



**KIIK:**

**LA DIVERSIDAD ES UN CICLO VIRTUOSO**

## HISTORIA

Con programas de capacitación, consultoría y espacios inspiradores, Kiik busca que las empresas, líderes y las mujeres que colaboran en ellas tengan las herramientas que necesitan para desarrollarse, crecer y responder a un mundo diverso.

26 / 08 / 2021

<b>TIPO DE BUENA PRÁCTICA</b> Dignidad Humana	<b>5 IDEAS CLAVE</b>
<b>TIEMPO DE LECTURA</b> 13 minutos	<b>01.</b> El compromiso con la diversidad y a la inclusión tiene que venir con un compromiso de los altos mandos de las empresas con el tema
	<b>02.</b> Tener un diagnóstico organizacional sobre la diversidad e inclusión ayuda a identificar los obstáculos del crecimiento y retención de las mujeres y grupos diversos
	<b>03.</b> La diversidad no sólo es un tema de responsabilidad social, sino también de negocio, practicidad y de responder a las realidades del mundo.
	<b>04.</b> Capacitar y empoderar a las y los colaboradores crea un ciclo virtuoso de innovación para las empresas
	<b>05.</b> Los mandos medios son importantes para sostener los cambios organizacionales en diversidad e inclusión

**“Mi sueño es que haya un piso parejo para todos. Tenemos que tener consciencia que lo somos y que hay que seguir trabajando para desarrollar habilidades de negociación, de buscar nuestro lugar en la mesa, de tener un mindset proactivo.”**

— VALERIA GUERRA

Co-fundadora de Kiik

En 2013, cuando la inseguridad en Monterrey repercutía en la manera de moverse de todo y toda ciudadana, la respuesta de Cristina Canales, Valeria Guerra y Cristina Cortés ante la parálisis fue buscar la inspiración individual. En ese entonces, la tendencia era de quedarse en casa y achicarse ante la violencia y el narcotráfico, fuerzas abrumadoras que asediaban a la ciudad.

Cristina Cortés, entonces maestra de la Universidad Metropolitana, trabajaba temas de desarrollo humano con sus estudiantes, y al caminar a casa a diario en una zona insegura tuvo que conciliar el sentimiento externo de impotencia que sentía por el estado de la ciudad con la disposición activa y las transformaciones que veía cada vez que impartía una clase. Sus amistades eran principalmente mujeres, y notaba una inquietud generalizada en donde profesionistas educadas formalmente que tenían mucho que aportar a sus comunidades se aislaban por un miedo entendible.

“Me di cuenta que tenía que cambiar la narrativa a una de esperanza. Quería transmitir a la gente que conozco la gran

cantidad de ámbitos que tenemos posibilidad de transformar con nuestro capital, con nuestro acceso a recursos y con nuestros contactos. ¿Quién podía ayudar a la ciudad si no éramos nosotras?”, dijo Cortés.

Desde el 2013, Canales, Guerra y Cortés sabían que un vehículo para realizar estas transformaciones es la empresa y que había una necesidad de hablarle a las mujeres que trabajan. Si podían inspirarlas y lograr que se desarrollen integralmente, podrían crear agentes de cambio que detonen transformaciones en las empresas, y, por tanto, aprovechar el ámbito organizacional para hacer cambios más amplios en la sociedad en general.

Kiik arrancó ese año como una plataforma para el crecimiento de las mujeres en todos los ámbitos de su vida a través de la inspiración: el financiero, el familiar, el laboral y la salud. Desde entonces, se ha convertido en una consultora que trabaja con empresas de todo tipo y las mujeres que se desarrollan en ellas.

## POTENCIANDO A LAS MUJERES Y A LAS EMPRESAS EN LAS QUE COLABORAN

En los últimos 8 años, Kiik se ha posicionado como una organización con amplias redes que trabaja en cuatro ámbitos: en crear espacios para inspirar a los líderes y muy en especial a mujeres, en acompañar a las empresas y brindar soluciones a la medida en temas de diversidad e inclusión, en educar a grupos con las habilidades necesarias para desarrollarse en un contexto diverso, y en certificar a las personas en competencias de bienestar y desarrollo.

Con el propósito de inspirar, Kiik empezó con el Foro Kiik, un evento masivo que por 3 ediciones conectó a más de 1,000 mujeres líderes de diferentes sectores con conferencistas, talleristas y expertas en temas como la salud y bienestar, la autoimagen, el desarrollo profesional y la familia. Las ponentes incluyeron a mujeres como Alondra de la Parra, Gabriela de la Riva,, Lorenia Canavati y Sara Galindo.

Valeria Guerra, co-fundadora de Kiik, explicó que el interés se fue especializando: “Creamos una sesión sólo para mujeres ejecutivas y se llenaban las sesiones tanto que teníamos que traer sillas extra. Nos dimos cuenta ahí que había un hueco que nadie estaba trabajando”, detalló Guerra.

A partir de esa experiencia, Kiik colaboró con la Universidad de Monterrey para ofrecer programas especializados de liderazgo a las mujeres en empresas. Eventualmente, este piloto se convertiría en Women@Work, un proyecto único en México y en Latinoamérica donde mujeres de diferentes empresas participan por 6 meses y trabajan temas de crecimiento, plan de vida y herramientas blandas y técnicas.

Women@Work busca una mezcla entre lo práctico y lo inspiracional, y representa el proyecto estrella de Kiik con más de 500 mujeres graduadas de más de 100 empresas. Actualmente se ha replicado en Guatemala y ha incluido alumnas de Colombia, República Dominicana y Estados Unidos. “Es muy importante tener redes profesionales de mujeres”, explicó Guerra, “porque se inspiran para seguir creciendo cuando ven a otras en posiciones de liderazgo. Nos fortalece crear redes de apoyo profesional donde haya una mentoría entre mujeres y se nutran del apoyo en casa, de sus redes familiares y de su mundo profesional”.

En ese momento, sin embargo, las tres co-fundadoras entendieron que tenían que trabajar con muchísimo más cercanía técnica a las empresas. “Las empresas tienen acceso a capital, a poder, a muchísimas otras cosas que pueden transformar a la comunidad más de lo que podemos pensar”, explicó Cortés. Además, el proyecto dentro de Kiik que entonces germinaba coincidía con tendencias más grandes en el sector privado: había un mercado de empresas cuyos altos mandos reconocían la necesidad de trabajar la diversidad como organización.

Sea porque la ley les exigiera que hubieran más mujeres en puestos de consejos administrativos, o tuvieran intercambios internacionales que les pidieran mayor paridad en su fuerza laboral, o simplemente hubiera un cambio generacional entre directores, cada vez había más empresas en Nuevo León dispuestas a trabajar el tema.

De ahí surgió el abanico actual de servicios con corporativos: capacitación, coaching y consultoría. En esta oferta, buscaban impactar a todo el espectro empresarial: mandos medios directivos, primeros niveles y a tanto mujeres como a hombres.

“Buscamos que [las empresas] se vuelvan un espacio diverso e inclusivo, que valore el talento de todo tipo, en donde cada uno de los colaboradores pueda florecer y aportar eso único que trae a la empresa.”, dijo Valeria Guerra.

Con los programas New Century Leadership y Bienestar Integral, Kiik trabaja con las empresas para capacitar a sus colaboradores y transformar su manera de pensar para que reconozcan el valor de la diversidad y la inclusión de todo tipo, se sensibilicen de sesgos inconscientes, y aprendan habilidades tanto de liderazgo para organizaciones diversas como de crecimiento personal dentro de una empresa cambiante. Con su metodología de

Coaching Ontológico, además, complementan estas capacitaciones con formación profesional en temas personales y emocionales.

Cristina Cortés remarcó la importancia de que todo tipo de colaboradores participe en estos programas: “los mandos medios, en especial, son claves para hacer transformaciones en las organizaciones. Además sucede una serie de cambios dentro de los altos mandos donde se dan cuenta que si no cambian sus empresas se perderían de talento: la semilla empieza desde arriba.”

En sus servicios de consultoría, diagnostican a las empresas sobre el clima organizacional, la diversidad e inclusión en las organizaciones, las creaciones de comités especializados para estos temas, el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana 035 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y las nuevas maneras de trabajar como el flexitime.

Valeria Guerra explicó su oferta de valor única: “Trabajamos a la medida. Tenemos metodologías, estudios y herramientas y tropicalizamos y, después de un diagnóstico trabajamos en un plan conjunto de acompañamiento”, dijo.

“Está super comprobado por estudios internacionales que cuando tienes un 30% de mujeres en puestos de decisión, el performance financiero de la empresa se eleva hasta un 15%. Cuando tienes grupos diversos, la solución de problemas se vuelve mucho más innovadora por la diversidad de visiones. Todos los indicadores organizacionales se elevan o mejoran cuando tienes más mujeres. Hoy las empresas o cambian o cambian porque ese talento es la mayoría de la fuerza laboral”, comentó Guerra.

Destacamos tres historias de éxito donde Kiik ha apoyado a las empresas a cultivar y a potenciar sus cambios organizacionales y capacitar a su fuerza laboral: las empresas Innovasport, Clarios y Frisa.



**Buscamos que [las empresas] se vuelvan un espacio diverso e inclusivo, que valore el talento de todo tipo, en donde cada uno de los colaboradores pueda florecer y aportar eso único que trae a la empresa**

– VALERIA GUERRA

Co-fundadora de Kiik



**Las empresas tienen acceso a capital, a poder, a muchísimas otras cosas que pueden transformar a la comunidad más de lo que podemos pensar**

– CRISTINA CORTES

Co-fundadora de Kiik

# ACOMPañAMIENTO PARA LAS EMPRESAS EN TRANSFORMACIÓN

## INNOVASPORT

Cuando Marcela Martínez entró a Innovasport, la empresa deportiva de más de 20 años estaba en medio de un crecimiento importante en su tamaño y competitividad, y la cultura organizacional empezaba un cambio para adaptarse a las nuevas necesidades y esquemas de su talento. De funcionar como una empresa tradicional en la estructura de sus procesos y horarios, Innovasport cambió a partir de la disposición de un nuevo liderazgo consciente de la necesidad de crear más confianza en sus equipos y tener más flexibilidad.

Martínez, la actual Gerente de Capital Humano, se encontraba en una encrucijada después de su incapacidad por maternidad: “Siempre quise ser mamá, pero las pocas mamás que estábamos en la empresa teníamos horarios muy pesados y no quería eso para mí. El nuevo director [de Capital Humano] me dio la oportunidad de ser la prueba piloto de un horario flexible. Más mamás levantaron las manos y gracias a eso ahora tenemos esquemas más flexibles con trabajo en casa.”

Estos cambios permitieron que el número de mujeres en puestos directivos y de decisión suba de 13% a casi 50% y que incrementara la retención de talento. Fue entonces cuando Kiik se acercó a la empresa para invitar a sus mujeres en puestos clave de liderazgo a Women@Work, ofreciéndoles herramientas para sentirse más seguras y desempeñarse mejor en sus ambientes de trabajo. “Kiik nos ha impulsado a que nuestras mujeres tengan las habilidades necesarias para nuestros nuevos

retos y proyectos, y a detectar como cada una tiene una necesidad y una competencia a fortalecer”, dijo Martínez.

## CLARIOS

Clarios, la empresa de baterías para vehículos, se enfrentaba a retos únicos en diversidad: culturalmente, se liga a la industria en la que opera a un perfil de hombres ingenieros y muchas veces los ámbitos de manufactura son hostiles e inseguros hacia las mujeres. Pero los estudios de mercado mostraban que cada vez más mujeres tomaban más decisiones sobre las compras de autopartes (de ser 1 de cada 10 personas, las nuevas generaciones convirtieron la proporción 4 de cada 10) y Clarios, además de considerar a la diversidad un imperativo de responsabilidad social, quería crear un ambiente más amigable para los puntos de vista de mujeres dentro de la empresa.

Daniel Berino, el Director de Recursos Humanos para México y Centroamérica de Clarios, llegó a su puesto buscando alianzas y socios comerciales para gestar una estrategia de diversidad e inclusión y, específicamente, a aquellos capaces de tratar el tema de equidad de género. Su colaboración empezó mandando a ejecutivas a Women@Work, y el éxito fue tal que Clarios decidió ser patrocinador del programa y abrir la puerta de sus instalaciones a las participantes para algunas sesiones.

Además, desarrollaron con Kiik una campaña de respeto para promover la sensibilidad internamente. “El ambiente es muy diferente. Ahora hablamos con mucho más respeto, tenemos decisiones con muchos puntos de vista complementarios y en general se volvió un ambiente más sano.” Clarios continúa en el proceso de transformación con avances sustanciosos: ahora 3 de

sus nueve plantas son dirigidas por mujeres y el porcentaje de representación pasó de un 5% a un 40% en toda la empresa.

## FRISA

Dentro de la industria manufacturera, Frisa tenía retos similares en cuanto a retención y a diversidad: el giro de la empresa prestaba a una barrera de reclutamiento, y en el 2014, cuando la empresa empezó a monitorear internamente estos temas, encontró que había un foco rojo de deserción en el rango de edades de mujeres que coincidía con la etapa de vida en que empezaban a tener familia. Frisa empezó a investigar, y el área se dio cuenta que un tema importante para las colaboradoras era el balance trabajo-familia.

Después de un benchmark con empresas que trataran el tema de diversidad de género, Frisa integró un programa flexible para que las madres pudieran, después de regresar de su incapacidad por maternidad, regresar gradualmente y trabajar ciertas horas dentro de sus casas. Tere Breña, Gerente de Capital Humano de Frisa, explicó que los resultados fueron excelentes y los comentarios de las colaboradoras eran positivos: “Nos decían que si tenían alguna duda de querer seguir trabajando, el programa se los quitó porque sintieron esa apertura en la empresa.”

Fue entonces cuando, junto con una primera generación de mujeres de Frisa, Breña se inscribió a Women@Work. La participación detonó un círculo virtuoso donde las mujeres, escogidas previamente por su desempeño y sus posiciones en la empresa, regresaban de las capacitaciones con energía y convencidas de la importancia de tener mayor diversidad de género.

A partir del acercamiento con Kiik, estas generaciones han creado el programa Forjando tu Bienestar para promover el balance trabajo-familia en Frisa, incluyendo la importancia de la flexibilidad, los días de descanso y el espacio para la familia. Además, implementaron un esquema de grupos llamados capítulos que promueven la cultura de equidad de género con proyectos de mentoría, invitaciones de pláticas a mujeres exitosas, espacios de convivencia y círculos de lectura.

“Es un ganar-ganar para la organización. Se abren nuevas maneras de pensar, se establece un trato más inclusivo para todos, se ponen en la mesa temas que no se pondrían usualmente”, dijo Breña. “Y las mujeres jalan a sus equipos. Si uno crece todo el equipo y todos los colaboradores crecen”.

“Me di cuenta que tenía que cambiar la narrativa a una de esperanza. Quería transmitir a la gente que conozco la gran cantidad de ámbitos que tenemos posibilidad de transformar con nuestro capital, con nuestro acceso a recursos y con nuestros contactos. ¿Quién podía ayudar a la ciudad si no éramos nosotras?”

— Cristina Cortés

Co-fundadora de kiik



FOTOS: Kiik

## UN PISO PAREJO PARA TODOS Y TODAS

Tanto Cristina Cortés como Valeria Guerra entienden la necesidad de no sólo reconocer los retos de la exclusión y la falta de diversidad, sino también empoderar a las personas a ser agentes de cambio en sus empresas. “Mi sueño es que haya un piso parejo para todos”, dijo Guerra. “Hay ciertos obstáculos para todo tipo de grupos diversos, y tenemos que tener consciencia que lo somos y que hay que seguir trabajando para desarrollar habilidades de negociación, de buscar nuestro lugar en la mesa, de tener un mindset proactivo”.

Cristina Cortés lo define como tener claridad en el propósito: “Tenemos que entender nuestro motivador, sobre todo en el tema de mujeres. Cuando estás en un ambiente hostil, saber qué estás haciendo ahí es el ancla principal que te sostiene en momentos difíciles. El trabajo solo es una parte integral de nuestras vidas, entonces debemos entender cuál es el lugar que ocupa en ellas.. Tenemos que crear redes y conexiones dentro de la empresa. Hablar, tener conversaciones poderosas, comunicarnos estratégicamente para hacer cambios con la gente dentro de las empresas que realmente quiere hacer un cambio”, explicó Cortés.

Kiik continúa potenciando transformaciones en las organizaciones, empoderando las habilidades de los líderes y las mujeres en el trabajo, y ofreciendo ejemplos de mujeres inspiradoras para el desarrollo de las profesionistas. “Hay una necesidad de estos temas en América Latina”, dijo Valeria Guerra, “pero hay pocas empresas ofreciendo este tipo de programa. Le recomiendo a las empresas que hagan una evaluación de su equipo, de su organización, de sus oportunidades de crecimiento y de sus espacios seguros.”

Recomienda, ante todo, que se pregunten: ¿Cómo puedo ser yo una empresa en donde todos puedan florecer?



La Iniciativa Capitalismo Social del Centro Eugenio Garza Sada se dedica a impulsar esta corriente de pensamiento para detonar reflexiones e inspirar compromisos hacia un modelo que contribuya al bien común y genere desarrollo económico.

Se basa en el legado histórico de liderazgo humanista del empresariado regiomontano, expresado en los principios de Libre Emprendimiento, Dignidad Humana y Compromiso social.

La Iniciativa comprende cuatro ejes de trabajo: investigar buenas prácticas de impacto social desde la empresa y de la percepción social del sector privado; desarrollar contenidos de alto impacto sobre el capitalismo social; capacitar una nueva generación de empresarios sociales y divulgar a través de medios masivos, digitales y espacios de encuentro.

[capitalismosocial.mx](http://capitalismosocial.mx)