

may.
2025

#23



MARIANA **STANGE**
R E A L E S T A T E

EL NETWORKING EN LA ERA *HÍBRIDA*



9 notas exclusivas:

El sentido real de conectar

Por Victoria Carrancio

El networking en la era híbrida

Por María Gabriela Hoch

Los nuevos líderes de equipos multigeneracionales

Por Paula Molinari

Índice

- 1** Nota editorial
Mariana Stange
- 2** *El networking en la era híbrida*
María Gabriela Hoch
- 3** *Los nuevos líderes de equipos multigeneracionales*
Paula Molinari
- 4** *Liderar y crecer en red: la fuerza de las mujeres emprendedoras*
Elisabet Piacentini
- 5** *¿Qué rol juegan los vínculos presenciales hoy en un mundo laboral híbrido?*
Agustín D'Elío
- 6** *El nuevo contrato psicológico: que esperan los colaboradores de sus lugares de trabajo.*
Esmeralda Zorilla
- 7** *El sentido real de conectar*
Victoria Carrancio
- 8** *Networking con sentido: mujeres que tejen comunidad en real estate*
María Laura Wulff, Mali Vazquez, Dolores Cortés y Karina Figueroa
- 9** *Networking sin fronteras: por qué todavía (y más que nunca) vale la pena encontrarse*
Francisco Vázquez

El valor de encontrarnos



Mariana Stange

Founder & CEO Mariana Stange Real Estate

Vivimos en un mundo cada vez más conectado... pero no necesariamente más cerca. La virtualidad llegó para quedarse, y con ella trajo eficiencia, flexibilidad y un sinfín de oportunidades. Pero también, un nuevo desafío: cómo seguir construyendo relaciones genuinas, cómo liderar con presencia aunque estemos a kilómetros de distancia, cómo volver a encontrarnos —de verdad— en un entorno híbrido.

En esta edición de Stange, te invitamos a sumergirte en un recorrido que parte de la transformación profunda del liderazgo y desemboca en el poder del networking con sentido. Comenzamos con la mirada inspiradora de Gabriela Hoch sobre el paso del jefe todopoderoso al liderazgo consciente, seguida por Paula Molinari, quien nos habla del rol clave de los nuevos líderes en organizaciones más humanas.

Elisabeth Piacentini nos recuerda que liderar es también crecer en red. Agustín D'Elío nos provoca con una pregunta tan simple como urgente: ¿qué lugar ocupan hoy los vínculos presenciales? Y Esmeralda Zorrilla aporta una mirada indispensable sobre el nuevo contrato psicológico entre las personas y sus espacios de trabajo.

Con Victoria Carrancio nos volvemos a centrar en lo esencial: el sentido real de conectar. Francisco Vázquez refuerza esta idea desde una perspectiva global, mostrándonos que el encuentro sigue siendo

insustituible. Y cerramos con una nota inspiradora y poderosa: mujeres que tejen comunidad en el real estate, liderando con impacto y propósito.

Gracias a cada autor y autora por sumar su voz, su mirada y su experiencia a esta edición. Y gracias a vos por aprender, por estar del otro lado, por formar parte de esta red que crece con cada nueva conversación.

Queremos saber qué pensás. ¿Cuál de estas ideas resonó más con vos? ¿Tenés una historia de conexión significativa que te gustaría compartir?

- ◆ Escribinos.
- ◆ Sumate con tu voz a próximas ediciones.
- ◆ Y, sobre todo, seguí encontrándote para poder encontrarnos.

Porque el networking no es una acción esporádica. Es una forma de ser y estar en el mundo. El networking no se agenda...se vive!!



TRANSFORMACIÓN DEL LIDERAZGO

EL NETWORKING EN LA ERA HÍBRIDA

Por María Gabriela Hoch

2

El networking en la era híbrida



María Gabriela Hoch

Autora, Facilitadora y Mentora en Empoderamiento, Liderazgo Consciente y Sanación.

Del jefe superpoderoso al liderazgo colaborativo y consciente

Vivimos un momento de transición en el mundo del liderazgo y las organizaciones. El viejo paradigma del jefe omnipotente, aquel que ejercía control absoluto y centralizaba el poder, está llegando a su fin. En su lugar, emerge un nuevo modelo basado en la colaboración, la escucha activa y la construcción de relaciones genuinas. En esta nueva era, el liderazgo consciente se convierte en una herramienta fundamental para fomentar entornos de trabajo donde la vulnerabilidad y la emocionalidad sean vistas como fortalezas, no como debilidades.

El poder de la vulnerabilidad

Durante décadas, el liderazgo se asoció con la imagen del jefe infalible, aquel que nunca dudaba ni mostraba signos de flaqueza. Sin embargo, la realidad ha demostrado que la vulnerabilidad es un atributo esencial en los líderes modernos. Cuando un líder se permite ser auténtico, reconocer sus errores y mostrar su lado humano, genera confianza y fomenta una cultura organizacional más saludable y empática.

Brené Brown, investigadora y autora sobre el tema, define la vulnerabilidad como "incertidumbre, riesgo y exposición emocional". Para los líderes, esto significa aceptar que no tienen todas las respuestas, estar dispuestos a aprender de su equipo y permitir que las emociones formen parte del entorno laboral. En tiempos de trabajo híbrido, donde las interacciones son cada vez más digitales, la capacidad de conectar a nivel humano se vuelve más crucial que nunca.

No hay más jefes, hay líderes

El concepto tradicional de "jefe" ha sido reemplazado por el de "líder". La diferencia radica en la forma en que se ejerce la autoridad y se guía a los equipos. Mientras que el jefe tradicional imponía reglas y control, el líder moderno inspira, acompaña y empodera a su equipo. En este contexto, el liderazgo deja de ser una posición de poder para convertirse en una actitud de servicio.

Los líderes de hoy son seres humanos comprometidos con liderar desde el alma y no desde el ego. Esto implica realizar un profundo trabajo interior, desarrollar inteligencia emocional y estar dispuestos a transformar sus propias creencias y patrones. Solo de esta manera pueden convertirse en agentes de cambio dentro de sus organizaciones, promoviendo la colaboración y el sentido de comunidad.



La importancia del encuentro, la escucha y la emocionalidad

Uno de los mayores desafíos en esta nueva era de trabajo híbrido es mantener vivas las conexiones humanas. La virtualidad ha traído consigo una mayor eficiencia en muchos procesos, pero también el riesgo de la desconexión emocional. En este contexto, el networking y la construcción de relaciones auténticas se vuelven herramientas esenciales para el éxito profesional y organizacional.

El networking ya no se trata solo de intercambiar tarjetas o contactos en eventos presenciales. En tiempos de hibridez, implica construir espacios de encuentro donde la escucha activa y la empatía sean protagonistas. Crear entornos donde las personas se sientan seguras para compartir sus ideas, emociones y preocupaciones es clave para fomentar la innovación y la creatividad.

El liderazgo consciente se basa en la capacidad de generar estos espacios de confianza. Para ello, es fundamental que los líderes aprendan a escuchar sin juicios, a validar las emociones de su equipo y a promover el bienestar colectivo. La emocionalidad no es un obstáculo para la productividad, sino un pilar fundamental para el crecimiento sostenible de las organizaciones.

Tres pasos para comenzar a liderar desde el alma

Si quieres dar los primeros pasos hacia un liderazgo más humano, compasivo y consciente, aquí tienes tres recomendaciones prácticas:

1. **Practica la escucha activa:** Dedica tiempo a escuchar genuinamente a tu equipo. Haz preguntas abiertas, valida sus emociones y demuestra interés por sus perspectivas. Un líder que escucha fortalece la confianza y la conexión.
2. **Cultiva la autoobservación:** Reflexiona sobre tu propio liderazgo. ¿Desde dónde tomas tus decisiones? ¿Desde el miedo y el control o desde la confianza y la colaboración? La autoconciencia es clave para transformar tu forma de liderar.
3. **Fomenta espacios de vulnerabilidad:** Crea reuniones o encuentros donde las personas puedan compartir sus desafíos sin temor al juicio. Cuando un equipo se siente seguro para expresarse, florece la creatividad y la innovación.

Si deseas profundizar en estos temas y aprender cómo aplicarlos en tu día a día, te invito a leer mi libro *Líderes de Hoy: Humanos, Compasivos y Conscientes*, donde exploro en detalle cómo desarrollar un liderazgo auténtico y transformador.

Conclusión

La era del jefe superpoderoso ha quedado atrás. El liderazgo actual se construye sobre bases de vulnerabilidad, autenticidad y colaboración. En un mundo donde el trabajo híbrido es la norma, los líderes deben asumir el compromiso de crear espacios de encuentro genuinos, donde la escucha y la emocionalidad sean valoradas como elementos esenciales para el éxito.

Liderar desde el alma significa abrazar la humanidad en todas sus formas, reconocer que el poder no reside en el control, sino en la capacidad de inspirar y conectar. Solo a través de esta transformación podremos construir organizaciones más humanas, resilientes y preparadas para afrontar los desafíos del futuro.

Maria Gabriela Hoch
Autora, Facilitadora y Mentora en
Empoderamiento,
Liderazgo Consciente y Sanación.

 María Gabriela (Tissy) Hoch

 mgabrielahoch

www.mariagabrielahoch.com



TRANSFORMACIÓN DEL LIDERAZGO

LOS NUEVOS LÍDERES DE EQUIPOS MULTIGENERACIONALES

Por Paula Molinari

3

Los nuevos líderes de equipos multigeneracionales



Paula Molinari

Presidente Grupo Whalecom y profesora de la Universidad Torcuato di Tella

En este grandísimo cambio de época que estamos viviendo, el liderazgo se resignifica. Definitivamente, no podemos ser como los líderes que tuvimos. Es un nuevo mundo que demanda un nuevo liderazgo, con nuevas capacidades. Una de ellas, la gestión de la diversidad. En todas las organizaciones, los equipos de trabajo tienen diversidad generacional.

“Siempre hubo distintas generaciones...” se escucha decir. Es verdad, pero la mentalidad generacional duraba más tiempo. Hoy tenemos distintas mentalidades (“mindsets”, paradigmas, sistemas de creencias) en el mismo equipo de trabajo, con una visión muy distinta del mundo, de la vida, del trabajo.

El problema no es la edad de la gente, sino los distintos sistemas de creencias que conviven en el mismo lugar y mismo tiempo. ¿Por qué tanta diferencia? Los grandes cambios en la tecnología y en las posibilidades que nos genera, la tendencia macro “bienestar” que no para de crecer desde hace 20 años, el mundo global e hiperconectado son el caldo de cultivo en el que surgen y se desarrollan las nuevas mentalidades. Estos sistemas de creencias diferentes generan rispideces en el día a día, esencialmente en cómo se interpretan los temas medulares en nuestros equipos como el compromiso, el desempeño, el desarrollo, la relación entre el deber y el placer, el trabajo y el disfrute, el tiempo y la dedicación... Los atributos que atraen hoy

no son los mismos que antes y las personas hoy han tomado las riendas de su vida... y ¡toman decisiones!



Estas diferencias de mentalidad también se viven e impactan enormemente en las empresas de familia y en los traspasos generacionales. “Nuestra generación estaba al pie del cañón las 24 hs. No sé cómo van a hacer los que me suceden porque no quieren trabajar de esa manera...”

Por primera vez en la historia del management, las personas (nuestros colaboradores o sucesores) definen su propósito, y en esa definición incluyen cuál es el trabajo que prefieren, tanto en la dimensión del “qué” (qué quiero hacer), como la del “cómo” (cómo quiero trabajar, por ej. trabajo remoto). Mientras antes la relación de la empresa y el empleado era de “padre - hijo” (es decir, la empresa decía qué hacer y cómo), hoy la relación se plantea en un marco de “adulto-adulto”, y los colaboradores plantean con firmeza sus expectativas (por ejemplo, la





Paula Molinari
Presidente Grupo Whalecom y
profesora de la Universidad
Torcuato di Tella

 Paula Molinari

 paula_molinari_



posibilidad de trabajo remoto).

“¿Es que tengo que hacer lo que los nativos digitales quieren?” preguntaba hace poco un empresario preocupado por las nuevas exigencias. No queda otra opción, si queremos atraer talento.

Son las organizaciones “humanocéntricas”, aquellas que pueden poner foco en los intereses y aspiraciones de las personas, en su singularidad, las que logran generar contextos que enamoran. Y esto último se relaciona fundamentalmente con las capacidades de los líderes, que son los que están cerca de los colaboradores.

Los nuevos líderes deben ser cercanos e inclusivos. Significa, por un lado, entender que lo diferente no es “erróneo” sino diferente, y, por el otro, tener la habilidad de generar un contexto inclusivo, es decir poder generar en todo el equipo esa misma capacidad. De la inteligencia emocional individual a la colectiva.

¡Grandísimo el desafío para los líderes de equipos multigeneracionales! **Para hacer frente a las distintas mentalidades, es necesario construir una robusta cultura de equipo, definir con claridad cuáles son las reglas de funcionamiento de los equipos y los valores que los rigen.** Es necesario instalar una cultura de equipo que vaya más allá de las diferencias, a la vez que reconocen esas mismas diferencias.

Pero el desafío no termina aquí... las organizaciones y los líderes deben prepararse para dar cabida a la

generación Alpha, que ya en breve estará incorporándose en las empresas. , criados en entorno digital en que sus padres, millennials, ya viven todo el día conectados. La primera generación full digital, que por eso inaugura un nuevo abecedario, se conecta con el mundo y aprende a partir de la tecnología. La tecnología para ellos no es una novedad sino un entorno natural en el que operan con soltura mediante la voz o la inteligencia artificial. Hiperconectados, muy independientes, con grandes destrezas visuales, coordinación ojos-manos y agilidad de aprendizaje desarrollados por los videojuegos, tendrán una gran inteligencia digital que les abrirá un gran abanico de posibilidades. Familiarizados con la Inteligencia Artificial desde muy pequeños, usan la tecnología como una forma para lograr sus objetivos y perseguir sus pasiones. La innovación, la resolución de problemas y el espíritu emprendedor los caracterizan. Tienen un sentido innato de la autonomía que los hará valorar fundamentalmente las oportunidades de trabajo remoto. También serán adalides de la diversidad y el cuidado del medio ambiente con valores muy claros y poco negociables. Buscarán el bienestar en su vida antes que nada.

Dentro de muy poco, los Alpha estarán aportando valor en las organizaciones y en los equipos de trabajo a partir de su inteligencia digital. Para cobijar a esta nueva generación y aprovechar sus aportes, las organizaciones deberán ser tener líderes capaces de generar entornos transparentes, con fuerte propósito, coherentes con el triple impacto, con foco en el bienestar, con roles remotos y desafíos que los entusiasmen.



CULTURA, TRABAJO Y VÍNCULOS

LIDERAR Y CRECER EN RED: LA FUERZA DE LAS MUJERES EMPRENDEDORAS

Por Elisabet Piacentini

4

Liderar y crecer en red: la fuerza de las mujeres emprendedoras



Elisabet Piacentini

Líder red Mujeres FECOBA y
Presidente comisión PYME
Consejo Profesional Ciencias
Económicas

Quando escucho a reconocidos neurólogos hablar sobre cómo mantener un cerebro joven y una vida adulta saludable, me llama la atención que no mencionen primero la alimentación o el ejercicio físico, sino la importancia de contar con redes de personas, interactuar y tener una vida social activa. Y pienso: esto lo intuíamos desde el principio en nuestra red de mujeres emprendedoras, aunque no tuviéramos palabras científicas para explicarlo.

Soy contadora, egresada de la UBA, y en mi formación hubo muchos números e impuestos, pero ninguna materia sobre liderazgo, crecimiento personal o redes de asociatividad. Por eso, cuando en FECOBA me pidieron liderar el sector de Mujeres Empresarias, sentí un desafío enorme: consolidar un grupo de mujeres de distintas áreas económicas y aportarles herramientas de valor.

Lo hicimos de manera natural, fortaleciendo la red desde el encuentro y la escucha. Invitamos, preguntamos, compartimos un café, organizamos charlas y capacitaciones sobre temas que realmente necesitábamos para crecer. Y sucedió algo notable: los encuentros se llenaban de mujeres de distintos rubros—colegas, profesionales, industriales, creativas, del sector salud y de la sustentabilidad—muchas más que en otras convocatorias de la entidad. ¿Cuál era la diferencia?

La clave estaba en que nos escuchábamos, compartíamos nuestros desafíos con empatía y calidez, y sumábamos a otras redes, porque juntas llegamos más lejos. Así, entre capacitaciones, talleres y encuentros, vi con orgullo cómo empezaban a colaborar: compartiendo espacios y showrooms, organizando eventos, creando alianzas de marca, generando oportunidades de negocio, tejiendo relaciones de proveedoras y clientes, y hasta formando amistades profundas.

Hoy, cuando veo a muchas de ellas trabajando juntas en una sociedad, un evento o una colaboración, intento recordar en qué momento se conocieron. Y siento que hemos tejido una gran red donde todas participamos y nos potenciamos. Porque este bienestar comienza en lo económico—como siempre les digo: “¡Hay que facturar superando el punto de equilibrio cada mes!”—pero, sobre todo, nos da bienestar emocional, creatividad y fuerza para vivir mejor.

Algunos ejemplos concretos: Patricia, bioquímica y creadora de perfumes, se unió con Sandra, organizadora de eventos de arte y moda, para ambientar sus encuentros con aromas de autor. Lizzi, diseñadora de indumentaria, se alió con Betty, creadora de ropa interior, para lanzar una colección conjunta. Susan, conductora de radio, visibiliza a cada emprendedora en su programa. Y así, podría seguir con muchas historias más.





Las redes de personas son poderosas: impactan en la sociedad, potencian nuestros negocios y nos dan propósito. Nos permiten estar rodeadas de pares con nuestras mismas inquietudes y dudas, en un aprendizaje constante.

Las mejores decisiones no se toman en soledad. Se construyen junto a quienes entienden nuestro camino. La experiencia compartida se convierte en nuestra ventaja. Pertenecer a una red de empresarias es la mejor inversión, es una gran estrategia para tu vida. Y si quiero ser la mejor, quiero hacerlo acompañada.



Elisabet Piacentini
Líder red Mujeres FECOBA y
Presidente comisión PYME
Consejo Profesional Ciencias
Económicas

 Elisabet Maria Piacentini

 elisabet.piacentini



¿QUÉ ROL JUEGAN LOS VÍNCULOS PRESENCIALES HOY EN UN MUNDO LABORAL HÍBRIDO?

Por Agustín D'Elío

5

¿Qué rol juegan los vínculos presenciales hoy en un mundo laboral híbrido?



Agustín D'Elío

Co-Fundador y CEO de HUERTA Coworking.

El trabajo híbrido llegó para quedarse. Al menos por ahora ya que como dice Simon Sinek, tenemos que estar preparados para el "infinite game".

Muchas empresas adoptaron el home office como parte de su día a día, y ya no nos sorprende. Pero la verdadera pregunta es: **¿cómo nos afecta trabajar desde casa? ¿Qué impacto tiene en nuestra vida y en la sociedad?**

Las encuestas y la realidad nos muestran algo claro: cada vez más personas se sienten solas.

Paradójicamente, estamos hiperconectados, pero los vínculos genuinos se están debilitando. Esto no solo cambia nuestros hábitos de consumo, sino también la forma en que nos relacionamos. Por eso, los encuentros cara a cara son más importantes que nunca. Más allá del trabajo, necesitamos vernos, compartir, reírnos, estar en desacuerdo y abrazarnos. Como bien dice Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la OMS, "Las personas que no tienen suficientes relaciones sociales estables corren un mayor riesgo de sufrir accidentes cerebrovasculares, ansiedad, demencia, depresión y suicidio".

Nuestro coworking no es solo un espacio de trabajo: es un ecosistema que conecta a emprendedores, freelancers y empresas para combatir el aislamiento y generar comunidad. Pero lo más interesante es que

pertenecer a una comunidad es una aventura constante con impacto inmediato en sus integrantes: te desafía, te empuja a lo desconocido y te impulsa a crecer más allá de lo que ya sabés.

¿Cómo creamos conexiones reales en HUERTA?

Para nosotros, es todo el valor intangible que se genera dentro de los espacios y entre la comunidad. Cada espacio, evento y experiencia está diseñado para generar momentos que impacten social y profesionalmente en nuestros miembros. Desde un café de especialidad compartido en NELA CAFÉ (recién inaugurado en HUERTA Dorrego), hasta una charla espontánea en la cocina o nuestros clásicos asados y afters, buscamos crear instancias de encuentro auténticas.

Estas actividades, algunas diarias y otras mensuales, son parte de un ciclo que se retroalimenta con el feedback de nuestra comunidad. Porque un after o un asado no es solo una excusa para relajarse, sino una oportunidad para construir relaciones y generar nuevas oportunidades.

HUERTA es un ecosistema vivo, con más de 90.000 personas impactadas por nuestros contenidos, actividades y espacios. Y lo mejor es que no estamos solos: nos aliamos con otros ecosistemas que potencian nuestra propuesta de valor.



Colaboramos con iniciativas que comparten nuestra visión y amplifican nuestra comunidad:

- TEDxRío de la Plata: charlas que inspiran y visibilizan personas extraordinarias.
- YUKI Culture: comunidad creativa que conecta talento con proyectos y oportunidades.
- Nómade Somos: experiencias en vivo para conectar a través de la música emergente.
- We Are Clan: pop-ups de coworking en Bariloche, Río de Janeiro y otras ciudades, para trabajar mientras viajás y conocés gente increíble.
- Espacio LOBAS: ciclos de arte y teatro creados por mujeres para mujeres.
- Hoy, en un mundo donde lo digital domina, sabemos que lo presencial sigue teniendo un valor incalculable. Por eso, en HUERTA seguimos apostando a lo real, a lo humano, a lo que nos hace sentir parte de algo más grande.

Nuestro compromiso es claro:

Vamos a seguir creando ese espacio donde lo físico y lo humano se fusionan para generar conexiones que nos impulsen a crecer juntos.



Agustín D'Elío
Co-Fundador y CEO de HUERTA
Coworking.

 HUERTA Coworking

 huertacoworking



EL NUEVO CONTRATO PSICOLÓGICO: QUE ESPERAN LOS COLABORADORES DE SUS LUGARES DE TRABAJO.

Por Esmeralda Zorilla

6

El nuevo contrato psicológico: que esperan los colaboradores de sus lugares de trabajo.



Esmeralda Zorrilla

Ingeniera y Coach. Creadora programa CIEN-TE® de entrenamiento emocional.

El mundo evoluciona a pasos agigantados y eso implica cambios y transformaciones en todas las áreas de nuestras vidas. Y el mundo laboral no queda exento de esto. No sólo desde la innovación tecnológica en los procesos, sino también en la manera en que nos relacionamos y generamos nuevas maneras de trabajar. Esto último (relaciones y maneras nuevas) puede ser menos llamativo, menos analizado, pero mucho más profundo y a la larga más disruptivo.

A los que tenemos cierta edad nos enseñaron que, para ir a trabajar debíamos dejar los temas personales “afuera”. Nos prepararon para ocupar un puesto que se definía por su lista de tareas y acciones. Un puesto en una larga cadena de puestos, necesarios para producir un bien o un servicio. Mi tarea terminaba donde empezaba la del otro, y había un superior que definía y controlaba ese orden. La presencia física era necesaria para ese control y supervisión. Y así se pensaban los espacios laborales, espacios con estaciones de procesamiento, donde las tareas eran una suma de individualidades.

¿Pero qué pasaba con la “humanidad” del que ocupaba cada puesto? ¿Qué los motivaba a cumplir su rol? Cuando la modernidad nos confrontó con la velocidad de los cambios tecnológicos y de paradigmas (iniciada la década del '80), grandes empresas basadas en el modelo anterior enfrentaron fuertes crisis

con pérdidas millonarias (Philips, Xerox, Kodak, Nokia, Blockbuster, General Motors, entre otras). Entonces se hizo urgente replantearse las maneras de hacer. Y se escuchó hablar de reingeniería, motivación, trabajo en equipo, mejora continua, indicadores de gestión, etc.

Todas metodologías centradas en el hacer. Pero las neurociencias volvieron a sacudir nuestros viejos paradigmas y nos trajeron nuevos conocimientos sobre cómo funcionamos los seres humanos. Mientras ocupamos nuestro lugar en un proceso laboral, también vivimos nuestros propios procesos internos que involucran nuestra manera de pensar, de sentir y de actuar. De esta combinación compleja, que ya no está asociada sólo con el “hacer”, surgen los resultados que vemos. Entonces cuando esos resultados no son los que esperamos, ya no es cuestión de cambiar únicamente el orden del proceso, sino de buscar en esa complejidad de circuitos internos y externos que se combinan entre sí, cuáles son las causas.

Esa interrelación entre lo externo (procesos, normas, procedimientos) y lo interno (motivación, formas de interactuar, valores) es lo que hoy llamamos cultura organizacional. Y las nuevas generaciones son las que más foco hacen en esta característica de las empresas. Y esto no se contradice con los nuevos conocimientos neurocientíficos acerca de cómo estimular al cerebro para volverlo más creativo e innovador: el




cerebro necesita asegurarse de que no está bajo amenazas para activar el neocórtex que es lo que nos permite reflexionar, crear, analizar, diseñar. **Por eso se hace tan necesario asegurarse espacios de trabajo donde nuestro cerebro y todo nuestro ser se sienta cómodo, seguro y en un clima laboral positivo. ¿Sabemos cómo hacerlo?**

Finalmente nos dimos cuenta de que somos humanos y que no podemos disociarnos en nuestro hacer, pensar y sentir. Que nuestra razón y emoción se combinan para desarrollar nuestras tareas con plenitud. Y desde ahí debemos abordar las nuevas maneras de trabajar y crear espacios laborales. Estoy segura de que no son “nuevos métodos” de trabajo, sino la “habilitación” de nuestra manera humana de trabajar.

Esmeralda Zorrilla
Ingeniera y Coach. Creadora
programa CIEN-TE® de
entrenamiento emocional.

 [ESMERALDA ZORRILLA](#)

 [esmeralda.zorrilla](#)



ESPACIOS, SENTIDO Y CONEXIÓN

EL SENTIDO REAL DE CONECTAR

Por Victoria Carrancio

7

El sentido real de conectar



Victoria Carrancio

Gerente comercial en Intro arquitectura

Vivimos en un mundo donde la virtualidad parece dominar nuestras interacciones. Constantes notificaciones que nos exigen respuestas inmediatas como si todo fuera urgente. Nos movemos en automático sin darnos cuenta de cuánto nos alejamos del presente, de los otros, y hasta de nosotros mismos.

Quizás por eso veo cada vez más personas en la búsqueda de algo más profundo. Un bienestar que no se limite a lo físico, sino enfocado más bien a lo emocional, a lo mental, a lo humano. Tenemos una necesidad de volver a conectar con lo esencial, con lo real. Y me pregunto: ¿cómo influyen los espacios que habitamos en todo esto?

He tenido la oportunidad de conocer diferentes tipos de oficinas, unas que eran solo una acumulación de escritorios, frías e impersonales, y otras que, por el contrario, se convertían en el corazón de la organización, donde los encuentros fluyen de manera natural y el trabajo se nutre de vínculos genuinos.

Siempre me fascinó ver cómo las grandes culturas han construido su identidad en torno al encuentro. Desde tiempos milenarios, compartir una comida ha sido una forma de reafirmar la pertenencia a una comunidad. En torno a la mesa se han tejido historias, tomado decisiones y fortalecidos lazos. Sin dudas somos seres sociales y por lo tanto nos nutrimos de relacionarnos con otras personas. En este contexto, los

espacios de trabajo dejan de ser solo contenedores para convertirse en facilitadores de lo que realmente importa: la conexión humana.

Cuando un cliente nos pide renovar sus oficinas, la pregunta que le hago es: “¿Qué buscan generar con este cambio?”. Muchas veces las respuestas tienen que ver con cambios muy profundos como lo es la cultura organizacional, en cómo lograr transmitir la identidad de la empresa a través del diseño. Soy muy consciente de lo difícil que es crear cultura organizacional, y más aún en un contexto de trabajo híbrido, por lo que el desafío termina siendo lograr que desde el momento de ingresar a la oficina se empiece a respirar la cultura.

Recuerdo un proyecto en particular que me marcó. Hace unos años en Intro, un cliente nos convocó para transformar sus oficinas. El objetivo era simple pero desafiante; hacer que los colaboradores de todas las áreas interactúen entre sí, y que básicamente se conozcan, ya que, si bien trabajaban en una misma empresa, la dinámica de la planta de aquel momento no propiciaba siquiera el encuentro obligado. La disposición del espacio lo explicaba todo: cubículos con paneles altos, pasillos laberínticos, cero luz natural.

Nuestro concepto para el proyecto estuvo inspirado en un pueblo donde el epicentro central es la Plaza a la cual todos acceden para encontrarse y compartir, charlar,



saludarse o simplemente, conocerse. Lo mismo quisimos lograr en esta oficina. El proyecto incluía nuevas salas de reuniones, phonebooths, áreas de open space; todos esos espacios nucleados por un sector de encuentro informal, que simulaba una Plaza, con hamacas, gradas, faroles en columnas, un par de bancos y algunos meetings para fomentar esos encuentros. El resultado superó las expectativas: donde antes había aislamiento, ahora había conversaciones espontáneas y nuevas ideas, logrando potenciar al equipo y por consecuencia, incrementando la productividad.

Esta experiencia me hizo reflexionar mucho sobre el poder de los espacios. No se trata solo de diseñar lugares lindos o funcionales, sino de pensar en lo que generan. ¿Nos invitan a quedarnos o nos hacen querer salir corriendo? ¿Nos inspiran o nos agotan? ¿Nos permiten encontrarnos con los demás y con nosotros mismos?

La tendencia actual está cambiando. Ya no se trata solo de diseñar oficinas funcionales, sino de crear entornos que reflejen la forma en que vivimos y nos relacionamos. La flexibilidad dejó de ser un lujo para convertirse en una necesidad. La posibilidad de elegir dónde y cómo trabajar define nuestra experiencia cotidiana. Lo veo en cada proyecto que desarrollamos: los espacios híbridos, los rincones de encuentro espontáneo, las áreas verdes dentro

saludarse o simplemente, conocerse. Lo mismo quisimos lograr en esta oficina. El proyecto incluía nuevas salas de reuniones, phonebooths, áreas de open space; todos esos espacios nucleados por un sector de encuentro informal, que simulaba una Plaza, con hamacas, gradas, faroles en columnas, un par de bancos y algunos meetings para fomentar esos encuentros. El resultado superó las expectativas: donde antes había aislamiento, ahora había conversaciones espontáneas y nuevas ideas, logrando potenciar al equipo y por consecuencia, incrementando la productividad.

Esta experiencia me hizo reflexionar mucho sobre el poder de los espacios. No se trata solo de diseñar lugares lindos o funcionales, sino de pensar en lo que generan. ¿Nos invitan a quedarnos o nos hacen querer salir corriendo? ¿Nos inspiran o nos agotan? ¿Nos permiten encontrarnos con los demás y con nosotros mismos?


La tendencia actual está cambiando. Ya no se trata solo de diseñar oficinas funcionales, sino de crear entornos que reflejen la forma en que vivimos y nos relacionamos. La flexibilidad dejó de ser un lujo para convertirse en una necesidad. La posibilidad de elegir dónde y cómo trabajar define nuestra experiencia cotidiana. Lo veo en cada proyecto que desarrollamos: los espacios híbridos, los rincones de encuentro espontáneo, las áreas verdes dentro


de la oficina... Todo está pensado para que cada persona encuentre su lugar y, al mismo tiempo, se sienta parte de algo más grande.

Me gusta pensar que diseñamos escenarios para que ocurran cosas. Que en una grada pueden nacer ideas, que en un pasillo bien resuelto puede surgir una conversación que lo cambie todo, que un espacio con luz natural y vegetación puede transformar un día entero de trabajo. En cada detalle, en cada decisión de diseño, buscamos crear oportunidades de conexión, de inspiración, de pertenencia. de conectar con el otro, porque al final del día, diseñar espacios es diseñar relaciones.




Intro Arquitectura

 Intro Arquitectura

 intro_arquitectura

Victoria Carrancio
Gerente Comercial de Intro
Arquitectura

 Victoria Carrancio

 vickycarrancio



ESPACIOS, SENTIDO Y CONEXIÓN

NETWORKING CON SENTIDO: MUJERES QUE TEJEN COMUNIDAD EN REAL ESTATE

Una conversación con *María Laura Wulff, Mali Vazquez, Dolores Cortés y Karina Figueroa*

8

ESPACIOS, SENTIDO Y CONEXIÓN

Networking con sentido: mujeres que tejen comunidad en real estate



María Laura Wulff

Fundadora Wulff Inmobiliaria, Unidora y Estratega Humana, Coach & Speaker



Mali Vazquez

Arquitecta, Directora ejecutiva CEDU, Presidenta MRE



Dolores Cortés

Fundadora y Directora General Red Lean In Argentina



Karina Figueroa

CEO de Karina Figueroa Bienes Raíces, Diseñadora de Interiores, Fundadora de Inmodinámicas

En tiempos de hibridez, donde la presencialidad se vuelve selectiva y los vínculos se cultivan con intención, hablar de comunidad ya no es solo hablar de pertenencia: es hablar de propósito. En este número de nuestra revista, donde reflexionamos sobre el networking con sentido, decidimos ir un paso más allá y poner el foco en quienes, en lugar de esperar a ser convocadas, crean sus propios espacios. Mujeres que lideran redes, que sostienen encuentros y que hacen del trabajo colaborativo una bandera.

Conversamos con Lali Wulff, Mali Vázquez, Dolores Cortés y Karina Figueroa, cuatro referentes que no solo trabajan en el real estate, sino que están transformando la forma de vincularse. Las cuatro construyen comunidad. Las cuatro inspiran.

Hermandad, magia y autoliderazgo

“Somos una gran familia que hace lo mismo”, dice **Lali Wulff**, fundadora de una red de mujeres en real estate que se sostiene sobre tres pilares: compartir, ser y hacer. **Para ella, construir comunidad fue, ante todo, un acto de amor:** “Quería un espacio donde sentirnos acompañadas, respetadas y potenciadas”.

Lali habla de hermandad, de arte entendido como verdad, de la magia que se genera cuando una se lidera a sí misma y se vincula con otras desde esa integridad. Su comunidad crece de manera orgánica, pero con

una base firme: “No se trata solo de sumar personas, sino de transformarnos en mejores profesionales y mejores personas”.

Visibilidad, acción y liderazgo femenino

Para **Mali Vázquez**, directora de MRE (Mujeres en Real Estate), **todo comenzó con una carencia:** la falta de referentes femeninos en los espacios de toma de decisiones. “Cuando las mujeres no se ven reflejadas, muchas veces sienten que ese lugar no les pertenece”, explica. Así nació una red que busca abrir caminos, generar oportunidades y posicionar el liderazgo femenino como un valor estratégico para el desarrollo del sector.

El mayor desafío inicial fue cultural: demostrar que un espacio para mujeres no es excluyente, sino necesario. “Lo superamos con hechos concretos: logramos que en los eventos más importantes del sector hubiera por primera vez una presencia significativa de oradoras mujeres”, dice. Y proyecta en grande: internacionalización, formación de nuevas líderes, alianzas con otras organizaciones. “Queremos que la igualdad de oportunidades deje de ser una aspiración para convertirse en una realidad”.

Círculos de confianza, visibilidad y equidad

Desde otro ángulo, pero con la misma convicción, **Dolores Cortés**

En conversación con



Mariana Stange

Founder & CEO Mariana Stange Real Estate



lidera la red Lean In Argentina, parte de la fundación global creada por Sheryl Sandberg. “Comencé en 2016 con un pequeño círculo de amigas. Hoy somos casi 5.000 personas, en 10 provincias del país, con 44 círculos activos”.

Lean In trabaja desde la escucha, el aprendizaje mutuo y la generación de herramientas concretas. Desde cómo negociar con justicia hasta cómo liderar en ambientes masculinizados, cada círculo es una usina de empoderamiento. “La comunidad creció, pero el espíritu sigue siendo el mismo: apoyarnos desde nuestro metro cuadrado para construir un mundo más justo, diverso e inclusivo”.

Para Dolores, los desafíos estructurales siguen vigentes: brechas salariales, escasa representación en liderazgo y falta de corresponsabilidad en el hogar. “Lean In ayuda a derribar esas barreras brindando formación, visibilidad y redes de apoyo”, dice. Y deja un consejo claro: “Hay que construir nuestras propias redes y comunicar lo que hacemos, porque eso abre puertas impensadas”.

Semillas, alianzas y futuro

La cuarta voz que se suma a este recorrido es la de **Karina Figueroa**, fundadora de Inmodinámicas, una red que combina negocios, capacitación y crecimiento personal. “Sentí que juntas podíamos llegar más lejos. Aquí no estamos solas: nos impulsamos”, afirma.

Desde el principio, su apuesta fue ir contra la lógica individualista del sector: “Queríamos demostrar que

la colaboración entre mujeres es una fuerza poderosa”. Y lo lograron. Su comunidad no para de crecer y ya tiene un hito para celebrar: un coworking propio, espacio de encuentro y pertenencia.

Karina proyecta una red influyente, expansiva, reconocida por su impacto real: “El cambio ya comenzó. Hoy hay un gran protagonismo femenino en el mercado inmobiliario, y lo que viene es aún más potente”.


Un nuevo paradigma de liderazgo


Estas cuatro historias no solo hablan de mujeres que se organizaron. Hablan de un nuevo modelo de networking: más humano, más horizontal, más consciente. Hablan de la importancia del encuentro real, con sentido. De la potencia de lo colectivo cuando está guiado por valores y visión compartida. En una época que celebra la hiperconexión digital, ellas nos recuerdan que las redes más valiosas no se construyen con algoritmos, sino con tiempo, cuidado y presencia. Tejer comunidad no es solo una estrategia de crecimiento: es un acto de liderazgo.



María Laura Wulff

Fundadora Wulff Inmobiliaria, Unidora y Estratega Humana, Coach & Speaker


 Lic. María Laura Wulff

 lainmodelali

Mali Vazquez


Arquitecta, Directora ejecutiva CEDU, Presidenta MRE


 Mali Vazquez

 mali.vazquez

Dolores Cortés


Fundadora y Directora General Red Lean In Argentina

 Dolores Cortés

 leaninargentina

Karina Figueroa

CEO de Karina Figueroa Bienes Raíces, Diseñadora de Interiores, Fundadora de Inmodinámicas

 Karina Figueroa

 karinafigueroa.r

 inmodinamicas



NETWORKING SIN FRONTERAS: POR QUÉ TODAVÍA (Y MÁS QUE NUNCA) VALE LA PENA ENCONTRARSE

Por Francisco Vázquez

9

Networking sin fronteras: por qué todavía (y más que nunca) vale la pena encontrarse



Francisco Vázquez
Presidente de 3g office

Hoy puedes trabajar desde tu casa. Puedes comprar desde el sofá. Puedes tener una cita, hacer deporte, ver una película o asistir a un curso sin salir del salón. La tecnología lo permite todo. La pregunta es: ¿por qué seguimos moviéndonos? **¿Qué nos impulsa a salir?**

La respuesta es simple y brutal: nos movemos cuando hay un propósito real. Cuando el encuentro merece la pena.

Vivimos en una era de hibridez total. Híbrido el trabajo, híbrido el consumo, híbrido el ocio. La experiencia física ya no es la única opción, pero sigue siendo la más potente cuando hay contenido, emoción y comunidad. Y ahí es donde el espacio cobra sentido. Porque el nuevo lujo no es tener acceso, es tener motivos.

En este contexto, el networking ya no es solo profesional. Es emocional, es social, es cultural. Ocurre en una conferencia, en una concept store, en una residencia de estudiantes, en un gimnasio boutique o en un club de música en vivo. Cualquier espacio puede ser un lugar de conexión si está bien diseñado. Y eso lo cambia todo.

En 3g office llevamos años viendo cómo este patrón se repite en todos los sectores: oficinas, hospitality, retail, residencial y educación. Da igual la etiqueta. Lo que importa es que el desplazamiento tiene que tener sentido. Ya no se trata de ir porque toca, sino de ir porque

queremos. Porque allí pasa algo. Porque allí está la comunidad. Porque allí está la experiencia que no se puede vivir a través de una pantalla.

Esto exige una nueva forma de pensar los espacios. No como contenedores, sino como catalizadores. Lugares que provoquen encuentros, que estimulen relaciones, que inspiren pertenencia. Porque si el producto o el servicio se puede consumir online, entonces el espacio físico tiene que ofrecer algo más: contexto, emoción y autenticidad.

La arquitectura con impacto no decora, convoca. No organiza, moviliza. No adorna, conecta.

Y eso es lo que buscan hoy las personas: conexiones reales en un mundo artificial. No es casual que los eventos físicos vuelvan a estar llenos, que los cafés de barrio revivan, que el retail experiencial esté en auge o que las empresas más innovadoras estén rediseñando sus espacios como hubs de comunidad, no como fábricas de productividad.

El espacio ya no se ocupa, se elige.

Y para que se elija, tiene que emocionar. Tiene que tener narrativa. Tiene que tener alma. Porque la hibridez ha democratizado el acceso, pero también ha elevado el listón de lo presencial. Ya no vamos "porque sí". Vamos porque vale la



pena. Porque nos inspira. Porque nos hace sentir parte de algo.


En este nuevo paradigma, el networking sin fronteras no es solo cruzar países, es cruzar disciplinas, generaciones y propósitos. Es crear espacios donde el diseño actúa como anfitrión de conversaciones inesperadas, alianzas improbables y momentos que dejan huella.

Diseñar con impacto hoy es diseñar con intención. Con vocación de encuentro. Con estrategia social. Con visión global, pero con sensibilidad local, porque el networking sin fronteras también necesita anclajes culturales, identidades auténticas y experiencias que no sean una réplica de lo mismo en todas partes.

Y ahí está nuestra obsesión: no construir espacios, sino generar razones para estar allí. Porque, al final, el verdadero motor del desplazamiento no es la necesidad, es el deseo. El deseo de compartir, de descubrir, de sentir. Y ese deseo —cuando se activa— lo mueve todo.

Francisco Vázquez
Presidente de 3g Office

 Francisco Vázquez

 fvazquezmedem



INTRO

INTER
COVER®

Gamatec hoggox

Nos acompañan:

JISU

Espacio&Confort

HUERTA
COWORKING



Co-creando otro Real Estate



 @marianastange

 @marianastange

 mariana@marianastange.com

 www.marianastange.com

Av. Del Libertador 5990 - Piso 3 of. 306

114788-5158 / 113492-2434