

WOMENIZE

EDICIÓN 01 • SEPTIEMBRE 2026

LATAM

ESPECIAL

LIDERAZGO QUE DEJA HUELLA

MUJERES QUE IMPULSAN
LA TRANSFORMACIÓN

HEROÍNAS

*Sandra
Hinestroza*

DIRECTORA GENERAL DE HP

COLUMNISTA INVITADO

*La era de la
Inteligencia
Aumentada*

ESCANEA Y
LÉEME



womenizelatam.com/magazine

01

W.
WOMENIZE MAGAZINE



LO QUE NOS UNE

Hay una palabra que atraviesa nuestras historias, disciplinas y territorios:

Colaborar.

UNA MUJER ABRE UNA PUERTA. UNA COMUNIDAD CAMBIA EL CAMINO.

Esta primera edición de Womenize Magazine comienza precisamente aquí: en las mujeres que están detrás del movimiento, en las conexiones que nacen cuando compartimos una visión y en la convicción de que el futuro necesita ser construido desde múltiples miradas.

También comienza con las brechas que todavía nos convocan. Las que siguen dejando a las mujeres por fuera de espacios de decisión, de oportunidades de financiación, de carreras tecnológicas y de conversaciones donde se está definiendo el futuro. Son brechas que nos recuerdan que el talento, por sí solo, no siempre basta cuando las oportunidades siguen sin distribuirse de la misma manera.

Womenize Latam nació con el propósito de conectar talento, visibilizar liderazgo y abrir oportunidades. Con el tiempo, entendimos que construir un ecosistema también significa

actuar: **abrir puertas, crear puentes, formar, conectar y generar oportunidades.** Significa amplificar las voces que lo conforman, compartir sus historias y generar nuevas conversaciones capaces de inspirar a quienes vienen detrás.

Por eso, **Womenize Magazine es una extensión de nuestro ecosistema.** Un nuevo espacio para conectar ideas, visibilizar referentes y poner en conversación las voces de mujeres que, desde la tecnología, la creatividad, la educación, la innovación y distintas industrias, están participando activamente en la construcción del futuro.

Esta primera edición es también el inicio de una nueva conversación. Una que queremos construir junto a nuestra comunidad, porque creemos que las grandes transformaciones no ocurren de manera aislada: ocurren cuando el conocimiento se comparte, las conexiones se convierten en oportunidades y una mujer encuentra en otra la posibilidad de avanzar.



“*El futuro no se espera. Se construye. Y se construye mejor cuando lo hacemos juntas.*”

Sandra Rozo

CEO y Fundadora de Womenize Latam

Womenize Magazine
EDICIÓN 01 - SEPTIEMBRE 2026

EQUIPO EDITORIAL

Dirección Editorial: Sandra M. Rozo Castellanos
Alejandra Godoy R.

Editor: Dary Sandra Peña Manrique Periodistas y Columnistas
Equipo de periodistas de Womenize Latam

Dirección de Arte y Diseño: Eduardo Silva, www.clubflyeragenciacreativa.com
Versión Digital: James Guapacho

Colaboradores:

Fernando Valenzuela Migoya Fundador de Edlatam Alliance
Gloria Naranjo Directora de Macondolab y directora de Tecnología Womenize Latam- region Caribe
Lena Tatiana Acosta Romero Abogada, experta en DEI y sostenibilidad
Christian Bejarano Autor de Digital Culture / Gaming

W
WOMENIZE
LA TA M

Conectamos talento. Visibilizamos liderazgo. Abrimos oportunidades. Construimos futuro.

En este número

Once historias sobre el talento que ya está transformando la región — y las mujeres que lo sostienen.

02

EDITORIAL

Lo que nos une

Por Sandra Rozo · CEO y fundadora de Womenize Latam

04

HEROÍNAS

Heroínas de nuestra historia, líderes del presente

Katherine Johnson & Sandra Hinestroza · una conversación entre generaciones

08

WOMEN & TECHNOLOGY · COLUMNISTA INVITADO

La era de la inteligencia aumentada

Por Fernando Valenzuela Migoya · Fundador, Edlatam Alliance

10

MONEY WIZE

La ventaja sigue siendo humana

Emprender con IA para problemas reales · Gloria Naranjo, Macondolab

14

ESPECIAL CENTRAL

Liderazgo que deja huella

Mujeres que impulsan la transformación · perfiles Mujeres TIC, SAP, Servinformación. Por Dary Sandra Peña

20

COMUNIDAD

De un foro a un ecosistema

Sandra Rozo y Alejandra Godoy · Las mujeres detrás del ecosistema, pág. 22

25

PUBLIRREPORTAJE

Sennheiser · MOMENTUM 5

La leyenda continúa · 80 años de sonido

26

OPINIÓN

Nadar contra la corriente

Un primer paso hacia la inclusión · Lena Tatiana Acosta Romero

28

PREMIO HEROÍNAS

Tú ya eres suficiente

Cinco categorías, un mismo propósito · ganadoras 2025

32

DIGITAL CULTURE / GAMING

Las mujeres ya están en el gaming

¿Ahora qué hacemos con ellas? · Por Christian Bejarano

34

EL MANIFIESTO

El manifiesto que no puede aplazarse

Equidad de género en STEAM: de causa social a competitividad nacional

36

WELLNESS & LIVING

¿Cómo vivir bien en un mundo que nunca se desconecta?

38

NOTICIAS

Del Manifiesto a la Acción

Womenize LATAM y Mujeres TIC en el marco de ANDICOM

EN PORTADA

Sandra Hinestroza

Directora General de HP Colombia · Heroínas, pág. 04

HEROÍNAS DE NUESTRA HISTORIA, LÍDERES DEL PRESENTE

KATHERINE JOHNSON & SANDRA HINESTROZA

EL FUTURO NO EMPEZÓ HOY

Dos mujeres. Dos épocas. Dos mundos profesionales separados por más de seis décadas. Y, sin embargo, una historia que las conecta: la de mujeres que llegaron a espacios donde su presencia no siempre estaba prevista y que, al hacerlo, ampliaron las posibilidades para quienes vendrían después.

ANTES DE QUE LAS COMPUTADORAS CALCULARAN EL FUTURO

Antes de que las computadoras electrónicas calcularan las trayectorias de las misiones espaciales, hubo mujeres que hicieron esos cálculos a mano. Una de ellas fue Katherine Johnson.

Matemática afroamericana, brillante y perseverante, Johnson llegó en 1953 al laboratorio aeronáutico de Langley, entonces parte de la NACA, la organización que años después se convertiría en la NASA. Allí formó parte de un grupo de mujeres conocidas como las "computadoras humanas", encargadas de realizar complejos cálculos matemáticos para la investigación aeronáutica y espacial.

Johnson no solo tuvo que demostrar la precisión de sus cálculos. También tuvo que abrirse espacio en una época en la que el género y la raza podían determinar hasta dónde podía llegar una persona. Su talento terminó hablando por ella.

Uno de los momentos que mejor resume su trayectoria ocurrió en 1962, cuando John Glenn se preparaba para convertirse en el primer estadounidense en orbitar la Tierra. Las primeras computadoras electrónicas ya habían realizado los cálculos necesarios para la misión, pero Glenn pidió que Johnson los verificara personalmente antes de confiarles su vida.

La tecnología podía calcular, pero él quería confiar en ella.



Ese momento representa algo que trascendió la carrera espacial. La tecnología estaba cambiando, pero el conocimiento y la experiencia de una mujer seguían siendo indispensables. Johnson continuó trabajando en la NASA y participó en otros

momentos fundamentales de la exploración espacial, incluido el programa Apollo.

Su legado tampoco terminó con las misiones que ayudó a hacer posibles. Katherine Johnson demostró que el talento puede

abrirse paso incluso en lugares donde durante mucho tiempo parecía no haber espacio para determinadas personas. Y, al hacerlo, dejó un camino que otras mujeres podrían recorrer.

MÁS DE SEIS DÉCADAS DESPUÉS

El mundo tecnológico que encontró Sandra Hinestroza es muy diferente al de Katherine Johnson. Las computadoras dejaron de ser herramientas de cálculo para convertirse en parte esencial de prácticamente todos los ámbitos de la vida. Internet transformó la manera de comunicarnos, la nube cambió la infraestructura empresarial y hoy la inteligencia artificial está redefiniendo nuevamente la relación entre las personas y la tecnología.

En medio de esa transformación, Sandra Hinestroza construyó una carrera de más de dos décadas en la industria tecnológica. Ingeniera

de sistemas y líder empresarial, llegó a la dirección general de HP Colombia, convirtiéndose en la primera mujer en ocupar esta posición en la compañía y en la primera mujer afrocolombiana en hacerlo.

Pero esta historia no busca volver a contar cómo llegó hasta allí. Esa parte de su trayectoria ya es conocida. Lo que Womenize quiere explorar es qué ocurre después de llegar.

Porque ser la primera puede ser un reconocimiento, pero también puede convertirse en una responsabilidad: la de mirar el espacio que se ha conquistado y preguntarse qué puertas

continúan cerradas, quiénes todavía no están sentadas en esas mesas y qué

podemos hacer para que la próxima mujer no tenga que empezar nuevamente desde cero.

Desde esa perspectiva, Womenize quiso conversar con Sandra sobre algo que va más allá de su propia trayectoria: el camino que todavía falta por construir para las mujeres que vienen detrás.

“Ser la primera puede ser un reconocimiento, pero también una responsabilidad, abrir caminos para que la próxima mujer no tenga que empezar nuevamente desde cero

KATHERINE JOHNSON

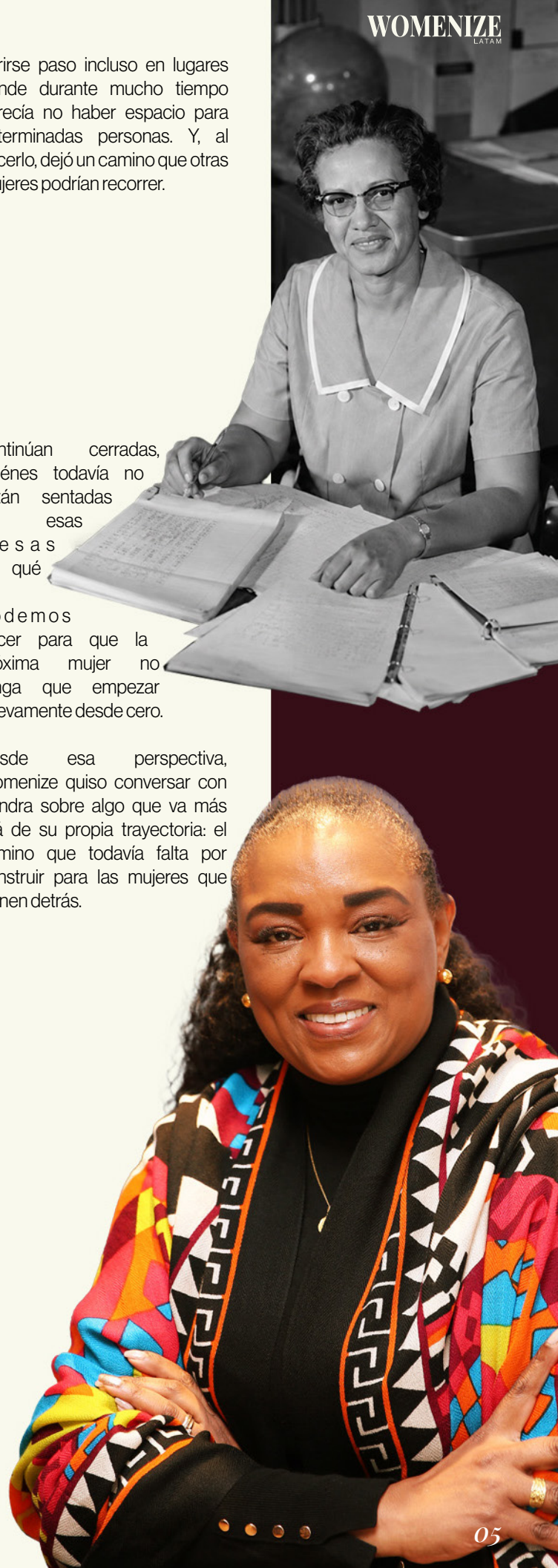
1962

Verificó personalmente los cálculos de la misión que llevaría a John Glenn a orbitar la Tierra.

SANDRA HINESTROZA

2021

Primera mujer colombiana en la dirección general de HP Colombia



UNA CONVERSACIÓN ENTRE GENERACIONES

Katherine Johnson y Sandra Hinestroza pertenecen a épocas diferentes. Sus mundos profesionales también lo son. Una trabajó en los albores de la exploración espacial; la otra lidera desde una industria que está ayudando a definir la próxima transformación tecnológica.

Sin embargo, ambas comparten una experiencia que atraviesa generaciones: la necesidad de demostrar que el talento de una mujer

no debería estar limitado por su género, su origen o las expectativas que otros tienen sobre el lugar que debería ocupar.

Por eso, en lugar de preguntarle nuevamente a Sandra por los hitos más conocidos de su carrera, Womenize quiso llevar la conversación hacia otro lugar: qué significa ocupar un espacio de liderazgo cuando se sabe que muchas otras mujeres todavía están intentando llegar a él.

01. *Cuando una mujer llega a un espacio donde históricamente no había muchas mujeres, conseguir el cargo es apenas una parte del desafío. ¿Qué has aprendido sobre la diferencia entre ocupar una posición de liderazgo y tener realmente la posibilidad de transformar las decisiones que se toman desde ella?*

R/ SANDRA HINESTROZA

He aprendido que llegar a una posición te da autoridad, pero transformar requiere construir confianza y abrir espacios para que otras voces también tengan incidencia. En HP procuro rodearme de personas que piensen diferente, que me reten y aporten perspectivas que quizás yo no tengo. Para mí, el liderazgo cobra sentido cuando esa diversidad participa realmente en las decisiones y se traduce en mejores ideas, más oportunidades y una organización capaz de transformarse desde adentro.

02. *A lo largo de una carrera profesional, también hay cosas que una aprende a cuestionar: ideas sobre cómo debe comportarse una líder, qué significa tener autoridad o qué se espera de una mujer en una posición de poder. ¿Qué idea sobre el liderazgo tuviste que desaprender para construir tu propia manera de liderar?*

R/

Tuve que desaprender que ser líder significaba tener siempre la respuesta correcta. Con los años entendí que decir “no lo sé”, escuchar o cambiar de opinión no te resta autoridad, al contrario, genera confianza. Hoy valoro muchísimo tener personas a mi alrededor que saben más que yo, que me retan y me muestran otras perspectivas; mi responsabilidad no es tener todas las respuestas, sino hacer las preguntas correctas y crear las condiciones para que juntos encontremos la mejor.

03. *Durante años hemos hablado de la importancia de que existan mujeres en tecnología. Pero tener representación no siempre significa tener capacidad de decisión. Desde el lugar que ocupas hoy, ¿qué tendría que cambiar para que la participación de las mujeres en tecnología deje de medirse solamente por cuántas llegan y empiece a medirse también por cuánto pueden transformar?*

R/

Creo que tenemos que pasar de contar cuántas mujeres están en la mesa a preguntarnos qué papel están jugando en ella, porque no basta con abrir la puerta si no existen oportunidades reales para liderar equipos, negocios y decisiones estratégicas. En HP buscamos construir esas condiciones desarrollando talento y, sobre todo, creando una cultura donde distintas perspectivas tengan espacio. El avance será real cuando hablemos menos de cuántas mujeres llegaron y más del impacto que están generando.

04. *Katherine Johnson abrió un camino que otras mujeres pudieron recorrer después. Cuando piensas en las mujeres que vienen detrás de ti, ¿qué te gustaría que encontraran en la industria tecnológica que hoy todavía no encuentran con facilidad?*

R/

Me gustaría que encontraran una industria donde ser mujer no sea lo primero que las defina al entrar a una sala, donde puedan pensar en innovar, crecer y liderar sin preguntarse si ese espacio también les pertenece, hemos avanzado muchísimo, pero todavía tenemos trabajo por hacer; mi mayor ilusión es que las mujeres que vienen detrás encuentren más referentes, más caminos posibles y, sobre todo, la libertad de construir su carrera desde su talento y sus capacidades, no desde las expectativas que otros tienen sobre ellas.

05.

Estamos entrando en una nueva transformación tecnológica marcada por la inteligencia artificial, la automatización y nuevas formas de trabajar. Si dentro de veinte años miráramos hacia atrás, ¿qué decisión crees que deberíamos tomar hoy para evitar que las mujeres vuelvan a llegar tarde a una revolución tecnológica?

R/

La decisión que tenemos que tomar hoy es dejar de esperar a que las mujeres lleguen solas a estos espacios. Hay que garantizar que estén desde ahora en los programas de formación, en los proyectos de inteligencia artificial y en las posiciones donde se decide qué se construye y cómo se usa. Si no cambiamos eso desde el diseño, dentro de veinte años estaremos corrigiendo la misma brecha.

06.

Imagina a una mujer que dentro de veinte años ocupará una posición que hoy todavía parece improbable. ¿Qué te gustaría que ella pudiera hacer sin tener que demostrar el doble, justificar su presencia o preguntarse si realmente pertenece a ese lugar?

R/

Le diría que empiece ahora, que sea curiosa, que pruebe, que se equivoque y que no espere a sentirse completamente lista para dar el siguiente paso. La tecnología necesita personas capaces de imaginar cosas distintas, y su mirada puede ser parte de eso; que busque referentes, que aprenda todo lo que pueda y, sobre todo, que no se ponga límites antes de tiempo. Hay muchísimos caminos posibles y también un lugar para ella en esta industria.

EL FUTURO NO TERMINA AQUÍ

Katherine Johnson ayudó a demostrar que una mujer podía estar en el centro de una de las mayores aventuras científicas de su tiempo. Sandra Hinestroza representa a una generación de mujeres que está ocupando posiciones de liderazgo en una industria que, una vez más, está cambiando las reglas del mundo.

Entre ellas hay décadas de distancia y contextos completamente diferentes. Pero existe un hilo que las conecta: ninguna recibió un camino completamente construido. Cada una tuvo que avanzar en un territorio que todavía necesitaba ser ampliado.

Quizá esa sea una de las formas más profundas de entender lo que significa abrir camino. No se trata solamente de llegar primero. Se trata de hacer que la siguiente persona encuentre menos obstáculos, más referentes y más posibilidades de las que encontró quien llegó antes.

Katherine abrió caminos en la ciencia. Sandra los amplía en la tecnología. Las mujeres que vienen después tendrán la oportunidad de llevarlos todavía más lejos.

Tal vez la próxima mujer que transforme la tecnología todavía está estudiando. Tal vez está programando, investigando, creando una empresa o descubriendo una solución que todavía no existe. Tal vez, simplemente, está leyendo estas páginas y tratando de imaginarse en un lugar que todavía parece lejano.

Cuando llegue allí, esperamos que no tenga que preguntarse si pertenece.

Esperamos que pueda sentarse a la mesa, tomar la palabra y comenzar a construir lo que sigue.

“ *Porque el futuro no empezó hoy. Y tampoco termina con nosotras. El futuro también necesita mujeres dispuestas a construirlo.* ”



Quién firma la *respuesta*

GOBIERNO CORPORATIVO EN LA ERA
DE LA INTELIGENCIA AUMENTADA

Por: Fernando Valenzuela Migoya / Fundador Edlatam Alliance



Imagina una sala de consejo dentro de pocos años. Sobre la mesa están todos los análisis: escenarios financieros, riesgos regulatorios, proyecciones de mercado, alternativas estratégicas. Fueron producidos en minutos por sistemas de inteligencia artificial mejores que cualquier equipo de analistas de la historia. Nadie discute ya quién sabe más. La respuesta está sobre la mesa.

“Lo que queda por resolver es algo mucho más pertinente: *quién tiene derecho a decidir, y quién está dispuesto a firmar las consecuencias futuras de la decisión.*”

W.

Durante un siglo, el acceso al poder corporativo se justificó con un argumento de escasez. La inteligencia era cara: producir a alguien capaz de analizar un balance, anticipar un riesgo o diseñar una estrategia requería décadas de formación y trayectoria probada. Los consejos de administración se construyeron alrededor de esa escasez, y quienes controlaban las trayectorias controlaban los asientos.

Esa premisa está dejando de ser cierta. El costo de producir análisis competente está cayendo a una velocidad sin precedente. Y cuando una capacidad se vuelve abundante, el valor no desaparece: migra. Migra hacia definir el objetivo, autorizar el riesgo, responder por las consecuencias, otorgar legitimidad. Es decir: migra exactamente hacia el gobierno corporativo.

Hay dos maneras de leer esa coincidencia.

La lectura pesimista: la IA podría congelar la distribución actual del poder. Los sistemas automatizan primero los escalones intermedios — el análisis, la gerencia media, la coordinación — que eran precisamente la escalera por la que las mujeres estaban ascendiendo. Si desaparecen los peldaños mientras los asientos de decisión permanecen intactos, la brecha no se cierra: se sella.

La lectura visionaria es más interesante. El argumento histórico para excluir — “falta trayectoria técnica, faltan treinta años de carrera” — pierde fuerza cuando la expertise técnica puede alquilarse casi gratuitamente. Lo que un consejo necesitará no es más capacidad de análisis, porque ésa será infraestructura. Necesitará criterio para decidir cuándo desconfiar de una recomendación técnicamente impecable. Necesitará pluralidad, empatía y sensibilidad para detectar las consecuencias que la optimización no registra: sobre las personas, las comunidades, la confianza, el largo plazo. Necesitará legitimidad para que sus decisiones sean aceptadas por sociedades cada vez más escépticas.

Ninguna de esas capacidades se genera con más cómputo. Todas mejoran con diversidad genuina en la mesa.

Hay algo más. Cada sistema de IA que una empresa despliega lleva valores heredados: qué optimizar, a quién priorizar, qué error tolerar. Esas decisiones se toman una vez, en la cima, y luego se ejecutan millones de veces, a velocidad de máquina. Un consejo homogéneo no

Se habla de la IA como asunto de productividad, de talento, de eficiencia operativa. Pero si las máquinas producen las respuestas, el centro de gravedad de una organización se desplaza hacia el lugar donde se eligen las preguntas. El consejo deja de ser un órgano ceremonial de supervisión trimestral y se convierte en el activo más escaso de la empresa.

Y aquí aparece la anomalía que esta revista no puede permitirse ignorar. Según la octava edición del estudio global de Deloitte, las mujeres ocupan apenas 23.3% de los asientos en consejos de administración en el mundo, 8.4% de las presidencias, y la paridad no llegaría antes de 2038. En América Latina las cifras son aún menores. Justo cuando el valor económico migra hacia los consejos, los consejos son el espacio donde las mujeres están menos representadas.

LA BRECHA EN CIFRAS

En América Latina las cifras son aún menores

23,3%

De los asientos en consejos de administración en el mundo son ocupados por mujeres.

8,4%

De las presidencias en consejos son ocupadas por mujeres

2038

Año estimado en que se alcanzaría la paridad global en consejos de administración

Fuente citada: Deloitte, “Women in the Boardroom: A Global Perspective”, 8.ª edición.

produce decisiones neutrales; produce sesgos con escala industrial. Si las mujeres no están donde se definen los objetivos, los sistemas optimizarán un mundo diseñado sin ellas — con una eficiencia y a una escala nunca antes vistas.

Por eso la preparación relevante para las profesionales y emprendedoras de América Latina no consiste principalmente en aprender a usar herramientas. Las herramientas serán abundantes. Consiste en prepararse para gobernar: dominar finanzas, riesgo, ética de sistemas algorítmicos, y reclamar los asientos donde se firma.

Volvamos a aquella sala de consejo. La máquina ya respondió todo. Queda una silla, la pregunta correcta por elegir, y una firma que tendrá consecuencias.

“La era de la inteligencia aumentada no premiará a quienes tengan las mejores respuestas.

Premiará a quienes hayan conquistado el derecho a decidir qué se hace con ellas.

LA VENTAJA SIGUE SIENDO *HUMANA.*

EMPRENDER CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL
PARA RESOLVER PROBLEMAS REALES

Por Gloria Naranjo: Directora Macondolab

“La próxima generación de empresas latinoamericanas no se definirá por la cantidad de inteligencia artificial que utilice, sino por la relevancia de los problemas que decida resolver.”

Cada vez es más frecuente escuchar una pregunta: “¿Qué negocio podría crear con inteligencia artificial?” La inquietud es comprensible. Nunca había sido tan fácil producir contenidos, analizar información, automatizar tareas, explorar mercados o construir un prototipo. Capacidades que hace pocos años exigían grandes inversiones y equipos especializados hoy están al alcance de una pequeña empresa o de una emprendedora que comienza a validar una idea. Sin embargo, quizá la pregunta debería formularse de otra manera:

¿Qué problema conozco suficientemente bien y estoy dispuesta a resolver?

La diferencia parece pequeña, pero cambia por completo el punto de partida. La primera pregunta coloca la tecnología en el centro. La segunda obliga a mirar a las personas, las empresas y los territorios. Una empresa no nace únicamente porque una herramienta sea novedosa. Nace cuando alguien reconoce una dificultad, comprende sus consecuencias y encuentra una manera diferente de generar valor. La literatura sobre emprendimiento ha señalado precisamente

que las oportunidades aparecen cuando es posible crear nuevos productos, servicios, procesos o formas de organización capaces de responder a necesidades existentes o emergentes (Shane & Venkataraman, 2000).

La inteligencia artificial puede acelerar esa respuesta, pero no sustituye la sensibilidad para reconocer el problema, el criterio para interpretarlo ni el liderazgo necesario para transformar una idea en una empresa sostenible.

01 EL PROBLEMA ANTES QUE LA HERRAMIENTA

Después de acompañar durante años procesos de emprendimiento, fortalecimiento empresarial e innovación, aparece un patrón recurrente: los proyectos que comienzan enamorados de una tecnología suelen dedicar demasiado tiempo a explicar lo que la herramienta puede hacer; quienes comienzan por un problema suelen concentrarse en demostrar por qué su solución importa. En la era de la IA, este riesgo aumenta.

Hoy podemos crear rápidamente una presentación, un asistente virtual, contenidos comerciales o incluso un prototipo funcional. Esa velocidad puede producir una falsa sensación de avance: podemos tener una solución técnicamente interesante sin haber comprobado todavía que exista una necesidad relevante, un cliente claramente identificado o alguien dispuesto a pagar por ella.

Antes de automatizar o desarrollar, por tanto, conviene volver a preguntas esenciales: ¿qué pierde una persona cuando no resuelve ese

problema?, ¿cuánto tiempo, dinero o esfuerzo representa?, ¿cómo lo resuelve actualmente?, ¿qué parte de la experiencia le genera mayor dificultad?, ¿quién utiliza la solución y quién toma la decisión de compra?

La IA puede ayudarnos a analizar información, identificar tendencias y reconocer patrones. Pero sigue siendo necesario observar, escuchar e interpretar. Y allí aparece una oportunidad especialmente importante: las mejores oportunidades de emprendimiento no necesariamente están en los sectores más tecnológicos. Muchas se encuentran escondidas en situaciones cotidianas: organizaciones que pierden clientes porque responden tarde, pequeños negocios que desconocen sus costos, equipos que invierten horas consolidando información o empresas que toman decisiones sin datos suficientes. Son problemas reales. Y precisamente por eso pueden convertirse en oportunidades.

ANTES DE AUTOMATIZAR

01

¿Qué pierde una persona si no resuelve el problema?

02

¿Cuánto tiempo, dinero o esfuerzo representa?

03

¿Cómo lo resuelve actualmente y que parte le genera mayor dificultad?

04

¿Quién usa la solución, y quién compra?



“Una solución técnicamente interesante no basta si todavía no existe una necesidad relevante, un cliente claro o alguien dispuesto a pagar.”

02 AUTOMATIZAR PARA CRECER NO SOLO PARA HACER MÁS RÁPIDO

La inteligencia artificial puede asumir tareas repetitivas, organizar información, apoyar decisiones y aumentar la capacidad de respuesta de una organización. Pero automatizar no significa trasladar un proceso desordenado a una plataforma. Una mala operación automatizada sigue siendo una mala operación, solo que más rápida. Uno de los errores frecuentes consiste en incorporar tecnología antes de organizar los procesos. Si la información está incompleta, nadie sabe exactamente quién es responsable de una actividad o cada persona ejecuta la tarea de una forma diferente, difícilmente la IA producirá el resultado esperado.

Por eso, resulta más útil avanzar gradualmente: identificar una tarea concreta que consuma demasiado tiempo o genere errores; comprender cómo debería funcionar; probar una solución sencilla; medir el resultado; y solo después avanzar hacia integraciones más sofisticadas. Automatizar para crecer

puede significar responder más rápido a un cliente, organizar información comercial, generar reportes, anticipar necesidades o hacer accesible para todo un equipo el conocimiento que antes estaba concentrado en pocas personas.

La pregunta, entonces, no debería ser solamente: ¿Qué podemos automatizar? Deberíamos agregar otra: ¿Qué capacidad queremos liberar y para qué la utilizaremos? La evidencia comienza a mostrar ese potencial. Una investigación sobre el uso de asistentes de IA en actividades de servicio al cliente encontró incrementos promedio de productividad cercanos al 14 %, con mayores beneficios entre trabajadores con menor experiencia, precisamente porque la herramienta facilitó el acceso al conocimiento y las mejores prácticas acumuladas dentro de la organización (Brynjolfsson et al., 2025). La inteligencia artificial, en este caso, no eliminó el conocimiento humano. Lo amplificó.



14%

PRODUCTIVIDAD

Aumento productivo en la productividad reportada por empresas que integran IA en procesos corporativos.



65%

MEJOR DESEMPEÑO

Equipos de servicio al cliente que usan IA para optimizar el desempeño en tiempos de respuesta y resolución.



83%

SIN REDUCIR PERSONAL

De organizaciones afirman que la IA les permite crecer sin aumentar su equipo.

MUJERES QUE TAMBIÉN DECIDEN EL FUTURO DE LA TECNOLOGÍA

Para las mujeres latinoamericanas, la inteligencia artificial representa una oportunidad que va mucho más allá de aprender a utilizar una herramienta. Significa participar en las decisiones sobre qué problemas se priorizan, qué soluciones se desarrollan, qué datos se utilizan, dónde se invierte y cómo se distribuye el valor creado por la tecnología.

No basta con estar presentes como usuarias. Necesitamos una mayor participación de mujeres como emprendedoras, científicas, inversionistas, desarrolladoras, directivas y líderes de las decisiones tecnológicas. El Future of Jobs Report 2025 identifica las competencias relacionadas con inteligencia artificial y datos entre las de mayor crecimiento hacia los próximos años. Pero, al mismo tiempo, mantiene entre las capacidades

más relevantes el pensamiento analítico, la creatividad, la resiliencia, el liderazgo y la colaboración (World Economic Forum, 2025).

Quizás allí esté una de las claves para emprender en esta nueva era. Cuando las herramientas están disponibles para todos, la verdadera ventaja vuelve a ser humana. Las empresas que definirán el futuro no serán necesariamente aquellas que tengan los algoritmos más complejos. Serán aquellas capaces de entender qué merece ser resuelto, para quién están creando valor y qué decisiones no deberían delegarse. La inteligencia artificial puede reconocer patrones. Puede procesar información. Puede sugerir caminos. Pero todavía necesitamos personas capaces de decidir hacia dónde vale la pena avanzar.



03 LA VENTAJA QUE NO SE PUEDE DESCARGAR

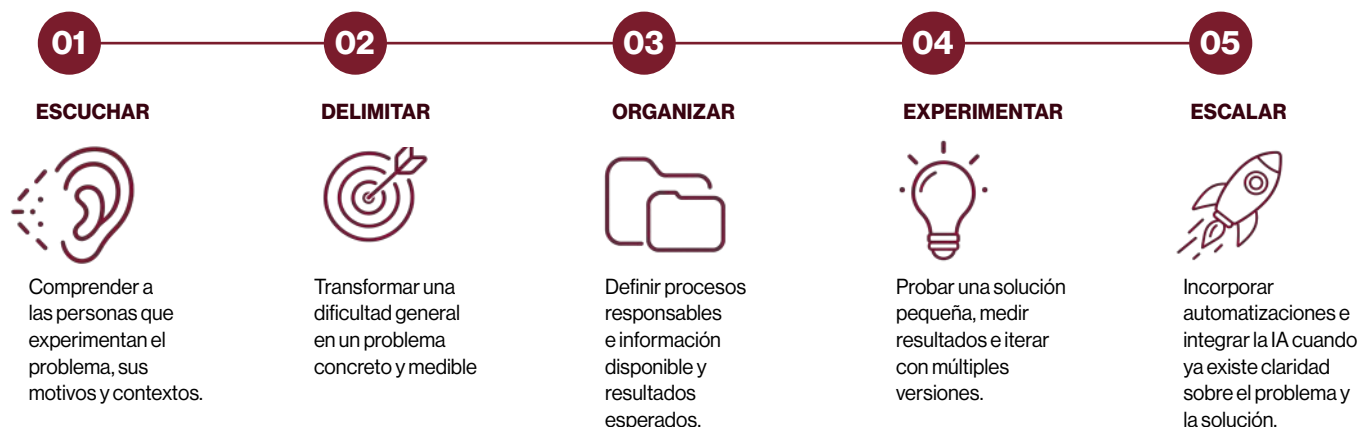
A medida que las herramientas de inteligencia artificial se vuelven más accesibles, utilizar IA deja de ser, por sí mismo, una ventaja competitiva. Si diferentes empresas pueden acceder a los mismos modelos, plataformas y aplicaciones, la diferenciación se desplaza hacia aquello que la tecnología no incorpora automáticamente: el conocimiento del sector, la calidad de la información, la comprensión del cliente, la cultura organizacional, las relaciones de confianza y la capacidad para tomar decisiones en contextos de incertidumbre.

La investigación en gestión plantea precisamente que la IA puede automatizar ciertas actividades y simultáneamente

ampliar otras capacidades humanas. No existe únicamente sustitución: existe también aumentación, es decir, la posibilidad de que tecnología y personas se complementen para alcanzar mejores resultados (Raisch & Krakowski, 2021). Los datos en pequeñas y medianas empresas también cuestionan la idea de que adoptar IA significa inevitablemente reemplazar personas. Según la OECD (2025), el 65 % de las pymes usuarias de IA generativa encuestadas reportó mejoras en el desempeño de sus trabajadores, mientras que el 83 % indicó que su utilización no había modificado su necesidad total de personal.

El verdadero desafío no consiste, entonces, en escoger entre talento humano o inteligencia artificial. Consiste en diseñar organizaciones donde ambos se complementen. La IA procesa información, identifica patrones y propone alternativas. Las personas formulan preguntas, interpretan el contexto, evalúan las respuestas, generan confianza y asumen la responsabilidad por las decisiones.

ruta para emprender con IA



“

Una mala operación automatizada sigue siendo una mala operación, solo que más rápida.

Nota sobre uso de IA:

Este artículo fue concebido y elaborado por la autora a partir de su experiencia profesional en emprendimiento, innovación y fortalecimiento empresarial. Se utilizó inteligencia artificial generativa como herramienta de apoyo para la estructuración de ideas, revisión editorial y producción del recurso gráfico. La selección de contenidos, interpretación de las fuentes, construcción de los argumentos y aprobación de la versión final corresponden a la autora.

Liderazgo que deja *huella*

MUJERES QUE IMPULSAN LA TRANSFORMACIÓN

Por: Dary Sandra Peña Manrique

Hablar de liderazgo femenino no solo se refiere a quienes gerencian empresas, sino a aquellas que han alcanzado cargos de toma de decisiones en juntas directivas, o que han abierto caminos para que otras mujeres logren posiciones de relevancia en las empresas, gobierno, academia, gremios y en todas las instancias donde puedan aportar a la diversidad, a generar cambios y abrir oportunidades para una sociedad más equitativa y competitiva.

En este camino se busca que sus acciones sean valoradas y no solo estén medidas por sus resultados o como un cumplimiento de cuotas de género. Aunque las cuotas han sido un punto de referencia. De hecho, en el año 2015 los Estados miembros de Naciones Unidas establecieron los objetivos de desarrollo sostenible donde incluyeron el relacionado con la igualdad de género, que no solo es un derecho fundamental, sino que es uno de los pilares esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Este se denominó “Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Y en ese sentido, este año, la participación de mujeres en las juntas directivas de los 128 emisores de valores de Colombia, aumentó 1.8 puntos porcentuales, pasando de 25,6 % en 2025 a 27,4 % en 2026. Un ritmo de crecimiento que se mantiene con respecto al año pasado y que plantea un escenario positivo considerando que, en 2018, cuando inició la trazabilidad de la equidad de género en estos entornos decisorios, el porcentaje de mujeres era de apenas el 15 % (125 puestos de junta ocupados por mujeres en los emisores de valores).

De acuerdo con los resultados de las asambleas generales de este año, analizados por el Centro de Estudios en Gobierno Corporativo (CEGC) del CESA, este año se lograron 14 puestos. María Andrea Trujillo y Alexander Guzmán, codirectores del CEGC del CESA, aseguran que lo interesante de los resultados es que los avances son superiores a los de países que han implementado cuotas por ley como Chile y Ecuador.



PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN JUNTAS DIRECTIVAS DE EMISORES EN COLOMBIA



La participación de mujeres en las juntas directivas de los 128 emisores de valores de Colombia aumentó 1.8 puntos porcentuales, pasando de 25.6% en 2025 a 27.4% en 2026.



“

Colombia ha liderado y sigue liderando la región y es el país más cercano al 30 % de participación de mujeres en juntas directivas. Esto nos sugiere que la mejor manera de alcanzar una mayor participación de mujeres en posiciones de liderazgo es a través de una transformación cultural, apalancada en la convicción, el conocimiento de las bondades que trae la equidad de género, y el compromiso de largo plazo por parte de los socios o accionistas, y otros tomadores de decisión en la recomposición de las juntas directivas

INDUSTRIA TIC

Pero, si vamos a un análisis más allá de cuotas, y nos enfocamos en las nuevas tecnologías de información y el papel de las mujeres en la industria TIC, es claro que el camino para cerrar las brechas, apenas comienza.

El país necesita priorizar la educación STEM, la inclusión digital con enfoque de género y la generación de más oportunidades para el talento femenino en tecnología. Así se desprende de la campaña "Las mujeres tech construyen futuro", realizado por la Federación Colombiana de la Industria de Software y TI —Fedesoft

Hoy, esa necesidad es evidente en las cifras. Según el Estudio de Empleabilidad y Talento Digital desarrollado por CENISOFT y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) de Colombia, solo el 25,4% del talento vinculado al sector TI en Colombia son mujeres, es decir, apenas una de cada cuatro personas que trabajan en la industria tecnológica del país es mujer.

La brecha también se refleja en la formación. En 2024, solo el 26% de los graduados en programas técnicos TI fueron mujeres, el 27% en programas tecnológicos y apenas el 17% en programas universitarios. Esta tendencia preocupa aún más si se considera que el país enfrentará una creciente escasez de talento digital: para 2030 la brecha entre oferta y demanda podría superar los 89.000 profesionales.

Para Ximena Duque, cerrar esta brecha no es solo un asunto de equidad, sino una decisión estratégica para el desarrollo del país.



Cuando más mujeres participan en la tecnología, gana la innovación, crecen las empresas y se amplían las oportunidades de desarrollo para Colombia. El talento femenino no es un tema de inclusión simbólica: es una apuesta por competitividad y crecimiento económico



Las voces recogidas en la campaña de Fedesoft coinciden en varias prioridades: educación STEM desde la infancia, más inversión en formación tecnológica para mujeres, políticas públicas que incentiven la equidad laboral y programas que promuevan liderazgo femenino en la industria.



INDUSTRIA TIC EN CIFRAS



25,4%

Del talento vinculado al sector TI en Colombia son mujeres

GRADUADAS EN 2024



26%

Programas
técnicos TI



27%

Programas
tecnológicos



17%

Programas
universitarios



89.000

Para 2030, la brecha entre oferta y demanda de talento digital podría superar los 89.000 profesionales.



También destacan la importancia de impulsar la digitalización de las pymes, fortalecer el bilingüismo y garantizar conectividad en todo el país.



Ante este panorama en Womenize Magazine entrevistamos a mujeres que han propiciado cambios y que hoy están en posiciones de liderazgo y que aportan su visión sobre lo que ha sido su carrera y como seguir abriendo espacios para una sociedad más incluyente, empática e innovadora.

A las ejecutivas les planteamos dos interrogantes que nos ayudan a entender cómo ha sido el camino recorrido por cada una de ellas y su visión de liderazgo.



1. Catalina Manrique, *abrir camino para otras mujeres*

Catalina Manrique es la gerente general de SAP Colombia

Ser mujer en el sector tecnológico me ha dado una perspectiva distinta sobre cómo liderar equipos y entender al cliente: la capacidad de escuchar, conectar y construir confianza ha sido clave en mi trayectoria. Pero también he encontrado barreras. En Colombia, según el DANE, solo el 25,4% de los empleos en tecnología corresponde a mujeres, y apenas dos de cada diez estudiantes de carreras tecnológicas son mujeres, pese a representar el 59% de la matrícula total en educación superior. Esa brecha empieza en la formación y se sostiene en el tiempo, y en varios momentos de mi carrera sentí que debía demostrar más para ocupar ciertos espacios en un sector con esas proporciones.

Esas experiencias no me frenaron; me enseñaron a confiar en mi criterio y a no dejar que un estereotipo definiera hasta dónde podía llegar. Con el tiempo entendí que construir carrera no es solo abrirse camino individualmente, sino abrir camino para otras. Por eso, en SAP Colombia trabajamos activamente para estar por encima de ese promedio del sector: hoy el 46% de nuestro equipo son mujeres y 13 ocupan posiciones de liderazgo, a través de nuestra red BWN (Business Women Network), con mentoring entre pares y power talks pensados para que otras mujeres no tengan que empezar desde cero cada vez.

Creo que la diversidad no es solo un tema de representación: McKinsey ha encontrado que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen 39% más probabilidades de superar financieramente a sus pares. Cuando una mujer encuentra un obstáculo, la tarea es transformarlo en aprendizaje y, sobre todo, dejar el camino un poco más fácil para quien viene detrás.

Y por ello, para mí liderar es generar las condiciones para que otras personas crezcan y alcancen su máximo potencial. Un líder no es quien tiene todas las respuestas, sino quien sabe escuchar, hacer las preguntas correctas y construir una visión que inspire a otros a avanzar. Cuando hablamos de abrir camino a otras mujeres, el liderazgo tiene una responsabilidad adicional: no basta con llegar, hay que ayudar a que otras lleguen.



46%

**del equipo de SAP
Colombia son mujeres**

“ *El verdadero liderazgo no se mide solo por los resultados que alcanzamos, sino por el impacto que dejamos en las personas y por cuántos caminos nuevos somos capaces de abrir para quienes vienen detrás.* ”



2. María Fernanda Quiñones, *ejercer liderazgo con propósito*

María Fernanda Quiñones es la presidenta ejecutiva de la Cámara Colombiana de Comercio Electrónico (CCCE)

Uno de los principales desafíos ha sido romper estereotipos y demostrar que el liderazgo femenino aporta de manera diferencial a la toma de decisiones, especialmente en sectores que históricamente han estado dominados por hombres, como el tecnológico y el digital.

Pero esos retos también se han convertido en oportunidades para transformar la manera de entender el liderazgo y para abrir nuevas posibilidades a las mujeres que vienen detrás. La diversidad de perspectivas enriquece las organizaciones e incorporar más mujeres a los espacios de decisión no es solamente un asunto de equidad, también es una decisión estratégica para la innovación y la competitividad.

En el caso del comercio electrónico, además, he podido comprobar cómo la digitalización puede convertirse en una herramienta de empoderamiento económico para las mujeres.

El canal digital ofrece mayor flexibilidad para desarrollar actividades productivas, algo especialmente relevante en una sociedad donde las responsabilidades de cuidado siguen recayendo en gran medida sobre ellas. Por eso, desde la CCCE hemos trabajado para que más mujeres puedan aprovechar esas oportunidades. En YaEstoyOnline.co, la plataforma de formación de la CCCE, el 73% de las personas

capacitadas son mujeres, lo que demuestra que cuando las mujeres tienen acceso a herramientas, conocimiento y oportunidades digitales, no solo transforman sus propios negocios, sino también las economías de sus familias y comunidades.

Ante ello, ejercer el liderazgo significa liderar con propósito, empatía y una visión sistémica. Significa entender que las decisiones que tomamos no solo tienen un impacto dentro de una organización, sino también en los ecosistemas y en las personas que hacen parte de ellos.

Durante estos años al frente de la CCCE he procurado ejercer un liderazgo estratégico y colaborativo, trabajando con los diferentes actores del ecosistema para fortalecer el comercio electrónico y posicionarlo como una herramienta de desarrollo económico y social para Colombia.

En un sector como el tecnológico, que está transformándose permanentemente, considero fundamental la capacidad de escuchar, aprender, adaptarse, construir consensos y tener una visión de largo plazo. Pero, también creo que un buen liderazgo debe ser capaz de reconocer el talento y generar oportunidades para que otras personas puedan crecer.



73%

**de las personas
capacitadas en
YaEstoyOnline.co son
mujeres.**

“ *Aunque hoy vemos más mujeres ocupando posiciones en juntas directivas, presidencias de bancos y otros gremios, todavía existen brechas salariales y espacios en los que las mujeres tenemos que demostrar con mayor exigencia nuestras capacidades e idoneidad.* ”



60%

del talento del sector
es femenino

3. Ana Karina Quessep, *generar confianza y tomar decisiones*

Ana Karina Quessep, presidenta ejecutiva de la Asociación Colombiana de BPRO y fundadora de Mujeres TIC

Más que enfocarme en las barreras, siempre he creído que debemos mirar las oportunidades y todo lo que podemos construir a partir de ellas. Estoy convencida de que las mujeres tenemos mucho que aportar en los espacios donde se toman decisiones y lideramos transformaciones.

Si bien durante muchos años la tecnología y los cargos de liderazgo fueron escenarios con una presencia predominantemente masculina, esas experiencias me enseñaron la importancia de demostrar nuestras capacidades, generar confianza y abrir camino a partir de los resultados.

También he tenido la oportunidad de ver una transformación enorme. Hoy las mujeres no solamente hacemos parte de la industria tecnológica: estamos liderando procesos de inteligencia artificial, analítica, automatización, experiencia de cliente y transformación empresarial. En nuestro sector, por ejemplo, cerca del 60 % del talento es femenino, y eso demuestra la enorme capacidad que tiene esta industria para generar oportunidades.

El reto ahora es lograr que esa participación se refleje cada vez más en los espacios de decisión. Por eso creo profundamente en las redes, en la formación y en la importancia de abrir

puertas. Esa fue también una de las razones para impulsar Mujeres TIC: crear una comunidad en la que podamos visibilizarnos, acompañarnos y demostrarles a las nuevas generaciones que la tecnología también es un espacio para ellas. No se trata solamente de que más mujeres lleguen, sino de que puedan crecer, liderar y participar en las decisiones que están definiendo el futuro.

Para mí, el liderazgo tiene que ver, ante todo, con generar confianza y movilizar a las personas alrededor de un propósito. Liderar no significa tener todas las respuestas; significa saber escuchar, rodearse de personas que aporten miradas diferentes y construir las condiciones para que el talento pueda desarrollarse.

Desde mi rol como cofundadora de Mujeres TIC, he tenido la oportunidad de trabajar por cerrar la brecha de género en el sector tecnológico, promoviendo espacios para que más mujeres se formen, encuentren referentes, fortalezcan sus capacidades y puedan acceder a oportunidades dentro de esta industria. Creo firmemente que no basta con hablar de inclusión; debemos generar condiciones reales para que las mujeres puedan participar, crecer y liderar.

“Podemos tener las mejores herramientas, pero las transformaciones realmente sostenibles ocurren cuando logramos conectar tecnología, conocimiento y personas. Por eso, creo en un liderazgo cercano, adaptable, coherente y profundamente humano.”



10

años en AMD

referente:
Lisa Su
(CEO de AMD)

4. Mónica Casas, *la diversidad fortalece los equipos*

Mónica Casas es la gerente de Ventas y Desarrollo de Negocios de AMD Colombia, Centroamérica y el Caribe.

En mi experiencia, ser mujer en tecnología me ha permitido aportar perspectivas diferentes y, al mismo tiempo, me ha impulsado a fortalecer habilidades como la confianza, la capacidad de adaptación y la construcción de relaciones en equipos diversos.

Uno de los retos ha sido tener cada vez más participación en una industria que históricamente ha contado más con más hombres, que mujeres, especialmente en algunos espacios de liderazgo. Sin embargo, siempre he procurado asumirlo desde una perspectiva positiva: prepararse continuamente, tener metas claras y aprovechar cada oportunidad para seguir creciendo.

Estos 10 años en AMD me han confirmado que la diversidad fortalece los equipos y que no existe una única ruta para llegar a la tecnología. Soy abogada de profesión y construí mi carrera en este sector a través del aprendizaje continuo, lo que también me ha mostrado que la industria necesita perfiles y perspectivas diversas, especialmente en un momento de transformación como el que vivimos con la inteligencia artificial.

Creo que uno de los mayores avances está en que cada vez más mujeres puedan visualizarse en diferentes roles dentro de la tecnología y encontrar oportunidades para desarrollar

su talento y asumir posiciones de liderazgo.

Por otra parte, para mí, liderar significa generar confianza, escuchar y acompañar a las personas para alcanzar objetivos comunes.

En una industria como la tecnología, donde los cambios son constantes y la inteligencia artificial está transformando la manera en que trabajamos, también es fundamental tener capacidad de adaptación y mantener una actitud de aprendizaje continuo.

En el caso del liderazgo femenino, los referentes también son importantes. En AMD tenemos a la doctora Lisa Su (CEO), quien es un ejemplo de cómo el liderazgo femenino puede impulsar transformaciones de gran impacto en la industria tecnológica.

Desde mi propia experiencia, también considero que abrir camino significa mostrar que existen diferentes rutas para llegar a la tecnología y que cada mujer puede construir su trayectoria desde sus fortalezas. Cuando ampliamos esas posibilidades, contribuimos a que más mujeres se visualicen en roles de liderazgo y participen en la transformación de una industria que tiene mucho por construir hacia el futuro.

“Creo que un buen líder debe tener empatía, comunicación, compromiso y la capacidad de reconocer el valor de las diferentes perspectivas.”



5. Paula Bárcenas, *exigencia, innovación y resiliencia*

Paula Bárcenas es gerente general de TikTok For Business para Colombia, Perú, Chile y Ecuador.

Como profesional y mujer, ser mamá ha sido un factor determinante en mi desarrollo, en especial en un sector donde la figura masculina suele predominar. Esto me ha permitido cultivar habilidades y perspectivas que hoy aplico en cada aspecto de mi trabajo. La escucha activa, la empatía y la capacidad de reflexionar sobre mis acciones no son solo lecciones que aprendí en el ámbito laboral, sino también en casa. Estas experiencias me enseñaron que el crecimiento constante es posible cuando adoptamos prácticas reflexivas y nos mantenemos abiertos al cambio.

Esta mentalidad de mejora continua se ha convertido en el eje de mi trayectoria profesional. En lugar de buscar culpables en factores externos, prefiero cuestionarme y asumir responsabilidad sobre mi trabajo: ¿Qué pude hacer mejor? ¿Dónde está el espacio para crecer? El feedback de mis colegas ha sido invaluable en este proceso, pero el verdadero catalizador ha sido mi disposición a escuchar con honestidad y transformar esa retroalimentación en acción. Esta combinación, autoexigencia, reflexión y la apertura al aprendizaje, es lo que ha moldeado quién soy hoy como profesional y mujer.

Así mismo, en mi perspectiva, ejercer liderazgo significa ser responsable del crecimiento de mi equipo, no solo de los resultados, esto, a partir de tres pilares: exigencia, pero siempre con empatía, porque trabajamos con personas, no máquinas; innovación constante y flexibilidad en cómo llegamos a nuestros objetivos, buscando superarlos, y resiliencia para entender que los fracasos son parte del juego, pero no nos definen.

Desde estos tres pilares, un líder potencia habilidades, mantiene equipos motivados y construye confianza en momentos difíciles. Y esto es clave para nosotras las mujeres, pues cada vez que lideramos desde estos principios, abrimos caminos visibles para otras.



3 Pilares

- Exigencia con empatía
- Innovación y Flexibilidad
- Resiliencia

“ Los resultados hablan por sí solos, y cada vez somos más las que demostramos el potencial, capacidad y resiliencia que la industria necesita. ”



6. Angela Pinzón, *influir para ser patrocinadoras activas*

Angela Pinzón, gerente general de Google Cloud Colombia.

A lo largo de mis 27 años de trayectoria en esta industria he aprendido que los mayores desafíos a menudo se transforman en las ventajas competitiva.

En el negocio de la tecnología y la nube, no vendemos simplemente infraestructura; habilitamos transformaciones humanas y organizacionales y ahora, ni qué decirlo en la era agéntica.

Por otro lado, las barreras han estado ligadas a los sesgos históricos del sector. Al inicio de mi carrera, a menudo me encontraba siendo la única mujer en reuniones tanto internas o como vendedora de tecnología. Existía la presión silenciosa pero constante de tener que demostrar el doble de solvencia técnica o conocimiento de negocio para validar mis conocimientos.

Estas experiencias no limitaron mi camino; al contrario, lo moldearon positivamente. Me impulsaron a desarrollar una preparación implacable, rigor analítico y una comunicación ejecutiva de alto impacto. Entender el peso de los sesgos me llevó a enfocar mi valor en métricas de negocio transparentes y a construir alianzas estratégicas basadas en el respeto mutuo.

Hoy, esa historia me permite liderar Google Cloud en la región con la certeza de que la diversidad de pensamiento no es

un objetivo de cumplimiento, sino el motor principal de la innovación.

Para mí, liderar no es acumular autoridad, es poner al servicio de los demás las herramientas críticas para crecer.

Considero que hay tres características fundamentales para guiar a los equipos hoy en día:

- **Liderazgo con enfoque en la ejecución:** mi rol principal es eliminar los obstáculos de mi equipo, dotarlos de recursos y darles la autonomía necesaria para tomar decisiones estratégicas. Creo firmemente que la excelencia en la ejecución se logra cuando el equipo se siente verdaderamente respaldado.
- **Seguridad psicológica:** en un entorno que se transforma a pasos agigantados, el miedo al error paraliza la innovación. Construir un espacio seguro donde se valoren las ideas disruptivas y el error sea tratado como una fuente de aprendizaje es vital para mantenernos competitivos.
- **Patrocinio activo:** para abrir camino a más mujeres en tecnología, no basta con dar consejos o ser mentoras en sesiones privadas. Necesitamos ser patrocinadoras activas. Esto implica utilizar nuestra propia influencia y presencia en los espacios de decisión para nominar a mujeres preparadas para proyectos de alta visibilidad, asegurar que sus logros sean vistos por la alta dirección y facilitar su ascenso a roles de liderazgo.



27 Años de trayectoria en la industria IT

“ Mi meta como gerente general es asegurar que el camino que a mí me tomó 27 años recorrer sea más transitable, claro y accesible para las próximas generaciones de mujeres líderes en tecnología. ”



7. Mónica Patiño, *capacidad para transformar*

Mónica Patiño es presidenta y cofundadora de Servinformación

Mi experiencia en el sector tecnológico ha sido apasionante y generosa. Nunca he visto esta industria como un terreno de barreras, sino como un espacio de oportunidades infinitas donde las ideas claras y la capacidad de ejecutar abren puertas.

En un mundo fascinante impulsado por datos, geolocalización e inteligencia artificial, recordar que la tecnología es un habilitador para resolver problemas humanos reales marca una gran diferencia.

Y complementa: para mí, liderar significa precisamente eso: tener la capacidad de transformar, pero también de escuchar, generar confianza y abrir oportunidades para que otros puedan crecer.

Hoy, liderar Servinformación con esa convicción me demuestra que la diversidad no es solo un asunto de equidad; es una ventaja competitiva real para cualquier organización en Latinoamérica.



DATOS

+ GEOLOCALIZACIÓN

+ INTELIGENCIA
ARTIFICIAL

“... recordar que la tecnología es un habilitador para resolver problemas humanos reales marca una gran diferencia.”

“La gran ventaja de ser mujer en este entorno ha sido aportar una perspectiva viva y complementaria: integrar el rigor del negocio con una profunda empatía por las personas.”



8. Lina María Agudelo Gutiérrez , *diversidad en el talento con pensamiento crítico*

Lina María Agudelo Gutiérrez es decana de la STEAM School de la Universidad EIA

Mi trayectoria ha transcurrido por escenarios que durante mucho tiempo han sido predominantemente masculinos: la ingeniería, la investigación, el deporte de alto rendimiento y, posteriormente, los espacios de dirección. Eso inevitablemente me ha enfrentado a sesgos y a momentos en los que he sentido que debía demostrar mi capacidad antes de que esta se diera por sentada.

No considero que esas barreras sean, en sí mismas, una ventaja. Pero sí reconozco que atravesarlas transformó mi manera de entender el liderazgo. Me hizo mucho más consciente de quién tiene voz, quién ocupa los espacios de decisión y, especialmente, quién todavía no está llegando a ellos.

También he encontrado una enorme fortaleza en las redes de mujeres y hombres que creen genuinamente en el talento diverso. Hoy entiendo que avanzar profesionalmente no puede consistir únicamente en ocupar un lugar, sino también en ampliar ese espacio para que otras puedan llegar.

En tecnología necesitamos más mujeres, pero sobre todo necesitamos organizaciones capaces de reconocer que la diversidad no es un asunto accesorio: amplía las preguntas que hacemos, las soluciones que imaginamos y la calidad de las decisiones que tomamos.

Para mí, liderar es movilizar: lograr que un grupo de personas sea capaz de imaginar un futuro distinto y, sobre todo,

construir las condiciones para hacerlo posible. No creo en el liderazgo de quien tiene todas las respuestas; creo mucho más en quien sabe hacer buenas preguntas, escuchar perspectivas diferentes y tomar decisiones, incluso en escenarios de incertidumbre.

Hay características que considero fundamentales: curiosidad, pensamiento crítico, empatía, valentía para incomodar lo establecido y capacidad para construir confianza.

Transformar implica cuestionar formas de hacer lo que incluso han funcionado bien en el pasado. Y eso exige equipos que puedan disentir, experimentar, equivocarse y aprender.

En tecnología agregaría una condición que hoy me parece indispensable: humanidad. Mientras más poderosa se vuelve la tecnología, más importante es preguntarnos para quién diseñamos, qué problema estamos resolviendo y quién podría quedar por fuera.

Y cuando hablamos de abrir camino a otras mujeres, creo que debemos pasar del discurso a las acciones. No basta con decirles a las mujeres que pueden llegar: hay que recomendarlas, visibilizarlas, conectarlas con oportunidades, llevarlas a las mesas de decisión y abrir puertas concretas.

“Para mí, una de las mejores medidas del liderazgo no es solamente hasta dónde llegamos nosotras, sino cuántas personas pueden avanzar porque alguna vez decidimos abrirles una puerta.”

De un foro a un *ecosistema*



En 2019, Sandra Rozo trajo a Colombia una idea nacida en Berlín. En 2023, Alejandra Godoy asumió un papel más activo en su liderazgo y le imprimió una nueva mirada creativa. Juntas ayudaron a transformar un foro en un movimiento regional. Hoy, **Womenize** es una Fundación con un ecosistema propio, y esta primera edición presenta también a las mujeres que lo sostienen cada país.

Toda historia sobre Womenize Latam comienza con una observación incómoda. Sandra Rozo la identificó desde el primer momento, durante los años que pasó recorriendo la comunicación estratégica, los ecosistemas digitales y la industria de los videojuegos: el talento de las mujeres nunca fue el problema. Lo que faltaban eran los espacios y las oportunidades.

CÓMO EMPEZÓ TODO

En 2019, Sandra Rozo trajo la idea a Colombia. No se limitó a replicarla: la adaptó a las necesidades del entorno local y organizó el primer foro del país dedicado a visibilizar a las mujeres que trabajaban en tecnología y videojuegos. Fue, en ese momento, un encuentro nacional con un propósito concreto: sacar a la luz un talento que ya existía, pero al que pocas veces se le daba visibilidad.

Todo cambió con la pandemia. El aislamiento reveló una necesidad que hasta entonces no era tan evidente: conectar con mujeres de otros países de la región, entender qué desafíos enfrentaba cada una y construir, por primera vez, una conversación compartida más allá de las fronteras colombianas. Así nació el Foro Womenize Latam, con el respaldo de organizaciones de videojuegos, universidades y empresas de tecnología. La primera edición se realizó en línea en 2020, y el formato se repitió durante los tres años siguientes.

Para 2023 era evidente que el foro había dejado de ser solo un foro: se había convertido en una comunidad latinoamericana con vida propia. Ese año se tomó la decisión de dar el siguiente paso y organizar el primer encuentro latinoamericano presencial de la región, en Barranquilla, Colombia. Fue entonces cuando Alejandra Godoy, quien ya hacía parte de la historia de Womenize, asumió un papel de mayor liderazgo y comenzó a aportar al proyecto una mirada que ampliaría su manera de entender el crecimiento.

LÍNEA DE TIEMPO



2015 -

Nace en Berlín, en el marco de Games week, para unir a las mujeres del videojuego y la tecnología.



2019 -

Sandra Rozo lo trae a Colombia, lo adapta al entorno local y realiza el primer foro del país.



2020 - 2022 -

Nace el Foro Womenize Latam, en línea, con apoyo de organizaciones de videojuegos, universidades y empresas de tecnología.



2023 -

El foro se reconoce como comunidad latinoamericana; primer encuentro presencial de la región. Alejandra Godoy asume el liderazgo creativo.



HOY

Womenize es una fundación con un ecosistema propio y presencia en varios países de la región.

Sandra Rozo: *convertir la visión en movimiento*

Hoy, como CEO y fundadora de Womenize Latam, Sandra dirige algo más ambicioso que un calendario de eventos o un grupo de networking. Su visión conecta talento, conocimiento y oportunidades reales para que las mujeres asuman un papel activo en las industrias que están escribiendo el futuro: la tecnología, los videojuegos, los ecosistemas digitales y por supuesto la educación Steam.

“*No se trata solo de abrir espacios para las mujeres. Se trata de construir los lugares donde podamos crear el futuro.*”

Su métrica lo confirma. Sandra no mide a Womenize Latam por el número de asistentes a un evento ni por cuántas integrantes tiene una comunidad. Lo mide por lo que ocurre después: las conexiones que se concretan, las oportunidades que aparecen, las mujeres que deciden dar un paso más activo en su industria una vez que entran en contacto con el ecosistema y el impacto de tenemos en las nuevas generaciones.

“*He aprendido que abrir una puerta tiene sentido cuando dejamos el camino abierto para las que vienen detrás.*”



Alejandra Godoy: *conectar mundos para crear nuevas posibilidades*

Sandra aporta la mirada tecnológica, Alejandra Godoy aporta la creatividad. Su trayectoria es la prueba de algo que Womenize Latam convirtió en principio fundacional desde que ella se sumó al liderazgo en 2023: ninguna disciplina crece aislada.

Como cofundadora y responsable de la expansión internacional, Alejandra ha sido quien ha empujado la pregunta que define el momento actual de Womenize: ¿por qué detenerse en una geografía, si existen latinas en diferentes partes del mundo? Bajo su liderazgo, el movimiento entendió que Latinoamérica era el punto de partida, no el límite.

“*Las grandes transformaciones comienzan cuando nos atrevemos a conectar mundos que antes parecían separados.*”

Su visión proyecta a Womenize Latam hacia una conversación global, donde las mujeres latinoamericanas no solo participan, sino que llevan sus experiencias y su conocimiento a nuevos escenarios.

“*Creo en un futuro donde el liderazgo de las mujeres no se mida por cuántas llegan a la cima, sino por cuántas, al llegar, tienden la mano para construir el camino de las que vienen detrás.*”



LAS MUJERES DETRÁS DEL ECOSISTEMA

El futuro también se construye en comunidad.

El siguiente capítulo de Womenize Latam se escribe en plural. Detrás de este ecosistema hay mujeres que, desde distintos países, disciplinas y perspectivas, aportan su talento, visión y propósito para convertir una idea en un movimiento que trasciende fronteras.

Junto a sus fundadoras, conforman el núcleo estratégico que impulsa, conecta y fortalece una comunidad construida sobre una convicción compartida: **el futuro no se transforma en solitario, se construye colectivamente.**

NÚCLEO ESTRATÉGICO



ESTADOS UNIDOS

YISELL HERNÁNDEZ

*Directora de Estrategia y Marketing · Miami
-Estados Unidos*

Estratega de marca y consultora creativa con más de dos décadas de experiencia en tecnología, comercio electrónico, retail y distribución. Su visión multidisciplinaria combina análisis, estrategia, automatización y construcción de narrativas auténticas para generar crecimiento sostenible.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize representa la oportunidad de construir puentes para el talento femenino y crear estructuras que permitan a más mujeres crecer de manera colaborativa en tecnología, industrias creativas y liderazgo.

“El liderazgo más poderoso nace cuando dejamos el ruido atrás y conectamos con nuestra esencia más auténtica.”



MÉXICO

MARÍA ANTONIETA “TONI” VILLA

Directora de Estrategia de Comunicación · México

Especialista en comunicación con propósito, branding y construcción de comunidades. Con más de cuatro décadas de experiencia, ha acompañado organizaciones nacionales e internacionales en procesos de posicionamiento, transformación y comunicación estratégica.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize es acción. Es asumir el compromiso de visibilizar el papel de las mujeres en la nueva economía digital y construir espacios donde el talento femenino, la tecnología y la visión de negocios puedan encontrarse.

“Mujeres y hombres somos un concierto de voluntades que construyen el futuro estando conscientes en el presente.”





XIMENA DUQUE

Directora Capítulo Tecnología · Colombia

Economista y líder en economía digital y política tecnológica. Desde su trabajo en la industria de software impulsa la articulación entre empresas, gobierno y ecosistemas de innovación, convencida del potencial de América Latina como protagonista de la economía digital.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize es inspirar y convertir el ejemplo en acciones que permitan a más mujeres encontrar bienestar y una senda profesional a través de la tecnología. Es sumar empresas, academia y comunidades alrededor de un propósito común.

“ *Lideramos con el ejemplo y somos más fuertes cuando colaboramos y nos acompañamos como mujeres.* ”

COLOMBIA



GLORIA ARANGO

Directora Capítulo Tecnología Región Caribe · Colombia

Doctora en Administración e Ingeniera Industrial, con más de veinte años de experiencia en innovación, emprendimiento tecnológico y transformación institucional. Su trabajo conecta conocimiento, territorio y tecnología para generar impacto sostenible.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize significa contribuir a una comunidad donde las mujeres no solo participen en la transformación tecnológica, sino que también lideren y decidan hacia dónde debe avanzar.

“ *Las mujeres que lideran el futuro no solo acceden al conocimiento y la tecnología: los convierten en decisiones, acción y transformación.* ”

COLOMBIA



NORA DEL CARMEN ARANGO

Directora Capítulo Docentes STEAM · Colombia

Directora Capítulo Docentes STEAM · Colombia. Investigadora, docente y gestora de innovación, enfocada en conectar academia, empresa y Estado. Su trabajo busca transformar la educación en una herramienta para ampliar el acceso de niñas y mujeres a la ciencia, la tecnología y la innovación.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize representa la unión entre investigación y acción. La oportunidad de fortalecer a las educadoras como agentes de cambio y construir puentes que multipliquen oportunidades para nuevas generaciones.

“ *La innovación se sostiene cuando la academia, la empresa y la educación caminan juntas.* ”

COLOMBIA



PAOLA ISABEL ALCÁZAR

Directora Región Caribe · Capítulo Docentes STEAM · Colombia

Doctora en Psicología, investigadora y líder académica con una amplia trayectoria conectando educación, inclusión, innovación y transformación territorial. Su trabajo se centra en generar alianzas que fortalezcan capacidades y creen oportunidades sostenibles.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize es una oportunidad para fortalecer una red de mujeres que transforman la educación desde el conocimiento, la innovación y la tecnología, conectando talento y generando nuevas posibilidades para la región.

“ *Cuando una mujer reconoce el poder de sus talentos, no solo cambia su historia: abre caminos para que otras también puedan transformar el mundo.* ”

COLOMBIA



ALEJANDRA ÁLVAREZ RESTREPO

Directora Nacional de Industrias Creativas · Colombia

Estratega y gestora creativa con experiencia internacional en comunicación, diseño, negocios, tecnología y educación. Su visión integra creatividad, innovación y estrategia para transformar organizaciones y construir nuevas oportunidades.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize significa convertir la experiencia individual en capacidad colectiva. Es conectar, visibilizar y potenciar a mujeres que crean y transforman desde el diseño, el arte, la tecnología y la economía creativa.

“ *Crear es imaginar el futuro que aún no existe; liderar es atreverse a diseñarlo y hacerlo posible.* ”

COLOMBIA



LORENA NOBILE GANOZA

Directora de Industrias Creativas · Perú

Cofundadora de proyectos vinculados con videojuegos, cultura digital e impacto social. Su trayectoria combina creatividad, tecnología y entretenimiento para desarrollar experiencias que generan conversación y transformación.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize es un espacio para impulsar crecimiento, aprendizaje, inspiración y unión entre mujeres de las industrias creativas, conectando el talento de Perú con una comunidad latinoamericana más amplia.

“ *Tú lo puedes todo. Cree en tu enorme potencial: cada logro fortalece no solo tu realidad, sino también la de quienes te rodean.* ”

PERÚ

“ *Womenize Latam no pertenece a una sola mujer, a un país o a una industria. Es un ecosistema construido por mujeres que decidieron dejar de esperar su lugar en el futuro para empezar a crearlo juntas.* ”



MÉXICO

DRA. BLANCA ESTELA LÓPEZ*Directora de Industrias Creativas · México*

Investigadora, académica y especialista en diseño, comunicación, videojuegos y humanidades digitales. Su trabajo explora la relación entre juego, cultura, tecnología y educación, formando nuevas generaciones de profesionales creativos.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize es una comunidad que permite reconocer a las mujeres como agentes de cambio e innovación y acercar a nuevas generaciones referentes positivos dentro de la tecnología y los videojuegos.

“ La formación constante, el trabajo en equipo y una mirada empática pueden transformar la manera en que construimos el futuro.



MÉXICO

CHRISTIAN BEJARANO*Directora de Industrias Creativas – Videojuegos · México*

Profesional de marketing y producción con experiencia en entretenimiento, gaming, cultura digital y construcción de comunidades. Su trabajo conecta creatividad, audiencias y proyectos para generar nuevas oportunidades en el ecosistema latinoamericano.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize es una comunidad que no solo reconoce el talento de las mujeres, sino que crea espacios reales para construir, colaborar y transformar las industrias creativas.

“ Que nunca nos falten ideas, ni mujeres con quienes compartirlas.



CHILE

SOFÍA FRAILE*Directora Capítulo Industrias Creativas · Chile*

Productora de videojuegos, gestora de proyectos y especialista en analítica de datos. Su trayectoria cruza tecnología, entretenimiento, música y cultura, combinando rigor técnico con sensibilidad artística.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize es una red fundamental para movilizar, conectar y visibilizar a las mujeres en el corazón de las industrias tecnológicas y creativas de Latinoamérica.

“ El liderazgo del futuro se construye conectando la empatía con la visión estratégica para transformar realidades.



PARAGUAY

MARÍA ESTHER CABRAL TORRES*Directora Womenize Latam · Paraguay*

Especialista en educación, e-learning y tecnologías emergentes, con tres décadas de trayectoria docente. Ha acompañado procesos de transformación digital educativa y trabaja activamente para fortalecer las competencias digitales de mujeres y comunidades.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize significa poner la experiencia al servicio de otras mujeres, abriendo espacios para visibilizarse, crecer, aprender y construir nuevas oportunidades a través de la educación y la tecnología.

“ La innovación tiene más sentido cuando construye puentes para que más mujeres lleguen lejos.



ARGENTINA

JULIETA LOMBARDELLI*Directora de Industrias Creativas · Argentina*

Diseñadora, docente, investigadora y gestora educativa. Su trayectoria conecta videojuegos, tecnología, arte, educación e innovación, con especial interés en crear experiencias que transformen la forma en que aprendemos y nos relacionamos.

¿Qué significa Womenize para ella?

Womenize es una red latinoamericana capaz de transformar oportunidades individuales en posibilidades colectivas, acercando a más mujeres y niñas a la tecnología desde la curiosidad, la creatividad y el hacer.

“ Cada mujer que se anima a crear abre camino para muchas otras.

Inteligencia artificial, automatización, nuevas economías, educación, creatividad: hablar del futuro se ha vuelto una constante en cualquier conversación sobre las industrias que están cambiando el mundo. Pero detrás de esa conversación hay una pregunta que rara vez ocupa el centro **¿quién lo está construyendo?** y de ella depende qué problemas se resuelven, qué historias se cuentan y qué oportunidades existirán para las próximas generaciones. Womenize Latam no surgió para esperar esa respuesta, sino para ayudar a construirla.

El cambio más profundo no ocurre cuando una mujer entra a una industria, alcanza un cargo o rompe una barrera, sino cuando entiende que su presencia también puede abrirles camino a otras. Por eso Womenize Latam, entra ahora en una nueva etapa: la de consolidar una estructura capaz de transformar conversaciones en programas, conexiones en oportunidades e inspiración en impacto real.

El camino apenas comienza: de un foro a una comunidad, y de una comunidad a una fundación con ecosistema propio, Womenize Latam todavía no representa un destino, sino una construcción en movimiento. Sandra Rozo y Alejandra Godoy, madre e hija, abrieron el primer foro; hoy, esa visión inicial se multiplica a través de las voces de directoras de los capítulos, embajadoras, mentoras y mujeres que, desde distintos lugares de la región, han decidido sumar su talento a una causa común.

EL FUTURO NO ESTÁ ESPERANDO

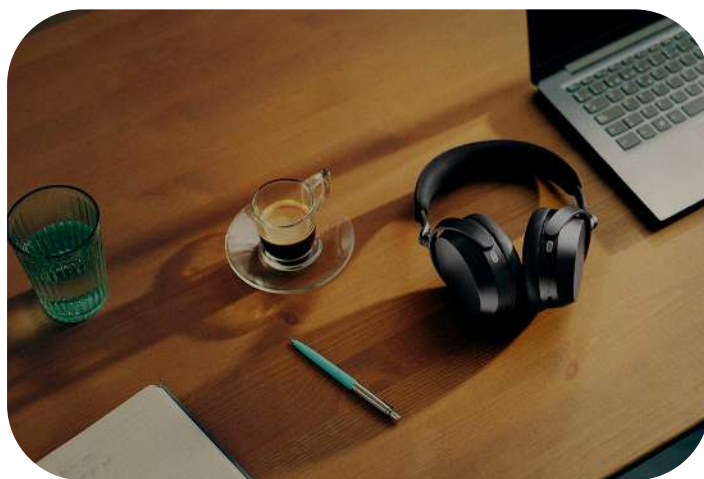
La leyenda continúa

MOMENTUM 5 Wireless

Siente toda la emoción de tu música como si estuvieras en el escenario: el sonido es equilibrado, pero rico y vivo a cualquier volumen, alto o bajo. Nuestro sistema de cancelación de ruido es completamente nuevo y, es el mejor de todos los tiempos. Una batería que dura días y días. Son 80 años de experiencia en audio, Sennheiser brillando en todo, desde la música hasta los videojuegos. Pero las impresionantes características no son lo que hace tan especiales a estos audífonos.

La nueva ANC utiliza el doble de micrófonos (8), para una cancelación de ruido tres veces mejor que la generación anterior. La batería reemplazable entrega hasta 57 horas de reproducción con ANC activa. También tienes llamadas claras, modo gaming y Bluetooth 6.0, pero lo que define al MOMENTUM 5 Wireless son la emoción y tu música.

MOMENTUM 5 Wireless utiliza códecs avanzados, incluyendo aptX Lossless. Pero el driver inspirado en la serie HD-600 es en donde ocurre la magia. Disfrutarás del detalle del transductor de alta gama meticulosamente afinado para todo, desde la intimidad de las voces hasta las bandas sonoras cinematográficas. Los instrumentos parecen estar ahí, tocando solo para ti.



“Instrumentos que se sienten reales.
Voces que te llegan al alma.”



- Transductor (42 mm) dinámico de alta fidelidad inspirado en la serie HD-600.



- ANC híbrida adaptable hasta 3 veces más poderosa gracias a los 8-mics.



- Modo Gaming* y Transparencia Natural.



- Batería reemplazable que ofrece en una carga hasta 57 horas de reproducción con ANC activa.



- Llamadas claras con mics beamforming y Detección de Voz Propia.



- Bluetooth 6.0*, Auracast* y low-latency audio*



- AAC, aptX Adaptive y aptX Lossless*



- Supresión automática del ruido del viento.



- Audio inmersivo espacial Dolby Atmos con seguimiento de movimiento de cabeza.

Nadar contra la corriente, *un primer paso hacia la inclusión*

Por: **Lena Tatiana Acost Romero**

Abogada, Experta en DEI y Sostenibilidad.

“ *El cambio cultural que implica incorporar dinámicas inclusivas dentro del ADN de las organizaciones no es posible sin desafiar lo que hoy “funciona”* ”

Cuando hablamos de la participación de mujeres en juntas directivas en el último decenio, resulta imposible desconocer los avances que se han logrado con el compromiso del sector empresarial.

Cuando hablamos de la participación de mujeres en juntas directivas en el último decenio, resulta imposible desconocer los avances que se han logrado con el compromiso del sector empresarial. El reporte con datos del año 2025 de Morgan Stanley Capital International (MSCI, 2026) señaló que, a nivel mundial, las mujeres ocupan el 28,3% de los puestos en las juntas directivas de las medianas y grandes empresas y que el 48,7% de estas empresas



alcanzó al menos el 30% de representación femenina en octubre de 2025. Sin embargo, a medida que estos procesos se consolidan, las tendencias futuras pueden estar menos vinculadas al cumplimiento de objetivos y más asociadas a las estructuras de gobernanza que implican, entre otras, lograr una mayor participación de las mujeres en puestos de alta dirección dentro de las organizaciones, cuyo crecimiento se ha mantenido desigual.

En el caso colombiano, de acuerdo con el análisis realizado por el Centro de Estudios en Gobierno Corporativo (CEGC) del Cesa, la participación de mujeres en juntas directivas de 128 empresas emisoras de valores en el país alcanzó el 27,4% en 2026, lo que en cifras absolutas representa 234 mujeres y corresponde a un aumento del 1,8% respecto al 2025. Además, indicó que el 39,06% de estas empresas cuenta con juntas directivas conformadas con un 30% o más de mujeres. Este panorama augura una gran posibilidad de lograr el objetivo de participación del 30% antes de que culmine esta década.

En contraste, el análisis en comentario también refiere que del total de emisores de valores del país en 2025, solo 17 (13,2%) tenían a una mujer como CEO; el resto eran lideradas por hombres. Pese a que se renovaron 18 de estos cargos, no hubo aumento en la participación de mujeres en estas posiciones.

Ahora bien, esta realidad está lejos de ser la misma para todas las mujeres que habitan en Colombia. En el caso de las mujeres afrodescendientes e indígenas la situación es completamente distinta, ya que su participación en estos escenarios de liderazgo es prácticamente inexistente. Encontramos casos excepcionales como el de Sandra Hinestroza, directora general de Hewlett Packard (HP) Colombia, o Angélica Mayolo, exministra de Cultura y miembro de la junta directiva de El País, que celebramos por las puertas que se abren en favor de las mujeres bajo una perspectiva interseccional, pero que a su vez nos alertan acerca de la importancia de que las empresas comiencen a tomar decisiones intencionadas alrededor de la inclusión de estas poblaciones subrepresentadas dentro de sus instancias decisorias, en atención al efecto positivo que su participación puede generar en la rentabilidad empresarial, en una mejor comprensión del entorno del negocio y en mayores niveles de innovación corporativa.

La cultura predominante en nuestro país sigue soportándose en roles tradicionales, estereotipos de género y creencias que legitiman el clasismo y el racismo, entre otros imaginarios que afectan de manera directa la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, así como el desarrollo de su vida en sociedad. La expectativa de la sostenibilidad como el camino que facilitaría el cierre de brechas para el acceso equitativo de oportunidades en sociedades desiguales cada vez se va diluyendo más en lo narrativo, en aquello que el papel puede soportar, olvidando la realidad como espacio esencial donde estamos llamados a aportar desde los hechos, así en muchos casos nos confronte con nuestros propios sesgos.



Las mujeres afrodescendientes e indígenas representan aproximadamente el 9% y 4% respectivamente del total de mujeres en el país. Históricamente, las brechas han sido profundas: para 2021, el porcentaje de población no étnica con niveles educativos universitarios o superiores superaba al de la población indígena en un 17,3% y al de la población afrodescendiente en un 8,3%. Al enfocar este contraste exclusivamente en las mujeres, el informe sobre "Mercado Laboral de los Grupos Étnico-Raciales" del DANE y la Universidad del Valle (2023) ubicó a las mujeres indígenas en los menores niveles educativos y a las afrodescendientes en una situación intermedia. Esta tendencia de exclusión se mantiene en los datos más recientes; según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida -ECV- (2024), solo un 26% de las mujeres afrodescendientes logra acceder a la educación superior. Estas brechas en educación, sin lugar a dudas, han tenido efectos en el mercado laboral debido a las condiciones exigidas dentro de los procesos meritocráticos, lo que dificulta la posibilidad real de estas poblaciones para lograr una movilidad social ascendente y las concentra en mayor medida alrededor de empleos precarios e informales.

Actualmente, con la evolución y disponibilidad de la inteligencia artificial (IA), se prevé un aceleramiento en la transformación del empleo en Colombia. Un informe reciente de Asocapitales señala que 3.27 millones de trabajadores desempeñan ocupaciones con alta exposición y baja complementariedad frente a la IA. Las mujeres, y en especial las étnicas, vuelven a estar en un espacio de vulnerabilidad si no se adelantan acciones contundente entre el sector público, la academia, el sector social y el empresarial, encaminadas a consolidar procesos de reconversión, actualización e inclusión laboral que promuevan el desarrollo de las competencias digitales requeridas por el mercado.

Ante los desafíos aquí planteados, el ecosistema empresarial colombiano cuenta con aliados. Por un lado, el Programa de Liderazgo de Mujeres en Juntas Directivas del CEGC del Cesa, que desde 2018 viene fortaleciendo capacidades en liderazgo femenino y gobierno corporativo para reducir la brecha de participación de las mujeres en posiciones de dirección. Esta iniciativa ha hecho un gran esfuerzo por consolidar una red de mujeres diversas que se encuentran en constante preparación para asumir los retos de la era moderna y logra hacerlas visibles a través del banco de hojas de vida, una fuente de consulta apropiada para las empresas. Por otro lado, la fundación Manos Visibles, cuyo trabajo está orientado a reducir las desigualdades educativas, tecnológicas y culturales con una perspectiva étnica y territorial. En tecnología, su modelo de intervención se ha concentrado en el Pacífico colombiano, buscando generar ecosistemas de innovación a través del desarrollo de liderazgos de vanguardia y facilitando el acceso a la formación en robótica, domótica y programación, así como en habilidades STEAM con apoyo de la academia.

El cambio cultural que implica incorporar dinámicas inclusivas dentro del ADN de las organizaciones no es posible sin desafiar lo que hoy "funciona"; es una provocación a nadar contra la corriente, pero con el firme convencimiento de que con ello no solo se mejoraran los resultados financieros de las empresas, sino que seremos parte de la construcción de una sociedad más justa y, por tanto, más preparada para ser el receptáculo de nuevos desarrollos.

Tú ya eres *suficiente*

El Premio Heroínas Womenize Latam no sale a descubrir a nadie. Sale a ponerle nombre, rostro y micrófono a un liderazgo femenino que la región ya tiene — y que todavía no se ha contado en voz alta.

“*Detrás de cada Heroína hay una historia que inspira y abre caminos para las que vienen detrás.*”

Si eres de esas mujeres que han abierto puertas para que otras entren detrás. Si construiste tu posición a fuerza de trabajo, formación y empuje, y cada día te exiges ser un poco mejor. Y si, aun con todo eso, sigues sintiendo que algo falta —la respuesta no es un logro más. Es que tú ya eres suficiente. Lo único que falta es que se sepa.

EL RECONOCIMIENTO QUE FALTABA

América Latina tiene millones de mujeres liderando compañías, fundando startups, enseñando ciencia y tecnología, y sosteniendo comunidades enteras dentro de industrias que apenas empiezan a mirarlas de frente. Lo que no siempre ha tenido es el espacio para contarlo. Las brechas de participación y liderazgo en tecnología e innovación no se cierran solas: se cierran cuando hay referentes visibles, historias que inspiran y una comunidad dispuesta a nombrar el mérito donde ya existe.

Ahí nace el Premio Heroínas Womenize Latam: una iniciativa de la Fundación Womenize Latam que reconoce a las mujeres y organizaciones que están transformando la región a través de la tecnología, la innovación, el emprendimiento, la educación STEAM y la industria de los videojuegos. Más que una premiación, es un movimiento que visibiliza referentes e inspira a las generaciones que vienen detrás.

No se trata solo de premiar logros. Se trata de visibilizar trayectorias, abrir conversaciones necesarias y multiplicar el impacto de mujeres que ya están abriendo camino para otras. No es solo un reconocimiento: es visibilizar su impacto y multiplicar su legado.





CINCO CATEGORÍAS, UN MISMO PROPÓSITO

Cinco categorías, cinco Heroínas del Año y veinticinco mujeres destacadas en nuestro Top 5. En total, treinta referentes que, desde

distintos frentes, están demostrando que el liderazgo femenino ya está transformando el presente.



HEROÍNA CORPORATIVA / C-LEVEL

Liderazgo estratégico, transformación digital y cultura inclusiva



HEROÍNA INDUSTRIAS CREATIVAS - GAMING

Innovación, comunidad y visibilidad femenina en gaming LATAM.



HEROÍNA EMPRENDIMIENTO TECNOLÓGICO

Fundadoras con soluciones tech: innovación, escalabilidad, impacto.



HEROÍNA DOCENTE STEAM

Educadoras que forman con enfoque STEAM.



EMPRESA LÍDER EN EQUIDAD DE GÉNERO

Implementación de políticas medibles, indicadores y programas de desarrollo femenino.

LO QUE YA LOGRAMOS

Cinco categorías, cinco Heroínas del Año y veinticinco mujeres destacadas en nuestro Top 5. En total, treinta referentes que, desde distintos frentes, están demostrando que el liderazgo femenino ya está transformando el presente.

La primera edición ya demostró el poder de nuestra comunidad. Ahora queremos ir aún más lejos: más historias, más países, más impacto, más mujeres reconocidas.



800+

**mujeres inscritas
en 2025**



11

**países
participantes**



56

**finalistas
en total**



3

**ganadoras
celebradas**



Miles

**de historias
que inspiran**

Colombia se llevó la categoría de Emprendimiento Tecnológico y también la Corporativa / C-Level; Argentina, la de Industrias Creativas

y Videojuegos; México, la de Docente STEAM. Detrás de cada país ganador hay una mujer con nombre propio:

NUESTRAS GANADORAS 2025



BLANCA LÓPEZ

Heroína Docente Steam · México



LORRAINE SANDOVAL

Heroína Emprendimiento Tecnológico · Colombia



VERÓNICA ZAMMITTO

Heroína Videojuegos · Argentina

INSCRÍBETE: NO NECESITAS QUE NADIE TE DESCUBRA PRIMERO

Si llegaste hasta aquí preguntándote si esto es para ti, la respuesta es sí. No necesitas ser nominada por alguien más: puedes inscribirte tú misma en la 2ª edición del Premio Heroínas Womenize Latam 2025. También puedes nominar a otra mujer que admires, esa colega, mentora, jefa o amiga que abrió camino sin pedir aplausos.

Escanea el código o entra directamente a womenizelatam.com/ Premioherominas lee las bases y postularse. Inscripciones abiertas desde el 3 de septiembre hasta el 30 de noviembre del 2026.

Juntas estamos construyendo una región más justa, diversa y llena de oportunidades para todas.

Toda heroína tiene una historia que merece ser reconocida.

“ Sé la heroína de tu vida, y forma parte del ecosistema ”



Tus datos, bajo tu control. Siempre. **Zoho.**

Software de clase mundial
para negocios latinoamericanos.

Comienza desde

\$9 USD por usuario/
mes

zoho.com



Z O H O

Las mujeres ya están en el gaming.

¿Ahora qué hacemos con ellas?

Dejamos de preguntarnos cómo hacerlas entrar. La pregunta que la industria todavía no responde es qué hace con las que ya están dentro.

Por: Christian Bejarano



Durante años nos preguntamos cómo lograr que más mujeres entraran al mundo de los videojuegos. La respuesta, a estas alturas, debería ser obvia: ya estaban aquí. Un nuevo estudio de Mujeres en VG, realizado junto a Latinx in Gaming y organizaciones regionales, encuestó a 3.713 mujeres en 12 países de Latinoamérica y confirma lo que la industria se resiste a asumir: ellas no son una tendencia emergente, son una base consolidada del negocio. El 32% ya trabaja o busca trabajo en el sector gamer y un 34% crea contenido de forma activa. El problema ya no es cómo hacerlas entrar. Es qué hace el ecosistema con las que ya están dentro.

Basta con observar cómo se concede la

identidad "gamer" para entender el problema. A los hombres se les otorga de forma automática. A las mujeres se les exige un examen: ¿qué juegas?, ¿en qué rango estás?, ¿no estás aquí por tu novio? La pregunta parece pequeña, pero revela quién tiene el poder de decidir quién pertenece. Una investigación académica de 2025 sobre trayectorias de gamers en Latinoamérica, con 1.280 respuestas, encontró que las mujeres hacen un uso especialmente relevante del smartphone, mientras los hombres se inclinan más hacia consolas e interacción online. Durante años construimos una imagen única del "gamer real" consola, PC, headset, sesiones maratónicas, y confundimos una forma particular de jugar con la única forma válida de serlo.

“Una fotografía de cinco mujeres en un panel no cambia una estructura si ninguna de ellas está sentada en la mesa donde se decide el presupuesto.”

Los números confirman la magnitud de esa contradicción. Según Newzoo, la consultora de inteligencia de mercado que la propia industria gamer usa como referencia global, el 45% de quienes juegan videojuegos en el mundo son mujeres, pero solo el 36% se identifica como “gamer”. El nuevo estudio de Mujeres en VG suma el dato más incómodo de todos: 73% de las encuestadas reportó haber presenciado o sufrido acoso o discriminación en entornos gamer. Ahí está la barrera real. No es entrar a Twitch, Discord o una comunidad de esports. Es cuánto hay que soportar para quedarse. Una streamer cuestionada por cómo se viste. Una caster que recibe comentarios sobre su cuerpo en lugar de su análisis. Una desarrolladora cuya autoridad técnica se pone en duda de una forma que jamás enfrentan sus compañeros.

La industria aprendió rápido a incluir mujeres en su lenguaje de marketing: campañas, paneles, días internacionales, mentorías. Todo eso puede ser valioso, pero se queda en la superficie si no va acompañado de decisión real. Esto también ocurre detrás de pantalla: el informe State of the Game Industry 2025 de la Game Developers Conference, el estudio anual más citado por la propia industria del desarrollo confirmó que las mujeres y personas no binarias ya suman 32% de la fuerza de desarrollo encuestada, frente a 24% en 2022; los hombres bajaron a 66%, desde 75% en 2020. En Latinoamérica, UNESCO reportó cifras nacionales aún más bajas: 13% en Argentina, 20% en Chile. Quién hace los juegos también decide qué historias se cuentan y para quién se diseña.

Ante ese vacío han surgido colectivos propios. FemDevs Perú trabaja desde 2018 con talleres y game jams; Women Game Jam construye espacios de formación y networking para mujeres cis, trans y personas no binarias en desarrollo. Son un ejemplo poderoso de comunidad, pero sostener eternamente lo que la industria no supo construir no debería ser tarea de las mujeres.

La pregunta que debería hacerse cualquier empresa gamer ya no es cuántas mujeres aparecieron en su última campaña, sino cuántas permanecieron, cuántas fueron promovidas, cuántas están tomando decisiones, cuántas reciben inversión. Y la más incómoda: ¿qué estamos haciendo para que quieran quedarse? Eso incluye moderación y mecanismos de denuncia como infraestructura básica, no como función secundaria. En 2025, el sistema interamericano presentó una Ley Modelo para abordar la violencia digital, acoso,

doxxing, difusión no consentida de contenido íntimo, con responsabilidades explícitas para las plataformas. El gaming no puede vivir separado de esa conversación.

La siguiente etapa no debería llamarse “incluir mujeres”: esa frase asume que alguien más decide quién entra. La conversación real es sobre redistribución de oportunidades, visibilidad, recursos, poder y dinero. Una industria con una audiencia femenina de esta magnitud que sigue diseñando desde una mirada limitada está dejando talento, y negocio sobre la mesa.

Las mujeres ya están aquí. Ahora le toca al gaming demostrar que sabe hacerles espacio. Una industria no demuestra que cambió cuando logra que más mujeres entren. Lo demuestra cuando ya no resulta extraordinario encontrarlas ahí.



3.713

mujeres en 12 países de Latinoamérica fueron encuestadas por Mujeres en VG junto a Latinx in Gaming y organizaciones regionales.



45%

de quienes juegan videojuegos en el mundo son mujeres.

solo

36%

se identifica como “gamer”.



73%

de las encuestadas reportó haber presenciado o sufrido acoso o discriminación en entornos gamer.



Mujeres en la fuerza de desarrollo:

32%

en 2025

13%

 Argentina

20%

 Chile

El manifiesto que Colombia no puede seguir *aplazando*

La historia detrás del documento que el sector tecnológico colombiano lleva al próximo Gobierno

Hay documentos que nacen de un impulso y documentos que se van puliendo con el tiempo. *El Manifiesto y Agenda de Género y Tecnología ante el Gobierno Nacional de Colombia 2026–2030* pertenece a la segunda categoría. Durante tres años, CINTEL ha sido el hilo conductor que ha ido tejiendo este texto junto a instituciones y comunidades de mujeres del sector digital, en un ejercicio paciente de escritura colectiva que esta temporada dio un salto decisivo.

Este año, Womenize Latam lideró junto a Mujeres TIC la construcción de una agenda de género que se llevó como hoja de ruta a los precandidatos presidenciales del país. La pregunta era simple y urgente: **¿qué le va a pedir el sector tecnológico femenino al próximo gobierno?** La respuesta, tras meses de trabajo, se decidió fusionar con el manifiesto que CINTEL venía articulando, sumando a otras comunidades para revisarlo y enriquecerlo. El resultado, manifiesto y agenda ya integrados en un solo documento, se presenta en el marco de ANDICOM, el escenario donde la industria tecnológica colombiana se mira al espejo cada año.



“ *Llevamos años trabajando sin esperar la convocatoria del Estado. Hoy decidimos dar el paso y buscarlo nosotras.* ”

EQUIDAD DE GÉNERO EN STEAM: DE CAUSA SOCIAL A COMPETITIVIDAD NACIONAL



Cerrar la brecha laboral de género podría elevar el PIB colombiano entre

10% y 80%

Fuente: Banco de la República



Al ritmo actual, la paridad global tomará

134 años

Fuente: Foro Económico Mundial



La equidad de género en STEAM: de causa social a asunto de competitividad nacional.

LAS CIFRAS QUE SOSTIENEN EL LLAMADO

El texto no apela a la emoción sin respaldo: la sostiene con datos. En Colombia, de cada 100 hombres graduados en carreras STEM, solo 22 son mujeres. La participación femenina en desarrollo de software apenas llega al 25%, y en TI, al 15%. Por cada mujer que emprende en el sector, seis hombres ya lo hicieron antes. Y en los cargos directivos de tecnología, la brecha de talento especializado supera las 85.000 personas. El Foro Económico Mundial calcula que, al ritmo actual, la paridad global tomará 134 años; el Banco de la República estima que cerrar la brecha laboral de género podría elevar el PIB colombiano entre un 10% y un 80%. Son números que convierten la equidad de género en STEAM de causa social a asunto de competitividad nacional.

TRES EJES, UNA SOLA CADENA

La agenda organiza sus demandas en tres ejes que se leen como una secuencia lógica. El primero, **Datos y Tecnología sin Sesgos**, exige un Sistema Nacional de Información de Género en el sector TI: sin cifras oficiales y regionalizadas, argumenta el documento, no hay política pública posible, y sin datos representativos, la inteligencia artificial que se está construyendo en la región, incluido el modelo latinoamericano LatamGPT, hereda y amplifica las desigualdades. El segundo eje, **Certificación en Equidad**, propone hacer obligatorio el Sello Equipares en las entidades gubernamentales, sumándole tres dimensiones nuevas a las ocho ya existentes. El tercero, **Liderazgo Femenino en STEM**, plantea un Banco Nacional de Talento Femenino y metas progresivas de representación en cargos TIC del Estado: 35% en 2027, 45% en 2029 y paridad plena en 2030.

DIEZ COMPROMISOS, CIEN DÍAS

De ahí se desprenden diez compromisos concretos que las organizaciones firmantes piden incluir en el programa de gobierno y en los primeros cien días de la próxima administración: desde crear el sistema nacional de datos de género en TI y hacer vinculante la Guía de Buenas Prácticas del DNP contra sesgos en IA, hasta actualizar los perfiles de cargo tecnológico del Estado y financiar, ya en 2026, el diseño metodológico del sello de equidad. No son peticiones abstractas: cada una llega con responsable institucional sugerido, plazo y forma de medición.

“Y la expresión colectiva de las firmantes es: *“Llevamos años trabajando sin esperar la convocatoria del Estado. Hoy decidimos dar el paso y buscarlo nosotras.” El próximo gobierno tiene, literalmente, la hoja de ruta sobre la mesa. Lo que sigue es decisión política.*

Este documento será firmado por CINTEL, MinTIC, Womenize Latam, Mujeres TIC, Interconectadas, Geek Girls Latam, Fundación Sandbox, Fundación Karisma y Women IT, entre otras organizaciones que se han ido sumando.



LAS CIFRAS QUE NO PODEMOS IGNORAR



22
de cada 100

Hombres graduados en carreras STEM, solo 22 son mujeres.



25%

De participación femenina en desarrollo de software.



15%

De participación femenina en TI.



6:1

Por cada mujer que emprende en el sector, seis hombres ya lo hicieron antes.



85.000

Personas es la brecha de talento especializado en cargos directivos de tecnología.

METAS DE REPRESENTACIÓN EN CARGOS TIC DEL ESTADO



35%
en 2027

45%
en 2029

100%
en 2030

¿Cómo vivir bien en un mundo que nunca se *desconecta*?

Por: **Lina Morales Mora** / Directora Ejecutiva, HealthTéch Colombia

Viví el terremoto de Colombia sola en mi apartamento, lejos de mis hijos. Una alarma en mi celular me avisó 30 segundos antes. Gracias a esa tecnología reaccioné a tiempo, y gracias a ella pude confirmar en minutos que mis hijos estaban bien. La tecnología, ese día, me cuidó.



Dirijo la asociación de salud digital más grande de LATAM. Creo en la tecnología, la defiendo, trabajo todos los días para que salve más vidas. Sin embargo, estamos pagando un precio por no soltarla nunca. Y ese precio tiene nombre. Se llama AGOTAMIENTO.

La hiperconexión se volvió tan normal que ya ni la vemos. Contestamos mensajes en la cama. Revisamos el celular apenas abrimos los ojos. Nos convencimos de que estar siempre disponibles es ser responsables y comprometidas. Y sobre todo nos pasa más a las mujeres, que creemos que tenemos que ser perfectas en todo.

No escribo desde la teoría. Me pasa que confundo el cansancio con compromiso, me cuesta descansar porque siento que es perder el tiempo. Y la salud, que es mi pasión, me enseñó algo que no falla. El cuerpo lleva la cuenta. Todo lo que no atendemos hoy, lo cobra después.

TECNOLOGÍA SÍ, PERO SIN AGOTAMIENTO

La pregunta no es si usamos la tecnología. Es si la usamos nosotras a ella, o ella a nosotras. Y hoy, para la mayoría, la respuesta es incómoda.

La hiperconectividad nos vendió una idea seductora, que estar siempre disponibles nos hace más productivas, más presentes, más valiosas. Pero la realidad es otra. Un cerebro que nunca descansa no rinde más, rinde peor. La atención se fragmenta, la memoria se resiente, la creatividad se apaga. Estar conectadas todo el tiempo no es trabajar más. Es trabajar agotadas.

De ahí al burnout hay un paso corto. El agotamiento laboral ya es reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un fenómeno ligado al trabajo. Aunque yo creo que está más ligado a la hiperconexión que al trabajo como tal. Suele golpear más fuerte a quienes más entregamos, a quienes no sabemos decir que no, a las que sienten que descansar es fallarle a alguien. Si te suena familiar, no estás sola. Es casi un patrón entre las mujeres que lideran.

La salida no es apagar el celular y desaparecer. Es poner límites digitales. Y los límites no llegan solos, se diseñan. Definir una hora en la que dejas de responder mensajes de trabajo. Sacar el teléfono de

la mesa cuando comes. No dormir con la pantalla al lado. Silenciar los grupos que no necesitan tu atención inmediata. Son gestos pequeños que le devuelven al día algo que la hiperconexión nos robó sin avisar, vivir la vida real.

Porque el descanso no es lo que sobra después de cumplir con todo. Es parte de vivir una vida sana, no la recompensa de haber trabajado mucho. Las buenas ideas casi nunca llegan con el celular en la mano, o con una pantalla al frente. Llegan caminando, durmiendo, jugando con los hijos, sin hacer nada. El cerebro necesita pausa para conectar, y una agenda sin espacios en blanco es una agenda que no deja pensar.

Me gusta pensar ahora en cómo tener una productividad saludable. No hacer más, sino hacer lo que importa con la cabeza descansada. Trabajar mejor, no más horas. Medir el valor por lo que aportas, no por lo ocupada que estás ni por lo rápido que contestas.

La tecnología puede ser una aliada extraordinaria. Lo veo todos los días en salud, salvando vidas, acortando distancias, llegando donde antes no llegaba nadie. Pero para que nos sume y no nos consuma, alguien tiene que poner las reglas. Y esa persona eres tú.

“La pregunta no es si usamos la tecnología. Es si la usamos nosotras a ella, o ella a nosotras. Y hoy, para la mayoría, la respuesta es incómoda.”

5 señales que me sirven para saber que es momento de desconectarme, y que comparto acá con ustedes

1. Revisas el celular apenas abres los ojos, antes de saludar a nadie o de hacer algo por ti.
2. Te sientes culpable cuando descansas.
3. Estás cansada aunque hayas dormido.
4. Te cuesta concentrarte en una sola cosa. Saltas entre pantallas sin terminar nada.
5. Ya no te acuerdas cuándo fue la última vez que pasaste un día sin mirar WhatsApp.

DEL MANIFIESTO a la acción

Womenize LATAM y Mujeres TIC presentaron en ANDICOM una agenda colectiva para impulsar la equidad de género en la industria tecnológica.

“Porque los grandes cambios no se construyen en solitario. Se construyen en comunidad, se construyen sumando y convirtiendo las conversaciones en acciones capaces de transformar el futuro.”

En el marco de ANDICOM, Womenize LATAM y Mujeres TIC asumieron conjuntamente la responsabilidad de presentar el trabajo colectivo construido alrededor del Manifiesto de Equidad de Género y la Agenda de Género 2026–2030, una iniciativa que reúne diferentes actores y comunidades comprometidas con avanzar hacia una mayor participación y liderazgo de las mujeres en la industria tecnológica.

El Manifiesto de Equidad de Género es el resultado de un proceso de construcción y articulación que, a lo largo de los últimos tres años, ha reunido a CINTEL, Womenize LATAM, Mujeres TIC, Geek Girls, Interconectadas, Sandbox, Women IT, Women in AI Colombia, entre otras comunidades, alrededor de una visión común que hoy da un nuevo paso hacia la acción.

A esta construcción se sumó la Agenda de Género 2026–2030, desarrollada entre Womenize LATAM y Mujeres TIC, y que posteriormente se articularon otras comunidades de mujeres en tecnología alrededor de una visión compartida.



*Ideas
que conectan.
Acciones
que transforman.*

ANDICOM 2026
CARTAGENA, COLOMBIA

El propósito de este trabajo conjunto es llevar una propuesta colectiva ante el nuevo Gobierno, recogiendo las voces, desafíos y oportunidades identificadas por las mujeres que hacen parte del ecosistema tecnológico.

La presentación en ANDICOM marcó un hito en este proceso. CINTEL confió a Womenize LATAM y Mujeres TIC la responsabilidad de presentar ante la industria el resultado de esta construcción colectiva, reafirmando la importancia de generar espacios donde las comunidades puedan encontrarse, dialogar y construir agendas comunes.

Como parte de la participación de Womenize LATAM en ANDICOM, también tuvimos el privilegio de contar con la participación de Tatiana Céspedes, quien aceptó nuestra invitación para compartir una conferencia sobre liderazgo, sumando una conversación inspiradora sobre los retos y oportunidades de liderar en un mundo en constante transformación.

Más que un documento, este es un llamado a la articulación.



*Liderazgos que inspiran,
alianzas que transforman.*



*Tatiana Céspedes compartió una conferencia
inspiradora sobre liderazgo.*



*Una agenda colectiva, impulsada por comunidades
que creen en un futuro más equitativo.*



Consiga la máxima capacidad de almacenamiento con la unidad de disco duro más eficiente, sostenible y reconocida del sector.



Aplicaciones y Recursos Principales:

- Compatible con sistemas RAID con Bahías ilimitadas
- Uso Enterprise, DC, HPC, Big Data
- 7.200 RPM de Velocidad 256 MB y 512 MB de caché disponibles
- Opciones con encriptación y eficiencia energética
- 2,5 millones de horas MTBF y 550TB/año de carga de trabajo
- Interfaces SATA y SAS disponibles



Seagate.com

HEROÍNAS

WOMENIZE LATAM 2026

RECONOCEMOS A QUIENES ABREN CAMINOS.

El Premio Womenize Heroínas reconoce a mujeres que están transformando sus comunidades, industrias y territorios en Latinoamérica.

No es solo un reconocimiento.

Es visibilizar su impacto y multiplicar su legado.



“ *Detrás de cada Heroína hay una historia que inspira y abre caminos para las que vienen detrás.* ”

¿ERES ESA MUJER O CONOCES A UNA QUE ESTÁ ABRIENDO CAMINOS?

INSCRÍBETE

EN LA 2ª EDICIÓN DEL PREMIO
HEROÍNAS WOMENIZE LATAM 2026

INSCRÍBETE AQUÍ

Tú misma puedes inscribirte.
No necesitas ser nominada.

ESCANEA Y
CONOCE MÁS



womenizelatam.com/heroinas

5 CATEGORÍAS • 30 REFERENTES VISIBLES

1 Heroína del Año + Top 5 destacadas por categoría



HEROÍNA CORPORATIVA / C-LEVEL

Liderazgo estratégico,
transformación digital
y cultura inclusiva



HEROÍNA INDUSTRIAS CREATIVAS - GAMING

Innovación, comunidad
y visibilidad femenina
en gaming LATAM.



HEROÍNA EMPRENDIMIENTO TECNOLÓGICO

Fundadoras con soluciones
tech: innovación,
escalabilidad, impacto.



HEROÍNA DOCENTE STEAM

Educadoras que forman
con enfoque STEAM.



EMPRESA LÍDER EN EQUIDAD DE GÉNERO

Implementación de políticas
medibles, indicadores y
programas de desarrollo
femenino.



800+
mujeres inscritas
en 2025



11
países
participantes



56
finalistas
en total



3
ganadoras
celebradas



Miles
de historias
que inspiran

EDICIÓN 2025

PRIMERA EDICIÓN • MEDELLÍN • 27 DE MARZO DE 2025



Blanca López
Heroína Docente STEAM • MX



Lorraine Sandoval
Heroína Emprendimiento • CO



Verónica Zammitto
Heroína Videojuegos • AR

SÉ LA HEROÍNA DE TU VIDA.

Y FORMA PARTE DEL ECOSISTEMA.



@womenizelatam

www.womenizelatam.com

APOYA



ORGANIZA

