

El Chief Corporate Officer: El líder que las organizaciones necesitan

DESCUBRE LA VISIÓN DE LOS QUE YA HAN
RECORRIDO EL CAMINO EN *THE GLOBAL CCO*

e-Book



THE GLOBAL
CCO

A new role, for a new world

La era de los intangibles

La era de los intangibles ya es una realidad y contribuye a hacer mejores empresas. Las organizaciones necesitan profesionales con una mirada multidisciplinar e integradora, capaces de gestionar sus activos intangibles y ayudar a sus compañías a abrazar el modelo de empresa de futuro, aquel que apuesta por la generación de valor compartido y equilibrado para todos los grupos de interés y a mirar al largo plazo. Sin duda, **nos encontramos ante una valiosa oportunidad de enriquecimiento para el ecosistema empresarial** donde una de las grandes claves estratégicas que permite el progreso de los profesionales y de las compañías es la formación ejecutiva y adaptada a las nuevas exigencias y necesidades de un contexto en constante y profunda transformación.

El progreso de las organizaciones está completamente determinado por la calidad de sus equipos directivos y por una actitud de innovación y aprendizaje continuo. Por ello, desde **Corporate Excellence - Centre for Reputation Leadership** trabajamos de forma rigurosa y convencida en proporcionar las últimas y más punteras herramientas y modelos que sirvan de apoyo a la toma de mejores decisiones por parte de la alta dirección. Y así nace *The Global CCO*, una formación ejecutiva para los líderes de negocio que la sociedad actual precisa.

De la mano de Esade, buscamos dar respuesta a la **necesidad urgente de contar con líderes expertos y capaces de asegurar la excelencia corporativa a través de la gestión estratégica de los activos intangibles** como la comunicación, la reputación, la sostenibilidad o la marca, entre otros. Activos que requieren de una mirada interconectada, holística y transversal para consolidar y afianzar el modelo de empresa de futuro capaz de generar valor en el largo plazo.



ÁNGEL ALLOZA

CEO - Corporate Excellence
Centre for Reputation Leadership /
Co-director del programa *The Global CCO*

Permácrisis y liderazgo consciente

En un mundo sumido en un entorno de permácrisis (cambio climático, desigualdades sociales, tensiones geopolíticas, retos de las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, ...), **las empresas no pueden limitarse a crear valor para sus inversores. Su licencia para operar dependerá cada vez más de su capacidad para crear valor, de forma equilibrada, para los distintos stakeholders.** Así pues, necesitamos promover empresas con conciencia, que deben disponer de liderazgos conscientes.

El liderazgo consciente se enfrenta a múltiples retos, muchas veces vinculados a la gestión de paradojas estratégicas. Por ejemplo, aunque la creación de valor compartido es un ideal noble al que todas las empresas deberían aspirar, no siempre es posible crear valor para todos los *stakeholders*, y hay muchas decisiones que acaban beneficiando a algunos y perjudicando a otros. Este es el caso de Tony Chocolonely, la compañía chocolatera holandesa decidió pagar salarios más justos a los productores de cacao en África, así como ayudarlos para que pudieran organizarse en cooperativas y reinvertir sus beneficios tuvo que asumir que, o bien reducía sus márgenes, o bien debía incrementar el precio final de sus productos, perjudicando en consecuencia los intereses de los potenciales consumidores finales. Por lo tanto, **cuando las empresas se abren hacia afuera e intentan comprender mejor las necesidades de sus distintos stakeholders, muchas veces se encuentran con trade-offs difíciles de resolver.** Es entonces, cuando disponer de una identidad fuerte, dirigida por un propósito y un conjunto de principios corporativos, permite comprender cuál es la decisión correcta a tomar, en base a la conciencia organizativa.

Este tipo de paradojas estratégicas requieren de líderes conscientes que, por un lado, deben de **disponer de un estilo de liderazgo servidor, orientado a empatizar con sus distintos stakeholders, así como de actuar para crear valor y distribuirlo de la forma más equitativa posible. Esto necesita de capacidad de conexión con el entorno social.** Por el otro, se trata de líderes que deben también desarrollar un tipo de liderazgo auténtico. Esto pasa por disponer de elevados niveles de autoconocimiento, que permitan al líder reconocer su sistema de valores, así como tener el coraje de actuar en consonancia con los mismos.



ORIOI IGLESIAS

Associate Professor & Member of the Board of Director, Esade / Co-director del Programa *The Global CCO*



El mundo está cambiando y...

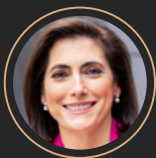
el rol de las empresas y de los profesionales, también



“The Global CCO supone una formación ejecutiva importantísima y de un gran valor práctico y estratégico para nuestros equipos. Se trata de un programa que ayuda a tener una visión integrada y global de las diferentes palancas de gestión en la actividad empresarial, como la reputación, la comunicación o la sostenibilidad, entre otros intangibles claves. Y permite comprender y gestionar el impacto directo que tienen estos intangibles en los objetivos y el futuro del negocio.”

EDUARDO NAVARRO

Presidente de Corporate Excellence – Centre for Reputation Leadership y Director de Estrategia y Asuntos Corporativos de Telefónica



“En esta economía de la reputación y los intangibles, la figura del CCO es la encargada de liderar y gestionar el posicionamiento de las organizaciones. Su rol implica un conocimiento profundo, global de todos los asuntos corporativos que se traduce directamente en una ventaja competitiva para la empresa.

Las compañías que entienden y trabajan en la gestión excelente de los activos intangibles obtienen legitimidad social para operar. Además, cuentan con menos probabilidades de sufrir disrupciones, riesgos reputacionales y riesgos ESG. También son capaces de atraer y retener el mejor talento y las inversiones.”

MARÍA LUISA MARTÍNEZ

Vicepresidenta de Corporate Excellence – Centre for Reputation Leadership y Directora de Comunicación y Relaciones Institucionales de CaixaBank

El mundo y las empresas están cambiando. **Las organizaciones se han convertido en agentes sociales de transformación que impactan positivamente en la vida de millones de personas en todo el mundo.** Asistimos a la nueva era del capitalismo para los *stakeholders*; era en la que el éxito radica en la generación de valor equilibrado y a largo plazo para todos los grupos de interés de una organización.

Nos encontramos inmersos en un **nuevo ciclo económico y social** en el que tanto la diferenciación como la legitimidad social se apalancan en la gestión excelente de los activos y recursos intangibles. A este ciclo, en el que el peso de los intangibles en el valor de las organizaciones y en la inversión va en aumento y que según los expertos seguirá creciendo exponencialmente, lo podemos denominar la ‘**Economía de la reputación y de los intangibles**’ o incluso la **5ª Revolución Industrial**.

Los últimos 25 años ha traído un **incremento exponencial del interés corporativo por los intangibles** y un decrecimiento de la inversión en activos tangibles. La consolidación de esta tendencia ha llevado a un cambio de paradigma en la actividad y prioridades de las compañías, cuya preocupación por los intangibles y por la gestión reputacional es cada vez mayor. Un ejemplo, el **50% del valor empresarial de las compañías que cotizan en bolsa reside en los activos intangibles, llegando al 85% en algunos sectores concretos, cuando a finales del siglo XX no superaban el 20%** (*Brand Finance, 2023*).

Son muchas las características de esta nueva etapa que está transformando la forma en la que trabajamos y vivimos, como la integración de la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la innovación y cambios constantes, la transición hacia fuentes de energía más limpias, etc. **Pero si algo caracteriza este nuevo entorno es que la intangibilidad de empresas, sectores y países se consolidan como fuente de competitividad, diferenciación y productividad.**

Y la pregunta que debemos hacernos es **¿estamos preparados para liderar este cambio?** Para dar respuesta a esta cuestión, resulta imprescindible conocer qué espera la sociedad de las organizaciones y cuáles son los espacios clave de contribución donde marcar la diferencia.

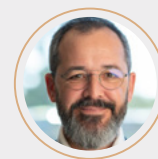
Las expectativas hacia el rol de las empresas no para de crecer. La sociedad desea que **emerjan liderazgos fuertes y decididos que pongan en marcha activamente acciones de cambio.** Se espera que las organizaciones actúen como motores de empuje social y fuentes de inspiración y positivismo.

Asistimos, por tanto, a una importante transformación de la gestión empresarial. Y **las organizaciones más avanzadas están afrontando estos cambios disruptivos con determinación para responder a entornos dinámicos, globales y altamente competitivos donde uno de los factores más disgregadores que amenazan la estabilidad y progreso social es la falta de confianza hacia las instituciones.** Recuperar la confianza y la legitimidad social es, por tanto, una necesidad urgente que encuentra garantías de mejora en la gestión excelente de los activos y recursos intangibles.

Liderazgo estratégico, líder conector

En un escenario donde **la polarización y la desconfianza marcan el ritmo del orden mundial**, las compañías han acentuado su compromiso con la gestión de los intangibles, bien por el avance de la regulación, la necesidad de dar respuesta a las demandas de sus grupos de interés o por la atracción de capital a menor coste.

Los responsables de intangibles y directivos tienen la petición y exigencia de participar en los procesos de decisión de negocio; de impulsar y activar la cultura y propósito corporativo a través de todos los puntos de contactos de la experiencia de marca; de alinear el discurso con lo que dicen, con su conducta y con lo que hacen; fortalecer las relaciones con todos los grupos de interés que participan o se ven afectados por la actividad empresarial... En definitiva, **las exigencias no dejan de crecer para las organizaciones y, por tanto, los retos y las oportunidades para los profesionales.**



“ No es fácil encontrar una formación adaptada a la realidad directiva que te prepare para liderar en un mundo cambiante, incierto y complejo. La gestión de intangibles es un tema estratégico que urge abordar y que ha llegado para quedarse. ”

ERIK RIBÉ

Alumno y Brand, Media, Content and Reputation Manager de Abertis



“ Por el programa han pasado más de 200 directivos y ejecutivos que han profesionalizado su visión estratégica y vanguardista del valor que supone hacer tangible lo intangible. Esta formación genera un networking de manera natural que surge entre profesores y alumnos, directivos de alto nivel provenientes de distintas corporaciones y partes del mundo. ”

TONI BALLABRIGA

Profesor del programa y Global Head of Responsible Business de BBVA



Compartir aula y espacio con profesores de tanto nivel es un privilegio. Se generan relaciones profesionales fuertes, basadas en el conocimiento, la confianza, la admiración y la ayuda constante. Se comparte aprendizaje de forma natural y buenas prácticas empresariales que fortalecen la reputación corporativa.

MARCOS FRAGA
Director de Comunicación y Marketing
Corporativo de Repsol

Las organizaciones tienen que adaptarse si quieren sobrevivir; ya lo decía Darwin: «**las especies que sobreviven no son las más fuertes, ni las más rápidas, ni las más inteligentes, sino aquellas que se adaptan mejor al cambio**». Y ante este contexto, **el rol del Chief Corporate Officer (CCO) es cada vez más esencial** y se consolida como «puente» o «líder conector» entre lo que pasa fuera y dentro de la organización, permitiendo así, proveer de inteligencia y **dar una respuesta de gestión acertada que facilite y guíe el rumbo de sus compañías**.

ÁMBITOS DE CONTRIBUCIÓN Y CAPACIDADES DEL CCO

Ámbitos de contribución	Capacidades
Insights y datos sobre la evolución de las expectativas sociales	La construcción y generación de confianza con los distintos grupos de interés
Consejo y asesoramiento en la toma de decisiones y la definición de la agenda corporativa	La gestión reputacional y el filtro de la inteligencia contextual en los procesos de toma de decisiones
Influencia en el mapa de relaciones de los grupos de interés, donde los empleados son clave	La anticipación de múltiples escenarios, mitigación de riesgos estratégicos y resolución de situaciones de crisis.
Perspectiva para mantener vivos los valores de la organización y ser fieles al propósito corporativo	Conocimiento de las palancas que generan diferenciación no copiable, crecimiento de marca, competitividad y expansión del negocio
Fortalecimiento y protección de la reputación corporativa	
Contribución al crecimiento sostenible del negocio	

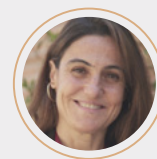
La importancia de la figura del Chief Corporate Officer no es casual, sino que responde a una evolución y transformación natural del Chief Communications Officer, lo que demuestra la adaptación de los roles profesionales y ejecutivos a las necesidades estratégicas de la empresa y a las exigencias del contexto económico, social y medioambiental. Esta evolución implica elevar la mirada de la tradicional postura estanco de la comunicación hacia la visión 360º de todos los intangibles de la organización.

Las compañías requieren de perfiles multidisciplinares que entiendan que cada uno de los activos intangibles de una organización está íntima y estrechamente vinculado con el resto. **La relación entre los intangibles es una realidad y, a su vez, una necesidad. Todos se necesitan e influyen mutuamente.** Ahora bien, esta realidad tiene que trasladarse a los profesionales y directivos encargados de gestionar las distintas situaciones que condicionan el posicionamiento de marca de las compañías, la reputación, el compromiso de los empleados, los riesgos de sostenibilidad o la propensión a recomendar, entre otras cosas.

En este sentido –y al igual que ocurre en la naturaleza– **únicamente aquellas organizaciones y profesionales que sean capaz de adaptarse a este nuevo entorno y entiendan la importancia de gestionar sus intangibles lograrán mantener su licencia y legitimidad para operar en un contexto cada vez más convulso y menos controlable.**

El programa ejecutivo *The Global CCO: Dirección de la Reputación, Marca, Comunicación y ESG*, se está consolidando como una guía práctica y avanzada en la gestión integrada de los intangibles. Un plan de formación innovador hecho por empresas y para empresas centrado en el acompañamiento estratégico de perfiles directivos que necesitan entender y poner en práctica la visión 360º de los activos intangibles.

Surge gracias a la escucha activa, a la anticipación a las necesidades y capacidades del modelo de empresa de futuro y de la mano de un excelente equipo académico y profesional de Esade y de Corporate Excellence – Centre for Reputation Leadership.



“ *The Global CCO* es un programa que no deja indiferente a nadie. Los sherpas somos alumnos que ya hemos pasado por esta formación, pero que seguimos vinculados a este trasvase de conocimiento constante y a esta comunidad de expertos en intangibles. Actuamos como una especie de consejeros o guías con quien hablar de los retos, *skills* necesarias y proyección de futuro de los alumnos. Se trata, por tanto, de un ejercicio de acompañamiento continuo. ”

BEATRIZ BAHIMA

Alumna y Strategy and Innovation Marketing
Director de Fundación La Caixa



“ El rol del *sherpa*, al igual que en Himalaya es acompañar, es estar ahí, es echar una mano en los momentos en los que te necesitan. Como ya has pasado por esas montañas antes puedes guiar en el camino y ofrecer esa experiencia previa que ayude a sacar el máximo partido de la formación. ”

ROBERTO BODEGAS

Socio de Marketing y Comunicación
de KMPG España

El *sherpa*, una figura de acompañamiento para escalar el Himalaya y...

para enriquecer el viaje formativo en *The Global CCO*



El origen

Los *sherpas* del Himalaya son una comunidad étnica nepalí conocida por su habilidad y experiencia en la montaña, así como por su papel crucial en las expediciones alpinas en la región del Himalaya. Originarios de las regiones montañosas de Nepal, los *sherpas* han desarrollado una profunda conexión con el terreno inhóspito y las altas cumbres del Himalaya, convirtiéndose en **guías expertos y asistentes indispensables para alpinistas y exploradores de todo el mundo**. De esta forma, el término “*sherpa*” se ha popularizado como sinónimo de guía.

El rol de los *sherpas* en las expediciones alpinas es multifacético y esencial para el éxito y la seguridad de los exploradores y senderistas. Actúan como guías expertos, liderando el camino, estableciendo rutas seguras y proporcionando información crucial sobre las condiciones del terreno y el clima. **Su profundo conocimiento de la montaña les permite tomar decisiones rápidas y efectivas para garantizar la seguridad de todos los miembros del equipo que buscan conquistar los picos más altos del mundo.**

Además de su función como guías, **los *sherpas* desempeñan roles logísticos vitales en las expediciones alpinas**. Son responsables de transportar equipos pesados, establecer campamentos base y proporcionar apoyo logístico a lo largo de la ruta. Su resistencia física y mental, combinada con su familiaridad con el entorno, los convierte en **pilares fundamentales en la logística de las expediciones**.

Pero, **el papel de los *sherpas* va más allá y es que son una parte integral de la comunidad alpina del Himalaya, jugando un rol vital en la economía local**. Muchos *sherpas* trabajan como portadores, llevando suministros y equipos a través de las difíciles rutas de montaña para apoyar no solo las expediciones, sino también el comercio local y el transporte de bienes esenciales en la región.

Los *sherpas* del Himalaya son una comunidad única con una profunda conexión con la montaña y un papel indispensable en las expediciones alpinas en la región. Su experiencia, habilidad y dedicación no solo hacen posible el éxito de las expediciones, sino que también enriquecen la cultura y la economía de las comunidades montañosas del Himalaya.



“ Sin duda, de *The Global CCO* destacaría el networking, no solamente de casos de América Latina como es en mi realidad, de Colombia, Chile, Perú, Costa Rica... sino también la experiencia de otros mercados y otros sectores que te alinean mucho con lo que está pasando en el mundo y que tú puedes entender en un par de horas. ”

MARTÍN HIGA TANOHUYE

Gerente de Comunicación Corporativa
de Repsol Perú



“ Uno de los principales aprendizajes que he adquirido tras mi paso por el programa ha sido el de gestionar la reputación y entender que gestionar la reputación es diferente a la gestión del riesgo reputacional. Esto ha sido de gran valor para mi empresa porque me ha permitido mejorar procesos que, hasta el momento, veníamos implementando en materia de reputación. ”

MARÍA BRENES

Directora del Relaciones Corporativas,
Reputación y Comunicación de Banco Nacional
de Costa Rica

El rol de los sherpas en *The Global CCO*

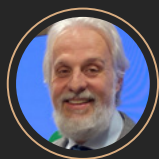
Extrapolar la figura del *sherpa* a *The Global CCO* implica **reconocer la importancia de contar con líderes y mentores que posean un profundo conocimiento del terreno empresarial y que puedan liderar a sus equipos hacia el éxito corporativo** en un entorno organizacional complejo y desafiante.

En este contexto, los *sherpas* podrían ser comparados con **líderes experimentados y hábiles que guían a sus equipos a través de los desafíos** y sortean los obstáculos del mercado. Estos líderes no solo tienen un conocimiento profundo de la industria en la que operan, sino que también comprenden las dinámicas internas de la organización y **tienen la capacidad de trazar un camino claro hacia los objetivos estratégicos apalancándose en la gestión de activos intangibles.**

Por ello, los *sherpas* en *The Global CCO* son antiguos alumnos del programa que han logrado **impulsar su carrera profesional gracias a los conocimientos y la mirada adquirida tras recorrer esta formación ejecutiva.** Y, al igual que los *sherpas* en la montaña, son capaces de proporcionar orientación, apoyo y liderazgo con visión, generando un ambiente de ambiente de trabajo y progreso colaborativo.

Los *sherpas* de *The Global CCO* son **verdaderos promotores e impulsores del modelo de empresa de futuro:** aquella que genera valor compartido para todos sus grupos de interés de forma equilibrada y sostenible en el tiempo, y que encuentra un refugio seguro en la gestión estratégica de sus activos intangibles.

La importancia de los *sherpas* en *The Global CCO* radica en su **capacidad para ofrecer orientación, desarrollo de habilidades, apoyo emocional y ampliación de redes profesionales.** A través de una relación de mentoría sólida y significativa, los *mentees* pueden acelerar su crecimiento profesional, alcanzar sus metas de carrera y contribuir de manera más efectiva al éxito de sus organizaciones.



“ El *Chief Corporate Officer* tiene que gestionar un nivel de incertidumbre espectacular. Lo hemos visto en los años anteriores y, ahora, también estamos expuestos a muchísimos cambios. Esta incertidumbre nos exige a nosotros mismos ser mucho más profesionales en el camino. ”

FEDERICO SEGARRA

Director de comunicación y relaciones institucionales de Damm

LA IMPORTANCIA DE ESTE ROL DE ACOMPAÑAMIENTO RADICA EN CUATRO ASPECTOS CLAVE:

1

Fuente invaluable de experiencia y sabiduría acumulada a lo largo de sus propias carreras

Como ejecutivos con trayectorias exitosas, los *sherpas* tienen un conocimiento profundo de los desafíos y las oportunidades que enfrentan los profesionales en roles de liderazgo. Al compartir sus experiencias pueden ayudar a evitar errores comunes, anticipar obstáculos y tomar decisiones más informadas.



Desarrollo de habilidades y competencias específicas necesarias para tener éxito en roles ejecutivos

Los *sherpas* ofrecen retroalimentación constructiva y personalizada sobre el desempeño del alumno al que acompañan, identificando áreas de mejora y proporcionando orientación sobre cómo fortalecer habilidades clave como la comunicación, el liderazgo, la resolución de problemas y la toma de decisiones estratégicas.

2

Apoyo emocional y estímulo de progreso

El camino hacia roles de liderazgo puede ser desafiante y solitario en ocasiones, especialmente cuando se enfrentan decisiones difíciles o se experimenta la presión del rendimiento. Los *sherpas* ofrecen un espacio seguro donde los alumnos pueden compartir sus preocupaciones, dudas y aspiraciones, brindando apoyo emocional y motivación para seguir adelante.

Expansión y enriquecimiento de la red profesional

Al compartir sus propias conexiones y presentar a personas influyentes en sus campos respectivos, los *sherpas* pueden abrir puertas, generar oportunidades de crecimiento profesional, colaboraciones estratégicas y desarrollo de negocios.

3

4



“El mundo está cambiando. Todo está cambiando, las empresas, la forma de dirigir están cambiando, también. Y lo que me aportó de una forma más importante en mi trabajo como directivo fue esto: yo tuve que cambiar también. Hay un antes y un después de este programa en mi formación, mi actitud y mi forma de gestionar a mi equipo.”

ORIO LLOP

Profesional independiente y creador de Podium Podcast





“ El CCO es un creador de futuro. El verdadero CCO es aquel que entiende los riesgos de negocio y los riesgos de la organización y es capaz de hacer una gestión proactiva de ellos con el objetivo de mostrar de forma tangible cómo logra construir esa confianza en el largo plazo. ”

MARIA JOSÉ QUICENO

Vicepresidenta de Reputación y
Comunicaciones Grupo Bancolombia



“ Uno de los objetivos del CCO es generar confianza y la única manera de generar confianza es ser transparente y ser ético en los mensajes que trasladas a tus *stakeholders*. ”

IVÁN ALBERTOS

Public Affairs and Sustainability
Manager Basf

El viaje del *mentee*

En *The Global CCO*, el *mentee* desempeña un **papel fundamental como receptor activo de conocimiento, orientación y apoyo**. Como *mentee*, el alumno tiene la oportunidad de beneficiarse de la **sólida experiencia, sabiduría y trayectoria** de los expertos en intangibles que han cursado esta formación ejecutiva en ediciones anteriores.

El papel de *mentee* implica una **predisposición para aprender, crecer y desarrollar habilidades clave** para el éxito profesional. Debe mostrar una actitud receptiva, ser proactivo en la búsqueda de orientación y estar abierto a recibir **retroalimentación constructiva**.

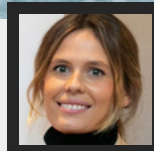
Además, el *mentee* debe aprovechar al máximo las **oportunidades de networking y establecer una relación de confianza con su sherpa**, fomentando así un ambiente de colaboración y aprendizaje mutuo. El **broche de oro llega con la responsabilidad de aplicación práctica de los conocimientos adquiridos** contribuyendo así al **desarrollo de su carrera y a la excelencia corporativa de su organización**.



El *mentee* es aquel alumno que está cursando *The Global CCO* y que, en paralelo, recibe orientación, asesoramiento y apoyo por parte de un mentor (*sherpa*) para progresar y consolidar su desarrollo profesional.

¿Qué opinan nuestros *mentees*?

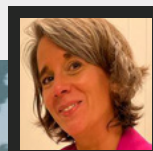
“ La formación ejecutiva guiada por mentores o sherpas garantiza una orientación personalizada, en la que los sherpas proporcionan claves adaptadas a las necesidades individuales del mentee. Esto ayuda y acelera nuestro desarrollo profesional, elevando también nuestra mirada hacia la cobertura 360º que todo responsable de intangibles necesita. ”



Andrea Mejorada Rasal

Head of Corporate
Communications en
RB Iberia

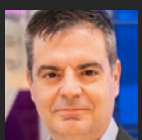
“ The Global CCO es una plataforma única para el crecimiento profesional y personal, que nos brinda un gran número de insights y herramientas sobre la gestión de intangibles y los desafíos actuales en el ámbito de la comunicación corporativa. Mi experiencia como *mentee* en The Global CCO ha sido buena y gracias a esta he tenido la oportunidad de recibir una orientación para aprovechar el programa e intercambiar conocimientos y experiencias. ”



Diana Silvestre Cabrera

Responsable de Comunicación
Interna El Corte Inglés

“ Una herramienta fundamental del programa Global CCO es la posibilidad de establecer una relación de *mentoring* con un *sherpa*. Nos dará una visión adicional, de un profesional que ya ha pasado por el programa, que potenciará nuestra formación y nos ayudará también a entender los desafíos a los que nos enfrentaremos con nuestras nuevas habilidades. ”

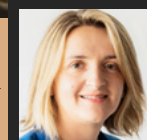


José Ramón Vega Vázquez

Director de Compliance y
Riesgos en KPMG España

Pilar Boix Escolies

Directora de comunicación
de Balearia



“ Tener el acompañamiento de un *sherpa* a lo largo de la formación ha sido un complemento muy valioso. Hemos tenido conversaciones muy fructíferas y motivadoras gracias a su amplia experiencia y conocimiento en el ámbito de la comunicación. ”

Y tú, ¿te atreves a ser el líder que el mundo necesita?

Para más información

The Global CCO

<https://www.corporateexcellence.org/>



THE GLOBAL
CCO