotros les brindamos esos conocimientos basados en experiencias propias y en mucha investigación.

La evolución del arte siempre ha estado ligada al desarrollo tecnológico, por ejemplo, el Impresionismo fue posible gracias a la invención de los tubos de pintura y a que los artistas tuvieron que reinventarse ante la aparición de la fotografía. Nosotros siempre estamos estudiando y analizando el progreso de la tecnología para reinventarnos.

En la Academia pudimos anticipar la adaptación que vivió la educación a la modalidad *online* durante la pandemia. En 2022 ofrecimos el curso de Arte Digital y hoy estudiamos constantemente el tema de la realidad virtual, así como el impacto de la inteligencia artificial en las artes visuales para abordar todas esas herramientas. Además, dictamos los cursos Pintura al Óleo, Dibujo en Grafito, Técnicas Transicionales, Iniciación a la Animación.

Anualmente 100 estudiantes son becados. La idea es que cuando un aspirante se inscribe, cuatro dólares de su pago mensual se dirigen al programa de becas (es el aporte que recibe el profesor por evaluar a un estudiante cada mes). De manera que es un esquema que lo subsidian cerca de 500 artistas activos que tenemos en la escuela.

El mural de tapas más grande del mundo está en Guatire

En 2020 creamos el primer mural con tapas de botella junto con Ökospiri, en El Hatillo. Yo visité el Musée d'Orsay y vi las obras de Paul Signac, que es un pintor puntillista que trabaja con puntos de color. Ahí observé que las tapas son circulares, básicamente puntos de color, y eso inspiró la propuesta del mural para la Alcaldía El Hatillo con las guacamayas.



Los murales con tapas de botellas han representado una técnica totalmente nueva. En el Carrousel du Louvre (París, 2022), la única obra en esta técnica fue la que presentamos. En 2023 llegamos a más de 1.000.000 de tapas reutilizadas, lo que sumaría 2.5 toneladas de plástico reutilizado.

Cuando empieza el año 2022 surge un proyecto para hacer un mural en Tulum, México. Fue un trabajo medio desorganizado, pero tuvo mucho impacto y entonces me percaté realmente del potencial de los murales. Si bien es un trabajo ecológico, por el reciclaje que conlleva, la representación puede conectar con un ícono cultural o espiritual del país. Además, la transformación del espacio público no está siendo hecha solamente por un artista, sino por toda una comunidad en un trabajo en equipo.

En 2022 también hicimos el mural más grande del mundo, en la Recta del Ingenio, en Guatire, utilizamos 400.000 tapas. Inicialmente, un post mío anunciando el proyecto se viralizó y generó un gran movimiento. No lo habíamos terminado y ya aparecía en Google Maps.

Los murales con tapas de botellas han representado una técnica totalmente nueva. En el Carrousel du Louvre (París, 2022), la única obra en esta técnica fue la que presentamos. En 2023 llegamos a más de 1.000.000 de tapas reutilizadas, lo que sumaría 2.5 toneladas de plástico reutilizado.

Con las medidas de la pared yo produzco una idea, pienso en los colores de tapas que más se pueden conseguir, en especial azules, blancas, rojas, naranja. Luego realizo el diseño en digital y pongo la imagen a escala, ya pensada en secciones, porque incorporo partes complejas de las que me encargo personalmente y otras unicolores que puedo delegar.

Liderazgo empático y situacional

Yo defino mi estilo de liderazgo como situacional, flexible y capaz de adaptarse a las circunstancias. Es diferente el liderazgo que se ejerce en la dirección de la Academia Olivares del que se requiere frente a un equipo de voluntarios y trabajadores en un mural. En la Academia he tenido que aprender a delegar muchísimo y a confiar en mi equipo (también porque siento que he logrado rodearme de un personal que tiene la capacidad y el talento para llevar adelante la escuela).

En el caso de los murales es otro tipo de liderazgo: estamos bajo el sol haciendo un trabajo que amerita mucha organización, debo indicar a las personas dónde y cómo van a pegar las tapas, tengo que ser una inspiración para ellos, muy empático, permitir que los albañiles se sientan parte del equipo. Eso para mí es muy importante.

Por ahora estoy muy enfocado en los murales con tapas, porque me los van a seguir pidiendo y tengo que generar ideas. Así como en Francia me topé con las pinturas puntillistas de Signac, sigo buscando a ver qué consigo.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2017



Sede central Caracas



Número de empleados 11



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundador

Categoría
Emprendedor
Emergente 2022

“LA INCERTIDUMBRE
SE COMBATE
CON FORMACIÓN
Y PLANIFICACIÓN,
**PORQUE AMBAS
CONducEN A MEJORES
DECISIONES**”

Por María del Pilar Modroño

• Verónica Ruiz del Vizo

CEO de Amarillo Creative Lab



Siento que es una bendición ser *second founder*. La primera empresa crece en la curva inicial y a medida que uno va aprendiendo va arreglando las cosas. En la segunda más bien se proyectan las expectativas: pienso en la cultura empresarial que quiero, en qué voy a aportar al mercado venezolano.

Amarillo Creative Lab pertenece al *holding* Working & Solutions, de la que soy CEO, y que se consolidó en pandemia pensando en dar soluciones a la comunicación moderna, a las empresas, cuando se cambia esa visión de lo innovador por lo necesario. No todos tienen la misma capacidad económica para hacer inversiones, pero sí las mismas necesidades.

Tuve la oportunidad de aprender en las agencias de New York, vi que pasaron a los medios tradicionales para que lo que se haga tradicional tenga relevancia en la comercialización en Internet y me di cuenta de que eso no ocurría en Venezuela, donde las agencias digitales están muy separadas de las tradicionales y estas no se han actualizado.

Diageo acaba de abrir licitación y nos invitó a participar. Ellos quieren contratar a una agencia que venga con el corazón digital, pero que sepa amplificar los otros canales; en la invitación nos dijeron que éramos los únicos que ofrecemos algo así.

En pro de soluciones que agreguen valor y reten al mercado

En 2021 creció el *delivery* en Venezuela y aparecieron emprendimientos tecnológicos. Yo pensé: quiero esos clientes porque son el futuro del mundo empresarial venezolano. Y mi primer cliente fue Pedidos Ya, porque la combinación entre el conocimiento que yo traía y la expectativa que ellos tenían al reinvertir en el país se alineaban. Ahora busco cómo agregar valor al ecosistema, cómo puedo retar al mercado.

Contamos con especialistas dentro y fuera de Venezuela con más de cinco años de experiencia en generación de demanda digital, inteligencia y ciencia de datos,

creación de contenidos, automatización de atención al cliente en línea, *funnel* de conversión, *machine learning*, *programmatic*, *streaming*, *influencer marketing*, *growth strategy*, CRM, *engagement team*, contenido en video *low cost* para producción en escala de contenidos audiovisuales, producción de contenido en audio, administración de comunidades pagas, *paid media* en canales digitales, entre otros. En 2021 sumamos más de 100 colaboradores internos y tenemos direcciones como Automatización e Inteligencia de Datos.

Nosotros somos súper resilientes y nos ha tocado buscar nuevas formas de hacer las cosas, pero tenemos alta capacidad creativa, los jóvenes están súper globalizados y conectadísimos, sus expectativas apuntan a diseñar campañas al estilo neoyorkino, es increíble, y Amarillo ofrece las mayores soluciones tecnológicas, inexistentes en el mercado: todo el tema de *chatbot*, automatización, inteligencia artificial. Por eso me eligieron para ir a Singapur y ahora al Foro Económico, porque hacemos presentaciones completas con inteligencia artificial, es bien innovador.

Sin sonar antipática, debo decir que Venezuela estaba muy atrás en este tipo de soluciones, entonces ser la agencia que las lidere y busca maneras de darles más escalabilidad es mi meta de aquí al 2025.

Amarillo es el color de la energía positiva

Nunca he sido muy materialista y siento que eso hace que la gente confíe, porque no tengo una mente cortoplacista, transaccional y, sin embargo, la parte comercial es importante. Eso lo aprendí en Estados Unidos, donde la primera pregunta que nos hacen es cuánto facturamos y luego está todo el tema de los *taxes*.

Yo manejo la incertidumbre con planificación. Sin duda fue un riesgo abrir Amarillo en Venezuela, en plenos años de sanciones, con las elecciones presidenciales en 2024, hiperinflación, transaccionalidad en dólares (o no). Además, desde el día uno Amarillo ha tenido clientes fuera, o sea apunta a la internacionalización. Entonces, existe un ecosistema con condiciones que no podemos controlar



No soy la misma líder del año pasado y espero ser otra el próximo mes. Soy entusiasta, inspiradora, horizontal, trabajadora, creativa, innovadora y una profunda defensora de los liderazgos femeninos: todo mi Comité Ejecutivo está conformado por mujeres. La integridad de nuestros valores nos define, esto significa hacer lo correcto aun cuando no nos convenga.

y otro que sí nos toca manejar al interior de la empresa, así que teniendo la mejor cultura empresarial posible, la incertidumbre se combate con formación y planificación, porque ambas conducen a mejores decisiones.

Amarillo es el color de lo extraordinario. El sol es energía, es el color de las ideas, de la felicidad, la carita feliz es amarilla, yo quería un color que tuviera una energía positiva, muy lúdica. De ahí el nombre de la empresa. Y el equipo sintoniza con un sentido optimista al 100 %; nosotros tratamos, desde la empatía, de llevar a la gente a comprender que se trata de que sea promotora de la innovación y que esta sea una visión de todos, no solo mía.

Una buena tríada: cultura, innovación y finanzas

Amarillo existe para conectar audiencias con productos y servicios que mejoran sus vidas y, mientras lo hacemos, nos divertimos sumando ideas disruptivas que retan lo predecible. Ocurrió con Pedidos Ya y Ridery, que le hacen más fácil la vida a alguien; entonces eso nos interesa, servicios que puedan conectar mejor y con mayor agilidad agregando valor a la vida del otro, si no agregan valor prefiero que se busquen a otra agencia.

Para mí la prioridad uno es el foco en la cultura empresarial, la dos es innovación y la tres es finanzas. Siento que con cultura e innovación genero facturación y luego ya lo que hago es registrarla bien. Ahora la apuesta es por un nuevo servicio de *low cost* que estamos por introducir.

La única manera de mantenerse de cara a la innovación es perderle el miedo al cambio, el miedo a probar rápido cosas nuevas, a equivocarse, a las nuevas generaciones, ese discurso tóxico intergeneracional. ¡Todas las generaciones son valiosas!

No soy la misma líder del año pasado y espero ser otra el próximo mes. Soy entusiasta, inspiradora, horizontal, trabajadora, creativa, innovadora y una profunda defensora de los liderazgos femeninos: todo mi Comité Ejecutivo está conformado por mujeres. La integridad de nuestros valores nos define, esto significa hacer lo correcto aun cuando no nos convenga.

Expansión de la mano de los mismos clientes

Evaluamos tener agencias en Ecuador, República Dominicana, México. Llevo marcas como Bancolombia, Banistmo, Banco Agrícola, BAM, Nequi del sector financiero en Colombia. El Salvador, Guatemala y Panamá nos han convertido en sus aliados estratégicos también. Los mismos clientes recomiendan nuestro servicio. Y en el caso de Venezuela lo que queremos es traer innovación, innovación, innovación.

En 2023 conquistamos cuentas en Asia, específicamente en Japón y Singapur, y superamos los 30.000 alumnos con nuestro programa de educación en línea. En Venezuela hemos tenido como 10.000 estudiantes, no sé quiénes más han logrado eso en un año aquí.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2021



Sede central Caracas



Número de empleados 120



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Emergente 2022

“LA APUESTA POR
UN EQUILIBRIO
ENTRE EL SUEÑO,
**LA PERSEVERANCIA
Y LA GRATITUD**”

Por Edwin Ojeda



CFO Pago Directo

● Mark Strasser
CEO de PagoDirecto

● Axel Strasser
CFO Pago Directo



Mark Strasser. En 2015 surgió la idea: el punto de venta debía tenerlo el usuario en vez del comercio. Nuestro *hardware* (hecho en casa por un equipo venezolano) se basa en una tecnología de microlocalización inmediata lograda mediante el Bluetooth BLE que les permite a los clientes una conectividad automatizada con las tiendas que visitan, sin necesidad de acercar el dispositivo a otro *hardware*.

Axel Strasser. Recuerdo que cuando estábamos comenzando a buscar financiamiento para el proyecto ocurrió algo muy loco. Mark me llama y me dice: ya sé quién es la persona que nos va a financiar y ayudar con PagoDirecto para crecer.

MS. Esa noche había soñado con Aracely Velazco y llamé a Axel para contarle. Y ella fue, efectivamente, la primera en invertir y convertirse en nuestra socia, tal como pasó en el sueño.

AS. Luego tuvimos que pivotar.

MS. Cuando comenzamos a trabajar con el Bluetooth BLE, en 2017, nos dimos cuenta de que había una necesidad de pago para aliviar las colas que se generaban en las taquillas de los estacionamientos, allí decidimos pivotar y utilizar esa estrategia como modelo de penetración en el mercado. La idea era que los usuarios pagaran el estacionamiento desde sus dispositivos móviles; luego presentaríamos actualizaciones con más opciones de pago en los comercios de los centros comerciales.

AS. Exacto. La idea avanzaría hasta que nuestro cliente pudiera pagar todo con la *app*. Nosotros no somos una aplicación de pago *per se*, somos una aplicación que facilita el flujo entre el usuario y el comercio o el estacionamiento previamente al flujo del pago, es decir, tenemos que agilizar en la entrada, en la salida y en el flujo del pago. Nuestro propósito en PagoDirecto es hacerle la vida más fácil al usuario.

Una aplicación *contactless*

AS. Sir Arthur Clarke dice que “cualquier tecnología lo suficientemente avanzada es indistinguible de la magia”.

En 2018 desarrollamos MVP para estacionamientos. Hicimos la primera prueba real, nos prestaron el estacionamiento del Centro Comercial Ciudad Tamanaco como laboratorio. Esa experiencia inicial fue como un acto de magia con todo lo que trajo.

MS. En una ocasión Axel fue al Paseo El Hatillo para mostrarle a alguien cómo funciona la aplicación. Estando allí vio a una persona que iba saliendo del cine con sus hijas y la atendió para que pudiera abandonar la cola del estacionamiento y salir rápido. Resulta que era un alto ejecutivo de Bancamiga. Cuando utilizó la aplicación y llamó a Atención al Cliente...

AS. Atendí yo...

MS. El hombre se quedó impactado.

AS. Eso fue en diciembre de 2019. En la primera semana de enero estábamos reunidos con el banco y empezábamos a hacer todo el proceso de levantamiento de capital.

MS. El 16 de marzo declaran la cuarentena y se cayó el financiamiento, pero más bien fue súper positivo. Aprovechamos para cambiar la aplicación. La hicimos mucho más robusta. Optimizamos muchísimas cosas, pues a nivel de experiencia de usuario teníamos algunas fallas. Uno de los elementos diferenciadores que tiene la aplicación (además del flujo no transaccional previo al pago) es que es completamente *contactless*, es decir, ni siquiera hay que pisar un botón al momento de agarrar el ticket, lo que era perfecto porque la gente no quería tocar nada, así que sin abrir la ventana del carro se levantaba la barrera del estacionamiento y el usuario tenía su comprobante en el teléfono, no necesitaba ir a la taquilla, hacer cola. Por la COVID era un beneficio utilizar la aplicación y eso realmente nos catapultó. De hecho, pasamos de seis clientes de estacionamientos en 2020 a 65 hoy día.

AS. Sí, casi todos los estacionamientos de Caracas tienen PagoDirecto. Y es que ese momentito en que se levanta la barrera produce un efecto de magia.



Sir Arthur Clarke dice que “cualquier tecnología lo suficientemente avanzada es indistinguible de la magia”. En 2018 desarrollamos MVP para estacionamientos. Hicimos la primera prueba real, nos prestaron el estacionamiento del Centro Comercial Ciudad Tamanaco como laboratorio. Esa experiencia inicial fue como un acto de magia con todo lo que trajo.

Transacciones rápidas, sencillas y seguras

MS. La dolarización informal que afrontamos hace que PagoDirecto sea un alivio para realizar microtransacciones en las que se torna difícil manejar billetes de baja denominación. Estamos actualmente en cuatro peajes que se convertirán en muchos más en los próximos meses. También diseñamos una función para parquímetros.

AS. En el caso de los parquímetros estamos invirtiendo en el embellecimiento y seguridad de las calles. En cuanto a los peajes, la *app* permite fluidez en las vías.

MS. Incluimos, además, la función de servicios para atender pagos de Cantv, SimpleTV, Inter, Movistar, Digitel, todas esas transacciones en nuestra *app* son rápidas, sencillas y seguras. De hecho, nuestro eslogan es: “Cambia tu tiempo por momentos”.

AS. Valga insistir, no somos solo un medio de pago, nos preocupamos por el pre y el pospago para que el usuario tenga un flujo cómodo, rápido y seguro al momento de interactuar con un comercio. Al final convertimos a nuestros competidores en potenciales clientes.

MS. Hay un plus: la acción de PagoDirecto es 100 % ecológica. De hecho, es *paperless*, desde las facturas que se emiten en el momento en el que se paga en el estacionamiento, todo el proceso está completamente digitalizado.

Somos bastante horizontales

AS. Nosotros somos egresados de la Universidad Santa María, Mark es Comunicador Social y yo soy Economista.

MS. Axel es un *workaholic*, sabe absolutamente todo sobre la operatividad de PagoDirecto. Es impresionante. Es un duro de verdad. A pesar de que delega, igual está súper involucrado. Estoy orgulloso de mi hermano.

AS. Mark atiende a una lógica creativa que indica el camino, porque no es fácil introducir o vender un producto. Todo el flujo y el diseño de la aplicación es de él, el IOA e IOX es *pure creation*.

MS. En nuestra relación con el personal, como buen *startup*, nosotros somos bastante horizontales.

AS. Entre los valores que nos caracterizan destaca el de la honestidad. Es fundamental para nosotros.

MS. La clave del liderazgo y del trabajo en equipo está en un equilibrio. Primero, soñador, pero no iluso, para que realmente ejecutemos los sueños y no tengamos quimeras irrealizables. Después, ser perseverantes, mas no testarudos, porque el sueño quizá haya que pivotarlo y solo se puede hacer con perseverancia. Debe haber un equilibrio entre esas dos cosas. Por último, ser agradecidos, mas no conformistas, al final, la vida está en constante evolución. En una palabra: se trata de la apuesta por un equilibrio entre el sueño, la perseverancia y la gratitud.

AS. A los nuevos emprendedores les diría que tienen que fijarse un norte claro, aunque no sepan cómo van a llegar. Y comenzar lo más rápido posible, porque si lo postergan nunca empiezan.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2018



Sede central Caracas



Número de empleados 30



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundador

Categoría
Emprendedor
Emergente 2022

“CON DOCENTES
QUE EMPRENDAN
TENDREMOS
**AULAS LLENAS
DE VISIÓN Y
ASPIRACIÓN**”

Por Edwin Ojeda y Susana Chu

A portrait of Richard Eduardo Tovar Pérez, a man with dark curly hair, a beard, and black-rimmed glasses. He is wearing a blue quilted vest over a white long-sleeved shirt. He has his arms crossed and is smiling slightly. On his left forearm, there is a tattoo that reads "ENSEÑA BONITO" with some circular symbols above it. The background is a dark grey gradient with a yellow and olive green diagonal stripe across the lower half.

● Richard Eduardo
Tovar Pérez

Presidente de
Área Índigo S. C.



En el año 2014 empecé a viajar a los colegios de Fe y Alegría del país para enseñarles a los chicos temas de propósito basados en la premisa de educar para transformar vidas. Recuerdo que en Adícora, estado Falcón, le pregunté a un niño por su propósito y me dijo que quería llegar a tener un plato de comida. Cuando terminé mi sesión, le volví a preguntar y me respondió que tenía un primo en Caracas que volaba F16 y que quería ser piloto. Le hicimos seguimiento. Hoy tiene 23 años, no es piloto, pero ya se montó en una cabina. Eso significa que un educador puede cambiar la perspectiva de un joven hacia una mirada de oportunidad y una conciencia de capacidad.

El enfoque que impartimos interesó y docentes de varios colegios comenzaron a llamarnos para formarse con nuestro método, una forma de enseñar desde el juego, la pedagogía de la nueva escuela. Los profesores estaban muy ligados a ONG y nos dimos cuenta de que era necesario preparar a formadores en métodos distintos de enseñanza.

Así comenzamos a estructurar lo que hoy se conoce como Índigo Agencia Educativa, fundada en 2016, que se encarga de diseñar soluciones formativas que permitan llegar a la personalización de la enseñanza y el aprendizaje en los distintos sectores y organizaciones del sector público y privado.

Nosotros estamos orientados a formar al docente del bachillerato. Le instruimos en herramientas digitales, en gestión de la gerencia educativa dentro de las instituciones, instalamos comités de innovación y desarrollo en las escuelas, etc. Es un trabajo que estamos consolidando con el apoyo de distintas empresas a través de sus programas de responsabilidad social.

Las ONG nos llevaron al mundo empresarial donde comenzamos a identificar cuáles eran las necesidades de aprendizaje de ejecutivos, líderes, gerentes, coordinadores, y eso nos obligó a generar métodos de abordaje que, más allá de la formación y el acompañamiento, estuvieran orientados a una estrategia y un modelo de negocios.

La nuestra es una historia de acompañamiento a quienes deciden agregar valor, a los que se decantan por seguir invirtiendo, desarrollándose y creciendo. Es la historia de una empresa dedicada a acompañar líderes.

B2B y el B2C, dos modelos orientados a formar talento

En Índigo creamos un modelo de negocios que tiene dos orientaciones: el B2B y el B2C. En el B2B nos dedicamos a hacer la gerencia de formación y desarrollo de capacidades de las compañías mediante diagnóstico, diseño y estrategias formativas, tanto para *endomarketing* como para comunidades externas a la empresa. En el B2C creamos programas formativos *online* y presenciales para atender a profesionales independientemente de su empresa.

Hoy en día somos una agencia dedicada al desarrollo y capacitación que, desde el B2B acompaña a las juntas directivas a tomar decisiones y a contar con estrategias para la formación y el desarrollo interno, y desde el B2C apoya el fortalecimiento de capacidades en ejecutivos y profesionales que quieran llegar a un siguiente nivel de sus habilidades.

En 2018 la CAF y la asociación civil Queremos Graduarnos deciden que Índigo sea el implementador formativo para más de 600 chicos en Caracas. En 2021 conseguimos la primera cadena de *retail* que decide invertir en formación a nivel nacional con nosotros y 5.000 colaboradores.

Hasta la fecha hemos atendido 60 marcas nacionales de distintos tamaños, tenemos más de 15.000 aprendices del B2C. En pandemia, sobre todo, ofrecimos acompañamiento digital a 7 países de Latinoamérica, donde pudimos impactar a más de 3.000 profesionales de la formación en habilidades gerenciales y de gestión de registros digitales.

En 2021 creamos la Escuela de Facilitadores en la que ofrecimos formación gratuita. De 77 inscritos egresaron 62. Este espacio luego se transformó en un programa para formadores dentro de las empresas: clientes como Traki, Luvebras, Viva, Páramo vieron que era una relación mucho más sostenible y económica formar a sus propios formadores.



Al final, para mí la educación es casi una misión personal, me gusta creer que estoy regalando una narrativa diferente. Ahora vamos a relanzar la Escuela de Formadores con un formato presencial y otras dimensiones, sobre todo enfocada en diseñar el rol del formador dentro de la empresa; es el efecto escala, que más allá del negocio nos hace sentir que estamos aportando una generación de relevo en el área educativa.

Liderar desde la celebración, el reconocimiento y la gratitud

En términos de liderazgo, en Índigo manejamos siete premisas: 1) el liderazgo parte de la celebración, el reconocimiento y el agradecimiento; 2) se deja hacer y en función de lo hecho se potencia y se mejora; 3) todos tienen algo que enseñar, algo que aprender y algo que desaprender; 4) no hay dramas, solo hay información con la cual tomar o no decisiones; 5) todo se habla, se cuenta, se explica y se atiende; 6) todos lideran cuando tienen que liderar, el líder es el que tiene la idea y la lleva a cabo, y 7) la clave para hacer crecer está en el carisma, la atención al otro y el servicio al propósito.

Nosotros trabajamos sobre un sistema de ingeniería educativa (de origen mexicano que hemos tropicalizado) para dar formación en materia de emprendimiento, administración de negocios, empresas, franquicias; construimos metodologías replicables a fin de que cualquiera pueda garantizar óptimos resultados. Creamos el *teach design* inspirado en el *design thinking* y creamos la herramienta *teach Canvas* (basada en Osterwalder y el Business Model Canvas) orientada a construir experiencias formativas en una sola mirada, desde un curso hasta un diplomado, una maestría y postgrado.

Estamos desarrollando un modelo que implica la construcción de ecosistemas formativos para marcas personales. El año pasado tuvimos el honor de construir el Programa Formación de Maickel Melamed y la academia formativa de Daniel Dhers, y eso nos empezó a despertar la idea de convertirnos en una unidad de negocios de producción. Es una nueva fase que se está abriendo.

Estamos aportando una generación de relevo

Al final, para mí la educación es casi una misión personal, me gusta creer que estoy regalando una narrativa diferente. Ahora vamos a relanzar la Escuela de Formadores con un formato presencial y otras dimensiones, sobre todo enfocada en diseñar el rol del formador dentro de la empresa; es el efecto escala, que más allá del negocio

nos hace sentir que estamos aportando una generación de relevo en el área educativa. Este año queremos que alguien se pueda licenciar con nuestros métodos y sean Índigos dentro de las distintas organizaciones.

Nuestro aporte es contribuir con el fortalecimiento empresarial a través de la educación. ¿Qué significa esto? Si tenemos empresas que aprenden y enseñan, tendremos la responsabilidad compartida de educar; si tenemos docentes que emprendan, tendremos aulas llenas de visión y aspiración; si tenemos ONG que formen, tendremos comunidades empoderadas; si tenemos educación dignificando los espacios, tendremos criterio, capacidad y humanidad para tomar decisiones en función del bienestar, el crecimiento y el desarrollo.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2016



Sede central Caracas



Número de empleados 10



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Emergente 2022

“QUEREMOS SER
EMBAJADORES DE
UNA VENEZUELA QUE
PROCESA PRODUCTOS
ORGÁNICOS
DE CALIDAD”

Por Edwin Ojeda y Susana Chu

● Alberto White

Fundador y CEO
de Cacay Pure Oil



Yo me gradué en la Universidad Metropolitana en Administración, me fui a hacer un postgrado en Ciencia Financiera y terminé trabajando en el área bancaria en Estados Unidos. No sé cómo explicarlo, pero no estaba contento. Ya había ahorrado dinero, quería tomar riesgos. Casualmente en un artículo de *Bloomberg*, que es una revista sobre finanzas, se mencionaba que unos colombianos habían descubierto en el Amazonas una nuez con un aceite muy preciado, además, originaria de la selva venezolana. Vi aquello como una oportunidad y regresé al país en 2016 para buscar la famosa nuez de cacay en nuestra naturaleza.

Una persona me aconsejó que la buscara en Barinas. Y para allá me fui. Uno de los problemas al comienzo fue el escepticismo de los agricultores, todos de tradición cafetalera por 10 generaciones. No confiaban en el proyecto porque la nuez de cacay crecía de forma silvestre en el bosque y se perdía ya que no conocían su potencial. Tomó mucho tiempo para que confiaran en nosotros. Pero hoy en día, gracias a nuestro proyecto, más de 100 familias venezolanas que se encontraban aisladas y con poco crecimiento económico en su localidad, se benefician de la recolección de nueces.

En Barinitas hoy pagan un dólar por el kilo de nuez, yo pago dos dólares, o sea, duplico el precio que ellos pueden conseguir por otro lado y, además, compro al mayor. Tengo un agricultor que me vende 1.500, se gana 3.000 dólares, quizá en la ciudad no es mucho dinero, pero para ellos es muchísima plata.

El misterio del cacay

La semilla del cacay hay que secarla a fin de que no se pudra por dentro y aguante el traslado a Caracas para ser procesada en un prensado en frío en el que no utilizamos químicos, o sea, es totalmente puro. Para ello hubo que fabricar una máquina. Y la hicimos con la única persona que había diseñado un aparato para extraer el aceite de la

nuez. Los chinos venden una máquina con su manual para producir aceite de oliva, pero eso no existe en el mundo del cacay, este es un universo misterioso.

El proceso postsecado de la nuez lo inventamos nosotros por ensayo y error hasta que dimos con la variable necesaria: una velocidad, un torque, un nivel de humedad, un nivel de temperatura y ahí se produce el extracto.

También hay que enfrentar el hecho de que las cosechas son hipervariables, no hay estabilidad, por eso existen los pesticidas, los conservantes. Productos L'Oreal tienen 5-10 años de vencimiento, yo tengo dos, es una presión muy fuerte eso de que en apenas dos años tengo que vender todo. Yo compro 100 kilos y saco 4.5 litros de aceite con los que presento solo 150 unidades.

Sinceramente, yo no repetiría esta experiencia, es muy arriesgada, hoy haría algo que esté más consolidado.

Un proyecto que ataja la deforestación

El proyecto Maycacay Tree nació por mi preocupación por las deforestaciones producto de que las personas, como no reciben gas, talan y usan leña para cocinar. Ante ese escenario, comencé un vivero de 500 plantas de cacay y ya vamos como por 5.000 árboles plantados. Están en un corredor entre Barinas, Portuguesa y Lara. El primero que sembré recién está dando frutos, después de siete años. Eso es lo que tarda.

Nuestra innovación ha estado en trascender la producción primaria y encargarnos también de su comercialización bajo la marca Cacay Pure. Manejamos todo el proceso: realizamos la extracción del aceite, lo comercializamos y lo distribuimos al comprador. A través de nosotros se llega al productor directamente por lo que sus comunidades se ven beneficiadas al obtener ganancias poco diluidas.



La semilla del cacay hay que secarla a fin de que no se pudra por dentro y aguante el traslado a Caracas para ser procesada en un prensado en frío en el que no utilizamos químicos, o sea, es totalmente puro. Para ello hubo que fabricar una máquina... Los chinos venden una máquina con su manual para producir aceite de oliva, pero eso no existe en el mundo del cacay, este es un universo misterioso.

Nuestro concepto de ser una empresa que cubre desde la recolección hasta el mercadeo y distribución final nos coloca a la vanguardia, pues garantizamos la calidad desde el inicio del proceso.

Yo tengo una mentalidad corporativa, financiera; esto yo lo he creado con capital 100 % propio, porque me cautivó la idea de esos viajes iniciales que hice, conectar con esas personas, que el productor de cacay gane bien, el video de Claudia Valladares. Entonces, al estimular la economía se genera valor económico, valor social (porque mejora la economía de esos caseríos) y se tiene un modelo bastante completo.

Está el proyecto Maycacay Tree, se tienen esos árboles controlados. Si el día de mañana hubiera una sequía fuerte se pueden regar, sería una forma de estabilizar un poco la producción. El lado bueno de la moneda es que afuera hay un mundo que está demandando el aceite.

Hoy en día el 35 % del producto se exporta, el objetivo es que el 90 % de los ingresos provenga de la exportación a mediano plazo. Estamos muy orgullosos del apoyo en el país, pero deseamos que la marca sea mundial. Queremos ser embajadores de una Venezuela que procesa productos orgánicos de calidad.

Ahora el reto es abrir mercado

Pensé en que toda la nueva clientela que exige ingredientes orgánicos, puros, le está dando mucho valor a comprarle directamente a la marca. Hoy estamos por lo menos en 150 puntos a nivel nacional. En Miami llegamos a más de 30 tiendas. En Amazon nos va bien, allí tenemos como un mercado nicho.

Por otra parte, nuestra estrategia de mercadeo es bastante orgánica. Evitamos forzar las reacciones y muy pocas veces hemos trabajado con *influencers*. Nuestro concepto apoya las opiniones genuinas del cliente y a través de un espacio que abrimos para que opinen abiertamente, monitoreamos el mercado y sus necesidades, por lo que estamos a la vanguardia de los cambios.

En 2021 rompimos los seis dígitos de ganancias en dólares. Por primera vez en cinco o siete años estoy dándole ingreso a capital, y la idea ya es entonces escalar fuertemente. Estamos explorando entrar en China, eso está bastante adelantado; también se está sacando la permisología sanitaria para Europa. Ahora el reto es abrir mercado.

Pero también ocurre que la demanda se ha hecho mayor que la oferta y he tenido que ocuparme de generar más productores para satisfacer los planes de crecimiento. Además, me preocupa la materia prima.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2017



Sede central Caracas



Número de empleados 100



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo



CATEGORÍA EMPRENDEDOR SOCIAL DEL AÑO 2022

- ▶ Lucila Margarita Cárdenas
de Velutini
Organización Nacional de Trasplante
de Venezuela
- ▶ Thomas José Chacón Santana
Programa de Formación Económica
para Niños, Niñas y Jóvenes de
Cedice Libertad
- ▶ Nelly Goncalves dos Santos
Asociación para el Desarrollo de
Educación Complementaria (Asodeco)
- ▶ Kenia Isabel Martínez Gaviní
Amazonas Originaria
- ▶ Alicia Mercedes Parra Castro
Fundación Amigos del Niño que
Amerita Protección (Fundana)
- ▶ Marianella Paúl Kehrhahn
Autismo en Voz Alta

Categoría
Emprendedor
Social 2022

**“A MÍ ME ENCANTA
LIDERAR CON
ACCIONES
E INVITAR A QUE
CAMINEN CONMIGO”**

Por Edwin Ojeda

● Lucila Margarita
Cárdenas de Velutini

Directora Principal del
Consejo Directivo de la
Organización Nacional de
Trasplante de Venezuela



Ser mujer, madre y esposa ha sido el mayor incentivo para afrontar la situación que nos ha tocado vivir desde que mi esposo necesitó un trasplante de riñón hace 25 años. Conocíamos lo que era un trasplante renal porque mi suegro había tenido uno y, a pesar ello, nunca nos pareció que nos iba a tocar a nosotros, porque uno piensa que todo siempre le pasa a ese que está de aquel lado de la calle, no a alguien de nuestra propia casa. Esto marcó el inicio de un camino signado por el agradecimiento hacia el milagro de una segunda oportunidad de vida y fue el impulso para integrarnos en torno al proyecto de la Organización Nacional de Trasplante de Venezuela (ONTV) fundada en 1997 por un grupo de especialistas en la materia.

En 1999 presentamos el Sistema de Procura de Órganos y Tejidos (SPOT) y en el año 2000 obtuvimos la autorización del Ministerio del Poder Popular para la Salud y del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales para que la ONTV lo ejecutara a nivel nacional.

Esto llevó en el tiempo a que en 2010 se pusiera en marcha un sistema automatizado de asignación de órganos para trasplante y a que, en 2012, alcanzáramos la cifra más alta de donación que representó más de 400 trasplantes efectivos en el país solo en ese año. A nivel de Latinoamérica estábamos muy bien posicionados y teníamos equipos médicos espectaculares, procuradores increíbles, con un protocolo tan preciso que era muy raro que un órgano no llegara a donde debía cuando se procuraba. Y, no obstante, en 2014 el Ministerio cedió a Fundavene el SPOT y, tristemente, desde el 1 de junio de 2017 este ente suspendió el sistema hasta la fecha.

Todos estos años sin SPOT se han realizado trasplantes de riñón y de hígado en Venezuela, que son los únicos que se pueden hacer de una persona viva a otra, pero la mayoría de ellos se han practicado en clínicas privadas a unos costos que sobrepasan los 80.000 dólares, lo que deja por fuera al 99 % de la población que necesita este proceso. Hay cerca de 7.000 personas en diálisis, de ellas 40 % están listas para recibir un trasplante y el 10 % son niños.

Educando para el ejercicio de la donación de órganos

Desde el año 2014, ya sin el SPOT, la ONTV decide reinventarse y migrar a atender requerimientos de salud de enfermedades crónicas no transmisibles como la renal. Para ello diseñamos un programa educativo sobre donación y trasplante estructurado para ser implementado desde los niveles educativos universitario y medio, centrado en la prevención de la salud renal, así como en la atención a la enfermedad renal crónica con énfasis en pacientes pediátricos del Área Metropolitana de Caracas. En esos y otros encuentros más amplios fomentamos valores como la empatía, la solidaridad y el altruismo relacionados con la donación de órganos y tejidos.

La Organización está entregando a todos los niños que se dializan en el J. M. de los Ríos, y a otro grupo a nivel nacional, su tratamiento médico mensual para que, los que puedan ser trasplantados, sean los primeros en recibir esa segunda oportunidad de vida. Además, les facilitamos insumos, alimentos y orientación a muchas personas en todo el país.

También atendemos el Programa de Servicio Comunitario Universitario por la Donación que cuenta con más de 15 años de labor. Además, tenemos a cargo el suministro de medicamentos, alimentos, ropa y calzado en diferentes parroquias de Caracas y del interior.

Hay que evitar los tabúes

Dentro de nuestras políticas de planificación estratégica, la innovación en la atención a distancia de los pacientes con enfermedad renal se ha materializado en un proyecto de desarrollo multidisciplinario denominado Tele-Nefrología.

Como factor clave de nuestra actividad podemos resaltar que, a diferencia de otras organizaciones sociales que brindan apoyo, la ONTV tiene la experiencia de haber diseñado y ejecutado programas de salud pública en el área y cuenta con algunos de los expertos de mayor trayectoria en materia de donación y trasplante del país.



La Organización está entregando a todos los niños que se dializan en el J. M. de los Ríos, y a otro grupo a nivel nacional, su tratamiento médico mensual para que, los que puedan ser trasplantados, sean los primeros en recibir esa segunda oportunidad de vida.

Hay que evitar los tabúes, la vida después de la vida es posible, es preciso conversar sobre el tema, decidir ser donante y, también, que se le demande al Estado venezolano la activación del SPOT. Hay niños que tienen 4 años hospitalizados y han vivido más que una persona de 60 años.

Un trabajo resiliente y obstinado

En nuestra Organización frecuentemente se nos presenta el desafío de un aumento en la demanda de apoyo a más niños, jóvenes y adultos para quienes la ayuda puede significar la diferencia entre la vida o el agravamiento de su dolencia por falta de un tratamiento o un procedimiento médico oportuno. Así que intentar conseguir respaldo para ellos es algo que nos reta a buscar alternativas de abordaje ante las personas que tienen la capacidad de ayudar, a fin de que entiendan la situación y contribuyan. En algunas oportunidades logramos los objetivos, en otras es más complicado, pero el norte es no decaer, ser resilientes y obstinados porque confiamos en la reserva moral de quienes se sumarán a nuestra causa.

La ONTV recauda recursos financieros necesarios para cumplir con nuestros programas sociales con base en donativos de personas físicas y jurídicas sensibilizadas con este sector de la población que atendemos. También desarrollamos dos eventos benéficos anuales con ese propósito. La Orquesta Sinfónica Ayacucho nos apoya consecuentemente y, además, contamos con aliados como Chevron, el grupo Nueve Once, el Centro Médico de Caracas, Cruz Roja, Biocientífica, Bacteriolab, Venemergencia y Laboratorio Blau, entre otros.

Por el respeto y la dignidad de los pacientes renales

Nuestra organización representa el esfuerzo de los profesionales que trabajamos en ella, de nuestros voluntarios y de las alianzas establecidas.

Desde el año 2017 hemos tenido una alta incidencia pública por la suspensión del programa de trasplantes a partir del donante fallecido en los hospitales públicos

y privados del país; también hemos visibilizado los requerimientos de los pacientes renales en materia de transporte, vacunación oportuna y necesidad de recibir diálisis adecuada.

Desde el 2023 se han reactivado los trasplantes de vivo a vivo en nuestro país a nivel público, normalmente de un familiar directo. La ONTV, en una maravillosa alianza con Chevron, ha venido trabajando incansablemente para lograr nuestro sueño: trasplantar a nuestros niños en el J. M. de los Ríos. Actualmente estamos en proceso de evaluación preoperatoria de donantes y niños receptores para proceder lo antes posible.

Consideramos que nuestro aporte es brindar apoyo oportuno y de calidad a los pacientes, y a la vez servir de voceros de su realidad, dejando claro que cada individuo merece ser tratado con el mayor grado de respeto y dignidad. A mí me encanta liderar con acciones e invitar a que caminen conmigo: creo en un liderazgo en acción.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1997



Sede central Caracas



Número de empleados 10



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Social 2022

“LA RSE DA UN SENTIDO
HUMANO AL LUCRO
Y HACE EXPERIMENTAR
**EL GOZO DE BUSCAR
LAS MEJORES MANERAS
DE SER SOLIDARIO**”

Por Edwin Ojeda y Susana Chu

A portrait of Thomas José Chacón Santana, a man with short dark hair and glasses, smiling. He is wearing a blue and white checkered shirt. His arms are crossed, and he is holding a green and white checkered shirt. The background is a dark blue gradient with a yellow diagonal stripe.

● Thomas José
Chacón Santana

Fundador Coordinador del Programa
de Formación Económica para
Niños, Niñas y Jóvenes del Centro
de Divulgación del Conocimiento
Económico para la Libertad (Cedice)



Desde niño he tenido la inquietud de acabar con la pobreza y estoy convencido de que se puede lograr adquiriendo virtudes empresariales basadas en la verdad, la justicia y la libertad al alcance de todos para el bien común. Esa idea impulsó la elaboración del Programa de Economía para Niños, Niñas y Jóvenes que me encomendó la Gerencia de Cedice Libertad (Centro de Divulgación del Conocimiento Económico para la Libertad) en 2005, y que desarrollamos inspirados en el libro de Martín Krause (un autor muy conocido en el mundo liberal), *La economía explicada a mis hijos*, que tiene la particularidad de enseñar Economía con literatura infantil, un método que adoptamos. Cuando Muhammad Yunus, Premio Nobel de la Paz 2006, dijo: "Si todos creemos que podemos acabar con la pobreza, eso es posible", a mí me animó muchísimo.

Un académico tiene la responsabilidad social de acercar a las comunidades eso que es verdadero y que está en las virtudes cardinales: prudencia, templanza, justicia y valentía. El empresario obtiene lo que desea ofreciendo riquezas a los demás, no se puede hacer rico si no hace ricos a otros.

La virtud de la prudencia conduce a un liderazgo con dos dimensiones: basado en la confianza en el otro, porque ello expande la libre iniciativa de quienes nos rodean, y estando al servicio de los demás; también implica ejercitarse en el costo de oportunidad. La templanza fortalece el carácter dominando la impulsividad durante el encuentro con los otros y nosotros mismos; incentiva los beneficios del ahorro y la inversión no solo monetarios, sino en otros ámbitos humanos como, por ejemplo, ahorrando las palabras necesarias e invirtiendo en palabras con las que se espera un buen efecto a largo plazo. La virtud de la justicia es el testimonio de dar a cada quien lo que le corresponde y perfeccionar el dar con solidaridad, así como identificar la paz social con el derecho de propiedad. Y la valentía supone asumir riesgos con el emprendimiento y la cooperación social.

Mi familia, mis amigos, la Iglesia, las universidades y Cedice Libertad me hicieron descubrir que soy un

buscador de esa verdad que nos hace libres, razón por la cual actualmente me formo como sacerdote de la Iglesia Católica.

La esperanza aun contra toda esperanza

En 2017 la idea evolucionó hacia una Economía basada en virtudes que resalte la heroicidad del empresario. El foco se puso en desarrollar las virtudes cardinales para la generación de riqueza. Mi atrevimiento en mi tesis doctoral [Premio Charles Stillman 2019] fue definir la noción de Economía de esa manera.

Nosotros nos dedicamos a la formación de facilitadores universitarios (todo miembro de nuestra organización pasa por estos estudios), a la innovación en la enseñanza sobre Principios de Economía y el desarrollo de virtudes y a la visita a las comunidades.

Desde 2005 hemos llegado a + de 40.000 niños, niñas y jóvenes; se han formado + de 3.000 adultos de comunidades organizadas; + de 47.000 familiares han sido impactados de forma indirecta; + de 400 maestros y 100 escuelas se han convertido en aliados del programa y contamos con unos 10.000 facilitadores.

Tras clasificar como Emprendedor Social del Año 2012 de la Fundación Venezuela Sin Límites, veo que mi vida es de constante innovación: primero, con la "certeza de lo que se espera", que me llevó a graduarme en Economía, hacer un Máster y un Doctorado en Educación, e investigar cómo acabar con la pobreza confiando en el potencial humano que se expande con la libertad, y segundo, con "la prueba de lo que no se ve", pues creo que todo puede mejorar con base en los éxitos y fracasos. Esta prueba permite ver oportunidades donde incluso otros ven solo problemas, y genera esperanza aun contra toda esperanza: sabemos que el 61 % de nuestros participantes ha construido un proyecto de vida y el 85 % ha adquirido hábitos que desarrollan virtudes cardinales.



Un académico tiene la responsabilidad social de acercar a las comunidades eso que es verdadero y que está en las virtudes cardinales: prudencia, templanza, justicia y valentía. El empresario obtiene lo que desea ofreciendo riquezas a los demás, no se puede hacer rico si no hace ricos a otros.

Estamos convencidos de que lo más constante en la vida es la innovación basada en las virtudes empresariales, en especial, la virtud de la valentía, porque requiere hacer conciencia de que aquello que diferencia a las personas de los demás seres vivos es su capacidad para asumir riesgos a fin de crear cosas buenas. Tenemos que estar preparados para la incertidumbre y asumir la posibilidad de cometer errores: el éxito se consigue no desanimándose ante los fracasos.

En nuestro libro *Aula móvil de Economía* [Premio Textos Universitarios 2011, Universidad de Carabobo], sostenemos que esta preparación requiere: "tener fortaleza para aceptar lo que no se puede cambiar, valentía para cambiar lo que sí se puede cambiar y sabiduría para diferenciar lo que se puede cambiar de lo que no se puede cambiar". De esta manera no solo innovamos dentro de la organización, sino también enseñando Economía.

Por la canonización de los empresarios

Nuestra cultura organizacional se basa en valores como libertad, responsabilidad, tolerancia, equidad, ética, búsqueda de la paz, destacando a protagonistas sociales con virtudes empresariales que crean con la industria y se defienden con el Derecho. Esto conduce a apreciar las virtudes del empresario.

Nunca pensé en estudiar Economía por las finanzas, por el mundo empresarial o por lucro, aunque siempre he considerado que el lucro es importante. La RSE da un sentido humano al lucro dentro y fuera de la empresa, y hace experimentar el gozo de buscar las mejores maneras de ser solidario. Incluso uno de nuestros objetivos es la humanización del lucro, que la comunidad entienda, valore, aprecie, saboree lo humano del lucro, cómo nos puede llevar a la solidaridad.

Un empresario tiene que "abajarse" e identificar cuál es la necesidad del otro, pues si no lo hace no logrará generar riqueza. "El futuro de la empresa capitalista es sostenible, si y solo si la solidaridad es la que impregna

ese sentido del lucro" (Emeterio Gómez *dixit*). Hoy en día, uno de los más grandes desafíos es demostrar que nuestros principales beneficiarios no son ya los niños o jóvenes, sino los empresarios, porque a ellos les conviene demostrar esas virtudes cardinales y a un niño formar empresarios. En mi condición de religioso y con Rocío De Jarro, Gerente General de Cedice, creo que se les debe promover para su canonización en la Iglesia Católica.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1984



Sede central Caracas



Número de empleados 15



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2022

“QUEREMOS CONQUISTAR
A LAS EMPRESAS A FIN
DE QUE SE NOS UNAN
**PARA SEGUIR DANDO
CUMPLIMIENTO A ESTA
MISIÓN DE INCLUIR**”

Por Edwin Ojeda y Susana Chu



● Nelly Goncalves
dos Santos

Directora Ejecutiva de la
Asociación para el Desarrollo
de Educación Complementaria
(Asodeco)



Nací y crecí rodeada de una familia en la que el valor del trabajo estaba por encima de todo. Faltar al colegio no era una opción. En 1991 ingresé en la Escuela de Comunicación Social de la Universidad Católica Andrés Bello, pero atendí el llamado de mi verdadera vocación cuando me inscribí en el Instituto Universitario Avepame, desde entonces mi vida se llenó de sentido.

Entré en la Asociación para el Desarrollo de Educación Complementaria (Asodeco) el 1 de junio del año 2000. Logré escalar muchas posiciones en el tiempo. Este lugar se ha convertido en una escuela de vida, aquí he conocido la máxima definición de “madre” y “padre”, de superación y de perseverancia.

Asodeco fue fundada en 1985 y es pionera en Venezuela en la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Fue creada por cinco familias, cuyos hijos adolescentes recibían instrucción en las aulas integradas de Institutos Educativos Asociados El Peñón. Con el compromiso de dar oportunidades de estudios para el trabajo y la vida adulta a estos jóvenes, nace el Programa Creando Independencia, el cual describe todos los procedimientos para brindar formación, inclusión y seguimiento a personas con discapacidad.

Nuestro aporte es contribuir con la innovación y actualización de servicios de formación e inclusión laboral, que den respuesta a las necesidades de personas con discapacidad, a las empresas y al entorno, así como difundir testimonios exitosos que impulsen a seguir abriendo espacios.

La inclusión laboral para personas con discapacidad

En 1995, Asodeco comenzó la inclusión laboral de personas con discapacidad en cadenas de comida rápida con alta exposición al público, una práctica que ya existía en Estados Unidos y esas empresas replicaron en Venezuela. Esto generó muchísimo éxito, porque el

desempeño de jóvenes con síndrome de Down y con otras discapacidades intelectuales empezó a generar un impacto muy grande en los locales.

Posteriormente, se complejizan y amplían las oportunidades de empleo. Las empresas comienzan a solicitar mensajeros, personal de archivo, pasilleros, auxiliares administrativos, y así se va diversificando la actividad laboral del joven con discapacidad. A través del tiempo hemos realizado muchas modificaciones y actualizaciones en los programas de formación, a fin de responder a las cambiantes necesidades del entorno y con el objetivo de ampliar el alcance de personas incluidas en diversidad de empleos, hasta llegar al desarrollo del programa técnico de tres años, Asotec (2015), donde se forman personas con discapacidad que ya son bachilleres.

En el espectro tan amplio de lo que es la discapacidad, otra de las alternativas que hemos desarrollado es la del empleo con apoyo integral (modalidad presente en la Ley para Personas con Discapacidad, promulgada en el año 2007): aquella persona con discapacidad que no tenga las habilidades para ocupar un cargo en un entorno externo, puede hacerlo desde Asodeco con el apoyo de los especialistas; la empresa la contrata para que trabaje desde nuestra organización con todos los beneficios. De ese modo nosotros nos convertimos en una entidad laboral.

Entre 2007 y 2011 hubo un importante incremento de empresas aliadas inclusivas, y en 2012 logramos el respaldo del Conapdis (Consejo Nacional de Personas con Discapacidad) para avalar la práctica de esta modalidad de empleo con apoyo integral (el trabajo desde Asodeco).

Una meta: incrementar las alianzas de inclusión

Cargill de Venezuela desarrolló un programa con nosotros que se llamaba Engranados, donde unidos impartimos formación, de un año de duración, en sus instalaciones. Las personas con discapacidad (bachilleres, universitarios o técnicos) se formaban allí para luego integrarse a la plantilla laboral de la empresa. Era un circuito: Cargill



Asodeco asumió el manejo del componente emocional y la autoaceptación de la persona con discapacidad, así como todo el tema del apoyo familiar y la formación de la empresa que va a recibir a nuestro joven. Porque no solamente se trata de instruir al joven sino también a la compañía sobre lo que significa la discapacidad. Es un proceso que acompañamos permanentemente.

les pagaba la formación y luego los ubicaba dentro de sus instalaciones. Logramos graduar 11 cohortes, 77 personas, ese fue un proyectazo.

Actualmente tenemos alianza con 15 empresas e instituciones que impulsan programas de estudios e inclusión laboral. Entre las metas de Asodeco está el incremento de las alianzas que fortalezcan las diferentes modalidades de empleo. Nuestros jóvenes tienen un talento maravilloso para transmitir valores y mensajes, y lo hacen con mucha autenticidad. Entonces, queremos conquistar a las empresas a fin de que se nos unan para seguir dando cumplimiento a esta misión de incluir.

En la tarea de inclusión, Asodeco asumió el manejo del componente emocional y la autoaceptación de la persona con discapacidad, así como todo el tema del apoyo familiar y la formación de la empresa que va a recibir a nuestro joven. Porque no solamente se trata de instruir al joven sino también a la compañía sobre lo que significa la discapacidad. Es un proceso que acompañamos permanentemente, orientando sobre cuáles son las mejores prácticas en materia de inclusión laboral, identificando los apoyos que requiere cada persona con discapacidad y realizando el acompañamiento del trabajador así como de la empresa cuando sea necesario.

Tenemos trabajadores que requieren una atención permanente y un seguimiento continuo por parte de los profesionales, son los que se desempeñan desde las instalaciones de Asodeco. También hay trabajadores con mayor nivel de independencia, que tienen el perfil para trabajar en las empresas. Estamos hablando de una población muy diversa.

Calidez, respeto y mucha cercanía

Al principio el proyecto se llevó a cabo con un voluntariado que ofrecía su trabajo de modo generoso. Progresivamente, empezamos a darnos cuenta de que las asesorías y servicios de entrenamiento laboral en las empresas había que cobrarlos y es así como hemos conquistado nuestro punto norte de autogestión.

La cultura organizacional de Asodeco es cálida, empática, de mucha cercanía con las personas con discapacidad y

sus familias, de respeto hacia los fundadores y en una permanente búsqueda de estrategias para agregar valor a la vida de la población que atendemos.

Yo manejo un híbrido entre el liderazgo democrático y el liderazgo transformacional. Mi centro siempre está en dar la mayor importancia y atención a las personas que trabajan en la institución y a las que se benefician de ella. Me interesa generar espacios para la revisión de situaciones extrayendo aprendizajes y lecciones. Todo ello con valores como respeto, compromiso, responsabilidad y transparencia.

Siempre he creído que ellos me dan mucho más de lo que yo les doy a ellos, y ver el valor de las familias que tienen un hijo con discapacidad, su lucha, superación y, sobre todo, el no ponerse límites, son cosas que me dan fortaleza y alegría.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1985



Sede central Caracas



Número de empleados 20



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Social 2022

**“QUEREMOS DAR
A CONOCER
LO ANCESTRAL
FUSIONADO
CON LO ACTUAL”**

Por Edwin Ojeda

● Kenia Isabel
Martínez Gaviní

Fundadora y
Gerente General de
Amazonas Originaria



Amazonas Originaria empieza en el año 2011. Yo soy una indígena Baré y mi hija Sofía, que tenía seis años en ese entonces, me preguntó por qué en la ciudad no se conseguían los alimentos que se consumen donde su abuela Inés, en Puerto Ayacucho. En verdad, era difícil, no se encontraba nada nuestro en ningún lado, había que ir hasta allá, o alguien que venía me traía una caja. Yo trabajaba en la Gobernación de Carabobo y un buen día hubo una exposición de gastronomía; a mí me llamó la atención que estaban muchos estados representando sus sabores, excepto Amazonas.

A partir de 2012 decidí empezar a participar en esos eventos para que la gente comenzara a conocer lo que comíamos, que le resultaba extraño porque eran cosas distintas, como la manaca, el mañoco, el copoazú, el seje, el túpiro. Me puse de acuerdo con mis hermanos y montamos un *stand*. Mi familia y mucha gente nos ayudaron enviándonos productos, frutas, cestas. En esa exposición mostramos artesanías, videos, hicimos degustaciones y vimos la cara de fascinación de quienes probaban nuestros alimentos.

Así empieza Amazonas Originaria que en 2016 formalmente se consolida como organización. Es una unidad de producción familiar e inicialmente su nombre era Amazonas Mágica. En el Amazonas venezolano existimos 21 pueblos indígenas con 21 cosmovisiones distintas. La idea es mostrar nuestro origen a través de productos, frutos y alimentos megadiversos y nutraceuticos, resaltando al copoazú y el cacao. Esa ha sido nuestra labor como Amazonas Originaria, dando a conocer lo ancestral fusionado con lo actual.

La intención con este emprendimiento es rescatar el bosque y la cultura indígena mediante la economía circular, que también la entendemos de cara al problema ambiental a nivel mundial, el cual desde muchos escenarios plantea múltiples llamados para volver al campo, a la siembra, a lo original.

Trabajando con el *Theobroma grandiflorum*, el abuelo del cacao

Siempre me llamaba la atención que mucha gente no sabía que existía el copoazú, por eso hicimos degustaciones con este fruto que ahora utilizamos para hacer chocolate; al probarlo la expresión de las personas era como de recelo, pero cuando se tomaban el jugo les cambiaba hasta el aura y decían: esto no está en mi base de datos... Y así activaban todos sus sentidos.

En 2016 hicimos el primer Taller de Chocolate en la Escuela Chejerume con la intención de mostrar que podíamos hacer cosas distintas, llamativas e innovadoras. Nuestra primera creación con chocoazú fue el bombón de copoazú relleno de miel y picante ahumado. Técnicamente el copoazú no es un chocolate; según la norma de elaboración chocolatera, el chocolate tiene que proceder del *Theobroma cacao* y nosotros lo hacemos con el *Theobroma grandiflorum*, que es el abuelo del cacao.

En 2018 tuve la oportunidad de recibir clases en Caracas con los profesores Arturo Somana, Rubén Canelón, María Fernanda Di Giacobbe, entre otros. Al principio me costaba mucho trabajar con chocolates refinados, yo quería seguir el procedimiento original nuestro, con un molino, con una piedra, como se hace ancestralmente. Pero estaba con todos estos maestros e hice como una fusión combinando el conocimiento ancestral con lo actual, le agregamos valor materializándolo a través de productos y servicios originarios creando la marca Idúwali, que significa muy bueno o gracias en Baré. Y esa ha sido la historia de nuestra marca, su innovación. Soy una convencida de que manejar y ofrecer conocimiento ancestral aplicado a las necesidades de hoy genera nuevas formas y técnicas como soluciones para el ahora.

En 2019 quedamos semifinalistas en el Concurso de Ideas que iluminan Venezuela con nuestra propuesta Idúwali Chocolates del Amazonas Legado Ancestral. Y al año siguiente obtuvimos la II Validación Técnica



Nuestra primera creación con chochoazú fue el bombón de copoazú relleno de miel y picante ahumado. Técnicamente el copoazú no es un chocolate; según la norma de elaboración chocolatera, el chocolate tiene que proceder del Theobroma cacao y nosotros lo hacemos con el Theobroma grandiflorum, que es el abuelo del cacao.

Profesional de Chocolateros de la Asociación Culinaria de Venezuela y la Federación Latinoamericana de Gastronomía.

Hacia un ecosistema muy completo

En 2021 comenzamos el proyecto Aprovechamiento Sostenible de Especies del Bosque Tropical Amazónico, en Puerto Ayacucho, cofinanciado por el Programa de Pequeñas Donaciones de Venezuela del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).

Estamos reforestando tres hectáreas de bosques, porque hemos visto imágenes satelitales con pérdida de bosque y en 10 años ha sido progresiva y muchísimo lo que se ha deforestado. Entonces construimos un vivero con puras especies nativas de aquí del Amazonas, estamos reforestando para recrear al bosque.

En el Centro Integral de Procesamiento de Productos Amazónicos se benefician 8 personas y con ellas 62 familias de forma indirecta. Queremos que sea sustentable y sostenible, que tenga impacto a nivel global y que la gente quiera venir a conocerlo. Vamos a tener un sistema agroforestal complejo, una especie de jardín botánico y zoológico. Será un ecosistema muy completo. Y también estamos haciendo acompañamiento a los productores. Claudia Valladares, de Impact Hub, nos está dando adiestramiento. Ha sido una experiencia muy bonita que nosotros estamos bajando hasta los muchachos que están en el Centro para que ellos la repliquen.

Hemos sido reconocidos a nivel internacional como Top Innovator 2021 por la plataforma UPLINK y 1T.org del Foro Económico Mundial.

Con el sueño de ser la primera Empresa B

Nosotros hacemos copartícipes permanentes de los proyectos a las comunidades indígenas y criollas de la zona que son las protagonistas del estado Amazonas; las empoderamos con formación, con charlas, talleres. La meta es mantener a las familias unidas; incluso personas que tuvieron la opción de irse a las minas decidieron

quedarse con nosotros por la oferta de entrenamiento. Eso nos llena muchísimo. Cuando el Centro esté al 100 % mejorarán las condiciones generales del entorno.

Dentro de 10 años nos vemos establecidos como la primera Empresa B del Amazonas venezolano y con el engranaje de nuestra Fundación Indígena Naküa Deä, "Universo del Bosque", para brindar apoyo a las comunidades del estado en todo lo referente a fortalecer una economía sostenible y circular, basada en recursos propios del bosque tropical; impulsar la riqueza de la cultura indígena; favorecer los derechos y el rol de la mujer indígena dentro la comunidad; proteger los bosques tropicales y medios de vida asociados e implementar programas de formación y capacitación integrales para nuestra población y familias vulnerables. Sintiéndonos orgullosos de lo que somos y de lo hacemos.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 2016



Sede central Estado Amazonas



Número de empleados 6



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundador

Categoría
Emprendedor
Social 2022

“CUALQUIER
EXPERIENCIA
EXITOSA QUE EXISTA
EN EL MUNDO LA
**VENEZOLANIZAMOS
Y FUNDANIZAMOS**”

Por Edwin Ojeda

● Alicia Mercedes
Parra Castro

Directora de los Programas
Nutrición, Wash y Centro de
Desarrollo Comunitario y miembro
activo de la Junta Directiva de la
Fundación Amigos del Niño que
Amerita Protección (Fundana)



Fundana (inicialmente Fundación Amigos del Niño Abandonado, ahora Fundación Amigos del Niño que Amerita Protección) fue fundada en 1991 como una organización laica que trabaja, como decimos nosotros, “Protegiendo vidas para cambiar estinos”. Yo empecé como voluntaria. Se estaba construyendo la Villa de Los Chiquiticos y se necesitaba una cantidad de dinero que mayormente pudimos gestionar a través de la Asociación Bancaria Nacional.

Bajo la premisa de crear espacios seguros para los niños y niñas, se crearon las primeras casas-hogares de colores “Los Chiquiticos”, ajustadas a los más altos estándares internacionales. Cualquier experiencia exitosa que exista en el mundo la *venezolanizamos y fundanizamos*.

Los niños ingresan en Fundana por alguna problemática. Se les hace un diagnóstico desde el punto de vista legal, psicológico, social y educativo, así como de salud física y mental. También el diagnóstico se amplía a la familia y a la comunidad. Se trata de abordar todos los aspectos del pequeño y darle lo que necesita, no lo que les sobra a otras personas. El respeto a sus derechos es un baluarte de nuestra organización.

Nosotros queremos y creemos que cada niño tiene el derecho a contar con una familia amorosa, protectora, que le brinde confianza. Todo debe estar basado en el buen trato y seguimos trabajando para que nuestros programas lo reflejen.

Programas que sensibilizan y aportan soluciones

Fundana ha protegido a más de 26.000 niños, niñas y adolescentes vulnerables a través los Programas (1) “Las Villas de Los Chiquiticos”, un modelo familiar-residencial que le brinda la oportunidad a cientos de niños abandonados, maltratados, abusados y/o vulnerados sus derechos, de vivir temporalmente en un hogar familiar. En los 31 años de funcionamiento hemos logrado proteger a más de 6.000 niños y niñas. (2) El Programa de Colocación

Familiar en Familia Sustituta “Grandes y Chiquiticos” es un modelo que sensibiliza, capta, evalúa, apoya y acompaña a familias dispuestas a dar la oportunidad de un hogar a aquellos pequeños cuyos padres biológicos no pueden hacerse cargo de ellos.

Con el Programa de Colocación Familiar ocurrió que en un momento dado se hizo claro que ayudar a los niños no era suficiente, porque ellos son parte de una familia que necesita apoyo y orientación para funcionar. Y así se desarrollaron cinco directrices dirigidas a mujeres sobrevivientes de violencia y familias vulnerables.

Esa nueva serie de Programas son: Equidad (atiende a mujeres sobrevivientes de violencia basada en género por parte de sus parejas o exparejas); Profam Urbano de Orientación y Fortalecimiento Familiar (ofrece consulta externa y/o psicoterapéutica ambulatoria y gratuita, donde se diagnostica, forma y orienta con atención psicosocial a familias de niños que se encuentran bajo protección en “Las Villas de Los Chiquiticos” y a familias que se hallan en situación de riesgo); Profam Comunitario (protege a familias que atraviesan problemas de índole parental o de crianza haciendo su abordaje en las comunidades del Distrito Capital en los municipios Baruta, Sucre y Libertador); Programa Nutrición (dirigido a familias que pasan por riesgos e inseguridad alimentaria con un enfoque preventivo. Con sus dos proyectos en alianza con Unicef, en el lapso 2021-2023 ha atendido 35.128 personas entre niñas, adolescentes, mujeres embarazadas y en período de lactancia; 24.032 niños menores de 5 años que se traducen en 41.821 atenciones por primera vez y control). Y el Programa Wash de Agua, Higiene y Saneamiento “Manitos Limpias” (brinda información y servicios básicos de agua a familias vulnerables. Ha logrado impactar a 114.696 personas).

El motor de la educación transforma vidas

En los Programas de Protección, Nutrición y Wash tenemos educadores de familia, trabajadores sociales, psicólogos, promotores comunitarios que ayudan a



Los niños ingresan en Fundana por alguna problemática. Se les hace un diagnóstico desde el punto de vista legal, psicológico, social y educativo, así como de salud física y mental. También el diagnóstico se amplía a la familia y a la comunidad. Se trata de abordar todos los aspectos del pequeño y darle lo que necesita, no lo que les sobra a otras personas. El respeto a sus derechos es un baluarte de nuestra organización.

solucionar y prevenir la problemática de las familias dentro de su comunidad, para evitar que el conflicto llegue a los niños. Realmente la educación es un motor transformador de vidas. Debemos brindar un buen trato y desarrollar habilidades parentales positivas para que el niño crezca en un hogar seguro.

Con Wash no solo educamos en cuanto agua, higiene y saneamiento, sino que damos soluciones e incorporamos a las comunidades para que formen parte de todo este proceso. Nosotros hemos instalado más de 23 tanques de ultrafiltrado en comunidades muy vulnerables que pueden tener un almacenamiento hasta de 10.000 litros. Encontramos gente que recibía agua una vez cada tres meses. El sistema de ultrafiltrado ofrece agua segura.

Wash llega al 23 de Enero, Las Mayas, La Vega, Artigas, Brisas de Propatria, El Junco, San Agustín, La Bombilla, Barrio Unión, Caucagüita, etc. Estamos haciendo también los dos únicos pozos comunitarios que Unicef ha implementado en Venezuela, uno de ellos en Baruta con energía solar.

Voluntarios resilientes por una obra sostenible

En Fundana somos un equipo de 300 personas con un equipo de voluntariado. El talento humano que requerimos debe cumplir con una serie de requisitos: valores, facultad técnica y capacidades personales como un alto grado de resiliencia, de reinversión, de reinención. Por otro lado, estamos buscando la sostenibilidad. A tal fin formamos movilizadores sociales y grupos focales dentro de las comunidades para que ellos comiencen a “bajar” y a replicar la información con contenido en las áreas de Protección, Nutrición y Wash.

Mantenemos alianzas nacionales con donantes privados e internacionales como Unicef, Save the Children, Acnur y algunos organismos europeos. También hemos tenido Programas de Autogestión. Estamos obligados a reinventarnos casi que diariamente, porque nosotros trabajamos con el Sistema de Protección del Niño, Niña y del Adolescente, son ellos quienes toman todas las decisiones en el área legal. Así que, además de la generación de relevo, lo que más nos preocupa es la

sostenibilidad de nuestros Programas, nos preocupa no poder ayudar a las sobrevivientes de violencia basada en género, pero no decidir el futuro. Ahorita tenemos la historia número 1.000 de mujeres víctimas de violencia.

Es duro ver que están llegando niños con condiciones especiales, porque vienen de madres desnutridas o consumidoras, y el diagnóstico es reservado. Es duro. Y en ese momento he pensado que me hubiera podido dedicar a otra cosa, pero enseguida me arrepiento y sigo adelante porque tenemos que seguir “Protegiendo vidas para cambiar destinos”.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1991



Sede central Caracas



Número de empleados 300



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Social 2022

“ANTE LA ADVERSIDAD,
LA ACTITUD
Y LA CAPACIDAD
DE TRANSFORMARSE
HACEN LA DIFERENCIA”

Por Edwin Ojeda

● Marianella
Paúl Kehrhahn

Directora de
Autismo en Voz Alta



Yo me gradué de Ingeniero Industrial en la Universidad Católica Andrés Bello y completé mi desarrollo académico con estudios de postgrado en Europa y Estados Unidos. Autismo en Voz Alta surge como consecuencia de una situación familiar. Mi sobrina Cristina Elena y mi hijo Andrés comenzaron juntos su vida escolar. Sin embargo, pronto se hizo evidente que la niña no estaba participando en las actividades naturales de la escuela y con ello comenzó el proceso doloroso, incierto y difícil de aceptar que iba a necesitar una educación especial, que en aquel momento no estaba disponible.

Así empezamos a pensar fuera de la caja para responder a las necesidades de Cristina. Su mamá, mi hermana Isabella, propuso un proyecto y me delegó la responsabilidad de desarrollar un plan de negocio junto a María Isabel Pereira, psicólogo, docente y especialista en autismo. En 2006 fundamos Autismo en Voz Alta. Desde el punto de vista personal es un privilegio muy inspirador poder servir a esta causa, junto a ellos y a tantas familias, y es mi forma de contribuir con la construcción de una sociedad inclusiva. Ante la adversidad, la actitud y la capacidad de transformarse hacen la diferencia. Todo parece imposible hasta que se vuelve posible. No puedo estar más agradecida.

Claves para convivir con el autismo

La condición del autismo es un mundo de incógnitas sensoriales, comunicacionales y conductuales, y la atención debe ser muy individualizada, ya que los síntomas se presentan en forma e intensidades distintas en las personas.

Creatividad, resiliencia y una constante “adaptación” son las claves para educar y convivir con alguien que tiene autismo. La innovación en la materia proviene precisamente de adaptar de manera creativa y única (basada en nuestras realidades económicas, sociales y de formación) las mejores prácticas que están en constante evolución. Ello requiere de una investigación permanente, *benchmarking* y un equipo de desarrollo dedicado a ello.

El resultado es una organización que siempre se encuentra innovando e incorporando mejoras a todo nivel.

Nuestro desafío organizacional tiene el foco puesto en hacer de Autismo en Voz Alta una institución sustentable, que perdure en el tiempo. Ello requiere, en nuestra opinión, tener procesos efectivos de reclutamiento, retención y desarrollo de talento; captura y réplica del *know-how*; obtención de los recursos financieros necesarios para operar y becar a las familias de bajos recursos que lo necesiten, y llevar adelante una gestión que nos permita crecer en alcance.

Con el foco en el talento

Autismo en Voz Alta tiene un servicio principal que es el Programa Psicoeducativo que se dicta en horario escolar y atiende a más de 100 niños. Paralelamente a ese trabajo, hicimos una alianza con la Universidad Monteávila para ofrecer un diplomado y una especialización, y hemos desarrollado productos de formación *online* y presenciales para individuos e instituciones.

Nosotros atendemos autismo moderado y severo en salones pequeños, donde el objetivo es integrar esos niños a la escuela regular. La solución que nos planteamos para operar 11 aulas de clases sin maestros especializados y con alta rotación pasó por trazar una organización distinta. Nuestros maestros son terapeutas/docentes, eso significa que para la posición de enseñanza reclutamos a terapeutas ocupacionales y psicopedagogos, extendiendo así nuestro *pool* de talento disponible.

La experticia se optimiza para intervenir directamente, es decir, creamos un Departamento Técnico de psicólogos expertos para la intervención directa en el aula (cuando el facilitador aprende a manejar una crisis en autismo, se convierte en un genio conduciendo crisis de un niño neurotípico), bajo un esquema estructurado de diagnóstico y una consecuente mediación *in situ*.

Introducimos un sistema teórico-práctico de inducción de maestros en formato digital, de tres semanas, que facilita,



Creemos que una sociedad inclusiva se traduce en desarrollo. Contribuimos con ello formando, sensibilizando y concientizando a todos aquellos que atienden, sirven y se relacionan con personas con autismo. Con una prevalencia de 1/36 niños, hoy en día el autismo está cerca de todos y es parte de la vida de muchos. Es una condición que ha venido creciendo a pesar de la mejora en diagnóstico y abordaje.

agiliza y estandariza el proceso de reclutamiento, selección, contratación e incorporación a la dinámica del aula y así damos respuesta a la falta de formación especializada en autismo garantizando la transferencia de *know how*.

Era común que las familias tuvieran que esperar hasta tres meses para recibir diagnóstico, entonces implementamos estrategias para atender esa situación: 1) aumentamos nuestro *pool* de psicólogos (al cual tuvimos que instruir, porque tampoco ellos reciben formación en autismo) y creamos el sistema en forma de cursos para entrenarlos tanto en el proceso como en las pruebas (cada diagnóstico requiere de dos profesionales trabajando juntos), y 2) reestructuramos el proceso para dar respuestas más rápidas ya que son tres sesiones (la última es el informe). Hemos tomado las herramientas internacionales de diagnóstico adaptándolas a nuestra cultura.

Integridad y respeto ante creciente prevalencia

Creemos que una sociedad inclusiva se traduce en desarrollo. Contribuimos con ello formando, sensibilizando y concientizando a todos aquellos que atienden, sirven y se relacionan con personas con autismo. Con una prevalencia de 1/36 niños, hoy en día el autismo está cerca de todos y es parte de la vida de muchos. Es una condición que ha venido creciendo a pesar de la mejora en diagnóstico y abordaje.

Para atender este contexto, nos distinguen fortalezas como la perseverancia, que nos lleva a trabajar con ahínco con miras a alcanzar lo que nos proponemos; el inmenso respeto que nos inspira cada ser humano; la empatía y la solidaridad que nos facilitan entender y atender las necesidades de nuestros niños, adolescentes, familias y profesionales, y la excelencia, que nos obliga a hacer las cosas cada vez mejor. Todo ello dentro de un marco de integridad.

Tenemos alianzas con la Universidad Monteávila (formación de profesionales), Piscca (desarrollo de

cursos de capacitación), Learsity (promoción de cursos de capacitación *online*), Fundana (facilita atención a niños con autismo), Alcaldía de Baruta (por nuestras instalaciones) y con fundaciones y organizaciones privadas para proveer becas.

Sabemos que el futuro es incierto. Cristina ya tiene 24 años, un autismo durante tanto tiempo crea una actitud ante la vida donde la incertidumbre es parte del día a día, un proyecto de vida, el legado de ella para Venezuela.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 2006



Sede central Caracas



Número de empleados 80



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

LÍDERES EMPRESARIALES INSPIRADORES 2023

- ▶ Felipe Araya
- ▶ Eduardo Antonio Baptista Porras
- ▶ Reinaldo Andrés Cichella Miliani
- ▶ Thalma Cohen de Abadi
- ▶ Magdalena De Luca
- ▶ Rubén Echeverri
- ▶ Gerardo García Contreras
- ▶ Silvano Gelleni
- ▶ Jorge Luis Nogueroles García
- ▶ María Carolina Orsini Hernández
- ▶ David Eduardo Pérez Jaspe
- ▶ Helmuth Enrique Remmers Riera
- ▶ Erika Spillmann de Pardo
- ▶ Isaías Valera
- ▶ Pedro Julio Vallenilla Sosa
- ▶ Nicola José Yammine Ciammaricone



CATEGORÍA EMPRESARIO MÁSTER DEL AÑO 2023

- Silvano Gelleni
Presidente de Acumuladores Duncan

Categoría
Empresario
Máster 2023

“EL MUNDO GIRA TODOS
LOS DÍAS Y HAY QUE
ESPERAR LA LUZ
DEL DÍA SIGUIENTE,
**HAY QUE TENER LA
FORTALEZA,
LA PACIENCIA Y EL
COMPROMISO DE
ESPERAR UN NUEVO DÍA”.**

● Silvano Gelleni

Presidente de
Acumuladores Duncan

NOTA. Remitimos al lector a la entrevista “Como apuntamos a ser una empresa de clase mundial vamos a la velocidad que va el mundo. Yo soy un apasionado de la búsqueda de soluciones” (ver *supra*, pp. 19-21).



CATEGORÍA EJECUTIVO DEL AÑO 2023

- ▶ Magdalena De Luca
CEO de la Corporación Sybven C. A.
- ▶ Rubén Echeverri
General Manager de Mondelēz International
- ▶ Jorge Luis Nogueroles García
Presidente de la Junta Directiva y CEO del Banco Nacional de Crédito
- ▶ Isaías Valera
Presidente Ejecutivo del Grupo Cobeca

Categoría
Ejecutivo
2023

**“SOY UNA AGENTE
DE CAMBIO,
FABRICANTE DE
TRABAJO Y FUTURO”**

Por Luis Vicente García

● Magdalena De Luca

CEO de la Corporación
Sybven C. A.

Yo diría que soy una muchacha venezolana. Digo muchacha porque todavía me considero así, solo tengo 67 años. Soy hija de inmigrantes italianos que sembraron su vida y corazón en Venezuela. En 1973 opté por la carrera del futuro y en 1979 obtuve mi título de Ingeniero en Computación, pero, a diferencia de la mayoría de mis compañeros no quería ser empleada, sino empresaria. Mientras estructuraba mis emprendimientos hice un postgrado de Investigación de Operaciones en la Universidad Central de Venezuela y de Mercadeo en el IESA. Con esa especialización presté servicios *freelance* en la industria petrolera y obtuve reconocimiento. Tenía 22 años.

La avanzada desde un pequeño local

En 1981 fundé BDT, empresa de servicios Manpower y Educación que logró un crecimiento acelerado y la representación de plataformas internacionales. Luego monté una empresa de *outsourcing* de impresión de alto volumen. Recuerdo que me compré unos equipos usados, los dispuse en un local de 40 m² y me fui a vender mi primer proyecto de *outsourcing* a Movilnet, que imprimía sus facturas en el exterior, y le gané a Xerox ese contrato. Soluciones Láser (1991) es una compañía que logró sellar en el país el concepto de *outsourcing* de impresión y marcó los cambios en los procesos documentales de bancos, seguros, compañías de telecomunicaciones y servicios a través de la innovación continua con desarrollos tecnológicos propios. Hoy manejamos más de 600 millones de documentos a nivel regional.

Dada la penetración del mercado de ambas empresas, Sybase Inc. me ofrece crear la subsidiaria de Venezuela con la posición de Country Manager. Un dilema importante para mí ya que era una oferta de empleo de una transnacional. Como mi posición era la de ser empresaria, no empleada, logré una negociación de ganar acciones por la operación con base en las ventas y en menos de dos años, en 1998, Corporación Sybven C.A. fue 100 % mía.

Yo vengo del futuro

El reto de ser mujer, en el área de tecnología, es gigante en la región. Y lo he superado con profesionalismo, conocimiento de las soluciones y del mercado y a través de los casos de éxito que he construido. Hoy contamos con proyectos en 17 países y 623 personas a nivel regional al servicio de 450 clientes para quienes la tecnología es el principal motivador. Crecemos todos los días.

Siempre digo que yo vengo del futuro y me gusta ver el futuro como algo que va a ocurrir. Y si va a ocurrir yo tengo que estar ahí. Para estar ahí tecnológicamente buscamos una posición de avanzada. Nuestra visión de futuro es cada vez más, más y más tecnología. En 2006 diseñamos la línea de Educación Digital logrando la distribución de Elluminate en la región para el manejo de aulas virtuales.

En 2009, cuando nadie hablaba de Teletrabajo, lo implementé en las áreas operativas y de servicio. Yo llevaba adelante el proyecto de internacionalización y me decía: ¿por qué la gente tiene que estar aquí? Entonces le comuniqué al personal que en el siguiente diciembre todos se iban a sus casas. Mis amigos me preguntaban: ¿cómo sabrás que la gente está trabajando? Porque tendrían que cumplir unos objetivos. Fue algo muy disruptivo, estábamos literalmente en la nube, pero sin nube. En 2014 abrimos la línea de Comunicaciones Automatizadas con la distribución de DANA Connect, otra operación innovadora. En 2016 asumimos la inteligencia artificial con la distribución de Kore.ai y somos su principal distribuidor en Latam.

Un liderazgo visionario

Estar con las principales marcas del mundo da prestigio, pero sin servicios eso no funciona. Lo que hemos hecho es escalar al tema de servicios apoyándonos en soluciones para gestión de datos, educación digital, comunicaciones



El reto de ser mujer, en el área de tecnología, es gigante en la región. Y lo he superado con profesionalismo, conocimiento de las soluciones y del mercado a través de los casos de éxito que he construido.

automatizadas, movilidad, realidad aumentada, inteligencia artificial. Yo creo que el valor agregado es saber y sabemos sobre diferentes tipos de productos y regiones, sobre especializaciones importantes, certificaciones.

En mi formato, pienso que las personas quieren trabajar en un ambiente que les dé libertad dentro del proceso de su operación y las incentive con herramientas, productos y metodologías innovadores, además creando las condiciones para humanizar las relaciones. No hay clientes felices sin colaboradores felices.

Como líder soy responsable de crear la visión de futuro, compartirla con mis colaboradores y buscar los canales para aplicar la innovación analizando el entorno y el camino a recorrer. Así nos hemos anticipado a los cambios internos y a los que requieren nuestros clientes basados en procesos de investigación, manejo de riesgos y midiendo las posibilidades de éxito. Operar en la región donde las crisis predominan ha sido propicio para innovar con el objetivo de reducir costos, mejorar procesos e incluso crecer.

En mi mente está siempre la idea de la estrategia basada en modelos, en medición, y ahí es donde creo que tengo fortaleza como líder. Y en mi persistencia. Siempre con un estilo cercano, alegre, intuitivo, participativo y visionario. Soy una agente de cambio, fabricante de trabajo y futuro.

Un propósito digital

Mi propósito es transformar en positivo con el agregado del digital, que es lo que yo sé hacer. O sea, cuando logro que un cliente tenga éxito lo siento como parte de mi éxito. Cuando empecé a hablar de documentos digitales tenía el *service* de impresión más grande del país, sacaba más de 200 millones de sobres. El digital iba creciendo y yo pensaba: "si no lo reconvierto, lo va a hacer mi competencia". Y lo hice. Antes lo había logrado con el microfilm de la banca: llevé los históricos de bancos a CD.

He trabajado con más de 100 ONG para impulsar el uso de la tecnología como gran habilitador, en el cumplimiento de los ODS, y soy propulsora de la Red de Mujeres Emprendedoras en las TIC para reducir la brecha de género, así que de esta forma he dejado una huella positiva.

Soy auténtica, alegre, permisiva, humana, accesible y actúo por *feeling*. Soy muy intuitiva, pero para tomar una decisión me gusta analizar, manejar riesgos. A mí el miedo no me paraliza, todo lo contrario, las crisis me activan. La tecnología llegó a mi vida cuando aún era incipiente y sigo enfocada en ella.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1998



Sede central Caracas



Número de empleados 623



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundadora

Categoría
Ejecutivo
2023

“A MÍ EL RETO ME
GENERA UNA
GRAN ENERGÍA
PARA IR
A RESOLVERLO”

Por Luis Vicente García





Soy hijo de inmigrantes, mi mamá era suizo-italiana y mi papá colombiano. A muy temprana edad sentí una conexión importante con la gente y me dediqué a conocer Venezuela, sus regiones, sus tradiciones, así que aun en los momentos más opacos, mi respuesta siempre fue contundente: ¡aquí me quedo!

Entrando en la universidad, mi mamá fallece y eso marca un antes y un después para mí, me imprime la responsabilidad de buscar un mayor impacto en lo que hago. En la Universidad Metropolitana, además de estudiar Administración lideré el grupo Gerencia que se encargaba de conectar tendencias y el mundo empresarial con el mundo académico. Formé parte de la primera delegación que asistió al Modelo de Naciones Unidas en Harvard con un buen reconocimiento de participación. También fui parte del primer programa Liderazgo y Visión de Cedice, el cual me permitió construir una visión común del país deseado y nuestro rol como agentes de cambio en la sociedad.

Hace cinco años fui invitado a ser parte de Mondelēz Venezuela, y hubo una conexión inmediata con sus marcas, el equipo y los retos planteados. Ingresé en la compañía en el primer trimestre del año 2019, un momento desafiante para nuestro país, y a partir de allí comenzó todo un proceso de transformación de la empresa.

Un equipo resiliente

El nombre Mondelēz proviene de la contracción de las palabras *Monde* (mundo en francés) y *Delēz* (delicioso). La empresa se compone de las marcas globales de la antigua Kraft Foods Inc., después de la escisión de 2012 en la que se dividió en dos, una compañía para operar el negocio global de golosinas y otra que vende alimentos preparados en Norteamérica. Hoy opera en más de 150 países y en el caso de Venezuela fue en 2016 cuando nuestra razón social cambió de Kraft Foods Venezuela, C. A. a Mondelēz VZ, C. A.

Es una empresa que durante generaciones ha signado la vida de los consumidores con marcas exclusivamente venezolanas como Club Social, Sorbeticos y Oreo Chocolate (conocida también como Oreo "marrón"). En los últimos cinco años, como equipo hemos ejecutado de forma exitosa 24 proyectos que responden a las exigencias del consumidor siempre actualizándonos en función de las tendencias del mercado.

En 2019, en tiempo récord ejecutamos el lanzamiento de mayonesa Kraft 275 g con miras a garantizar la continuidad operativa; en 2020 tuvimos un incremento de 95 % en toneladas vendidas (total portafolio); en 2021 reactivamos la categoría de chicles y caramelos, y en 2022 se operó el cambio de imagen y rendimiento de Tang, con el fin de mejorar la rentabilidad del portafolio de bebidas en polvo. Para 2022 nos propusimos desarrollar en un contexto VUCA o de crisis, una cultura de logro exitosa.

Tengo que ser muy transparente y mencionar a esos héroes que tenemos en la organización: todos los colegas que hicieron posible que esta compañía sea lo que es hoy al revertir la tendencia de crecimiento. Somos un equipo comprometido y resiliente.

Han sido unos años llenos de desafíos. Todo partió de tener un claro entendimiento de cuáles eran los temas relevantes a atender y darles prioridad. Igualmente, fue clave transmitir seguridad del camino a recorrer, vencer la incertidumbre con planificación e implementar con flexibilidad, todo lo cual ha requerido comunicar a cada nivel y función lo que se necesitaba y el impacto sobre el resultado.

Otro de los aprendizajes fue ir contra la corriente a partir del entendimiento de que podía haber un punto de inflexión en el mercado. Mientras muchos competidores se desmarcaban, nosotros comenzamos a invertir en reconectar nuestras marcas, relanzar productos,



Yo estoy siempre orientadísimo al resultado y deseo que parte de mi legado gerencial sea poder ser útil a las nuevas generaciones, a la sociedad, a los gremios, a mis hijas. Ser útil es una frase sencilla, pero con un contenido muy profundo.

diferenciarnos. Hoy vemos que en el punto de venta y en incorporar exhibiciones *cross category* hemos sido referencia.

Por un consumo responsable y sabroso

En Mondelēz adoptamos una filosofía transformadora que ha redefinido nuestra relación con el mercado: “Consumer Centricity”, la cual se ha convertido en el corazón de las operaciones. Nuestro propósito desde 2018 es empoderar a las personas a consumir *snacks* de forma consciente. Sostenibilidad es uno de los pilares de nuestra visión 2030 para consolidar nuestro liderazgo en el *snacking* a nivel global.

El desarrollo de marcas para nosotros se relaciona con hacer productos que sean queridos por los venezolanos, elaborados con ingredientes de alta calidad, con procesos certificados para su consumo y que emocionalmente generen conexión. La intención es brindar la merienda preferida y acompañar al consumidor en todos esos momentos de forma divertida, sostenible, responsable y sabrosa. Por ejemplo, nuestra marca Club Social es una venezolana que cumplió 60 años; nació en San Martín y creció en Barquisimeto, hoy se produce y comercializa en la región. Fuimos uno de los primeros países en Latinoamérica en producir Oreo® y somos uno de los pocos mercados que tenemos una versión 100 % venezolana.

La curiosidad es una llama

Mi estilo de liderazgo es adaptativo, se centra en mover a la gente hacia la consecución de los retos de forma colectiva. No se puede confiar únicamente en un estilo directivo, hay que hacerse parte del equipo, difuminarse entre ellos, pero asumiendo claramente la mayor responsabilidad. En entornos altamente complejos y volátiles es preciso mantener un diálogo honesto.

Creo que mi formación como consultor me permitió tener el piso necesario para poder ver las situaciones con una mirada amplia. Y en eso colaboró también mi capacidad de conectar rápidamente. A mí el reto me genera una gran energía para ir a resolverlo. La curiosidad es la llama que mueve al mundo. Hace poco terminé una especialización en Transformación Digital. Soy de quienes creen firmemente que el mundo necesita profesionales con formación de excelencia. Rescato también la importancia de comprometernos con lo que decimos, esto genera confianza, credibilidad y empatía.

Yo estoy siempre orientadísimo al resultado y deseo que parte de mi legado gerencial sea poder ser útil a las nuevas generaciones, a la sociedad, a los gremios, a mis hijas. Ser útil es una frase sencilla, pero con un contenido muy profundo.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1938



Sede central Caracas



Número de empleados 1.163



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Ejecutivo
2023

"NOSOTROS VALORAMOS
**LA ASPIRACIÓN
A LA EXCELENCIA**"

Por Luis Vicente García

Jorge Luis
Nogueroles García

Presidente de la Junta Directiva y
CEO del Banco Nacional de Crédito

Desde muy joven pensaba que ser hijo de uno de los banqueros más reconocidos de Venezuela siempre significaría un gran desafío. Lo he asumido con modestia, responsabilidad, trabajo y tenacidad, profundizando en mi formación académica y experticia profesional, y teniendo a mi padre como referente.

Soy Economista con maestría en Administración y especialización en Finanzas. Mi formación se concentró en las áreas de inversiones, negocios de comercio exterior, financiamientos de todo tipo y, posteriormente, reforcé estos conocimientos con estudios sobre temas gerenciales, de planificación estratégica y modernización.

En 2002, un grupo venezolano integrado por más de 60 inversionistas se organizó para crear una institución bancaria independiente. Entonces existía una sucursal del Banco Tequendama de Colombia con tres agencias, cuyo dueño era el Banco Crédito del Perú (BCP). Ellos querían cerrar sus operaciones en Venezuela y tomamos la decisión de comprar. En marzo de 2003, cuando habíamos recibido todas las autorizaciones, pagamos el precio de las acciones y capitalizamos el banco para convertirlo en un banco comercial. Al cabo de un mes le cambiamos el nombre y así nació el Banco Nacional de Crédito. Nuestro objetivo desde entonces ha sido "Crecimiento con Rentabilidad".

Durante varios años fui Presidente Ejecutivo y desde 2020 ejerzo las funciones conjuntas de Presidente de la Junta Directiva (Chairman) y Presidente Ejecutivo (CEO). Durante los años que llevo como Presidente logramos la adquisición exitosa de todos los activos y pasivos de Citibank Venezuela (2021) y, después, los activos y pasivos, registrados en el país, del Banco Occidental de Descuento, BOD (2022). Ambas operaciones fueron favorables tanto para los clientes, que pudieron continuar operando con normalidad para movilizar sus fondos, sin traumas tecnológicos, como para el Banco que duplicó su cartera de clientes.

En especial, el negocio del BOD permitió al BNC incrementar los activos en el equivalente de USD 112,8MM, su cartera de crédito en USD 5,04MM, su número de clientes en 1,76 millones y agencias y

sucursales en 134. Debo recordar que mucho antes, en 2009, se había adquirido mediante fusión por absorción el Stanford Bank, S. A., Banco Comercial. También con un significativo empeño de tecnología, pero logrando para la clientela una transición sin sobresaltos.

Estas transferencias de activos y pasivos requirieron esfuerzos importantes en cuanto a la integración de sistemas tecnológicos diferentes, absorción de clientes y empleados (1.718), desmontaje de duplicaciones de cargos y, lo más relevante, integrar personal con distintas culturas organizacionales, todo ello en un brevísimo lapso y bajo la vigilancia de las autoridades bancarias.

El desafío de la transformación

El BNC surgió desde el último lugar del *ranking* bancario venezolano para posicionarse como uno de los primeros dentro del sector privado en activos, patrimonio, depósitos y captaciones del público. Y somos el primer banco del país en depósitos en divisas: nuestras agencias funcionan para depósitos y retiros tanto para bolívares como para moneda extranjera.

Aunada a nuestra propia dinámica, la incorporación de los activos y pasivos adquiridos del Citibank Venezuela y del BOD representó el gran desafío de la transformación en términos de adecuar el BNC a la modernización, la digitalización y la inteligencia artificial. Todo esto ha implicado cambios de patrones, formación y capacitación del talento humano, redefinición de prioridades, atención a la ciberseguridad y un arduo trabajo en las áreas de tecnología, sistemas, procesos, operaciones y negocios.

Además, hemos trabajado en varias líneas: accionistas, Dirección Ejecutiva y empleados, lo que a su vez toca la cultura, porque cambia significativamente la forma de hacer las cosas, con mayor agilidad, innovación (y transversalmente la modificación del modelo de actuación en procesos), hasta el entendimiento de que el centro de todas las decisiones es el cliente y que, en ese sentido, debemos generar una experiencia satisfactoria y memorable en su interacción con el Banco.



Mi estilo de liderazgo fomenta el trabajo en equipo, la iniciativa, el establecimiento de metas y objetivos y una gestión apoyada en el Código de Ética y los valores de la institución.

En la actualidad, dadas las restricciones de liquidez, la función de intermediación financiera tradicional no es lo que genera más ingresos, de allí la importancia de la búsqueda de soluciones y ofertas de productos y servicios diferentes, lo que nos ha permitido crecer y aumentar la rentabilidad a través de la autogestión, la inteligencia artificial, la digitalización y, en general, los procesos automatizados.

El logro de ser empleado-accionista

Hoy en día tenemos 236 agencias a nivel nacional y somos más de 6.500 accionistas. Y la acción del BNC que se cotiza en la Bolsa de Valores de Caracas es una de las más activas. Cuando registramos la acción, para generar una apertura del capital, una de las cosas que le ofrecimos a nuestros colaboradores fue la posibilidad de que se convirtieran en accionistas y, en esa oportunidad, el mismo BNC les pudo financiar la inversión. Se trató de una decisión con dos objetivos, el primero, que es un negocio para el empleado/accionista, un ahorro que genera ingresos interesantes, y el otro, para mí el más importante, que pudieran sentirse partícipes y dueños, desarrollando el espíritu de pertenencia, responsables de proteger y cuidar lo que es nuestro.

A la fecha el BNC tiene 2.929 empleados directos y con una estructura de capital democratizada, es la entidad con mayor número de trabajadores en el sector bancario privado; además, cuenta con 550 proveedores de productos y servicios, debidamente registrados y conformados.

Una visión a largo plazo

El estilo de liderazgo que promueve el BNC fomenta el trabajo en equipo, la iniciativa, el establecimiento de metas y objetivos, y una gestión apoyada en el Código de Ética y los valores de la institución. Ello requiere una actitud proactiva de los ejecutivos de las áreas de negocios; el establecimiento de objetivos claros, bien definidos; remuneraciones y otros beneficios razonables y un trato

equitativo y respetuoso. Valoramos el compromiso, la honestidad, el trabajo en equipo y la aspiración a la excelencia.

Este es un banco nuevo, acaba de cumplir 20 años, y la intención es que poco a poco nuestra gente se siga formando y continúe creciendo con la institución, para que algún día también salgan de aquí las personas que nos sustituyan. Es una visión de largo plazo; mi deseo es que el BNC perdure en el tiempo. Yo celebro que haya compañías con más de 100 años en el país y espero que en el futuro, el BNC pueda entrar en ese selecto club de empresas centenarias.

Finalmente, siempre he tenido interés en participar activamente en el ámbito financiero, inclusive desde el punto de vista gremial, por ello apoyamos con financiamiento a sectores dedicados a mejorar la calidad de vida de los venezolanos tales como agricultura, agroindustria, salud y cultura, todos relevantes para el país, y más recientemente, asistiendo y ayudando con formación, capacitación y ofertas de programas a emprendedores y microempresarios.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 2003



Sede central Caracas



Número de empleados 2.929



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Ejecutivo
2023

“UN LÍDER SIN PASIÓN,
SIN FE, DIFÍCILMENTE
LOGRARÁ EL ÉXITO”

Por Luis Vicente García

● Isaías Valera

Presidente Ejecutivo
del Grupo Cobeca



Soy el cuarto hijo de una familia zuliana con escasas posibilidades económicas y desde muy joven me dediqué a trabajar con muchos deseos de superación. A mis 19 años Comercial Belloso C. A. me acogió y, con el tiempo, me permitió crecer profesionalmente y escalar diversas posiciones. Tengo 60 años en la compañía y he sido Analista de Logística, Gerente de Venta, Gerente de Droguerías, Gerente de Compras, Vicepresidente de la División Salud y, actualmente, Presidente Ejecutivo.

El 1 de enero de 1908 don Manuel y don Samuel Belloso Nava conformaron la firma M. A. Belloso & Hermano, la cual tenía por objeto la administración de la Botica Nueva, una pequeña farmacia ubicada en el centro de la ciudad de Maracaibo, estado Zulia, pero siempre con la visión de hacerla crecer llena de valores, constancia e innovación.

En el curso de 116 años de trayectoria ininterrumpida en el mercado venezolano, el Grupo Cobeca ha vivido grandes transformaciones y se ha orientado hacia la diversificación de dos divisiones de negocios, Salud y Alimentos. A través de sus cuatro Centros de Distribución (Cobeca Occidente, Cobeca Centro, Cobeca Oriente y C. A. Mafarta) comercializa y distribuye en toda Venezuela productos farmacéuticos de consumo masivo y alimentos.

La Unidad de Distribución se encarga de la adquisición al por mayor de medicamentos de amplio consumo para almacenarlos, comercializarlos y distribuirlos a farmacias y demás establecimientos que se ocupan de la venta al por menor. Ahorita estamos cambiando la estructura, el modelo, por uno mucho más moderno, accesible y a costos bajos, pero sin detener el despacho, el servicio a nuestro cliente es lo principal.

De unas 200 farmacias corporativas que tuvimos salió la idea de crear Farmacias SAAS y Botiquería. Además, fuimos la primera farmacia en autoservicio, gracias a una asesoría que nos dio una empresa estadounidense.

Desde mi posición actual, mi mayor aporte ha sido establecer una visión a largo plazo y fomentar una cultura de innovación y excelencia. He trabajado para asegurar que la empresa esté a la vanguardia de la industria, adoptando nuevas tecnologías para mantenernos competitivos.

Una empresa regional en expansión

Cobeca es una empresa innovadora en el mundo de las franquicias de farmacias y cuenta con dos modelos de negocios: Botiquería y Farmacia SAAS en formato convencional, *express* y *free standing*, con múltiples valores agregados en el piso de venta. La División de Alimentos se encarga de la producción, procesamiento y comercialización de productos de alta calidad en los sectores agropecuario, acuícola y de insumos de uso animal.

En la actualidad somos 1.320 empleados directos y más de 1.500 de forma indirecta. En 2015 vivimos la transición de dos generaciones, la cual me hizo entender la importancia del legado familiar y de los valores que han hecho posible el éxito del negocio: la clave está en conseguir el equilibrio adecuado entre tradición e innovación.

El Grupo Cobeca es la empresa líder en el ramo de la distribución en los últimos tres años, 2021-2023, de forma consecutiva, porque nosotros estamos especializados en distribuir, tenemos una maquinaria óptima para suministrar a las farmacias los productos que se adquieren a través de los laboratorios.

Somos una compañía regional, pero don Samuel llevó la Botica Nueva también a Caracas, y de esa llegada a la capital salieron los Farmahorro y Farvenca, esta última llegó a representar el 35 % del mercado nacional. Hoy forma parte de otro grupo empresarial.



Mi futuro en la compañía será siempre el de brindar conocimiento y disciplina para servir de pilar a las nuevas generaciones. Eso en consonancia con mis valores: la honestidad, la humildad, la constancia, que son parte de mi legado. El que no deja huellas profundas realmente se va sin nada.

Mi liderazgo es participativo y resiliente

Mi vida personal ha sido de mucho trabajo, dedicación y siempre con el foco puesto en entender bien a la persona que tengo enfrente y en tratar de rodearme de la gente interesante, capaz, con compromiso, que realmente ama lo que hace.

De allí que considere que mi liderazgo es participativo, abierto, resiliente, flexible; me gusta escuchar las opiniones de mi equipo e incentivar su participación dentro de la organización, aun cuando la decisión final dependa de mí, dado mi cargo. Un líder sin pasión, sin fe, difícilmente logrará el éxito. Creo que esta manera de liderar permite que cada uno de nuestros trabajadores se sienta comprometido con el crecimiento y el alcance de los objetivos planteados. El personal de Cobeca es nuestra familia. En esta tarea, la clave del éxito ha sido la lealtad, la disciplina y el compromiso de dar todo cada día.

Llevar salud y bienestar a los venezolanos es nuestro propósito principal, que la población tenga acceso a medicamentos de calidad. Yo creo que la base del éxito de esta corporación familiar se fundamenta en una cultura basada en la constancia, el compromiso recíproco, la honestidad, la calidad de servicio, el mejoramiento continuo, la estabilidad financiera y la responsabilidad social, manteniendo un enfoque constante en la innovación, la calidad y la satisfacción del cliente.

Expo Cobeca, una referencia nacional

Cada año presentamos nuestras Expo Cobeca, que ya son una referencia en el país. Estos eventos nos permiten afianzar la relación comercial entre los proveedores y los clientes, apoyar la gestión de venta, establecer estrategias de mercado óptimas y mantener la competitividad en el mercado.

Considerando el rol que debe cumplir la empresa privada en el desarrollo social, desde 1958 el Grupo Cobeca cuenta con la Fundación Belloso que está destinada a ayudar, en el área de la salud prioritariamente, a niños y a personas de la tercera edad en condiciones de vulnerabilidad.

Hoy día estamos en un proceso de transición por el cual la cuarta generación tomará las riendas del Grupo Cobeca en toda su amplitud. Mi futuro en la compañía será siempre el de brindar conocimiento y disciplina para servir de pilar a las nuevas generaciones. Eso en consonancia con mis valores: la honestidad, la humildad, la constancia, que son parte de mi legado. El que no deja huellas profundas realmente se va sin nada.



Categoría Ejecutivo



Año de fundación 1908



Sede central Maracaibo



Número de empleados 1.320



Tipo de Empresa Familiar



Generación a cargo -



CATEGORÍA EMPRENDEDOR EMERGENTE DEL AÑO 2023

- ▶ Felipe Araya
Fundador y CEO de SIMA Robot
- ▶ Eduardo Antonio Baptista Porras
Director de Planificación Financiera
y Estratégica de Factory Cosmetics
- ▶ Reinaldo Andrés Cichella Miliani
Director Principal de YOLO
- ▶ David Eduardo Pérez Jaspe
Director Comercial y de Operaciones
de Factory Cosmetics
- ▶ Helmuth Enrique Remmers Riera
Director principal de Acqua
Fontana C. A.
- ▶ Pedro Julio Vallenilla Sosa
CEO de Cashea

Categoría
Emprendedor
Emergente 2023

“SIMA PUSO A
**LATINOAMÉRICA
EN EL MAPA**”

Por Luis Vicente García y Susana Chu

● Felipe Araya

Fundador y CEO
de SIMA Robot



Soy Ingeniero Mecánico y tengo una Maestría en Negocios. A fines de 2015 trabajaba en una empresa familiar de tecnologías geotécnicas, de más de 38 años, que fue fundada por mi papá. Por los problemas en el país, como mi padre es chileno nos fuimos a Chile. Hubo un emprendimiento de mi esposa, Virginia Días, que es educadora, que no se dio, así que me quedé con mucho tiempo libre y empecé a desempolvar conocimientos de robótica, a investigar respecto a los tipos de robots que existían. Tenía muy presente en ese momento a los que sirven como mediadores en los procesos de aprendizaje de los niños. Pero un robot costaba en ese entonces 20.000 dólares.

Pensando en que las tecnologías STEM y tantas otras de aprendizaje son cada vez más relevantes en la vida de todas las personas, empezamos a construir un robot. Cuando tuvimos una idea aterrizada del producto lo postulamos al Start-Up Chile, un programa internacional de emprendimiento. Tras esa postulación, a principios de 2016 regresamos a Venezuela a retomar lo que era nuestra vida, el trabajo con mi papá... Pero al poco tiempo nos informan que el proyecto había sido aprobado.

Para mí aquello representaba la oportunidad de desarrollar algo que había conceptualizado desde cero y también correr tras el sueño de convertir el proyecto en una referencia, específicamente, en el campo de los robots en nuestra región.

A finales de 2017 hicimos la primera campaña oficial de Kickstarter de Robots de Latinoamérica. Teníamos un ejemplar que requería un proceso de manufactura más o menos masivo de las placas para lograr un nivel de calidad. El objetivo era lograr al menos 50 ventas para visitar el proveedor chino y encargar un primer lote de producción electrónica. A comienzos de 2018 tuvimos al fin un primer robot y nos tocó buscar inversionistas y tener mucha convicción. Pero ya SIMA (Sistema Interactivo Modular Antropomorfo) estaba en el mercado.

Entre profesores e inversionistas

Empezamos a visitar los colegios para promocionar el robot social mediador de aprendizaje y los profesores decían: What? Les explicamos lo que podían hacer con el producto y cuando les hablamos de las capacidades, el profesor de Lenguaje dijo: "Yo quisiera hacer una clase sobre los sinónimos", y así cada uno fue proponiendo sus contenidos. Entonces, nos íbamos con un montón de requerimientos y luego teníamos que programar cada uno de los robots para cada clase, era un proceso completamente inescalable.

Decidimos armar una plataforma para programar a los robots dirigida a profesores y especialistas, con lo que tendríamos un producto mucho más redondo y flexible. Un buen día nos visitó el fundador de una importante y muy grande editorial chilena y así tuvimos nuestro primer inversionista en una alianza oficial. Ahora estamos construyendo una serie de libros por los que el robot SIMA desarrolla actividades en inglés para niños y otro producto para necesidades educativas especiales.

En un momento dado también firmamos un acuerdo con la empresa colombiana Aulas Amigas, que es un distribuidor grande de tecnologías educativas. Al final del día ellos han sido nuestros inversionistas ángeles. Luego apareció un socio japonés y ahora mismo nos interesa captar inversionistas institucionales.

Adelantos y reconocimientos

Hemos tenido la capacidad de pivotar en los momentos adecuados para continuar la operación de la empresa. El inicio de la pandemia hizo que perdiéramos el 90 % de los contratos para la compra del *hardware*. Hicimos un análisis de fortalezas de los activos desarrollados y pivotamos a la venta de un modelo SIMA de *Software as a service* lo que nos hizo crecer en usuarios y tener un modelo de negocio más ágil. SIMA se convirtió en una mascota virtual.



El propósito de SIMA es que nuestros robots puedan ser utilizados para mejorar la calidad de vida de las personas, tanto en educación como en acompañamiento de los adultos mayores.

La empresa cuenta con un equipo multidisciplinario con experiencia en Educación, Psicología, Desarrollo de Productos Digitales, Diseño Industrial y Desarrollo de Aplicaciones Móviles convencido de que el impacto que genera la implementación de la solución es significativo.

Yo impulso un liderazgo empático que establece objetivos muy claros y es de carácter formativo, porque en un mercado que apenas se está formando es muy alta la incertidumbre en el desarrollo de la tecnología que necesitamos.

En 2017 SIMA recibió el reconocimiento como Mejor Robot Social del Congreso Internacional sobre Robots Sociales en Salud y Educación de la Universidad de La Salle, en Barcelona, España. En 2021 alcanzamos el Top 100 Latam Startups by HolonIQ y el GES Awards Finalist Voice Assistant for Speaking English y, en 2022, el Top 100 Latam Startups by HolonIQ. En este mismo 2022 el Ministerio de Educación de Israel nos seleccionó para implementar programas de inglés y además tuvimos los primeros 7.000 estudiantes en la plataforma.

Dos verticales y otra en proyecto

El propósito de SIMA es que nuestros robots puedan ser utilizados para mejorar la calidad de vida de las personas, tanto en educación como en el acompañamiento de los adultos mayores.

Ocurrió que tras la pandemia readaptamos el producto a un híbrido que nos permite vender licencias de software y también los robots; los colegios nos buscan porque los robots, en la experiencia física, aumentan la motivación y la empatía de los niños. Pero en otra vertical desarrollamos robots como compañeros para los adultos mayores a fin de promover una vida más saludable, de seguimiento de medicaciones o directamente más social, con lo cual se logra disminuir el deterioro cognitivo. Así que 2023 fue el año del lanzamiento de primer robot social para mayores

y contabilizamos los primeros 10.000 estudiantes en plataforma.

SIMA nació con una mezcla de vocación, compromiso y ganas de poner a Latinoamérica en el mapa. Dentro de diez años será un sistema exponencial en esta industria a nivel mundial, con aplicaciones consolidadas en las verticales de Educación, Salud y Atención General.

Lo bonito de ser emprendedor es ver florecer algo en lo que uno cree y trabajar para que crezca y se independice. Lo difícil es el riesgo y la incertidumbre que conlleva.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2017



Sede central Caracas



Número de empleados 5



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Corporativa

Categoría
Emprendedor
Emergente 2023

“SOMOS ADAPTATIVOS Y ÁGILES FRENTE A LOS DESAFÍOS”

Por Edwin Ojeda



Eduardo Antonio
Baptista Porras

Director de Planificación
Financiera y Estratégica

David Eduardo
Pérez Jaspe

Director Comercial y de Operaciones
de Factory Cosmetics

Eduardo Baptista. Después de pasar por varios emprendimientos que no funcionaron, nos llegó una oferta para vender keratina. El negocio empezó a fluir, era escalable, pero atravesamos problemas con los proveedores.

David Pérez. Así que decidimos comprar la materia prima.

EB. Pero, ¿cómo hacerlo si David es Ingeniero Informático y yo soy Contador Público? Nos las ingeniamos.

DP. Pasó un año desde que tomamos esa decisión y pudimos alquilar un primer local, pero no teníamos permiso sanitario. En el ínterin conseguimos un capítulo de la ley que hablaba sobre registros sanitarios para productos artesanales y fue por ahí que pudimos sacar el Control de Productos Preenvasados.

EB. Al tener una base de clientes decidimos emprender nuestra producción de cirugía capilar. Fuimos totalmente disruptivos...

DP. Nuestra imagen minimalista fue diferente de lo que existía en el mercado.

EB. Bajo la marca New Keratin (NK), un nombre que se acompañó de buena calidad e imagen, se logró aceptación y poder de reconocimiento en un mercado donde los competidores carecían de esos atributos. Nuestros envases grandes, altos, eran distintos...

DP. Lo otro fue explicar al consumidor que éramos un producto por completo diferente y entendimos que era necesario pensar en una familia de productos.

EB. Entonces decidimos invertir para producir ampollas capilares de hidratación e importar materia prima para hacer decolorante.

DP. En 2017 fundamos formalmente Factory Cosmetics. Yo estaba haciendo mi Maestría y entre mis compañeros

de clase había uno que trabajaba en Farmatodo y de ese modo pudimos sostener una entrevista con personal de Comercialización. El día del encuentro fuimos con nuestros cuatro productos y nos codificaron tres. En lo que el producto llega al anaquel, ya en 2018, nos hizo dar un salto del 100 %: la primera orden de compra de Farmatodo fue de \$30.000.

EB. Pero nuestro proceso era muy manual.

DP. De hecho, no llegamos a despachar completa esa primera orden... No obstante, eso nos dio impulso para también en 2018 presentar en televisión nuestro primer comercial y ampliar nuestra familia de productos.

Dos liderazgos que comulgan

EB. Hemos incorporado una herramienta digital para enseñarle a nuestros clientes, a través de una *app* en tiempo real, cómo se verían con un nuevo color de tinte en su cabello con solo escanear un código QR.

DP. Desarrollamos también una fórmula magistral para introducir champú en nuestro tinte, lo que disminuye los costos del consumidor, ya que solo debe lavar el cabello y de inmediato lo sentirá radiante.

EB. Los resultados que ofrecen nuestros productos se ven desde la primera aplicación. Fuimos disruptivos en el mercado en lo atinente al tiempo que el cliente debía dejar actuar el tratamiento, 40 minutos, cuando la competencia ofrecía una semana.

DP. Siempre nos hemos caracterizado por presentar al consumidor la mejor propuesta de precio con una calidad superior de producto.

EB. En 2019 compramos un galpón y no nos dimos cuenta de que estaba ubicado en una zona residencial. Además, coincidió con el apagón nacional. Pero ese fue el año del lanzamiento de nuestra primera línea de tintes.



...buscamos constantemente nuevas formas de innovar y crear valor para nuestros clientes y empleados. El destino determina dónde nacemos, pero nosotros determinamos hasta dónde llegar.

DP. Hoy contamos con 130 colaboradores. Eduardo ejerce un liderazgo estratégico participativo y fomenta un ambiente donde se valora la contribución de todos. Esto se refleja en su disposición para delegar responsabilidades, lo que empodera a su gente al brindarle la oportunidad de tomar decisiones importantes y crecer personal y profesionalmente.

EB. David ejerce un liderazgo transformacional, una filosofía que va más allá de simplemente administrar equipos o cumplir con metas establecidas. Se trata de un enfoque dinámico y progresista que busca impulsar cambios significativos en todos los aspectos de la organización. Él está comprometido con el cambio y la mejora continua, así como con el impulso de una cultura organizacional que fomente la creatividad, el aprendizaje y la adaptabilidad ante los desafíos del entorno empresarial.

Patrocinantes del Miss Venezuela

DP. La única manera de garantizar la calidad de nuestros productos ha sido importando la materia prima.

EB. Entonces empezamos a importar desde Italia los pigmentos para hacer los tintes. Luego los trajimos de Estados Unidos.

DP. Parte de la fortaleza de nuestro negocio es que desarrollamos también un distribuidor consolidado por cada dos estados e invertimos en nuestra propia flota a fin de garantizarle el flete y el producto en su almacén.

EB. Estamos llegando a Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Colombia y Perú. Es una expansión con base en que había mucha gente afuera encantada con NK y creamos las redes para hacer accesibles los productos. También los registramos en Amazon, Walmart y en eBay.

DP. Hoy NK es número uno: Nielsen y Atenas Grupo lo certifican. De igual manera, Hellowell en coloración es el tubo que más se vende. Tener un *pool* de proveedores de confianza, hacer análisis a nuestras materias primas, realizar pruebas funcionales por lotes antes de que salga el producto a la calle y mantener actualizado el laboratorio de calidad: todo eso es fundamental para nosotros.

EB. Entre 2021 y 2022 pudimos comprar dos galpones que alojan el negocio. Un crecimiento que en 2022 nos llevó a patrocinar el Miss Supranational y en 2023 a ser los patrocinantes oficiales del Miss Venezuela.

Visión a largo plazo

DP. Lo que se hace en Venezuela se hace bien, creemos fielmente en eso.

EB. Ambos pasamos 15 años en la industria farmacéutica y nos alineamos con ese espíritu de compañía transnacional que hace bien las cosas y permite que la gente progrese.

DP. Un principio guía nuestras acciones: "Visualiza lo que hagas a largo plazo".

EB. Factory Cosmetics apoya a su Fundación Yesenia Porras, la cual respalda a niños y adolescentes en cuatro áreas: educación, salud, cultura y deporte. También llevamos adelante un Plan de Capacitación en el Oficio del Estilismo en el sector Pinto Salinas.

DP. Somos adaptativos y ágiles frente a los desafíos que puedan surgir, buscamos constantemente nuevas formas de innovar y crear valor para nuestros clientes y empleados. El destino determina dónde nacemos, pero nosotros determinamos hasta dónde llegar.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2017



Sede central Guarenas



Número de empleados 130



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Emergente 2023

“EL ÚNICO MODO DE
ENCONTRAR EL ÉXITO ES
CON PERSEVERANCIA”

Por Luis Vicente García y Susana Chu

A portrait of Reinaldo Andrés Cichella Miliani, a man with short dark hair, smiling, wearing a dark blue blazer over a light blue and white striped shirt. He has his arms crossed. The background is a dark grey with a white dotted line forming a frame on the left and top. A yellow diagonal bar is on the right side.

Reinaldo Andrés
Cichella Miliani

Director Principal de YOLO



A mí me inspiraban mucho los emprendedores en Venezuela que tenían éxito, siempre trataba de hablar con ellos para preguntarles cómo lo habían conseguido. Pasó un buen tiempo antes de darme cuenta de que el único modo de encontrar el éxito, por encima del talento, es con perseverancia y resiliencia.

La idea del yogurt comenzó en mi cocina, con una olla y un horno que usaba como fermentador. Me tocó estudiar muchísimo, comprar literatura, viajar, preguntar, contratar asesores. La mayoría de las personas a quienes acudía en busca de información y consejos insistía en que las condiciones no estaban dadas para aventurarse en tan riesgoso proyecto, lo que se sumaba a la falta de experiencia y conocimiento que para aquel entonces tenía sobre la industria de consumo masivo. En medio de mi terquedad por conseguir el éxito llegué a realizar más de 300 pruebas documentadas que me llevaron a la fórmula perfecta de textura, sabor y perfil nutricional, la cual logré a través del uso de materias primas adecuadas, incluyendo leche fresca.

Uno de los grandes desafíos que tuvimos que enfrentar fue el de adquirir esta leche bajo las estrictas especificaciones de calidad que requiere nuestro producto, y en los pequeños volúmenes que manejábamos inicialmente. Gracias al rápido posicionamiento de nuestra marca y a la excelente relación que mantenemos con nuestros proveedores, hemos logrado alianzas comerciales con varios productores importantes de leche, a los cuales estamos apoyando con recursos destinados a mejoras de infraestructura y equipos que garanticen los requerimientos de la operación. Adicionalmente a la inversión monetaria, hemos desarrollado un programa de capacitación y entrenamiento del personal de las fincas en las áreas de seguridad alimentaria y buenas prácticas de manufactura. Es un ganar-ganar.

A la búsqueda de lo extraordinario

Yo estudié Administración de Empresas en la Universidad Monteávila y en mi trayecto profesional nunca me había involucrado en el sector de Alimentos, y mucho menos tenía algún tipo de conocimiento sobre el complejo proceso que hay detrás de la elaboración de productos lácteos.

Nos tocó asumir un riesgo gigantesco al momento de comprar los equipos y diseñar la planta sin experiencia previa, y sin haber realizado algún tipo de prueba a nivel industrial. Cuando por primera vez intentamos producir en la planta, nos encontramos con un resultado muy distinto al que habíamos logrado en el laboratorio. Recuerdo que en este punto las dudas, el miedo y la frustración se apoderaron de mí, pero gracias a ese gran espíritu de resiliencia que siempre nos ha acompañado a lo largo de este fascinante viaje, logramos sobrepasar los obstáculos y llegar al objetivo final: lanzar nuestro producto al mercado.

Durante esta primera etapa de producción nos enfrentamos con innumerables problemas de calidad y eficiencia en los procesos. La curva de aprendizaje parecía infinita. Durante más de un año batallamos con algunas deficiencias en producción que no nos permitían obtener aquel producto *perfecto* que había desarrollado en mi casa. A pesar de que la marca estaba experimentando un crecimiento constante en el mercado, nunca nos conformamos con los resultados obtenidos ya que estábamos seguros de que podíamos hacerlo mejor.

La obsesión por mejorar cada día y alcanzar algo verdaderamente extraordinario y sobresaliente nos llevó a tomar riesgos en inversiones y cambios de procesos que en un principio parecían inimaginables para nosotros, y que ni siquiera nos ofrecían garantía de resolver los problemas de producción que teníamos. Sin embargo, decidimos una vez más apostar por nuestros sueños y seguir buscando el viento a nuestro favor, que finalmente conseguimos.

Personalmente comencé a llevar la mercancía en una cavita a cada bodegón existente en Caracas. Recuerdo que el primer día visité 20 puntos de venta y solo conseguí una orden de dos unidades por sabor pues, según el propietario, el yogurt no tenía alta rotación.

Decidimos irnos al extremo y comenzamos a llenar los anaqueles sin siquiera cobrar por consignación, era literalmente regalarlo todo. Esta estrategia dio resultados inmediatos: al cabo de un mes triplicamos las activaciones y la marca empezó a ser reconocida.



YOLO es el acrónimo de *You Only Live Once*: Solo se vive una vez. La nuestra es una marca muy emocional, un estilo de vida, una forma de ser.

La apuesta por el país

El emprendimiento de YOLO nació con la única idea y visión de ofrecer al mercado venezolano una propuesta de Yogurt Griego con atributos diferenciadores de imagen, sabor y aporte nutricional, muy conectados con las nuevas tendencias mundiales de un estilo de vida saludable.

En la actualidad, YOLO tiene presencia en 20 estados del país cuyo abastecimiento se logra a través de nuestros ocho centros de distribución a nivel nacional, y en más de 2.500 puntos de venta activados directamente por nuestro equipo de vendedores.

A principios de 2024, la empresa realizó una inversión importante para expandir sus operaciones en Venezuela a través de la construcción de un centro de producción con tecnología de punta que nos permitirá ampliar el portafolio actual y seguir conquistando espacios en otras categorías. Asimismo, estamos convencidos de que la innovación es el pilar fundamental para lograr el crecimiento sostenido de nuestra compañía en los años venideros, motivo por el cual hemos destinado recursos importantes para construir una planta piloto y un laboratorio bien equipado que se dedicará exclusivamente al desarrollo de nuevos productos.

Los valores principales que hemos desarrollado, y hoy forman parte del ADN de nuestra organización, son; perseverancia, resiliencia, obsesión por conseguir la excelencia y una incansable búsqueda de la perfección.

Un liderazgo de apertura y cercanía

YOLO es una marca disruptiva que en cierta forma ha cambiado el estándar de consumo de la categoría. Los factores diferenciadores son: 1) un empaque único en el mercado venezolano; 2) *look and feel* de la marca con la apuesta por un diseño minimalista; 3) una textura única lograda a través de un minucioso proceso industrial y equipos especiales; 4) la incorporación de saborizantes naturales (mantecado, fresa, coco, mango, durazno, patilla, pie de limón, choco avellanas, crema naranja, tiramisú, caramelo) que no aportan ningún tipo de calorías, con lo cual pudimos lograr un perfil nutricional libre de azúcares añadidos, 100 % natural.

Actualmente somos 160 colaboradores comprometidos con valores fundamentales como la ética, la calidad humana, el trabajo en equipo, la honestidad y la responsabilidad. Como líder de la organización considero que mi mayor fortaleza es la apertura y cercanía que tengo con cada uno de los integrantes del equipo. Para mí, desde el personal de servicio hasta la alta gerencia representan el capital más importante que tiene la empresa, y este reconocimiento ha fomentado una gran fidelidad y sentido de pertenencia por parte de los trabajadores.

Según Atenas Consultores, en 2023 la marca YOLO se posicionó como líder en el canal de autoservicios en valor y volumen. En 2024, seguimos manteniendo el liderazgo de la categoría y estamos trabajando fuertemente para defender lo ganado y continuar conquistando nuevos espacios.

YOLO es el acrónimo de *You Only Live Once*: Solo se vive una vez. La nuestra es una marca muy emocional, un estilo de vida, una forma de ser.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2020



Sede central Caracas



Número de empleados 160



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo

Categoría
Emprendedor
Emergente 2023

**“SOMOS PIONEROS
EN VENEZUELA
EN ESTE TIPO DE
EMPRENDIMIENTO”**

Por Edwin Ojeda y Susana Chu

● Helmuth Enrique
Remmers Riera

Director principal de
Acqua Fontana C. A.



Comencé mis estudios de Administración en la Universidad Metropolitana, pero no los concluí. Mi primer trabajo formal fue en seguros y después de esto decidí incursionar en el mundo de las casas de bolsa. En 2014 empieza la actividad de Acqua Fontana como una empresa que ofrece servicio de agua principalmente a restaurantes, hoteles y cafeterías (Horeca). Posteriormente fuimos creciendo en los segmentos Hogar y Corporativo con un modelo de alquiler.

En 2016 instalamos la primera máquina y muy pronto me reportaron que el equipo estaba fallando. Pasó varias veces y fui dándome cuenta de que, más allá de vender equipos dispensadores de agua, éramos una empresa de servicios. Por eso, además de importar un equipo e instalarlo, garantizamos al cliente la operatividad del mismo.

Así comenzó un importante aprendizaje; tuve que involucrarme en todos los procesos, proveedores externos y con expertos aquí, como el profesor Fernando Morales. Hoy somos una compañía que ofrece un consumo saludable y versátil de agua gasificada, ambiente, fría y caliente a través de equipos dispensadores que cuentan con tecnología italiana y sistemas de filtrado y desinfección que garantizan el 99.9 % de pureza.

1.000 equipos instalados

Para instalar un equipo es preciso conocer cuál es la fuente del agua que alimenta el hogar, empresa o local comercial, ya que se trata de forma diferente si proviene de Hidrocapital, pozo, cisterna y hasta del Ávila. Por esta razón, tenemos un Departamento de Calidad, el cual supervisa constantemente la calidad del agua que estamos ofreciendo.

La prueba piloto de 2016 fue en el Restaurant La Montanara, de forma gratuita, con la instalación del primer equipo purificador de agua. Al año siguiente abrimos el segmento Corporativo, con Farmatodo como nuestro primer cliente y uno de los más grandes en la actualidad,

y luego seguimos con Seguros Mercantil, Lagunita Country Club, entre otros. En 2020, la pandemia obligó a cerrar los restaurantes por lo que impulsamos el segmento Hogar con la venta de equipos y, en 2021, cuando se reactiva el segmento Horeca, incluimos en nuestro portafolio una marca de saborizantes (Monin) como complemento del agua gasificada.

En 2022 incursionamos en los sectores educativo y de salud instalando nuestro Acqua Wall en la Universidad Metropolitana, el cual surte agua ilimitada a más de 3.000 estudiantes y colaboradores, y varios equipos en el Centro Médico de Caracas. Para 2023 contabilizamos 1.000 equipos instalados y vivimos nuestra expansión hacia Valencia, Maracay y Barquisimeto.

Enfocados en los segmentos Horeca y Corporativo ofrecemos un modelo de alquiler de equipos que incluye mantenimiento periódico atado a un servicio garantizado de posventa. Esta propuesta no solo optimiza costos para los clientes, sino que garantiza un servicio continuo y de alta calidad. Para Hogares adoptamos un enfoque de venta de equipos con opciones variadas de preservación, proporcionando flexibilidad y adaptabilidad a las preferencias.

Compromiso con la innovación

Para la operatividad hemos integrado un ERP (Enterprise Resource Planning) junto con aplicaciones de servicio y manejo en campos líderes de la industria. Esta integración busca optimizar procesos internos y garantizar una gestión más efectiva. Estamos comprometidos con elevar la experiencia y satisfacción de nuestros clientes mediante la implementación de plataformas digitales más eficientes. Exploramos la integración de IoT (Internet de las cosas) en nuestras máquinas, una iniciativa que nos permitirá capturar y analizar datos en tiempo real, incorporando parámetros de calidad de manera digital. La introducción de tecnologías emergentes refuerza nuestro compromiso con la innovación y nos posiciona como líderes en el ramo.



Exploramos la integración de IoT (Internet de las cosas) en nuestras máquinas, una iniciativa que nos permitirá capturar y analizar datos en tiempo real, incorporando parámetros de calidad de manera digital.

Somos pioneros en Venezuela en este tipo de emprendimiento pues Acqua Fontana es la única empresa que importa equipos dispensadores de agua gasificada y sistemas de filtrado que se adaptan al tipo de agua del lugar, además, enfocado en un modelo sostenible y cuidado del medio ambiente.

Nosotros fomentamos una cultura cercana donde cada colaborador se siente valorado y parte integral de la compañía. El compromiso no solo se limita a las metas comerciales, sino que se extiende al bienestar y desarrollo de la gente. Acqua Fontana es un equipo de personas que trabaja arduamente para llevar al cliente un flujo de agua purificada a través de diseños elegantes.

En materia de liderazgo me considero pragmático, me gusta ser claro, conciso, ágil. Trato de involucrarme en el día a día de las operaciones. Cuando arrancamos tenía un conocimiento más financiero, pero hoy día soy muy integral.

Aspiramos no solo a satisfacer las necesidades del cliente, sino a superar sus expectativas en cada interacción. Acqua Fontana está muy orientada al servicio del usuario. Para mí la relación con el cliente empieza cuando instalamos la máquina y perdura en el tiempo. Esto se traduce en una reputación de calidad superior en el mercado.

Apuntalando la colaboración ecoeficiente

Nosotros apoyamos centros de salud, colegios y universidades proporcionando soluciones innovadoras para garantizar el acceso a agua potable. Nuestros productos contribuyen al bienestar y la prevención de enfermedades relacionadas con el agua.

Trabajamos de la mano con instituciones como el Dividendo Voluntario de la Comunidad, el cual apoya a comunidades desfavorecidas para implementar proyectos relacionados con agua y saneamiento que mejoran significativamente las condiciones de vida.

La ecología y la sostenibilidad son pilares de nuestra cultura organizacional. Nos esforzamos por lograr prácticas comerciales sostenibles que van desde la reducción del uso de plástico hasta la introducción de productos ecoeficientes.



Categoría Emprendedor Emergente



Año de fundación 2014



Sede central Caracas



Número de empleados 35



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Emergente 2023

A portrait of Pedro Julio Vallenilla Sosa, a man with a beard and mustache, smiling. He is wearing a light blue button-down shirt. The background is a dark grey gradient with a yellow diagonal stripe across the lower half.

“SOMOS MUY EFICIENTES CONSTRUYENDO TECNOLOGÍA”

Por Edwin Ojeda

Pedro Julio
Vallenilla Sosa

CEO de Cashea



Hace 12 años, luego de un viaje a Taiwán por razones académicas, fundé TuDescuentón, la primera y más grande empresa de compras grupales en Venezuela. Trabajamos durísimo durante tres meses para poder lanzar el producto y TD vendió 100.000 dólares en las primeras 48 horas. Yo tenía 21 años, estaba estudiando Economía y ahí tomé la decisión de abandonar la universidad para seguir en el negocio, algo de lo que me he arrepentido muchísimo.

Luego tuve la oportunidad de fundar una compañía que pude expandir por casi ocho países en Latinoamérica y más de 1.800 comercios, todo como resultado del amor por el dato que había adquirido en TD. Arrancamos en Venezuela y en una ocasión Start-Up Chile, una aceleradora muy grande, nos invita a llevarnos el negocio para expandirlo. Entonces decido salir del país, creía que era el momento para seguir aprendiendo en otras latitudes, ver cómo podíamos ser competitivos con un proyecto que habíamos pivotado por el mundo de los restaurantes pero que duró solo hasta que llegó la pandemia.

Durante ocho años luché por replicar el éxito de TD en nuevos emprendimientos y fui cerrando uno tras otro. Toda esa experiencia me enseñó la importancia de la humildad, la innovación, la selección de personal y la búsqueda de socios adecuados.

Luego, todo ha sido Cashea, la aplicación más descargada del país (por encima de TikTok, Facebook e Instagram): tenemos más de 4.800.000 usuarios. En diciembre, casi que el 1 % de la economía del país pasó por Cashea.

Cashea es una herramienta que se construyó para las comunidades más vulnerables del país, concentra el 85 % de su clientela en segmentos con ingresos menores a 300USD/mes, se trata de usuarios que históricamente habían sido marginados. Nuestra principal contribución es social. El 95 % de las personas que hace uso de Cashea nunca tuvo acceso a un producto de crédito.

Un propósito de abrir puertas

Cashea es una solución tecnológica que permite a los comercios venezolanos ofrecer productos a sus usuarios sin interés, sin asumir el riesgo de morosidad en las facturas financiadas a través de nuestra plataforma.

En un país donde el crédito al consumo es casi inexistente, hemos impactado positivamente en nuestros comercios al ayudarles a aumentar la conversión de visitantes en clientes, incrementar el valor promedio de las transacciones mediante ventas adicionales y ofrecer una solución que fomenta la fidelidad de los usuarios.

Nuestro modelo de negocio implica cobrar un pequeño porcentaje por cada transacción realizada a través de la plataforma, similar al costo del pago con tarjeta de crédito. Además, ofrecemos descuentos significativos a medida que aumenta el volumen de ventas, lo que incentiva a los comercios a promover el uso de Cashea. Es un circuito que convierte el negocio del crédito en un proceso altamente técnico y sofisticado, elevando las barreras de entrada para competidores menos preparados.

Hoy por hoy dos de cada 10 venezolanos tiene a Cashea en el bolsillo. Nuestro propósito es ser una compañía que abre puertas y esta visión nos ha permitido acercar las cosas a millones de personas que las necesitan.

Crédito en tres minutos

Aunque nuestra búsqueda de disrupción e innovación abarca todos los aspectos del negocio, hay dos áreas que merecen especial atención. En primer lugar, estamos dedicados a construir un sistema de evaluación de crédito capaz de proporcionar una respuesta en menos de tres minutos y medio, incluso en un entorno donde los datos financieros son escasos o inexistentes.



Cashea es una herramienta que se construyó para las comunidades más vulnerables del país, concentra el 85 % de su clientela en segmentos con ingresos menores a 300USD/mes, se trata de usuarios que históricamente habían sido marginados.

Nuestros procesos de inteligencia artificial son capaces de identificar con metadatos el riesgo que podemos tener con el individuo que nos está haciendo la solicitud y dar una respuesta de manera automática. Entonces, nos ahorramos el equipo de riesgo y el volumen de personas en la conciliación, generamos *bots* para reducir el impacto y la necesidad de procesos de cobranza. Nosotros somos muy eficientes construyendo tecnología en cada una de las etapas del consumidor o del *customer journey*.

En segundo lugar, estamos comprometidos a desarrollar un proceso de cobranza que pueda manejar millones de usuarios, manteniendo una tasa de morosidad de clase mundial y compitiendo con las mejores instituciones financieras a nivel global.

y yo pasé a ser considerado como el único venezolano en Bloomberg en Línea 100 para su clase de 2023. Y del año 2022 traemos la firma con el Grupo Futura (Timberland, Balú, Mango).

Cashea quiere convertirse en el *go to marketplace* para los países desatendidos en Latinoamérica. Entendemos que el 90 % de los latinoamericanos compran en físico, y nosotros queremos transferir esa experiencia *offline* a digital. Hemos utilizado el crédito como un gran habilitador de confianza dando acceso a un producto a cuotas que le permita al cliente acceder a lo que requiere.

Respirando optimismo

Nuestra cultura organizacional se basa en la construcción de un equipo de alto desempeño que no solo comprenda, sino que también viva y respire la identidad de Cashea, especialmente el optimismo.

Nosotros buscamos a la mejor persona para desempeñar una función esté donde esté. Por eso quisimos traer a Roger Laughlin, cofundador de Kavak, queríamos su experiencia dentro de nuestro gobierno corporativo.

Y eso está alineado con el propósito de la empresa: creemos en la formación de equipos de alto rendimiento. Establecemos expectativas claras para cada persona que se une a Cashea invitándola a ser parte de una empresa que persigue metas que otros consideran imposibles. Cada logro de Cashea es un logro de cada uno de los individuos que están detrás de la herramienta y han puesto el producto en el mercado. Yo simplemente he sido el habilitador.

En 2023 superamos los 37MMUSD de originación en el mes de diciembre, con apenas 15 meses de operación, así como expandimos la operación a nueve ciudades del país

	Categoría	Emprendedor Emergente
	Año de fundación	2021
	Sede central	Caracas
	Número de empleados	280
	Tipo de empresa	Corporativa
	Generación a cargo	-



CATEGORÍA EMPRENDEDOR SOCIAL DEL AÑO 2023

- ▶ Thalma Cohen de Abadi
Fundadora Directora
de Construyendo Futuros
- ▶ Gerardo García Contreras
Presidente de la Fundación Motores
por la Paz
- ▶ María Carolina Orsini Hernández
Presidenta Fundadora y Directora
Ejecutiva de la Asociación para el q
Desarrollo de la Educación Integral
y Comunitaria (ASEINC)
- ▶ Erika Spillmann de Pardo
CEO de Hogar Bambi Venezuela
- ▶ Nicola José Yammine Ciammaricone
Director Ejecutivo de Beca a un Pana

Categoría
Emprendedor
Social 2023

**“QUEREMOS CONVERTIRNOS
EN REFERENCIA
DE UNA EDUCACIÓN
PÚBLICA DE CALIDAD”**

Por Edwin Ojeda y Susana Chu

A portrait of Thalma Cohen de Abadi, a woman with long dark hair, smiling and wearing a blue blazer over a white shirt. She is standing with her arms crossed. The background is a dark grey gradient with a dotted white line on the left side. A yellow diagonal band runs across the lower right portion of the image.

● Thalma Cohen de Abadi
Fundadora Directora de
Construyendo Futuros

Yo procedo de una familia arraigada en tradiciones y valores sólidos, tanto en el ámbito de mi casa como en el social. Mis abuelos y mis padres son mi fuente de inspiración diaria. En materia social, no hay mayores ejemplos que los de mi abuela Dita Cohen, Fundadora del Espacio Anna Frank, dedicado a fomentar la coexistencia, y mi madre, Francis Cohen, Fundadora y Presidenta de Fundana. Ellas comparten un ADN social que ha dejado una profunda marca en mi vida.

Desde mis 16 años tuve el sueño de transformar la educación en Venezuela. Un día íbamos hacia la finca familiar en los Valles del Tuy y me fijé en el estado en que se hallaba la escuela del lugar. Como mi papá, Roberto Cohen, es constructor, le pedí ayuda para abordar la situación. Él me contestó: "Hazlo tú". Ese fue el germen de Construyendo Futuros, una organización sin fines de lucro que impulsa la educación integral y da herramientas para la vida de niños y docentes en escuelas públicas de comunidades vulnerables.

Y mientras Construyendo Futuros tomaba forma, yo me gradué como Ingeniero Civil en la Universidad Metropolitana y luego, en Nueva York, hice el Nonprofit Management Masters Degree en The New School University.

Punto y Seguimos/Quiero Saber

Visité la escolita cercana a nuestra finca y le expresé a la Directora mi deseo de ayudar. Era un plantel de primaria que apenas tenía cuatro salones. Al año y medio se transformaron en 10 aulas, una sala de computación, baños dignos, techo para el recreo. Y de allí emergió nuestro programa bandera, Punto y Seguimos, donde se ofrece capacitación al docente, con estrategias innovadoras, para optimizar la enseñanza de la escritura, la lectura y el pensamiento lógico matemático con seguimiento en el aula durante tres años. Después replicamos la experiencia en otros planteles adyacentes. A la fecha, son 193 escuelas

beneficiadas en seis municipios del estado Miranda y 3.187 docentes formados que han impactado en 71.144 niños y niñas.

Luego de toda esa implementación, descubrí algo que fue muy impresionante para mí: niñas de sexto grado que dejaban de ir a la escuela porque estaban embarazadas. La investigación indicó un 85 % de embarazos a temprana edad en el país a partir de un 80 % de abusos que ocurren en el hogar. Entonces, fomentamos la construcción del Proyecto de Vida Quiero Saber dirigido a la población infantil y juvenil para la prevención del embarazo temprano, y también para prevenir, progresivamente, la violencia y el abuso sexual a niños, niñas y jóvenes de las comunidades vulnerables.

Con ayuda de expertos en el área, le dimos capacitación a los docentes a través de un manual estructurado en ocho sesiones, de dos horas académicas cada una, con actividades lúdicas y dinámicas. A los dos años de la implementación de este programa la medición arrojó que 76 % de los 700 docentes capacitados usaron las estrategias que sugerimos para impactar en +19K niños. Llegamos a entender que no es que las niñas querían quedar embarazadas, sino que había un problema de violencia y abuso infantil muy fuerte en estas comunidades por una cultura permisiva. Ambos focos los hemos podido abordar a través de 8.165 talleres impartidos y 758 docentes capacitados con impacto en 183 escuelas y 19.590 niños.

AliMentes/ConstruEmprende

Un nuevo proyecto surgió tras advertir que la deserción escolar llegaba al 70 % y había 4.000 casos de desnutrición entre los niños, una población que estaba presentando 28,1 % de retraso del crecimiento lineal. Entonces creamos AliMentes, el suministro

“

Nuestra metodología de cascada se cumple en un círculo de seguridad que va al niño, a la comunidad educativa y al entorno con miras a romper el círculo mayor de la pobreza. Educar es el eje transversal.

diario de un plato de comida sano, sabroso, saludable y balanceado, de acuerdo con los estándares internacionales de nutrición, para garantizar el desarrollo integral y cognitivo de los estudiantes de las escuelas públicas y el programa funcionó para incentivar la asistencia y permanencia escolar. Hasta ahora se han servido 111.127 platos mensuales que han beneficiado a 84.612 niños en 178 escuelas.

En el interin nos dimos cuenta de que las madres solían pasar por las escuelas y descubrí que en su mayoría ninguna se había graduado. Tras las investigaciones pertinentes (44 % de los hogares tienen como jefe de familia a una mujer; 69 % de desempleados tiene entre 15 y 34 años), respondimos con la creación del Programa ConstruyeEmprende para forjar personas independientes y empoderadas a través de una formación integral y en oficios. La idea ha sido brindar herramientas de desarrollo humano con miras a impulsar su calidad de vida y promover el desarrollo económico y social a través del emprendimiento. Hasta ahora contamos con 3.143 mujeres y jóvenes beneficiados.

Una metodología de cascada

Nosotros empezamos siendo el brazo social de la Constructora Sambil que siente a la organización como parte de la empresa y nos ha apoyado no solo en lo económico, sino con recurso humano y respaldo legal. Y dada la importancia que cobró el programa de AliMentes, como a los seis meses empezó a fluir la ayuda humanitaria y logramos obtener el apoyo de Naciones Unidas que nos ha permitido un crecimiento exponencial. Entre 2018 y 2020 ofrecimos hasta un millón de platos de comida mensuales a niños y docentes.

Queremos convertirnos en referencia de una educación pública de calidad en programas educativos

y de prevención. Nuestra metodología de cascada se cumple en un círculo de seguridad que va al niño, a la comunidad educativa y al entorno con miras a romper el círculo mayor de la pobreza. Educar es el eje transversal. Además, trabajamos de la mano con el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Creo que parte del éxito de mi liderazgo es que confío en mis colaboradores y hemos apalancado su formación con las herramientas adecuadas. Jennifer Belisario, nuestra Directora General, es parte fundamental de este equipo comprometido, trabajador, que todo lo que sueña lo logra, no importa el horario ni el lugar donde se encuentre. El equipo es nuestra fortaleza.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1998



Sede central Caracas



Número de empleados 495



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo 1ª generación

Categorías

Emprendedor

Social 2023

“LA DIVERSIDAD
HUMANA REQUIERE UN
**APRENDIZAJE
DIFERENCIADO**”

Por Edwin Ojeda

● Gerardo García Contreras
Presidente de la Fundación
Motores por la Paz

El nombre de nuestro proyecto se inspiró en el corazón como el motor de búsqueda de la armonía para que la gente trascienda. Ahí cristaliza la creación de la Fundación Motores por la Paz en 2011.

Inicialmente apoyamos proyectos deportivos, hicimos recorridos para producir reportes audiovisuales sobre integración, reconocimiento y respeto entre las culturas. En uno de esos viajes, en Bailadores, estado Mérida, nos invitan a grabar al brujo del pueblo, que resultó ser un niño de nueve años que recetaba medicinas naturistas. Luego identifiqué que el pequeño, Miguel Alejandro Ramírez, sabe de Química Orgánica al nivel del primer semestre universitario. Producto de ese encuentro nace el Programa Órbita CI 130 y la Fundación da un giro de 180 grados hacia el ámbito de la Educación.

El otro hito es la Olimpiada Recreativa de Matemáticas, una institución que tenía 33 años en el país y a la que le solicitamos tutores para Órbita CI 130. Ellos pasaban por una situación crítica y tomaron la decisión de hacer un traspaso jurídico de la Olimpiada a la Fundación Motores por la Paz. Así que nosotros, que ya veníamos pensando en el diseño de un sistema de talento nacional; en identificar, diagnosticar y reportar indicadores; en conseguir orientación vocacional para análisis de datos y tratar de describir el perfil del talento, incorporamos ese constructo masivo al programa. En ese momento no existía la inteligencia artificial ni había un *software* para nuestros procesos, entonces buscamos asesoría para que la Olimpiada de Matemática se convirtiera en un instrumento de medición. Fuimos al ICFES Colombia (Integradores y Consultores en Tecnología), un instituto que también se encarga de calidad educativa, y con mucha asesoría y esa referencia venezolanizamos su marco teórico.

Tenemos un *software* para inscribir hasta a un millón de niños, desarrollamos la prueba presencial y virtual. Ahorita atendemos a 80.621 pequeños. La logística de pruebas, medallas, trofeos, el acto, conllevan inversión,

pero con apenas tres dólares por niño se sostiene toda la obra mediante un modelo híbrido que involucra a la escuela, la familia, los entornos escolares y la empresa privada.

Hacia la enseñanza de Ciencia

Comenzamos atendiendo solo a Superdotados que constituyen el 2 % de la población estudiantil (personas con un CI superior a 130; la media es de 90-100). Identificamos que aquí nadie se ocupa de esta comunidad y más grave: la dan por salvada porque es inteligente.

Vimos la necesidad de dar atención a la diversidad, lo que abrió el espectro a las Altas Capacidades cifradas en 15 % (un perfil no homogéneo de altos y bajos que si presenta una alta aptitud hacia el aprendizaje tiene más probabilidades de alcanzar el éxito que un Superdotado con bajas aptitudes). Tras años de investigación llegamos al concepto de Aptitud hacia el Aprendizaje y Desarrollo de Talento que involucra un servicio para el 100 % de la población estudiantil.

El desarrollo de nuestros programas Órbita CI 130 y las Olimpiadas Recreativas de Matemática (2017) y Lengua (2019), implicó incorporar e integrar experticias de Psicología, Educación, Ciencia de Datos, Desarrollo de Ítems, Estadística, Orientación Vocacional, Psicometría, Psicopedagogía, Atención a la Diversidad, tests de evaluación psicológica y terapeutas, entre otras.

En alianza con la Universidad Metropolitana creamos el Centro de Innovación para la Calidad Educativa y la Inteligencia, donde se potencia la capacidad de análisis de datos y nos permite establecer una gobernanza de cara a lograr condiciones óptimas que incentiven y retengan al personal que hace investigación y desarrollo en la Fundación.

Estamos en el Clúster de Educación de la Unicef, donde compartimos espacio con el Ministerio del Poder Popular para la Educación, lo que es importantísimo. Y pronto



Nuestra meta final es la construcción de emprendimiento, empleabilidad y ciudadanía. El medio que nos permite alcanzarla es el desarrollo del talento a través de la Educación.

vamos a firmar convenios con la Academia de Ciencias Físicas, Matemáticas y Naturales de Venezuela y la Fundación Jacinto Convit en pro de crear programas para la enseñanza de Ciencia.

Queremos comunicarnos con la región

La misión de la Fundación Motores por la Paz es cultivar talento, pensamiento científico y humanístico, así como trabajar por la libertad intelectual, la protección a la infancia y la innovación en Educación.

Nuestros programas y proyectos cuentan con apoyo de mutuo retorno reputacional con la Universidad Metropolitana, la Alianza por la Educación, Fe y Alegría, Fundación Telefónica Movistar, Fundación MMG, Clúster de Educación, Fundación Zoom, Cilara, AVEC, Amblema, Total Software, Ediciones Ekaré, Temática, Jump Math (España).

Creo que a mediano plazo la Fundación Motores por la Paz se involucrará en políticas públicas para contribuir con el desarrollo de las mejores prácticas en el sistema educativo y en las empresas. Estamos consolidando nuestro sistema de medición y análisis de datos educativos en tanto generador de esquemas de respuestas pedagógicas óptimas y adaptaciones al currículum venezolano basadas en evidencia y en la comprensión del entorno educativo nacional. Queremos también garantizar nuestra comunicación con la región.

Respetamos toda actividad humana útil

Yo cultivo un liderazgo democrático centrado en el logro, en el compromiso con la idea, en nuestro sentido de pertenencia a cada aspecto de la organización, ofreciendo influencia positiva en lo emocional e intelectual y aspirando a la trascendencia de todas las personas. El ejemplo, sin duda, es una clave.

Nuestra meta final es la construcción de emprendimiento, empleabilidad y ciudadanía. El medio que nos permite alcanzarla es el desarrollo del talento a través de la Educación. El mío ha sido hasta ahora un viaje personal de autoconocimiento, de reconocimiento del entorno, de las comunidades y respeto por toda actividad humana útil.

Por cierto, Miguel Alejandro sacó el bachillerato en tres meses y a sus 13 años ingresó en la Universidad de Los Andes para estudiar Química Pura de la que egresó con el mejor promedio histórico. Está haciendo su Doctorado para abordar el mundo de la Medicina. A sus 23 años es una persona estratégica para el país. Atender a la diversidad implica dar una respuesta especializada, pues es una población que requiere un estilo de aprendizaje diferenciado y luego se integra al sistema productivo con gran potencial.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 2011



Sede central Caracas



Número de empleados 35



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

Categoría
Emprendedor
Social 2023

**“LA OBRA DE GENERAR
PROYECTOS INTEGRALES
CON UNA VISIÓN
INTERSECTORIAL”**

Por Edwin Ojeda

**María Carolina
Orsini Hernández**

**Presidenta Fundadora y Directora
Ejecutiva de la Asociación para el
Desarrollo de la Educación Integral
y Comunitaria (ASEINC)**



En mi casa se fusionó la herencia de migrantes italianos y españoles con la venezolanidad pura de la región oriental y caraqueña. Dada mi particular sensibilidad por las personas con Necesidades Educativas Especiales decidí estudiar Psicopedagogía. En 2005 cambia mi propósito de vida con la aparición del canal Discovery donde me dieron la oportunidad de ser la Coordinadora Nacional de un proyecto enfocado en la formación de docentes de escuelas públicas y rurales.

En 2008 Discovery se va del país y ya con el corazón tocado por el emprendimiento social, el 19 de marzo de 2009 creamos la Asociación para el Desarrollo de la Educación Integral y Comunitaria (ASEINC) con el propósito de diagnosticar, diseñar, implementar y evaluar programas educativos con atención psicosocial y soporte complementario de alimentación e higiene, destinados a niños, niñas, adolescentes, docentes y a sus entornos en sectores vulnerables.

Nuestros proyectos hacen énfasis en las competencias de Lectoescritura y Matemáticas, en la protección de la niñez, y refuerzan la Alfabetización y la Aritmética con contenidos que estimulan estilos de vida sostenibles, derechos humanos e igualdad de género, mientras promovemos una cultura de paz y no violencia necesaria en un mundo diverso.

Con impacto en 172.000 niños

Los proyectos de ASEINC buscan reducir la brecha educacional de calidad y permanencia y proteger los derechos de la niñez. Involucran a los sectores educativo, comunitario, público y privado. Desde 2009 hemos impactado en 675 escuelas, 8.612 docentes, 279.529 estudiantes en 14 estados.

Estos programas son: Aula 20 (ofrece formación y acompañamiento a docentes de educación inicial y primaria en didáctica de la Matemática y de la Lengua, y en el uso de las TICs); Aulas de Paz (forma a docentes

de preescolar y primaria en estrategias que permiten abordar la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y el respeto por la diversidad); Aula Global (educa al personal en Pedagogía Inclusiva, Aprendizaje Acelerado y Empoderamiento del Rol Protagónico de la Escuela en Entornos Vulnerables); Nos Vemos en la Escuela (brinda nivelación académica, atención psicoeducativa, alimentación y acceso a servicios básicos. Se ejecuta en instituciones, escuelas, parroquias, casas hogares, comedores, centros culturales o comunitarios y aulas hospitalarias).

Otros son: ProFuturo (potencia el desarrollo de competencias digitales); Ecot (busca sensibilizar en torno al tema ambiental); Instalación y Desarrollo de Capacidades en Comunidades (persigue resultados positivos en pro del cambio social en los ámbitos comunitario y humanitario. En 2021 tuvo 1.000.000 de beneficiarios entre niños y adultos); Higiene Menstrual y Salud Sexual y Reproductiva (con impacto en 350 niñas y adolescentes entre 11 y 17 años que están fuera del sistema escolar, 200 madres y cuidadoras y 22 docentes en comunidades rurales y urbanas de los estados Carabobo, Miranda y Sucre); Eres de Ser (en Delta Amacuro brinda asistencia especializada a personas afectadas por las diferentes formas de violencia, explotación, negligencia y abuso); Wapuushii (promueve el desarrollo cognitivo, lingüístico, motor y socioemocional de niños en sus primeros años de vida, con base en la metodología Reach Up and Learn); Educación y Protección de la Infancia en Venezuela (en Alianza con Save The Children, procura la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo y captar y reinsertar a los que han abandonado).

Transformando personas

En la didáctica de los programas vamos desde lo más sencillo hasta lo más complejo, y con unos indicadores de medición acompañamos durante tres años las actividades, o sea, nosotros entramos a clase y

“

Los proyectos de ASEINC buscan reducir la brecha educacional de calidad y permanencia y proteger los derechos de la niñez... Desde 2009 hemos impactado en 675 escuelas, 8.612 docentes, 279.529 estudiantes en 14 estados.

generamos conocimiento en el área. Eso hace que el docente vaya adquiriendo mayores competencias y destrezas. Y no solo a nivel pedagógico, hemos visto que se transforman como personas, es decir, que sus habilidades blandas comienzan a cambiar.

Pasar de ser una organización de 12 personas con proyectos en cuatro estados a tener 350 personas en 14 estados ha sido un desafío que nos ha demandado crecer, formarnos y aprender, entre otras cosas, lo que significa la ayuda humanitaria, la responsabilidad que conlleva manejar fondos de la ONU, la Unión Europea, gobiernos, embajadas, empresas; entender la diferencia entre finanzas y administración, enfrentar auditorías de firmas prestigiosas.

Pudiera decirse que mi estilo de liderazgo es transformacional, pues articula una visión e inspira. Me gusta trabajar en equipo, identificar lo mejor de cada quien e invitarlo a poner esos dones afuera para convertirlos en realidades.

Con una visión intersectorial

Nuestra especialidad es generar proyectos integrales con una visión intersectorial, ya que entendemos que la inequidad, la desigualdad y la brecha educativa en los países latinos, centroamericanos y del Caribe, obligan a incorporar en la intervención aspectos básicos como alimentación, salud, higiene, agua, saneamiento y protección para abordar de manera cabal nuestra respuesta.

Deseamos que los programas avancen hacia políticas públicas, un camino que recorreremos de la mano de Unicef dando apoyo al Ministerio del Poder Popular para la Educación y como asesores técnicos del Laboratorio para la Calidad Educativa de Venezuela en nuestros nichos.

Desde hace 15 años ASEINC ha liderado programas innovadores, reconocidos por su calidad con premios nacionales e internacionales prestigiosos, porque han

contribuido a minimizar la brecha socioeducativa en el país. Y tenemos tres años consecutivos quedando entre las 100 innovaciones educativas del año.

Este trabajo me ha permitido conocer la realidad del 60 % de los estados del país, mirar de cerca las necesidades de nuestra gente, formar redes y comunidades de aprendizaje, crear fuentes de empleo, mover la economía local. Como dicen nuestros amigos de Fe y Alegría, “el ser pobre, no implica que tengas una pobre educación”. Nuestros niños de Aula 20 están rankeados con niños de colegios privados. Nada se compara con el crecimiento espiritual que ratifica mi creencia en que la energía del dar siempre trae de regreso la energía del recibir.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 2009



Sede central Caracas



Número de empleados 200



Tipo de empresa Familiar



Generación a cargo Fundadora

Categoría
Emprendedor
Social 2023

"HOGAR BAMBI ES UN LUGAR DE OPORTUNIDADES"

Por Edwin Ojeda

● Erika Spillmann de Pardo
CEO de Hogar Bambi
Venezuela

Crecí viendo a mi familia ayudar a los demás y me considero comprometida con una sólida visión social y un enfoque humanitario arraigado. He dedicado mi vida a transformar la realidad de los más desprotegidos, aquellos que nos duelen a muchos y llaman a la acción a pocos.

En 1995 me gradué en la Universidad Metropolitana como Licenciada en Educación, mención Preescolar e hice un Diplomado en Psicología Positiva. Terminé por convertir mi tesis de grado en un Hogar de Acogida para abordar la alta vulnerabilidad de 20 pequeños. Casi tres décadas después, más de 3.500 niños han pasado por Hogar Bambi Venezuela y quiero destacar el impacto positivo de haber brindado la oportunidad a muchos niños en situación vulnerable de formar parte de una familia adoptiva amorosa y respetuosa, marcando así una diferencia trascendental en sus vidas y en el entramado social de Venezuela.

Apoyo incondicional

Nuestro trabajo está dedicado a dar atención integral a niños y jóvenes de 0 a 18 años en situación de riesgo social como abandono, maltrato, abuso sexual, indigencia, problemas legales de los padres, entre otros. Buscamos proteger y fomentar los derechos de estos niños carentes de un entorno familiar seguro y estable.

En la actualidad contamos con cinco casas que albergan a los niños, niñas y adolescentes y las áreas administrativas. En Hogar Bambi creemos que cada niño es único y merece una atención personalizada y de calidad. Bajo esta premisa, nos enfocamos en construirles un hoy y un futuro a mediano plazo. Hemos sido testigos de historias hermosas de vida que florecen por segunda vez y de muchos ojos que nos ven con esperanza.

Nunca tuvimos miedo de crecer. Comenzamos atendiendo a bebés, luego aceptamos a sus hermanos, aunque se tratara de niños más grandes y después expandimos nuestras posibilidades para que los niños que no eran adoptados o restituidos a sus familias de origen o extendidas pudieran seguir creciendo en Bambi. Creemos firmemente que cada niño o joven en situación de vulnerabilidad que acogemos

está dando un gran paso para superar su condición, tanto material como emocional. Hogar Bambi es un lugar de oportunidades: les ofrecemos amor, les otorgamos una identidad y les ayudamos a reconocerse como individuos con derechos.

Casi todos los niños que llegan a nosotros portan heridas difíciles de superar y carecen de familiares que asuman la responsabilidad de criarlos, ya sea temporal o permanentemente. Brindarles protección, apoyo psicológico, emocional, amor y atención integral a sus necesidades es crucial para que ellos puedan producir un impacto positivo en la sociedad. Esta intervención también actúa como un antídoto eficaz contra la generación de más pobreza y dolor que, de lo contrario, se perpetuaría.

Empatía, ética y profesionalismo

La labor que Hogar Bambi desarrolla se debe fundamentalmente a que ha contado siempre con muchas manos y voluntades dispuestas a trabajar en equipo. Predominantemente femenino, nuestro talento humano tiene una gran pasión por ayudar a los niños y jóvenes que carecen del afecto primario: el familiar. Las tías cuidadoras y el equipo profesional son personas compasivas, pacientes, que tienen habilidades de comunicación efectiva, empatía y entienden cómo trabajar con niños que vienen de situaciones vulnerables.

Un equipo interdisciplinario que aporta ideas y enfoques desde diversas áreas pone en marcha nuestra cultura innovación, donde la premisa es la flexibilidad, porque cada caso es distinto, cada niño requiere un cuidado y atención específica de acuerdo con la realidad que ha enfrentado. Contamos con profesionales en las áreas de Trabajo Social, Psicología, Educación, Nutrición, Pediatría y Administración, entre otros, que gestionan los procesos y dan cara a los retos que vivimos. Todos ellos comprometidos con el desarrollo de los planes que se definen. Además, contamos con asesores externos que nos guían en la planificación estratégica a largo plazo,



Algunos nos perciben solo como apoyo educativo, alimenticio o de salud, pero lo más importante que hacemos es restituirle la identidad al niño, resarcirle sus derechos y, además, le damos una familia.

permitiéndonos adaptarnos a los cambios y asegurar la continuidad de nuestra labor.

Tenemos una red amplia de voluntarios sensibilizados ante la dura realidad de la infancia más vulnerable. Algunas instituciones nos ayudan en esta labor, entre ellas podemos mencionar a la Universidad Central de Venezuela, Universidad Monteávila, Universidad Metropolitana, Universidad Audiovisual de Venezuela, Colegio Universitario de Enfermería Centro Médico de Caracas, Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton, Au Pair, Universidad Católica Santa Rosa, Universidad Santa María y Universidad Católica Andrés Bello.

Realizamos grandes esfuerzos para diversificar nuestras fuentes de financiamiento y creamos Bambi International Foundation, nuestro brazo financiero en el exterior, que nos ha proporcionado cierta estabilidad económica en un entorno complejo. También contamos con grandes amigos y aliados con sello de solidaridad y responsabilidad social de la más alta calidad, que nos permiten seguir con la hermosa labor que hacemos por nuestros niños.

Nuestra recompensa: darles futuro

En Hogar Bambi hemos intervenido directamente en más de 3.500 vidas facilitando el retorno de los niños a entornos familiares, tanto biológicos como no biológicos, gracias a nuestra labor socio-legal. En 2023 egresó el 21 % por colocación familiar, 36 % a la familia extendida, 41 % a la familia de origen y un 2 % por derivación.

Algunos nos perciben solo como apoyo educativo, alimenticio o de salud, pero lo más importante que hacemos es restituirle la identidad al niño, resarcirle sus derechos y, además, le damos una familia.

En Hogar Bambi tejemos hilos vinculantes que forman un entramado sólido sustentado en el afecto, la preocupación por los demás y una conciencia social.

El estilo de liderazgo que promuevo está enfocado en inspirar y motivar a nuestros colaboradores, fomentando un ambiente de trabajo positivo, promoviendo una visión amplia del futuro, adaptándome a los cambios y buscando constantemente la excelencia en las actividades diarias.

Al hablar sobre qué es lo más importante de la labor realizada durante estos 28 años pienso en muchas cosas, pero resalta el hecho de ver cómo un niño que estuvo en Bambi y que llegó hambriento, llorando, quizás con alguna enfermedad, a los días está riéndose, alimentado, cuidado, y eso ya es gratificante. Si además se logra el proceso de inserción en una familia o luego de pasados cinco, seis o siete años en nuestro hogar se encuentra en la universidad, o como chef, o en Estados Unidos o en España, con una vida independiente, progresando, es muy satisfactorio. Estas son las cosas que nos dicen que hemos logrado mucho, que el camino recorrido ha valido la pena y que, sin duda, hay que seguir.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 1996



Sede central Caracas



Número de empleados 90

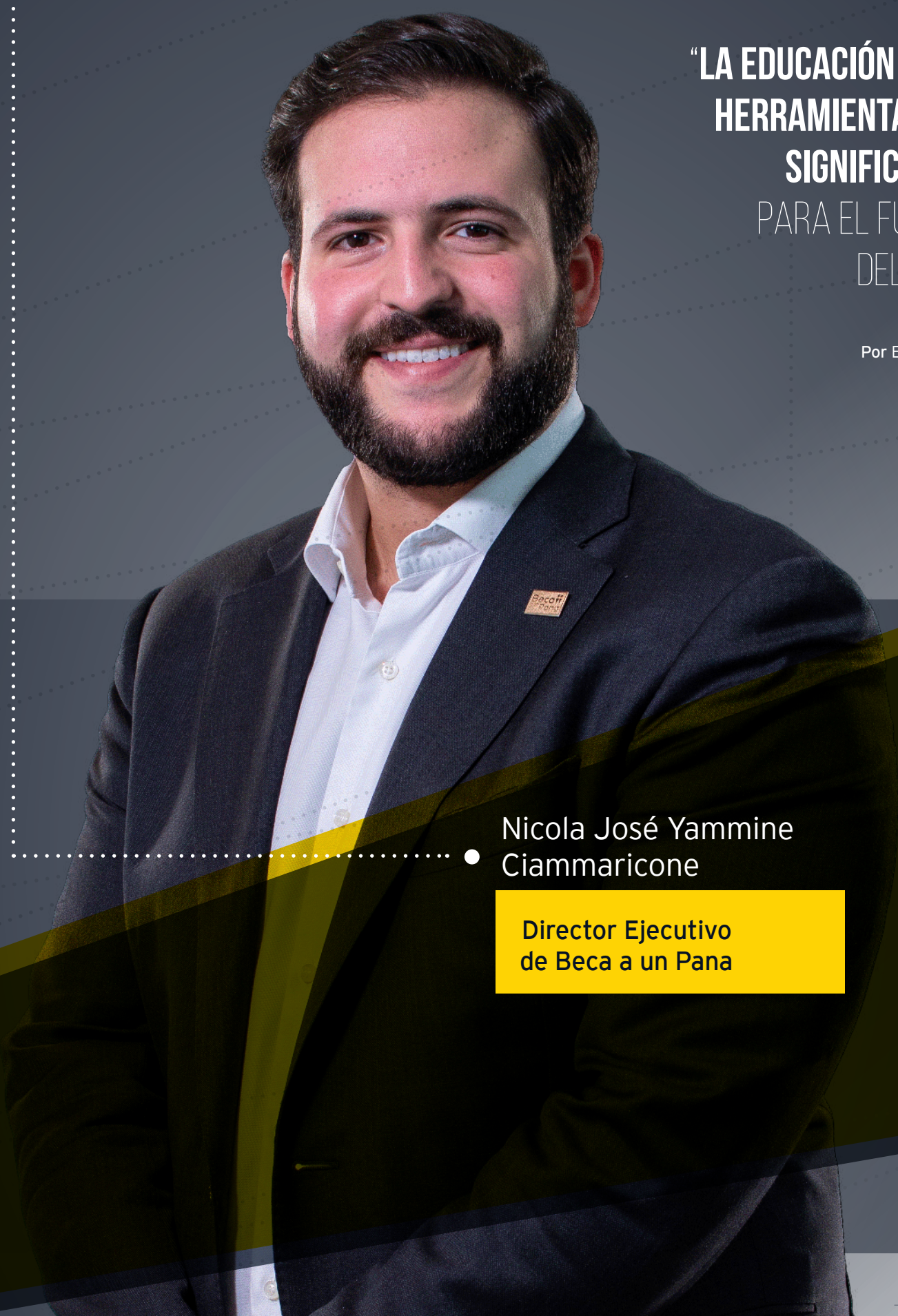


Tipo de empresa Corporativa

Categoría
Emprendedor
Social 2023

**“LA EDUCACIÓN ES LA
HERRAMIENTA MÁS
SIGNIFICATIVA
PARA EL FUTURO
DEL PAÍS”**

Por Edwin Ojeda

A portrait of Nicola José Yammine Ciammaricone, a man with a beard and mustache, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. He is smiling and looking towards the camera. A small gold pin is visible on his lapel.

Nicola José Yammine
Ciammaricone

Director Ejecutivo
de Beca a un Pana



Soy nieto de migrantes italianos y libaneses que vinieron a Venezuela a buscar mejores oportunidades. Estudié Derecho en la Universidad Católica Andrés Bello, donde fui Presidente del Centro de Estudiantes de la Facultad de Derecho y Jefe de la Delegación UCAB en la Universidad de Harvard National Model United Nations. En 2017 decidí reactivar la organización Beca a un Pana. Para obtener las herramientas que me permitieran acelerar el impacto de este programa hice una Maestría en Estudios Políticos y de Gobierno en la Universidad Metropolitana y el Postgrado en Gestión de Innovación Social del Amani Institute.

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2020, solo cuatro de cada 10 estudiantes entre 18 y 24 años asisten a la Universidad y apenas dos de cada 10 completan sus estudios. Después de una extensa investigación descubrí que el 60 % de los venezolanos entre esas edades no tiene la oportunidad de acceder a estudios superiores, una cifra que hoy alcanza al 80 %, lo que afecta la capacidad de progreso del país y aumenta las tasas de pobreza.

Beca a un Pana está dirigido a jóvenes universitarios de distintas ciudades del país con desempeño destacado en cuatro áreas: académica, deportiva, cultural y compromiso social. Los estudiantes aventajados académicamente y en actividades extracátedra tienen competencias particulares que incrementan sus probabilidades de éxito. Esta iniciativa apoya en términos socioeconómicos la dinámica escolar y a la vez busca reconocer la meritocracia.

Para mí ha sido gratificante saber que en estos años logramos recaudar los fondos para becar a más de 180 alumnos beneficiando, indirectamente, a 700 familias, y apoyando al 20 % de nuestra población para su ingreso en el mercado laboral, porque BAUP se interesa también en apuntalar la empleabilidad.

Una concepción integral de excelencia

Beca a un Pana surgió como una iniciativa estudiantil en la UCAB, en 2009, y al año siguiente se formalizó como

una Asociación Civil. En 2017 hubo la reactivación que conllevó repotenciar el programa y expandirlo por Venezuela. En 2019 se creó la Beca de Oportunidad que atiende a personas de poblaciones específicas, quienes al fortalecer su potencial y capacidades pueden convertirse en agentes para el desarrollo de sus comunidades y del país. También contamos con la Beca Más Ciudadanos, en alianza con la Asociación Civil Más Ciudadanos, dirigida a jóvenes que promueven la ciudadanía en zonas populares.

En Venezuela, los programas de adjudicación de becas se enfocan en la realidad socioeconómica o en el desempeño escolar del alumno. BAUP parte de una concepción integral de excelencia que se observa en el rendimiento académico y además en ámbitos donde se desarrollan competencias blandas sumamente valiosas en el mercado laboral.

Como detalle diferenciador sumamos el seguimiento y acompañamiento de los becados con profesionales, ya que existen investigaciones que plantean la influencia de factores académicos y personales al momento de desertar. Así que al seguir los procesos nos enteramos de la situación por la que está pasando el estudiante y le damos la posibilidad mejorar.

La retadora materia financiera

La matrícula de un año académico está en el orden de los \$ 6.000. Desde 2017 para acá hemos recaudado alrededor de \$ 350.000 y todos los aportes recibidos se han destinado al pago de matrícula. En nuestro mejor momento llegamos a tener 100 estudiantes becados. Ahora, unas 200 personas aplican para los 15 o 20 cupos que podemos gestionar.

La realidad financiera y económica de la organización ha sido uno de los temas más retadores en estos años. Nosotros dependemos de donaciones, de varias actividades de autogestión y de alianzas con empresas



Otorgar una beca a una persona comprometida con la excelencia y el trabajo arduo es recompensar sus esfuerzos y reforzar la idea de que un futuro más deseable es posible.

privadas y particulares. También contamos con el Programa de Apadrinamiento por el cual le ofrecemos a una compañía distintos perfiles que cumplen con algunos intereses que ellos puedan demandar. En los próximos dos años aspiramos a fortalecernos para brindar 50 becas al año con el respaldo de cinco rondas de financiamiento colectivo en España y Estados Unidos.

Valga indicar que BAUP hace los pagos directamente a la universidad en nombre del estudiante. El alumno no recibe nunca fondos. Las universidades que nuestro Programa impacta tienen sede en Anzoátegui, Amazonas, Barinas, Bolívar, Distrito Capital, Miranda, Táchira y Zulia, y son: UCAB, Universidad Católica del Táchira, Universidad Metropolitana, Universidad Monteávila, Universidad Santa María, Universidad Rafael Beloso Chacín y el Instituto Brivil.

Una obra inclusiva y colaborativa

Mi estilo de liderazgo se caracteriza por la empatía, la inclusión, la visión estratégica y la capacidad para inspirar y actuar con determinación en pro de un impacto positivo en la educación y la sociedad. Valoro la importancia del trabajo y la diversidad de experiencias. Yo lidero con un enfoque colaborativo fomentando la participación del equipo.

En BAUP somos ocho profesionales de las áreas del Derecho, la Comunicación, las Ciencias Administrativas y la Psicología. Todos creemos firmemente en que educar es la contribución más poderosa de cara al desarrollo de la sociedad y la herramienta más significativa para el porvenir del país. Otorgar una beca a una persona comprometida con la excelencia y el trabajo arduo es recompensar sus esfuerzos y reforzar la idea de que un futuro más deseable es posible.

Como ejemplo de nuestro aporte podemos mencionar el caso de nuestro becado Eduardo Rodríguez, abogado egresado de la UCAB, quien paralelamente a sus estudios ejerce un liderazgo comunitario en la parroquia La Vega y ha trabajado con el objeto de impulsar cambios sociales positivos en su entorno y construir las bases para una sociedad justa, con Estado de Derecho. En 2021 fue seleccionado como el primer venezolano para formar parte de la Escuela Política Fratelli Tutti del Papa Francisco y recibió una beca para instruirse en Políticas Públicas, Liderazgo Social Orientado al Bien Común, Visión Humanista de la Economía y Ecología Integral.

“Becamos Sueños” es nuestro eslogan porque al cumplir su sueño nuestro joven tiene las herramientas para comerse el mundo y ser un agente de cambio en el país.



Categoría Emprendedor Social



Año de fundación 2010



Sede central Caracas



Número de empleados 8



Tipo de empresa Corporativa



Generación a cargo -

GALERÍA DE RECONOCIMIENTOS CLASE 2020



Categoría Emprendedor Social

Feliciano Reyna Ganteaume | Acción Solidaria
Representante de la Categoría
Emprendedor Social - Clase 2020

Categoría Ejecutivo

Pedro Luis Angarita Azpurua | Farmatodo
Representante de la Categoría
Ejecutivo - Clase 2020



Categoría Emprendedor Emergente

Carlos Eduardo Durán Ascanio | Decofruta

Representante de la Categoría
Emprendedor Emergente - Clase 2020



Categoría Empresario Máster

Lorenzo Alejandro Mendoza Giménez | Empresas Polar

Representante de la Categoría
Máster - Clase 2020

Lifetime Achievement Award

Silvano Gelleni | Acumuladores Duncan

Reconocimiento Lifetime Achievement Award



GALERÍA DE RECONOCIMIENTOS CLASE 2021



Categoría Emprendedor Social

Amílcar Ruiz y Leonardo Hernández | Doctor Yaso

Representantes de la Categoría
Emprendedor Social - Clase 2021

Reciben el reconocimiento de manos de
Amaru Liendo Niño (DVC) y Edwin Ojeda (IESA)



Categoría Ejecutivo

Francisco Sanáñez Carrasquero | Empresas PMC

Representante de la Categoría
Ejecutivo - Clase 2021

Recibe el Reconocimiento de manos de Luis Vicente García
(VenAmCham) y Luigi Pisella (Conindustria)

Categoría Emprendedor Emergente

Andrés Simón González-Silén
| Asistensi Global Insurance Inc.

Representante de la Categoría
Emprendedor Emergente - Clase 2021

Recibe el reconocimiento de manos de Gustavo García (UCAB)
y Claudia Valladares (Impact Hub Caracas)



Categoría Empresario Máster

Gustavo Julio Vollmer Acedo
| Mercantil Servicios Financieros Internacional, S. A.
Representante de la Categoría
Máster - Clase 2021



Lifetime Achievement Award

Enrique Itriago Alfonso (+) | Alfonso Rivas & Cía.
Recibe el Reconocimiento
Lifetime Achievement Award

Reconocimiento Especial

Gustavo Roosen | Presidente Ejecutivo
del Instituto de Estudios Superiores
de Administración (IESA) y Ministro de
Educación para el período 1989-1992
Recibe un Reconocimiento Especial por su labor
de fomentar la educación en el país

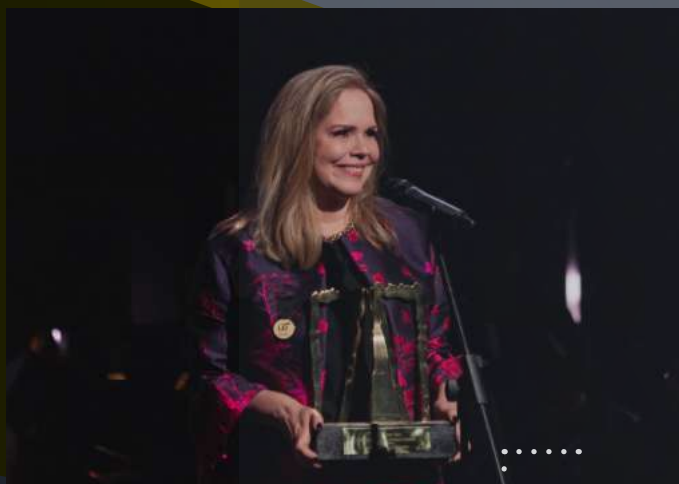


Reconocimiento Especial

Germán Toro | Miembro de VenAmCham
y Miembro del Consejo Directivo del Instituto
de Estudios Superiores de Administración
(IESA).

Recibe un Reconocimiento Especial por su
labor de fomentar la educación de generación
en generación, inculcando valores, sembrando
conocimiento y formando mejores ciudadanos

GALERÍA DE RECONOCIMIENTOS CLASE 2022



Categoría Emprendedor Social

Alicia Mercedes Parra Castro | Fundana
Representante de la Categoría
Emprendedor Social - Clase 2022



Categoría Ejecutivo

Natalia Caamaño Gorgal | Beconsult C. A.
Representante de la Categoría
Ejecutivo - Clase 2022

Recibe el reconocimiento de manos de Luis Vicente
García (VenAmCham), José Antonio Velázquez
(Socio de EY Venezuela), Luigi Pisella (Conindustria)
y Silvano Gelleni (Acumuladores Duncan)

Categoría Emprendedor Emergente

Marianela García Pereira y Elisa Cristina Grimaldi Gruber
| Lácteos Ananké

Representantes de la Categoría
Emprendedor Emergente - Clase 2022



Categoría Empresario Máster

Rafael Teodoro Zubillaga (hijo) y Pedro Luis Angarita
| Farmatodo

Representantes de la Categoría
Máster - Clase 2022

Reciben el Reconocimiento de manos de Gustavo Julio Vollmer
(Mercantil), el Padre Luis Ugalde S. J. (Cerpe)
y Alberto Afiuni de EY Venezuela



Lifetime Achievement Award

Padre Jesús Orbegozo, S. J.

Representante de Fe y Alegría Venezuela

Recibe el Reconocimiento Lifetime Achievement Award por
la trayectoria de esta institución dedicada a la educación

International Company in Venezuela Legacy Award

Javier La Rosa | Chevron

Recibe el Reconocimiento
International Company in Venezuela Legacy Award



GALERÍA DE RECONOCIMIENTOS CLASE 2023



Categoría Empresario Máster

Silvano Gelleni | Acumuladores Duncan
Representante de la Categoría Máster - Clase 2023



Categoría Ejecutivo

Jorge Luis Nogueroles García | Banco Nacional de Crédito
Representante de la Categoría Ejecutivo - Clase 2023
Recibe el reconocimiento de manos de



Categoría Emprendedor Social

Erika Spillmann de Pardo | Hogar Bambi Venezuela

Representante de la Categoría
Emprendedor Social - Clase 2023



Categoría Emprendedor Emergente

Pedro Julio Vallenilla Sosa | Cashea

Representante de la Categoría
Emprendedor Emergente - Clase 2023
Recibe el reconocimiento de manos de



International Company in Venezuela Legacy Award

Francisco Guerrero | Nestlé Venezuela

Recibe el Reconocimiento
International Company in Venezuela Legacy Award



EY World Entrepreneur Of The Year™

EY Entrepreneur Of The Year™ es un programa global único que celebra, conecta y apoya a las mentes más disruptivas del mundo a medida que desbloquea sus ambiciones. Honra a fundadores, CEO y líderes que demuestran excelencia en áreas como innovación, desempeño financiero, responsabilidad social y compromiso personal con sus negocios y comunidades.

Cada año, en un gran evento de carácter presencial en el Principado de Mónaco, empresarios y emprendedores son nominados para unirse a un prestigioso ecosistema de líderes a través de un programa de servicio, soporte y conexiones invaluable. Después de haber ganado sus respectivos premios nacionales, empresarios de diferentes países y jurisdicciones compiten por el mayor título del año a través de su innovación y dedicación para lograr sus mayores ambiciones.

Los nominados son evaluados por un jurado de ocho personas calificadas e independientes, tomando en cuenta los cuatro parámetros globales: espíritu emprendedor, propósito, crecimiento e impacto.



UN LUGAR DE ENCUENTRO PARA CONSTRUIR UN MEJOR MUNDO DE NEGOCIOS

¿Qué significa participar en el EY Entrepreneur Of The Year™?

- ▶ Construir una red de contactos a nivel global de empresarios y líderes de distintos sectores.
- ▶ Obtener recursos de aprendizaje e información para ayudar a navegar el viaje del crecimiento empresarial.
- ▶ Actualización de conocimientos mediante las experiencias e *insights* de los mejores expositores para la toma de decisiones y resolución de problemas.
- ▶ Asistir a reuniones privadas de asesoría empresarial.
- ▶ Oportunidad de elevar el perfil de tu empresa.
- ▶ Disfrutar de la exclusiva experiencia cultural que ofrece el Principado de Mónaco y el anuncio del ganador del galardón EY World Entrepreneur Of the Year™ en la gala de premiación.

REPRESENTANDO LO MEJOR DEL EMPRENDIMIENTO

40

años apoyando y celebrando a los emprendedores

58

programas activos en todo el mundo

4

continentes

79

ciudades

30.000

líderes empresariales en la red global de *alumni*

“

La resiliencia garantiza que Empresas Polar siga siendo la marca de alimentos y bebidas más emblemática de Venezuela.



Lorenzo Mendoza.
CEO de Empresas Polar
EY World Entrepreneur Of The Year™
Clase 2021, Venezuela

La capacidad de Lorenzo Mendoza para adaptarse a las circunstancias cambiantes lo ha llevado a convertir al productor de alimentos y bebidas, Empresas Polar, en la mayor empresa privada de Venezuela, así como en su marca más exitosa.

Fundada en Caracas hace 80 años por el abuelo de Lorenzo Mendoza, Empresas Polar empezó como una cervecería familiar. Bajo la dirección de Mendoza, ha ampliado su portafolio de productos y ahora produce desde cerveza y aceite de cocina hasta helados y harina de maíz precocida. Se ha expandido con éxito a nivel global: sus principales marcas están ahora en más de 90 países, con instalaciones de fabricación y distribución en Estados Unidos, Colombia, México, España, Perú, Ecuador y Chile, además de Venezuela.

El compromiso de Lorenzo Mendoza con su país se demuestra a través de la Fundación Empresas Polar, que financia programas de ayuda en alimentación, salud, educación, deportes y desarrollo comunitario. Este líder anhela ver a otros emprendedores de Venezuela triunfar, por lo que financia escuelas de emprendimiento en las que los estudiantes aprenden habilidades como la creación de un plan de negocios y el registro de una empresa.

“

El compromiso de Mercantil con la inclusión financiera empodera a miles de latinoamericanos.



Gustavo Julio Vollmer Acedo.
Presidente y CEO de Mercantil
EY World Entrepreneur Of The Year™
Clase de 2022, Venezuela

Como CEO de Mercantil, Gustavo Vollmer ha liderado la transformación digital de una empresa que cotiza en la bolsa desde hace 98 años creando soluciones innovadoras con propósito. Mercantil, con presencia en toda América Latina y Europa, ofrece a sus clientes productos, servicios y soluciones financieras asequibles y accesibles en materia de banca, gestión de patrimonios y seguros.

Para muchos en América Latina, el acceso a los servicios financieros básicos es increíblemente difícil, y aún más para las personas económicamente vulnerables. Vollmer ha utilizado la tecnología para mejorar la accesibilidad de los más necesitados, principalmente venezolanos y panameños.

Gustavo Vollmer cree que el éxito de Mercantil se basa en la resiliencia del pueblo venezolano. Está comprometido con el cambio social y fomenta una amplia gama de proyectos filantrópicos para lograr un futuro más sostenible, equitativo y ético. Se encuentra conectado con personas de todo el mundo, en una región en la que las dificultades económicas han dado lugar a una de las mayores crisis de desplazamiento en décadas.

“

Rafael Teodoro Zubillaga amplió su visión para un negocio de farmacia familiar de 105 años de antigüedad.



Rafael Teodoro Zubillaga. Presidente de la Junta Directiva de Farmatodo
EY World Entrepreneur Of The Year™
Clase de 2023, Venezuela

Rafael Teodoro Zubillaga buscó repensar el formato de las farmacias tradicionales cuando se incorporó al negocio familiar. A tal fin, fusionó el concepto de farmacia y perfumería en una misma ubicación.

A lo largo de los años, su espíritu innovador llevó a la compañía a modificar el tamaño de las tiendas, ampliar la variedad de productos, aumentar el uso de la tecnología, fortalecer el papel de los farmacéuticos, mantener los establecimientos abiertos las 24 horas del día durante los siete días de la semana, y a convertirse en una de las primeras empresas en Latinoamérica que introdujo el concepto de autoservicio en las farmacias.

Zubillaga lidera la cadena minorista más grande del país con más de 105 años de vida y un profundo compromiso social. Su contribución viene dejando una huella duradera en la industria farmacéutica al generar un impacto positivo en las comunidades a las que sirve, símbolo de resiliencia y libre empresa en Venezuela. Además, ha creado una cultura de innovación utilizando nuevas tecnologías y, precisamente por resiliente, ha logrado superar los importantes desafíos identificando oportunidades en la crisis y forjando un gran valor para los grupos de interés.

“

Mi experiencia como emprendedor me enseñó que la resiliencia es tan importante como las buenas ideas. Se complementan.



Silvano Gelleni. Presidente de Acumuladores Duncan
EY World Entrepreneur Of The Year™
Clase de 2024, Venezuela

Bajo el liderazgo de Silvano Gelleni, la empresa Acumuladores Duncan, fundada en 1947, ha evolucionado de un modesto almacén a una compañía conformada por una planta de fabricación de baterías y plástico, una planta de reciclaje y 17 centros de distribución que llegan a más de 2.000 tiendas minoristas y 75 centros de servicio en Venezuela y Colombia.

Gelleni ha declarado: “La totalidad de nuestro proceso industrial se genera en las tres plantas ubicadas en Guarenas, Cagua y Turmero, con talento 100 % venezolano. Hoy somos la única empresa fabricante de baterías en Venezuela; desde aquí atendemos el mercado nacional y la red de distribución en Colombia”.

Acumuladores Duncan también opera un programa integral de reciclaje de baterías que da muestra de un compromiso con la gestión ambiental y la sostenibilidad. Al reconocer el papel imperativo de la educación en el avance de la sociedad, Gelleni defiende iniciativas de formación, tanto internas como externas, para empoderar a individuos y comunidades. Son programas que patentizan el inquebrantable afán de la empresa por lograr la excelencia mediante un compromiso ético y perseverante con el futuro de Venezuela.

**EY World Entrepreneur
Of The Year™**

LA IMAGEN DE VENEZUELA
HA SIDO FORTALECIDA GRACIAS
A LA SIGNIFICATIVA CONTRIBUCIÓN
DE NUESTROS REPRESENTANTES
EN ESTOS TRES ÚLTIMOS AÑOS.

EY World Entrepreneur Of the Year™ es uno de los acontecimientos empresariales más destacados a nivel mundial. Lograr incorporar la voz de empresarios venezolanos en la agenda del programa WEOY, ha sido un extraordinario aporte a la generación de propuestas centradas en el desarrollo económico y social, la sostenibilidad y la preservación del planeta.

EY Venezuela ratifica su compromiso de seguir siendo el faro de una visión-país anclado en todo lo que el sector empresarial ha venido haciendo a diario. Se trata de un trabajo que lo ha transformado en un movimiento de liderazgo empresarial que busca aportar ideas y soluciones, en consenso con otros sectores, para consolidar una vocación de Estado productivo, industrializado e inclusivo, generador de prosperidad y bienestar.

¿Quién será el
empresario que
nos represente
en el WEOY 2025?



Participación de Stasia Mitchell, EY Global Entrepreneurship Leader



Clase 2023 del EY World Entrepreneur of The Year™



Clase 2021 del EY World Entrepreneur of The Year™



Alberto Afiuni,
CMP EY Venezuela



Participación de Lorenzo Mendoza en la galería de nominados de EY World Entrepreneur Of The Year™ - Clase 2021



Alberto Afiuni
y Gustavo Julio Vollmer



Rafael Teodoro Zubillaga recibiendo su Reconocimiento de participación



Participación de Paul David Hewson (Bono de U2) y Carmine Di Sibio EY Global Chairman and CEO

**EY World Entrepreneur
Of The Year™**



Participación de Silvano Gelleni
Presidente de Acumuladores Duncan
EY World Entrepreneur of The Year™



Janan Knust (Klog.co) y Silvano Gelleni



Clase 2024 del EY World Entrepreneur of The Year™



Alberto Afiuni, CMP EY Venezuela
y Silvano Gelleni



Silvano Gelleni y Alberto Afiuni

Leaders

Alberto Afiuni
Luis Benítez

Program Manager

María Jesús Acosta

Coordinación Editorial

Oriana Infante

Entrevistadores

Susana Chu
Luis Vicente García
María del Pilar Modroño
Edwin Ojeda

Edición General

Teresa Casique

Diseño Gráfico

Carlos Aspiros

Diagramación

(Clase 2023)
Dayana Torres

Fotografía

John Moreno
Johan Quintero

