

25
CUADERNOS
DEL DESARROLLO

EDICIÓN 2024

Temas asociados:

Diversidad - Discapacidad - Adversidad - Accesibilidad - Inclusivo o inclusión -
Respeto - Solidaridad - Colaboración - Resiliencia - Superación - Diferencias

Diagnóstico no es destino: una óptica para pensar la **adversidad** **y los** **obstáculos**

Charla magistral de
Daniela Aza

Programa
Liderazgo para la
Transformación 2.0

Hallazgos

Las personas con discapacidad no son víctimas ni “seres de luz”, niñas o niños desvalidos o seres asexuales, incapaces de tener una pareja o ejercer la maternidad o la paternidad. Son sujetos de derecho. Todas y todos somos igual de diferentes y extraordinarios. No hablemos de “normalidad” o “superación”, sino de contribuir a que la sociedad y el mundo se adapten a la diversidad; no al revés.

Este cuaderno recoge la intervención de Daniela Aza, comunicadora y referente en discapacidad y diversidad.

Contexto

CAF -banco de desarrollo de América Latina y el Caribe-, en alianza con prestigiosas universidades y organizaciones sociales de la región y España, ofrece programas de capacitación para afrontar los desafíos y liderar las transformaciones que la región y el mundo están experimentando.

En la edición 2024, CAF organiza e imparte el Diplomado en Gobernabilidad e Innovación Pública en 20 países de Iberoamérica, en alianza con 18 universidades, y el

Programa Liderazgo para la Transformación 2.0, en 12 países y 9 universidades. Durante el curso de ambos programas, se imparten 9 charlas magistrales virtuales.

Expertos y líderes con prestigio internacional dictan las charlas magistrales, en las cuales, a través de sus experiencias y conocimiento aplicable, comparten con los estudiantes los principales retos, oportunidades, lecciones aprendidas y mejores prácticas en sus áreas de conocimiento.

La serie Cuadernos del Desarrollo está basada en charlas magistrales.



Resumen
bibliográfico
del expositor

Daniela
Aza



Es comunicadora,
creadora de
contenidos y
facilitadora.

Es un referente en discapacidad, diversidad
y resiliencia. Tiene 39 años, nació y vive
en Argentina.

Es licenciada en Comunicación de la Universidad
de Buenos Aires (UBA). En 2018 empezó a
utilizar las redes sociales como una herramienta
para contar su historia motivacional, visibilizar la
discapacidad y derribar los estereotipos a partir
de sus propias vivencias.



Introducción

Daniela Aza aborda la discapacidad desde el significado de la diversidad, porque el mundo no está preparado para todo aquel que es diferente. “En este caso, lo que a mí me compete es la discapacidad”.

La diversidad es un concepto amplio que incluye desde las formas de ser, cómo enfrentar las situaciones y las actitudes. No solo se habla de discapacidad o de otros grupos, no: “todos somos diferentes y extraordinarios, y merecemos la oportunidad de ser en el mundo”.

Los estereotipos y mitos sobre **Las personas** con discapacidad

Durante su charla magistral, Aza mencionó algunos mitos y estereotipos que se tienen sobre las personas con discapacidad.

Son desvalidos, "pobrecitos", víctimas

A las mujeres se las excluye doblemente, por no seguir los estándares de la belleza y porque se las tiene por incapaces de disfrutar de su sexualidad o de ser madres

Se usan otros términos incorrectos como "minusválido" -como si hubiera personas más válidas que otras-, "retrasada", "sordo-mudo"-cuando hay muchas personas sordas que se comunican de manera oral

Son héroes, "seres de luz", "no tienen maldad"

Es un tabú que tengan pareja

El uso de diminutivos como "cieguito", "sordita", entre otros, los aniña

Se les considera seres asexuados



¿Cómo referirse y dirigirse a **Las personas** con discapacidad?

Para Daza, las palabras y la actitud sí importan. Por ello, comparte algunas clave que pudieran ayudar a mejorar el trato con las personas con discapacidad.

- No hace falta hablar de la discapacidad de esas personas; es decir, referirse a ellas a partir de su condición y no de quienes son más allá de ésta.
- Llamarlas por sus nombres, como a cualquier otra persona.
- Evitar el tono despectivo y lastimero.
- Procurar tratarlas de forma natural. No hay que aludirlas o dirigirse a ellas, como seres que "sufren" o "padecen" un problema.
- Evitar ignorarlas cuando van con un acompañante, hay que hablar directamente con la persona con discapacidad; más allá de la disposición de facilitar apoyos y/o adaptaciones, es importante no invadir su espacio y respetar su independencia. No se debe imponer una ayuda que no quieren.

De la “**inhabilidad**” a los derechos: la discapacidad como concepto social

Aza explica que la discapacidad es un concepto social, no es algo individual. En el tiempo ha prevalecido cualquier tipo de diferencia y la discapacidad se ha pensado como algo malo o negativo porque no hay comprensión ni información.



“Tal vez no conocemos a nadie o no hay nadie en nuestra familia que tenga discapacidad, y no nos informamos tanto sobre el tema porque no nos toca”.



Para Aza la falta de sensibilidad e información es un error, porque “todos somos parte de ese concepto”. La discapacidad debe entenderse en el marco de las relaciones históricas de desigualdad, en las que las personas con discapacidad se enfrentan a acoso (*bullying*), discriminación o se les excluye del debate político o del diseño de determinados productos.

“Todos somos parte, porque las barreras y obstáculos se forman y se construyen dentro de la misma sociedad. Si todos pensáramos que tenemos que ver con ese mundo y que no nos es ajeno, tal vez tendríamos mejores actitudes, menos barreras y obstáculos”.

Con esta argumentación, señala que debe fortalecerse lo que para ella es una definición certera de la discapacidad: la que pone por delante los derechos de las personas y su interacción con la sociedad. Se trata de un nuevo movimiento que promueve la sociedad inclusiva deseada, que fomenta la libertad y la autonomía de las personas con discapacidad.

Es necesario dejar atrás el concepto obsoleto, “el modelo médico”, que implica “restricción, inhabilidad, normalidad” y que aborda el tema desde la idea de enfermedad y dependencia, con una óptica asistencialista, negadora de la competencia de las personas con discapacidad para tomar decisiones propias.

Diagnóstico no es destino

Aza nació con una condición llamada **artrogriposis múltiple congénita**, un conjunto de trastornos raros que hacen que el bebé al nacer presente contracturas de las articulaciones, en **dos o más partes del cuerpo**. Esto puede afectar la función articular y su rango de movimiento, y conducir a la atrofia muscular.

“Yo nací toda doblada como para adentro”, dice Aza. Parte de la terapia que necesitaba para ser una niña funcional consistía en estiramientos y usar ortesis, un “dispositivo que sirve para mejorar una función disminuida”, según el **Diccionario de la Lengua Española**.

“Un montón de ajustes en mi vida para que yo pudiera hacer las cosas”.

Hace 39 años esto fue un desafío, porque el mundo era muy diferente. Hoy hay Internet y muchísimos recursos. “En las redes sociales conozco muchas personas con mi condición gracias a la tecnología y los avances de los últimos tiempos, pero antes todo era el doble de complicado”.



Los médicos aseguraron a los padres de Aza que ella no caminaría y que todo sería muy complejo. Efectivamente, su vida lo ha sido, y su discapacidad la condujo a donde está. Por eso, la frase “diagnóstico no es destino” se ha convertido en uno de sus lemas y resume los aprendizajes que la han movilizado durante su vida.

Aun enfrentando los obstáculos, logró estudiar, hacer deporte y tener una vida óptima. “Si bien requirió de mucho apoyo, de mucha contención

y ayuda, pude lograr la autonomía en muchas cuestiones”.

Aza sí caminó y ese fue el primer diagnóstico que sus padres desafiaron y cambiaron. “Mi familia se puso al hombro todo lo que fuera para darme las mejores oportunidades y herramientas”.

Además de los tratamientos, las cirugías y la rehabilitación, pasó por 15 operaciones; la primera de ellas con 2 semanas de nacida.

Ella logró escapar del diagnóstico y redimensionarlo: “no ser lo que la sociedad está esperando”.

Los pasos para transformar la adversidad

Daniela Aza enfrentó innumerables impedimentos, que no solo vinieron de su condición sino de la sociedad. “Por más que uno ponga voluntad y optimismo, hay muchas cosas que juegan en nuestra contra, y en este caso son las imágenes, los prejuicios, los estereotipos, que me afectaban mucho”.



Algunos de los obstáculos que ha encarado.

- En la escuela, el profesor de gimnasia le decía a su madre que no podía hacer nada de la clase.
- La burocracia no le ha favorecido.
- Durante su adolescencia, tendía a compararse con otros cuerpos. Verse en el espejo era un desafío que le producía crisis internas. Pensaba que no tendría novio y se sentía poco atractiva. “¿Por qué a mí, por qué me tocó? No quiero este cuerpo”. A esto, Aza lo llamó “convertirme en mujer con discapacidad”.
- Dificultades para circular por la calle, su madre la llevaba en brazos. Y en la actualidad está obligada a moverse en automóvil; no puede usar el transporte público porque Buenos Aires no está adaptada para las personas con discapacidad. “Acá en Buenos Aires siempre fue muy complicado, como en otros países”.
- Falta de accesibilidad en los espacios de uso público. Es común, por ejemplo, que los baños para personas con discapacidad los usen personas que no la tienen o que estén cerrados o se hayan relegado a ser depósitos. Y muchas rampas no tienen la inclinación adecuada. “Eso es porque no se probaron con una persona con discapacidad”.

Lo que aprendió

1.

Dar pequeños pasos, focalizándose en los sueños y en no verse “chiquita”, sino “grande”.

2.

Un paso a la vez.

3.

Ser creativa: armar recursos y herramientas para hacer lo que no podía hacer.

4.

Aunque su vida fue “muy planificada”, también hubo improvisación. “Vamos a ver, vamos a probar, vamos a hacer ensayo y error”. Sin embargo, la rehabilitación y el apoyo constante siempre estuvieron presentes.

5.

No se puede solo, se necesita a la familia, a los seres queridos, al soporte de afuera para lograr las metas.

6.

Las formas de hacer algo no existen ni están inventadas, se adaptan. Por eso, se habla de diversidad porque “hay diversidad de seres humanos y diversidad de maneras”.

7.

El entorno condiciona, pero no me determina. “Hubo un tiempo en que yo creía que era la sociedad la que me definía y, no, nosotros nos definimos”.

8.

Respetar los propios tiempos, tengas o no discapacidad, porque vivir apresurado exige a los demás ciertos tiempos y, por ende, hay autoexigencia.

“Yo soy, hoy en día, una mujer que no me apuro para nada, y se lo hago ver a los demás”.



El propósito

Aza creció con una idea firme de su valor, a través del refuerzo constante de sus padres. “Para mí siempre fue importante mostrarle a la sociedad quién era”.

La adversidad se le convirtió en propósito y es lo que hace hoy a través de sus redes sociales, con casi 130.000 seguidores: promover que las personas con discapacidad comuniquen y expresen libremente lo que son.

Explica que no fue una “receta mágica” la que la trajo hasta dónde está. Le costó años y esfuerzo: tomar decisiones y hacer las cosas por cuenta propia la salvó mucho.

En algún momento se dijo que la solución no era quedarse en casa llorando, tenía que salir a decirle al mundo quien era y hacerse valer. “No podemos reclamar nuestros derechos, hacer que nos vean de manera positiva, si nosotros mismos no somos líderes o protagonistas de nuestra vida primero. Por eso siempre invito a seguir haciendo, aunque nos equivoquemos y pensemos que vamos mal”.

De esa forma, decidió estudiar Comunicación en la Universidad de Buenos Aires (UBA). Y aunque todo era complicado, se permitió compartir con otras personas, conocer gente. Entre ellas, su marido.

En 2018 comenzó a crear comunidad en las plataformas. Ella quería contar lo que era su condición, visibilizar, que la gente entendiera lo que es discapacidad y lo comenzó a hacer a través de las redes sociales. “Me gustaban y me parecían una herramienta fabulosa. Armé mi cuenta y los temas empezaron a

fluir, la audiencia empezó a identificarse con esos discursos, y hoy es una cuenta amorosa, que contagia resiliencia, amor, buenas acciones”.

Aza tiene la comunidad que quería tener y aprovecha lo bueno de las redes sociales, comparte y potencia los mensajes que tienen el buen propósito que ella encarna. Además, trabaja con empresas y organizaciones mediante asesorías y capacitaciones para construir un mundo más inclusivo y derribar las barreras que invaden a las personas con discapacidad.

“Hoy en día mis dos amores están ahí, en el contacto con las empresas, las capacitaciones, y las redes sociales. Ambos tienen sus cosas lindas”.



Su maternidad

Daniela Aza dio esta charla embarazada. Su maternidad tan próxima le ha hecho plantearse las maneras nuevas con las que va a realizar la crianza.

“No voy a poder sostener a mi hijo parada, no voy a poder, de repente, caminar largas distancias con él, hacer muchos movimientos, pero sí voy a poder hacer otras cosas que tienen que ver con el amor. Y construir las propias formas de hacer las cosas. Interiorizamos una mirada de fuera que nos dice que no vamos a poder, pero hay que decir que sí”.

Los desafíos actuales para pensar la discapacidad

Durante su charla magistral, recuerda que no solo las grandes empresas u organizaciones, y sus respectivos directivos, son los que tienen tareas pendientes con la inclusión. “Todos podemos aportar algo para cambiar y hacer mejor a la sociedad; más humana, más inclusiva. El futuro es inclusivo”.

Aunque hay avances en comparación con décadas atrás, todavía falta camino en conocimiento, educación y compromiso. En su opinión, “todavía falta muchísimo”, porque se perpetúan los valores de la “incapacidad”

Para ella, los desafíos son para todos y así los enumera.

1. Preguntar y consultar siempre a las personas con discapacidad, a su familia o a especialistas, en caso de no entender algo sobre la materia.
2. Estar atentos en el día a día, en todos los espacios para promover una óptica hacia la diversidad, lejos de la mirada peyorativa.
3. Aprovechar espacios, como las efemérides, para visibilizar el tema.
4. Sin invadir e imponer la ayuda, preguntar siempre a las personas con discapacidad si necesitan o no apoyo. Tener presentes las barreras a las que se enfrentan.
5. En las empresas hacer un cambio de perspectiva para apostar por la inclusión laboral. Las personas con discapacidad también son talentosas.
6. Adaptar los espacios, desde los lugares físicos hasta las comunicaciones y las plataformas web, y procurar una mirada integral que incluya a todas las discapacidades.
7. Adecuar productos y servicios para todo tipo de personas, apuntando al diseño universal.
8. Hacer parte del reclamo colectivo para la inclusión. “Es una responsabilidad. El cambio no es individual, sino social”.
9. Y desde el lado de las personas con discapacidad, hacer el trabajo propio de fortalecerse, pero también demandar la inclusión a la sociedad.

Preguntas y respuestas

P: ¿Cuándo aceptaste tu discapacidad?

R: Yo creo que fue un proceso, no hubo un día particular. Creo que fue en el desarrollo, pero tuvo sus años. Yo de adolescente me sentía muy mal, y eso duró hasta los 20 y algo, hasta que conocí a mi marido. Encontrar el amor me ayudó muchísimo y también la madurez, todas esas fueron variables que ayudaron.

Mi familia me apoyó. Mis hermanas y mi mamá me ayudaron a salir de esa caja de negatividad donde yo estaba muy metida. Es muy importante buscar ayuda. Cuando yo no pude, busqué en mi mamá, en mis hermanas.

Buscar apoyo, ya sea de tu familia o ya sea profesional o de alguien que pueda ayudarte, eso está

bien. A veces pensamos que podemos todo, y la verdad es que no podemos todo, menos en esta sociedad. Entonces, yo creo que me ayudó mucho la aceptación, el buscar ayuda, el crear lazos con mi familia y fortalecerlos.

Al salir a la calle me di cuenta que el mundo no está pensado para mí, había choques y cuando me topaba con las barreras venía el luto, otra vez. Tuve que aprender. Yo no creo que se supere una adversidad como la mía, pero sí que uno aprende a convivir con eso. Hay días que me sigo sintiendo mal.

Uno aprende a permitirse la crisis, a llorar un poquito y al otro día perfilar de manera diferente. Creo que tenemos que habilitar esos espacios. Y, a veces, no es tan simple.

P: ¿El concepto de normalidad es otra forma de discriminación y de exclusión?

R: Sí, yo soy muy crítica también del concepto de normalidad, creo que es muy obsoleto hablar de normal y no normal. Viene de ese modelo médico de pensar que hay gente que está bien y hay gente que no está bien. Me parece que tenemos que abandonarlo, no solamente a partir del vocabulario, sino en nuestro accionar.

Ese paradigma de la normalidad está muy impregnado en cómo actuamos. Al incluir a una persona con discapacidad o no, nos parece que no es normal, entonces lo alejamos, no facilitamos los accesos, los apoyos. Sentimos que como no es normal, no merece oportunidades. Más allá del término, que está bien eliminarlo, también lo tenemos que actuar.

La representación importa, yo no la tuve en mi adolescencia, y realmente creo que lo necesité, ver a alguien con artrogrupos. En mis posoperatorios, ver a alguien en silla de ruedas o con dificultades, creo que me hubiese ayudado mucho. Se ha dicho siempre que lo que no se ve o lo que no se habla, no existe. Es importante, poder mostrarlo.

P: ¿Consideras que actualmente se está tomando en serio la inclusión o se trata solamente de una estrategia de imagen social de las empresas y de las organizaciones?

R: Sí, depende del ámbito. Hay de todo, creo que tenemos de todo hoy en día.

Sin duda, nos falta muchísimo. Estamos a años luz de una verdadera inclusión, pero también

es verdad que tenemos grandes pasos que se han dado, y que antes eran impensados.

Conversaciones que se están teniendo, por ejemplo, en el ámbito de género, conversaciones en el ámbito empresarial, donde la diversidad también está tomando protagonismo, y el intercambio también fluye y hace muy bien. En las acciones, nos quedamos un poquito a mitad de camino. El accionar cuesta, hay mucho miedo todavía, mucho desconocimiento.

Poca naturalización también. En esto los medios de comunicación, a veces, no colaboran. En la publicidad todavía las personas con discapacidad estamos bastante ausentes.

Los medios, las políticas educativas, las políticas en general están con retraso en la manera en que llevan la inclusión. Necesitamos un

compromiso más real de toda la sociedad. A veces decimos, bueno, es el Estado el que tiene que tomar las decisiones, pero cada uno de nosotros puede hacer algo. El modelaje es importante.

P: ¿Las herramientas tecnológicas facilitan la interacción y la formación de las personas con discapacidad?

R: Sí, creo que sí. Yo no me especializo en tecnología, entonces no quiero pecar de desconocer mucho el tema, pero yo creo que sí ha ayudado, sobre todo a personas con condiciones como la ceguera. Me comunico con muchas personas ciegas y ellas han construido una autonomía a través de la tecnología, pero también es verdad que los recursos a veces son limitados para acceder a ella, y eso es importante tenerlo en cuenta, porque la tecnología siempre es cara, requiere de inversión.

Que esas mejoras que tenemos lleguen a las personas con discapacidad que de repente no tienen tantos recursos.

Entonces, que el Estado promueva las tecnologías, las nuevas tecnologías, creo que ahí están los avances, pero también el trabajo continuo en eso.

P: En el ámbito laboral, ¿cómo incluir políticas o herramientas que ayuden a mejorar los procesos de selección para contratar a personas con discapacidad?

R: En la oferta podemos poner una leyenda, no tiene que ser gigante, pero que diga que su organización se compromete con la inclusión de las diferentes diversidades, para comunicar que realmente es una empresa abierta, y que se entienda.

Yo estoy en contra, por ejemplo, de las búsquedas específicas de personas con discapacidad, porque me parece que la persona con discapacidad tiene que cumplir u ocupar un trabajo que se necesite, una vacante que se necesite, obviamente teniendo en cuenta su condición. Pero creo que esto de, “bueno, vamos a contratar a 5 personas con discapacidad” nos aleja un poco.

Es como el debate entre el cupo y el no cupo, que con eso también hay una gran disyuntiva y un debate permanente. Lamentablemente es la única herramienta hoy en día, igualmente aquí en nuestro país tenemos el cupo solamente a nivel gubernamental, no tenemos cupo a nivel privado, pero creo que es algo que se puede hacer en pos de la inclusión.

P: ¿Qué recomendación le darías tú a un equipo de trabajo ya conformado, que va a integrar a una persona con discapacidad? ¿Cómo recibirla sin mirarla como algo raro?

R: Yo creo que siempre está el tratar como persona, entender que es una persona con derechos y no poner acento en la condición. De repente en una entrevista laboral muchas veces te preguntan sobre tu discapacidad. Después se puede charlar en cuanto se entre en confianza, pero no es un tópico que debería estar en la entrevista.

Sí, creo que es conveniente saber que va a tener una discapacidad y qué tipo de discapacidad para evaluar los apoyos y lo que haga la empresa para que esa persona sea parte. Yo, por ejemplo, necesito accesibilidad, ascensor, pero, de repente, necesito un ajuste razonable que es una banquetita para apoyar los pies y una silla especial.

Todo es cuestión de también tener en cuenta la persona como un talento, desprenderse de los prejuicios, eso es clave. Es la empresa la que debe adecuarse y no la persona.

P: ¿Qué consideras que los líderes deben aprender de las personas con discapacidad?

R: Muchas personas con discapacidad aprendimos a ser líderes de nuestra vida a la fuerza. Lamentablemente, no nos quedó alternativa.

A mí la discapacidad me trajo la virtud de no dar las cosas por sentado, y eso es muy bueno para la vida cotidiana.

Un líder también debe respetar los propios tiempos y respetar los tiempos de los demás. Creo que eso es fundamental, que podamos también aceptar que no podemos todo. Preguntarse, cuáles son mis recursos, cuáles son mis herramientas y vamos con lo que sí se puede, creo que eso cualquier líder lo tiene que tener.

También buscar apoyo, unirse con otros y sostenerse mutuamente con otras personas.

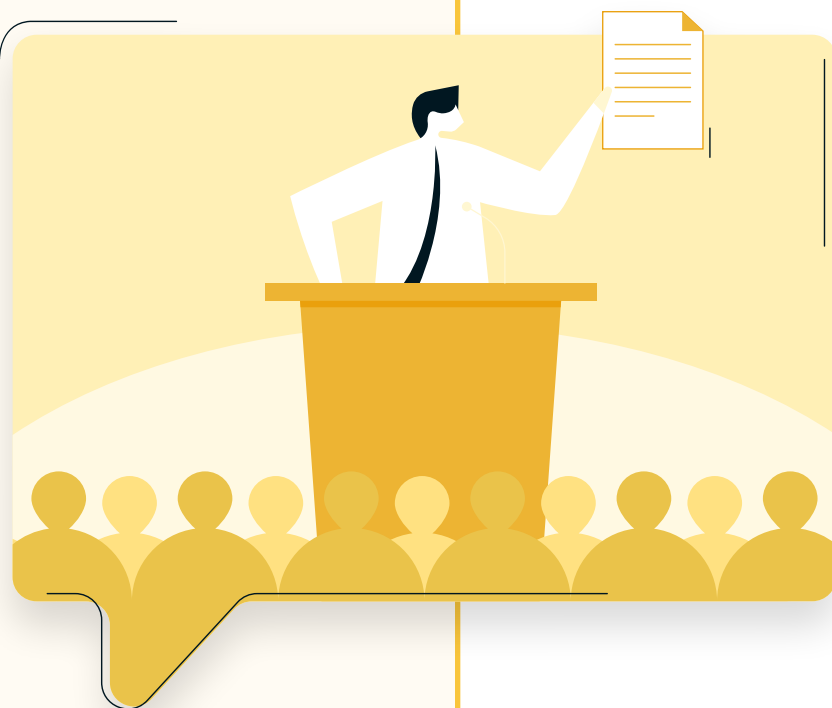
Y la humildad, eso es clave, ser humilde en la vida cotidiana y no creer justamente que lo vamos a hacer rápido y mañana vamos a tener todo hecho. Los procesos llevan tiempo, llevan trabajo; algunas cosas se pueden prevenir, otras no.

Por último, estar alerta a todo, la vida te va a dar sorpresas para que las puedas recibir de buena manera y no desde el rechazo. Estar preparado para la adversidad para convertirla en oportunidad.

Sobre los diplomados de CAF

La tercera edición (2024) del Diplomado en Gobernabilidad e Innovación Pública, de 6 meses de duración, tiene como objetivo debatir los temas estratégicos de desarrollo sostenible de la región, con un enfoque en habilidades y herramientas de innovación pública y gobernabilidad para alcanzar los ODS 2030. Además, está orientado en fortalecer habilidades y realizar proyectos prácticos para el desarrollo de los países de la región. La propuesta pedagógica es híbrida, con contenidos virtuales ofrecidos por CAF y otros presenciales que imparten las universidades aliadas.

La segunda edición del Programa Liderazgo para la Transformación 2.0 (2024), también de 6 meses de duración, propone una visión renovada y diferente, utilizando y aprovechando la modalidad virtual-presencial como metodología de enseñanza-aprendizaje. Su contenido académico se alinea con los nuevos desafíos con los que está comprometido CAF, apuntando al público interesado y facilitando el acceso a los líderes interesados para que con lo aprendido multipliquen el impacto de sus acciones, gracias al desarrollo de competencias blandas esenciales.



**Publicación de la Dirección de Desarrollo
Institucional y Capacitación CAF -banco de
desarrollo de América Latina y el Caribe-**

Presidente Ejecutivo
Sergio Díaz-Granados

Vicepresidente Corporativo de Programación Estratégica
Christian Asinelli

Gerenta de Conocimiento
Verónica Frisancho

Directora de Desarrollo Institucional y Capacitación
Nathalie Gerbasi

Esta publicación es un resumen de la clase magistral dictada por **Daniela Aza**, el 5 de junio de 2024, en el marco del **Programa Liderazgo para la Transformación 2.0** organizado y dictado por CAF junto a 9 universidades en 12 países:

Centro de Estudios, Formación y Animación Social (Argentina); Universidad Continental (Bolivia y Perú); Fundação Dom Cabral (Brasil); Universidad de Chile (Chile); Universidad ICESI de Cali (Colombia y Venezuela); Universidad de Cuenca (Ecuador); Instituto Diplomático “Dr. José Gustavo Guerrero” (Costa Rica y El Salvador); Universidad Católica Santa María La Antigua (Panamá); Universidad Americana (Paraguay).



Redacción de la publicación:
Sandra Lafuente Portillo

Documento supervisado por:
Soledad Gómez Caruso
Ejecutiva de la Dirección de Desarrollo
Institucional y Capacitación
Coordinadora del Programa Liderazgo
Para la Transformación 2.0

Nota revisada por:
Nathalie Gerbasi
Soledad Gómez Caruso
Mariana Andrade Garzón

Publicación coordinada por:
Dirección de Comunicación Estratégica de CAF

Diseño:
good;)
Creatividad para el Desarrollo

© 2024 Corporación Andina de Fomento. Las ideas y planteamientos contenidos en esta nota son de exclusiva responsabilidad del expositor de la charla magistral y no reflejan una posición oficial de CAF.



www.caf.com

[@AgendaCAF](#)

cursosvirtuales@caf.com