



# Informe Anual

## 2025

Benefactores fundadores



Benefactor



BENEFICIO  
FUNDADORES



BENEFICIO



## ALIANZAS



McKinsey  
& Company



sumarse A purple plus sign icon positioned next to the word "sumarse".



# Apoyo de Benefactores y Patrocinadores de nuestra Conferencia Anual con Tim Koller

## BENEFACTORES FUNDADORES



## BENEFACITOR



## PATROCINADORES ORO





ASOCIACIÓN  
DIRECTORAS  
DE PANAMÁ

Agradecimiento especial por su aporte generoso para  
la preparación de nuestros estados financieros  
auditados, y por el alto calibre de Servicio y atención a:



An independent member firm of Baker Tilly International  
Winner of 'Network of the Year', International Accounting Forum & Awards 2023



ASOCIACIÓN  
DIRECTORAS  
DE PANAMÁ

## Estado de Situación Financiera

al 31 de diciembre  
de 2024

bakertilly

### Asociación Directoras de Panamá

Estado de Situación Financiera  
31 de diciembre de 2024

(Cifras en Balboas)

ACTIVOS	Notas	2024	2023
Activos corrientes			
Efectivo	3	116,881	81,923
Depósitos a plazo en banco	4	31,050	31,050
Cuentas por cobrar asociadas		400	4,663
Gastos pagados por adelantado		686	-
Intereses por cobrar sobre depósito a plazo		5,929	929
Total de activos corrientes		<u>154,946</u>	<u>118,565</u>
Activo no corriente			
Equipo de cómputo, neto	5	194	-
Total de activo no corriente		<u>194</u>	<u>-</u>
Total de activos		<u>155,140</u>	<u>118,565</u>
PASIVOS Y PATRIMONIO			
Pasivos corrientes			
Cuentas por pagar proveedores		3,848	3,194
Adelanto recibido de socias		195	258
Otros pasivos		549	549
Total de pasivos corrientes		<u>4,592</u>	<u>4,001</u>
Activos netos		<u>150,548</u>	<u>114,564</u>
Total de pasivos y patrimonio		<u>155,140</u>	<u>118,565</u>



ASOCIACIÓN  
DIRECTORAS  
DE PANAMÁ

**Estado de Actividades**  
**Por el año terminado el**  
**31 de diciembre**  
**de 2024**

 **bakertilly**

**Asociación Directoras de Panamá**

**Estado de Actividades**

**Por el año terminado el 31 de diciembre de 2024**

**(Cifras en Balboas)**

	<b>Notas</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>Ingresos</b>			
Eventos	6	71,425	60,400
Membresías	8	57,715	52,730
Capacitación		7,410	15,545
Donaciones	9	14,536	7,245
Total de ingresos		<u>151,086</u>	<u>135,920</u>
Costos de eventos	10	<u>(39,199)</u>	<u>(46,667)</u>
Gastos generales y administrativos	11	<u>(77,945)</u>	<u>(70,733)</u>
<b>Otros ingresos</b>			
Ingresos financieros	7	<u>2,042</u>	<u>2,586</u>
<b>Excedente de ingresos sobre gastos</b>		<u>35,984</u>	<u>21,106</u>



ASOCIACIÓN  
DIRECTORAS  
DE PANAMÁ

## Estado de Cambios de Activos Netos al 31 de diciembre de 2024

### Asociación Directoras de Panamá

#### Estado de Cambios en los Activos Netos

Por el año terminado el 31 de diciembre de 2024

(Cifras en Balboas)

	Excedentes acumulados	Activo neto
Activo neto al 31 de diciembre de 2022	93,458	93,458
Excedente de ingresos sobre gastos	21,106	21,106
Activo neto al 31 de diciembre de 2023	114,564	114,564
Excedente de ingresos sobre gastos	35,984	35,984
Activo neto al 31 de diciembre de 2024	150,548	150,548



# Junta Directiva 2024-2025



**Ana Karina Smith Cain,  
Presidenta**



**Ana Sofía Alemán, Vicepresidenta**



**Mayra Kam, Tesorera**



**Ivette Martínez , Secretaria**



**Mónica de Chapman,  
Past President**



**Maritzel Cruz, Vocal**



**Beatriz Lyons de López, Vocal**



**Monique de Saint Malo, Vocal**

# Comité de Capacitación 2025



Ivette Martínez  
Líder del Comité de Capacitación

**Ivette Martínez - Líder**  
Christine Muller  
Ana Matilde Amado  
Kirian García  
Maritzel Cruz  
María de Lourdes Marengo  
Sofía Lanuza  
Reina González  
Maruquel Pabón de Ramírez  
María Eugenia Fonseca  
Olga Cantillo  
Jenny Andino  
Analida Terán Haydée Avilés  
Valeria Remón  
Eyda Varela

# Comité de Colocación 2025



Mónica de Chapman  
Líder del Comité de Colocación

**Mónica de Chapman - Líder**  
Ana Sofía Alemán  
Sigrid Simons de Müller  
Mayra Kam de Rauschkolb  
Marta Cristina Lasso

# Comité de Comunicaciones 2025



Ana Cristina Maduro  
Líder del Comité de  
Comunicaciones

**Ana Cristina Maduro - Líder**  
Ana Karina Smith - Enlace con JD  
Loriela Gómez de Zizic  
Michelle Sánchez  
Carolina De la Guardia  
Virginia Matos de Barría  
Maruquel Pabón de Ramírez  
Lerzy Batista  
Kemmy Almengor  
Rubis Rodríguez  
Yescenia Navarro

# Comité de Membresía 2025



Liliana Gómez  
Líder del Comité de Membresía

**Liliana Gómez - Líder**  
Beatriz Lyons de López - Enlace con JD  
Nisla Viggiano  
Vilma Iturralde de De León  
Annette Planells  
Eyda Varela de Chinchilla  
Nikki Tate

# Comité Legal 2025



Clarissa Surgeon  
Líder del Comité Legal

**Clarissa Surgeon - Líder**  
**Ana Karina Smith - Enlace con JD**  
**Julieta Rodríguez**  
**Mariela Ibañez de Vlieg**  
**Michelle Arias de Vidal**  
**Melissa Cortizo**  
**Michelle Champsaur**  
**Coralia Montenegro**

# Comité AdHoc 2024-2025



Ana Karina Smith Cain  
Líder del Comité AdHoc

Ana Karina Smith Cain  
Ligia Yap  
Yescenia Navarro  
Ofelia Fernández



ASOCIACIÓN  
DIRECTORAS  
DE PANAMÁ

# MISIÓN

Impulsamos la participación activa y equitativa de mujeres en Juntas Directivas en Panamá, a través de la identificación, empoderamiento y desarrollo profesional de mujeres líderes, para contribuir al crecimiento económico sostenible y el bienestar social de Panamá.



ASOCIACIÓN  
DIRECTORAS  
DE PANAMÁ

# VISIÓN

Lograr la equidad de género en juntas directivas, y que esa diversidad sea reconocida como impulsora clave del éxito organizacional y el progreso social de nuestro país.

# Pilares Estratégicos



CAPACITACIÓN



COLOCACIÓN



NETWORKING



ADVOCACY



AWARENESS

# Pilares Estratégicos



# CAPACITACIÓN

# Pilares Estratégicos

# CAPACITACIÓN

## ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Seguimiento de Alianzas eduactivas con INCAE, LATINEX, McKinsey & Co, Instituto de Gobierno Corporativo de Panamá, SUMARSE, VISA y KMPG. Colaboarción constante con el BID y IFC. Nueva alianza con la Superintendencia del Mercado de Valores. Nueva colaboración con iDirectores.



# Pilares Estratégicos

CAPACITACIÓN

## INDUCCIÓN - ADP 101

A todas las nuevas miembros se les invitó a reuniones de integración. Se realizaron 3 sesiones de inducción en el 2025.



POP-UP  
**ADP 101**

Oportunidad de conocer más sobre  
cómo potenciar tu membresía en ADP

31 / JUL / 10 -11 AM

# Pilares Estratégicos

CAPACITACIÓN

## CAPACITACIONES CONTINUAS

En el 2025 nuestros eventos incluyeron:

- Manejo de riesgo político
- Curso de Finanzas
- Diversidad en las juntas directivas
- Confianza en la implementación de la IA
- Circuito de Sostenibilidad con SUMARSE
- Conversatorio con Marta Bermúdez
- LTB sobre Liderazgo
- Programa de Mentoría
- Fintech
- Regional Board Survey (Cornerstone)
- Taller de casos prácticos de juntas directivas (Page)
- Seguro para directores y ejecutivos



Conversatorio sobre el Manejo de Riesgo Político

POR ERIKA MOYNES, EXCANCILLER

# Pilares Estratégicos

CAPACITACIÓN

## PROGRAMA DE MENTORÍA

Marzo a Noviembre 2025

Participaron 19 mentoras y 19 mentees

Reuniones mensuales de mentoras/mentees

Con apoyo de María Eugenia Fonseca



# Pilares Estratégicos

CAPACITACIÓN

## CERTIFICACIÓN EN GOBIERNO CORPORATIVO, SOSTENIBILIDAD, FACTORES ESG.

Se renovó el Circuito de Sostenibilidad con Sumarse y el Taller de Finanzas con el consultor Manuel Lorenzo



ASOCIACIÓN  
DIRECTORAS  
DE PANAMÁ



### Círculo de Sostenibilidad ADP



**ADP**

**TALLER DE FINANZAS  
PARA NO FINANCIESTAS**

FEBRERO 2025

**Manuel Lorenzo**

**FECHAS:**

5 de febrero - 4:00 a 6:00 p.m.  
12 de febrero - 4:00 a 6:00 p.m.  
19 de febrero - 4:00 a 6:00 p.m.  
26 de febrero - 4:00 a 6:00 p.m.

**Modo Virtual**

**Costo: \$225.00**

### CIRCUITO DE SOSTENIBILIDAD SUMARSE/ADP 2025

FECHA	HORARIO	CLASE	TEMA
miércoles 9 de abril	3:00 p.m.a 5:00 p.m.	SESIÓN 1	RSE & Sostenibilidad
miércoles 16 de abril	3:00 p.m.a 5:00 p.m.	SESIÓN 2	Inclusión y Diversidad
miércoles 23 de abril	3:00 p.m.a 5:00 p.m.	SESIÓN 3	Derechos Humanos y Agenda 2030
miércoles 30 de abril	3:00 p.m.a 5:00 p.m.	SESIÓN 4	Ética y Gobernanza
miércoles 7 de mayo	3:00 p.m.a 5:00 p.m.	BONUS TRACK	Doble Materialidad

# Pilares Estratégicos

## CAPACITACIÓN

LET'S TALK BOARDS			
Junio	Liderazgo Resonante: Cualidades para Miembros de Juntas Directivas Efectivas	Latinex	29 miembros: 24 Asociadas y 5 Afiliadas
EVENTOS			
Enero	Charla: Manejo de Riesgo Político	Sheraton	39 miembros: 25 Asociadas y 14 Afiliadas
Febrero	Taller de Finanzas para no Financistas	Virtual	10 miembros: 7 Asociadas y 3 Afiliadas
Marzo	Charla: La Importancia de la Diversidad en Juntas Directivas (BID)	Bristol	10 miembros: 8 Asociadas y 2 Afiliadas
Abril	Webinar: Confianza en la Implementación de la IA	Virtual	31 miembros: 22 Asociadas y 9 Afiliadas
Mayo	Charla con Marta de León de Bermúdez	Sheraton	21 miembros: 14 Asociadas y 7 Afiliadas
Julio	Webinar: Fintech y la Transformación de las Finanzas	Virtual	42 miembros: 25 Asociadas y 17 Afiliadas
Agosto	Charla: Regional Board Survey (Cornerstone)	Quijano & Asociados	35 miembros: 19 Asociadas y 16 Afiliadas
Octubre	Webinar: Seguro de Responsabilidad Civil para Directores y Oficiales (D&O)	Virtual	41 miembros: 27 Asociadas y 14 Afiliadas

# Pilares Estratégicos



## COLOCACIÓN

# Pilares Estratégicos

## COLOCACIÓN

### PROPOSITO DEL COMITÉ

Impulsar la participación de mujeres en Juntas Directivas mediante procesos estructurados de búsqueda, filtrado y presentación de candidatas que cumplan los requisitos técnicos, de experiencia y gobernanza solicitados por cada institución.

### CÓMO TRABAJAMOS HOY

Basadas en los Pilares Estratégicos de ADP

- Procesos disciplinados, confidenciales y con rigor técnico
- Búsquedas realizadas utilizando:
  - Requerimientos oficiales enviados por las instituciones
  - E-mails recibidos de candidatas que cumplen con los requisitos
  - Listas históricas construidas por sectores regulados
  - Validación y verificación de trayectoria profesional a través de LinkedIn
- Importancia de mantener los perfiles de LinkedIn completos y actualizados



# Pilares Estratégicos

## COLOCACIÓN

### MATRIZ DE COMPETENCIAS

- Aún no contamos con una matriz formal.
- Hoy definimos competencias caso por caso según los requisitos específicos de cada Junta Directiva.
- Será un entregable clave para 2026.

### MAPEO DE EXPERTICIA DE LA MEMBRESÍA

- Contamos con listas históricas por sectores regulados (banca, seguros, mercado de valores, sector público).
- Requieren actualización y homologación.
- Validamos experiencia, “seniority” y certificaciones principalmente a través de LinkedIn.
- Reiteramos la importancia de que cada miembro mantenga un perfil robusto y actualizado.

### IDENTIFICACIÓN DE LA DEMANDA

- Escucha activa con “stakeholders” para definir competencias, experiencia y “seniority” requerido.
- Ajustamos la búsqueda interna según las necesidades del cliente.

# Pilares Estratégicos

COLOCACIÓN



# Pilares Estratégicos

## COLOCACIÓN

### BASE DE DATOS

- La herramienta actual funciona como un repositorio básico. Carece de filtros avanzados y capacidades de análisis de datos.
- Prioridad para 2026: actualizar perfiles, integrar listas sectoriales y migrar a una plataforma que permita clasificar, filtrar y realizar análisis.

### COLOCACIÓN PROACTIVA

- Se han efectuado visitas a empresas con menos del 30% de participación femenina.
- En 2026 se rediseñará la estrategia para maximizar el impacto y la eficacia de estas acciones.

### GENERAR DEMANDA EN EMPRESAS NO REGULARES

- Se continuará ampliando el alcance hacia sectores no regulados.
- Se incorporarán métricas como MERCO para priorizar industrias estratégicas en 2026.
- Las oportunidades son limitadas:
  - La autogestión, la visibilidad profesional y un perfil actualizado en LinkedIn aumentan considerablemente las probabilidades de ser seleccionado.

# Pilares Estratégicos

COLOCACIÓN

## PERSONAL BRAND DAY

### *Un Día con tu Marca Personal*

Día Personal con Tu Marca, uno de los proyectos estrella del año, con:

- Sesión de headshots profesionales para más de 25 miembros.
- Taller práctico de LinkedIn (2 horas) con sesión de networking entre membresía



**REGRESA UN DÍA  
CON TU MARCA PERSONAL**

EN SU 3ERA EDICIÓN

**¡REGISTROS  
ABIERTOS!**

**Corporate Headshot Shoot:**

Miércoles, 8 de octubre de 2025 (Bloque de 1 hora entre 8:30AM - 1:30PM)

Oficinas Fenómeno Digital, Plaza Fidanque, Oficinas 105

**Taller: Master your LinkedIn:**

Miércoles, 29 de octubre de 2025 (de 3:00PM - 6:00PM)

Oficinas Fenómeno Digital, Plaza Fidanque, Oficinas 105

**Inversión:**

**2 Day Bundle:** \$40.00 (Opción más popular). Cupo para ambos eventos.

**One Event Only:** \$30.00 por evento



# Pilares Estratégicos



## NETWORKING

# Pilares Estratégicos

NETWORKING

## 10 ALMUERZOS DE NETWORKING



# Pilares Estratégicos

## NETWORKING

### OTROS EVENTOS QUE POTENCIAN EL NETWORKING

Marzo	Presentación del Estudio de la Ley 56 de 2017 y Premios ADP Programa de Mentoría - 3era Generación	JW Marriott Presencial	59 miembros: 36 Asociadas y 23 Afiliadas 38 miembros: 19 Asociadas y 19 Afiliadas
Abril	Círculo de Sostenibilidad de SUMARSE - 3era Edición	Virtual	30 miembros: 18 Asociadas y 12 Afiliadas
Septiembre	Encuentro Anual: Liderazgo de Mujeres en Juntas Directivas XI Conferencia Anual - From Valuation to Vision: Insights for Today's Leaders	Colombia Sheraton	9 miembros: 5 Asociadas y 4 Afiliadas 187 miembros: 111 Asociadas y 76 Afiliadas
Octubre	Personal Branding Day - Taller de LinkedIn	Fenómena Digital	16 miembros: 9 Asociadas y 7 Afiliadas
Diciembre	Asamblea General y Brindis de Fin de Año	Sheraton	

# Pilares Estratégicos

NETWORKING

## ALIANZAS CON OTRAS ASOCIACIONES DE MUJERES EN JUNTAS DIRECTIVAS



Encuentro Anual:

Liderazgo de Mujeres en Juntas Directivas  
Barranquilla  
(CESA)

9 miembros de ADP Participaron

Creación de manual de marca y modelo de propuesta para expandir red de Asociación Directoras de (País)

# Pilares Estratégicos

NETWORKING

## ADVISORY BOARD

Conformamos un “advisory board” con hombres comprometidos con la inclusión de mujeres capacitas en juntas directivas



# Pilares Estratégicos

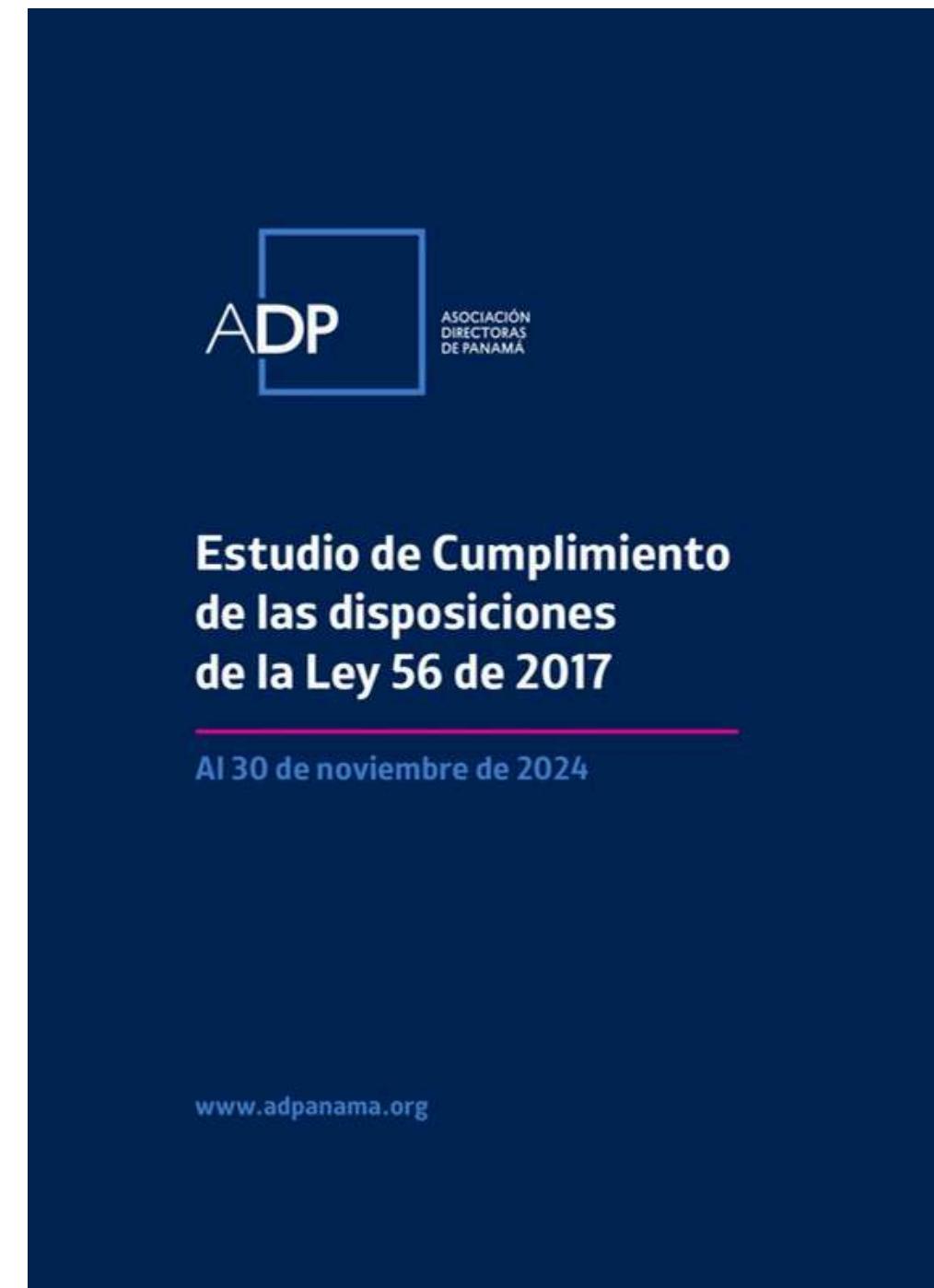


## ADVOCACY

# Pilares Estratégicos

ADVOCACY

## DIVULGACIÓN DEL ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 56 DE 2017

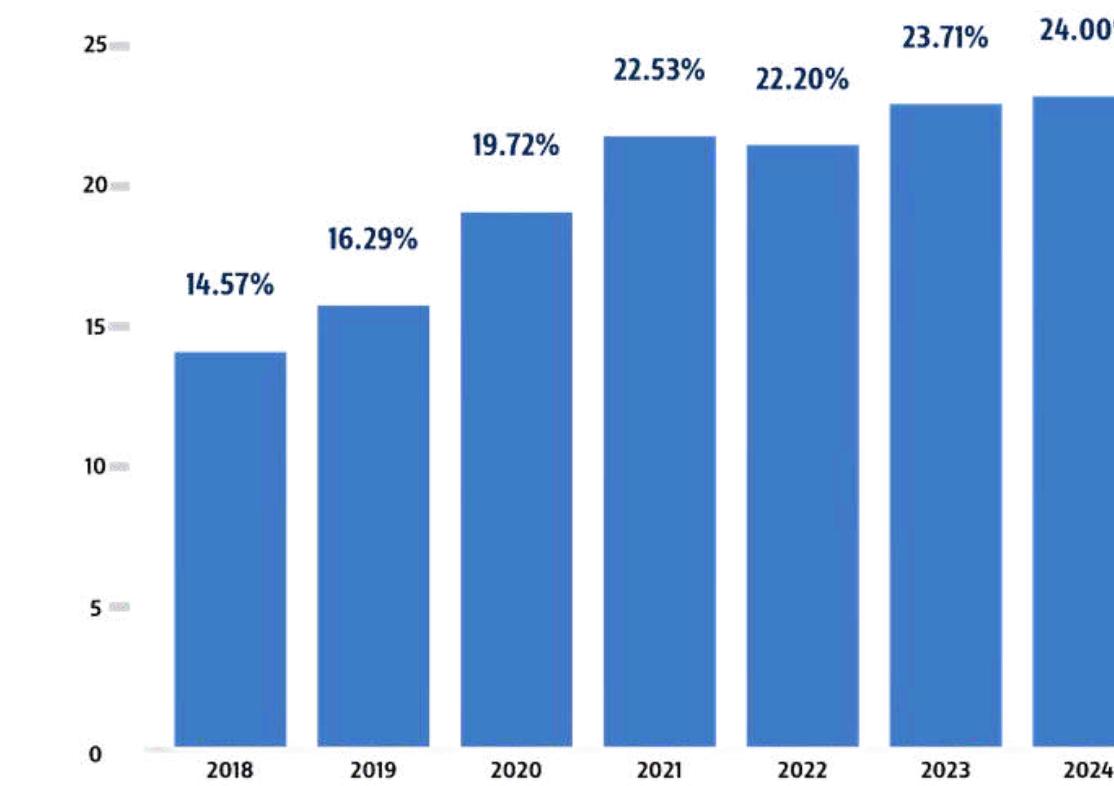


### % Mujeres en Directivas

Participación Promedio

Incremento de 9.43 puntos porcentuales

DESDE EL 2018 AL 2024

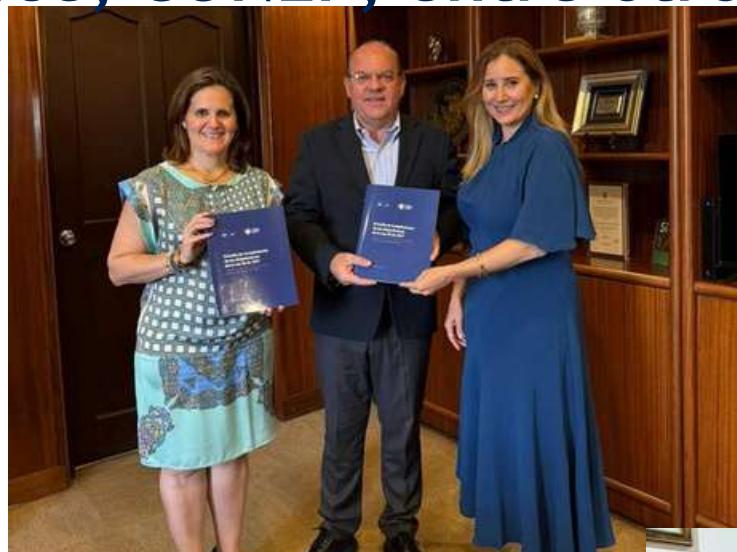


# Pilares Estratégicos

ADVOCACY

## SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 56 DE 2017

Compartimos nuestro estudio anual con stakeholders del sector privado, público y organismos multilaterales como el BID, Banco Mundial, MIDES, Superintendencia del Mercado de Valores, gremios como APEDE, AMCHAM, CCIAP, ANREH, IGCP, Sumarse, CONEP, entre otros.



# Pilares Estratégicos

# ADVOCACY

# SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 56 DE 2017

## Fuerte presencia en medios dando a conocer el estudio, los avances y retos

DE LA PORTADA

► PANAMÁ ▶

# ANA KARINA SMITH

## MENTORA DE ALMA CON VISIÓN ESTRATÉGICA

TEXTO: JOSÉ HILARIO GÓMEZ R.

**CREO PROFUNDAMENTE EN EL VALOR DE MUJERES MENTOREANDO A OTRAS MUJERES, PERO TAMBIÉN HAGO UN LLAMADO A LOS HOMBRES: IMPULSEN A LAS MUJERES CON ALTO POTENCIAL.**

**PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DIRECTORAS (PD)**

**Influyente y polifacética, con un compromiso inquebrantable por impulsar el desarrollo de las mujeres. Ana Karina Smith Cárdenas es una de las voces más influyentes en la promoción del liderazgo femenino en Panamá. Graduada con honores en Ciencias de la Comunicación Social y Ciencias Políticas por la Universidad de Panamá, fue alumna de Martín Vizcarra y actual presidenta de la Fundación Paulina Octavio. Una maestra en Cambios y Desarrollos Organizacionales Positivos en Case Western Reserve University. Actualmente es miembro con certificación de Cornell y profesora en Bienestar y Liderazgo.**

Presidenta de la Asociación Directoras de Panamá (ADP) y miembro de la Junta Directiva de JCL Logística, Ana Karina Smith combina su trayectoria corporativa de alto nivel con una sólida labor de consultoría especializada en Cambio y Desarrollo Organizacional.

Dentro de su trayectoria profesional destaca la transformación cultural de Copa Airlines, Ana Karina ha defendido la idea de que los grandes resultados se construyen con metas claras, propósito definido y un genuino compromiso con las personas. Hoy, desde la ADP, lidera iniciativas para acelerar la diversidad de géneros en juntas directivas, visibilizar a mujeres que marcan hitos y abrir espacios donde la inclusión y la equidad no sea aspiración, sino realidades que impulsan el crecimiento empresarial y social.

**—¿Qué retos enfrentó al inicio de su carrera y cómo evolucionó su visión?**

Siendo joven y liderando un área de negocios, entendí que debía hablar con datos para ser tomada en serio. Preparaba informes claros, mostraba resultados y esa generaba confianza. Aprendí que lo que se mejoraba, pero lo que se celebraba se multiplicaba. Desde entonces, además de enfocarme en métricas, me gusta reconocer qué hizo posible los logros y celebrarlo en equipo. Esa energía impulsa nuevos resultados.

**—¿Cómo mide el impacto de sus iniciativas?**

Siempre parte de la pregunta: ¿qué queremos lograr? Según el objetivo, busco la métrica que mejor muestra si avanzamos. Me importa mucho que los equipos tengan claro hacia dónde el queremos ir, más que enfocarnos en lo que queremos evitar. Por ejemplo, si el objetivo es elevar la satisfacción de los clientes, ¿qué deberíamos medir: medida quejas, más recomendaciones, mayor fidelización? Preferiría usar métricas que inspiren y que conecten con las aspiraciones que tiene la organización. También, valoro las historias de impacto, porque compartirlas eleva el compromiso, fortalece la cultura y genera un sentido real de propósito, tanto en el equipo como en los clientes.

32 EAM edición Agosto 2025

18

La Vanguardia | Economía | viernes 1 de diciembre de 2017

## Economía & Negocios

# Siete años después, la paridad en juntas directivas sigue pendiente

Bancos privados y estatales, aseguradoras, empresas del mercado bursátil, entre otros, integran la lista de compañías que deben cumplir con la igualdad de género en sus órganos directivos.

### Entrevista de Mónica

**Mónica Martínez**  
DIRECTORA DE DIVERSIDAD Y  
DIFERENCIAS DE INGURUS

**E** AÑOS DESPUES DE LA LEY 30, que fomenta la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas, se participación de las mujeres en las juntas directivas del sector privado es estatal, con la intención de hacer crecer la diversidad de género en los organismos de toma de decisiones.

La Ley 30 se aplica a los más de 1.000 socios del Gabinete Científico, tecnológicos descentralizados, empresas públicas, instituciones financieras y empresas reguladas, donde existen más de 100.000 personas.

La normativa establece que, para el año 2020, el 40% de las empresas y entidades obligadas a cumplir con la diversidad de género deberá crecer con el tiempo un 10% de mujeres en sus juntas directivas.

Ante las dos próximas etapas se implementarán avances importantes en la supervisión, ya que en las primeras dos etapas, el 40% de las empresas cumplirá con el 100% de mujeres en sus juntas directivas.

La Plataforma contra la brecha salarial, presidente de la Asociación de Mujeres de la Empresa (ADE), promovió que desde 2016 se estableciese el cumplimiento de la Ley 30, ya que, actualmente, las empresas no tienen una Plataforma, siendo consideradas por actualmente solo el 10% de las empresas que deben cumplir con la Ley 30 (estimaciones de 2016) de mujeres en sus juntas directivas.

Estas cifras y datos, las organizaciones empresariales

Foto: Francisco J. Pérez / La Vanguardia

del sector bancario, seguidores del sector financiero, empresas estatales, empresas de telecomunicaciones, administraciones, administraciones de investigación, empresas familiares y empresas de servicios, entre otras, integraron la lista de empresas que deben cumplir con la legislación de género en sus juntas directivas.

En total, son 112 entidades que han optado a la implementación de la Ley 30. En este sentido, se logró el 40% de mujeres en las juntas directivas.

Adicionalmente, el organismo consideró que la participación de mujeres en las juntas directivas y gubernamentales no solo responde a un principio de justicia, sino que también impulsa el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5, igualdad de

género. Se estima 2,2 millones la cifra mundial de mujeres en las juntas directivas y el objetivo de las autoridades es que en las juntas de directoras de las empresas, entre otras, integrantes de la lista de empresas que deben cumplir con la legislación de género en sus juntas directivas.

En total, el porcentaje de mujeres en empresas estatales era del 4,3% al 4,6%, en el caso de las empresas privadas y estatales que cumplían con la legislación del 10% de mujeres en sus juntas directivas.

Adicionalmente, el organismo consideró que la participación de mujeres en las juntas directivas y gubernamentales no solo responde a un principio de justicia, sino que también impulsa el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5, igualdad de

género. Se estima 2,2 millones la cifra mundial de mujeres en las juntas directivas, ya que no se tiene una cifra clara de las principales expectativas para cumplir con la Ley 30.

En efecto, el porcentaje de mujeres en empresas estatales era del 4,3% al 4,6%, en el caso de las empresas privadas y estatales que cumplían con la legislación del 10% de mujeres en sus juntas directivas.

Actualmente, el organismo consideró que la cifra mundial de mujeres en las juntas directivas y gubernamentales no solo responde a un principio de justicia, sino que también impulsa el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5, igualdad de

género que todo se refiere a la voluntad de cumplir con la normativa, ya que no se tiene una cifra clara de las principales expectativas para cumplir con la Ley 30.

En efecto, tanto de las autoridades de desarrollo como de las empresas privadas y estatales se ha avanzado en la implementación de la legislación de género en las juntas directivas.

Actualmente, el organismo consideró que la cifra mundial de mujeres en las juntas directivas y gubernamentales no solo responde a un principio de justicia, sino que también impulsa el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5, igualdad de

género que todo se refiere a la voluntad de cumplir con la normativa, ya que no se tiene una cifra clara de las principales expectativas para cumplir con la Ley 30.

Al finalizar las reuniones del comité –señaló– se realizó la reunión para analizar el informe de seguimiento y cumplimiento de la legislación de género que informa las empresas

que forman del grupo de empresas y entidades que rigen la Ley 30.

La reunión concluyó, finalizada en 2018, tendrá un alcance del 70% de las empresas que cumplirán con la legislación de género en sus juntas directivas.

Poco tiempo, la cifra se multiplicó. Hoy, representantes de las empresas públicas de la lista se reúnen cada mes para evaluar el progreso de cumplimiento de la legislación de género en sus juntas directivas. Estas empresas que han pasado a la categoría de cumplimiento de la legislación de género en sus juntas directivas, según la normativa, tienen que cumplir con la legislación de género en sus juntas directivas.

Según McKinsey & Company, el 70% global de las empresas que cumplen con la legislación de género en sus juntas directivas es superior a la media europea. La diversidad en el liderazgo, además, se asocia a mejores resultados de crecimiento, menor riesgo de fracaso y una mayor satisfacción de los empleados.

Por su parte, el organismo consideró que las empresas privadas tienen elevadas expectativas para cumplir con la legislación de género en sus juntas directivas.

A pesar del 40% de mujeres en las empresas privadas, el organismo consideró que el número actual es insuficiente para cumplir con la legislación de género en sus juntas directivas.

Actualmente, el organismo consideró que la cifra mundial de mujeres en las juntas directivas y gubernamentales no solo responde a un principio de justicia, sino que también impulsa el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5, igualdad de

### Avances letrados

Avances en positivo que continúan se incrementando

La presidenta de la ADFP, la profesora de la Universidad de Valencia

## Liderazgo femenino: lo que dice la ciencia y lo que ganan las decisiones con más mujeres en la mesa

**Ana Karina Smith Cain**  
Presidenta de la Asociación Mexicana de Psicología  
**T**uve una amiga poco más de veinte años cuando entré por primera vez a una reunión de junta directiva. Era una sola mujer y alrededor de los hombres en 12 de 19 competencias de liderazgo. Las diferencias son claras en aspectos como iniciativa, resiliencia, integridad, desarrollo de objetivos y construcciones de relaciones (Zenger & Folkman, 2019).

dor de la mesa, en un grupo donde predominaban los hombres. Esta experiencia me abrió los ojos: si todos traían historias

que dentro los grupos de todos saben historias y formas de pensar parecidas, la conversación se queda limitada. En cambio, cuando hay diversidad de trayectorias e

industrias, las discusiones se vuelven más enriquecedoras; se abren a la creatividad, aparecen ideas nuevas y se consideran riesgos que, de otro modo, ca-

**Lo que muestra la ciencia**  
La investigación confirma lo que muchas hemos vivido: la diversidad en liderazgo no es un tema "de moda", es una ventaja competitiva.

**Diferentes estilos, un mismo aprendizaje**  
La historia nos recuerda que no existe un solo estilo de liderazgo femenino. La reina Isabel II representó estabilidad y servicio; Margaret Thatcher, firmeza y determinación; Claudia Sheinbaum, la primera presidenta de México, combina ciencia, comunicación y manejo de crisis.

Además, la diversidad en liderazgo está asociada con mejores resultados sociales y ambientales: mayor atracción y e India Nooyi, ex CEO de PepsiCo, demostró que resultados financieros y progreso social pueden caminar de la mano.

cares y ambientes; mejores instalaciones y retención de talento, prácticas laborales más sólidas, ecoeficiencia y compromiso comunitario (McKinsey, 2023).

**Habilidades críticas, mal llamadas "blandas"**  
En los años setenta, las fuerzas armadas supercubanos.

La Ley 56 de 2017 exige que al menos el 30% de los miembros de las juntas directivas de entidades reguladas sean mujeres.

batería o los armas — las llamadas «habilidades duras»—, sino también de la coordinación, la comunicación y la confianza dentro de los equipos. Por contraste con el metal y los materiales fríicos, a estas capacidades humanas las llamanon «habilidades blandas». Estas son las competencias que se consideran más relevantes para el éxito en la guerra moderna.

"habilidades blandas". El nombre puede sonar a algo secundario, pero en realidad son las que mantienen unido el tejido humano de cualquier organización.

Ana Karina Smith Cain, Presidenta de la Asociación Directoras de Panamá (ADP) y consultora en Cambio Organizacional Positivo, ha sido clave en la promoción del liderazgo femenino en el país.



ATORA ORGANIZACIONAL  
ZGO  
**A KARINA  
TH CAIN**

en la Iniciativa de Paridad de Género refuerza este compromiso.

**MISIÓN Y COMPROMISO**  
La Asociación Directoras de Panamá Panamá reúne más de 225 mujeres del más alto calibre empresarial.  
"Trabajamos para que todas las

juntas directivas en Panamá cuentan con diversidad de género, no solo porque genera resultados positivos, sino porque es importante para el bienestar social de Panamá<sup>2</sup>.

Parana.

---

10 of 10

# Pilares Estratégicos

ADVOCACY

## LIDERES GRUPO 2 DE LA INICIATIVA DE PARIDAD DE GENERO

Grupo 2: Desarrollo profesional y liderazgo de las mujeres, reducción de la brecha salarial de género. Apoyamos a que se realice nuevo estudio de mujeres en puestos ejecutivos (en proceso) en adición al estudio anual de mujeres en puestos directivos que levanta la ADP



INICIATIVA  
DE PARIDAD  
DE GÉNERO  
PANAMÁ

# Pilares Estratégicos

ADVOCACY

## PREMIOS ADP



# Pilares Estratégicos



## AWARENESS

# Pilares Estratégicos

AWARENESS

## EVENTOS CON EMPRESAS Y ALIADOS ESTRATÉGICOS Y SU AMPLIFICACIÓN EN REDES



# Pilares Estratégicos

AWARENESS

## REDES Y DIGITAL

Mantuvimos una interacción constante con nuestras audiencias, publicando más de 150 contenidos por red social (especialmente en LinkedIn e Instagram), lo que equivale a 4-5 publicaciones semanales por plataforma.

- Consolidamos una comunidad de
  - 5,000+ followers en LinkedIn
  - 2,800+ en Instagram
  - 600+ en X
- Nuestras plataformas principales (LinkedIn e Instagram) crecieron más del 15% anual, sostenido y orgánico.
- Alcanzamos más de 500,000 impresiones y 37,000 interacciones este año, 100% orgánico, demostrando que tenemos comunidad activa, conectada y comprometida con ADP.

# Pilares Estratégicos

AWARENESS

## REDES Y DIGITAL

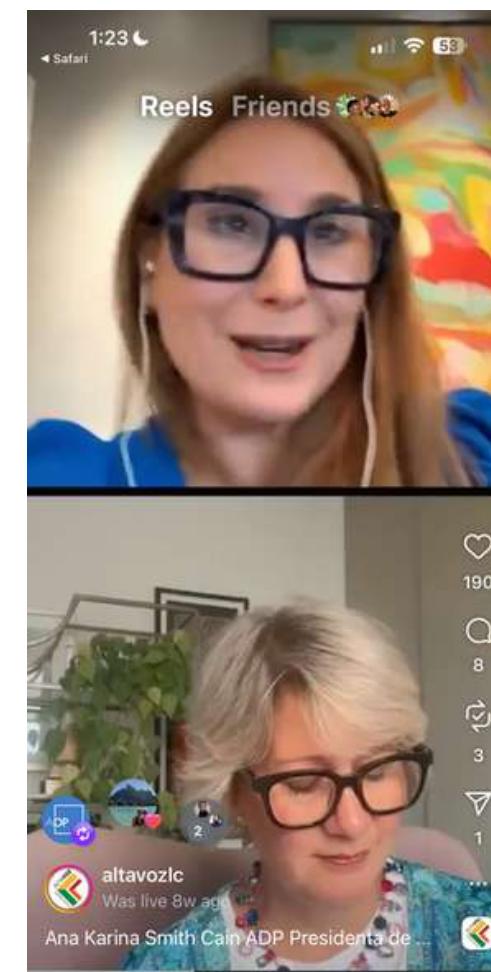
The collage consists of 12 digital cards arranged in a grid, each featuring a woman and a different news item or achievement:

- MILAGROS SANTANA**  
Presidente del Comité de Auditoría 2025-2026  
Instituto de Gobierno Corporativo Panamá  
**NOMBRAMIENTO**
- DE LA PLUMA DE ADP PARA INVESTOR**  
**LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN JUNTAS DIRECTIVAS EN PANAMÁ**  
La participación de mujeres en juntas directivas en Panamá  
**POR ANA SOFÍA ALEMÁN**
- 50 MUJERES PODEROSAS**  
Felicitamos a nuestras líderes ADP reconocidas en la lista de 50 Mujeres Poderosas según Forbes Centroamérica.  
Destacamos especialmente a:  
**OLGA CANTILLO**  
"La Mujer Que Desarrolló Estructuras Financieras"  
**ANA KARINA SMITH, PRESIDENTA DE ADP**  
Representó a Panamá en el 2025 Global Gender Summit, invitada por el Banco Interamericano de Desarrollo.
- TALLER DE SIMULACIÓN DE CASOS PRÁCTICOS DE JUNTAS DIRECTIVAS**  
**¡FELICIDADES MIREI ENDARA DE HERAS!**  
Por su reconocimiento con la Medalla Fernando Eleta Almarán 2025 de APEDÉ, por su compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo del país.
- MARÍA INÉS CASTILLO**  
Nueva Co-Chair de Panamá del Silver Economy Forum LATAM y Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad, Mujer e Inclusión en APEDÉ  
**NOMBRAMIENTO**
- DE LA PLUMA DE ADP PARA INVESTOR**  
**ESTRATEGIA E IMPACTO EN EL LEGADO FAMILIAR**  
Estrategia e impacto en el legado familiar  
**POR RUBÍS RODRÍGUEZ**
- Conversatorio sobre liderazgo femenino en telecomunicaciones**  
**POR MARTA RITA DE LEÓN DE BERMÚDEZ**
- ANA GABRIELA GÓMEZ ARIAS**  
Miembro de la Junta Directiva de RESERMA, S.A.  
**NUEVA ASOCIADA**
- FELICIDADES POR ESTA REPRESENTACIÓN**  
Erika Mouynes llevó la voz de Panamá al Munich Leaders Meeting en Washington, aportando datos sobre el Canal de Panamá ante líderes globales.
- RAQUEL GARCÍA SITTÓN**  
Vicepresidenta de la Junta Directiva del Consejo Empresarial Logístico - COEL  
**NOMBRAMIENTO**
- PILAR CASTILLO**  
Directora de la Cámara Marítima de Panamá  
**NOMBRAMIENTO**

# Pilares Estratégicos

AWARENESS

## ENTREVISTAS Y COBERTURAS - ESTUDIO 2023, CONFERENCIA ANUAL Y PREMIOS ADP



# Pilares Estratégicos

AWARENESS



**Presidenta de ADP destaca el poder transformador de la diversidad en MOSAICO 2025**

La presidenta de ADP, Ana Botella, ha participado en la inauguración del Congreso de Diversidad, 'MOSAICO 2025', que promueve la inclusión, la diversidad y la igualdad de género para el empleo. Una iniciativa impulsada por la Fundación ADP.

En su intervención, Botella ha destacado que "queremos visibilizar" el trabajo que se realiza en la promoción y la fomentación de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo laboral, así como la necesidad de "que las empresas se comprometan" con la igualdad de género. Botella ha recordado que las empresas son las principales responsables de la igualdad entre los sexos.

Botella ha señalado que "nuestro compromiso es avanzar hacia una cultura de igualdad en las empresas", y ha recordado que en 2019, el 50% de las empresas que han participado en el Congreso de Diversidad han establecido objetivos de igualdad para el año 2025.

Las empresas representan el 80% de las juntas directivas, pero solo el 20% de las empresas tienen directoras ejecutivas comparadas con el 20% de hombres.

El Congreso, que ha reunido a más de 1.000 profesionales y expertos en igualdad y diversidad, ha contado con numerosas representaciones y más de 100 ponencias en la programación. Hay 120 mesas.

"No se trata de que las mujeres deban competir con los hombres. Se trata de que cada profesional se desarrolle dentro de sus propias capacidades y potenciales", ha defendido Botella.

Botella ha recordado que el presidente de la AEDP, Juan Vicente Gómez, ha expresado su apoyo al Congreso de Diversidad: "El Congreso para la igualdad de género es un referente para la igualdad de género en la empresa y en la sociedad", ha declarado Gómez.

MOSAICO 2025, bajo el lema 'Visibilizar para la igualdad', fue un espacio para reflexionar sobre el trabajo, la familia, la salud y la economía con el objetivo de promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo laboral. El evento contó con la participación de la ministra de Igualdad, Irene Montero; el ministro de Trabajo, José Luis Escrivá; la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen; y el presidente de la Fundación ADP, Ángel González.

Este año MOSAICO 2025 ha sido celebrado en formato digital, lo que ha permitido la participación de más de 1.000 profesionales de más de 100 países y la difusión de contenidos de alta calidad.



**T**ambién se ha centrado en la igualdad de género en la ciencia y la tecnología, así como en la diversidad cultural y lingüística. La presidenta de ADP, Ana Botella, ha destacado la importancia de la igualdad de género en el desarrollo de la ciencia y la tecnología, así como en la promoción de la diversidad cultural y lingüística.

**La movida** es una revista digital que aborda temas como la cultura, la política, la economía y la sociedad. La revista se ha convertido en una referencia importante para la información y análisis de la actualidad española.

# Pilares Estratégicos

AWARENESS

## ARTÍCULOS BI-MENSUALES INVESTOR & PANAMÁ EN DIRECTO

INvestor - 8 artículos



PERFORMANCE MARKETING

### DE LA ESTRATEGIA A RESULTADOS MEDIBLES

EN UN MUNDO EMPRESARIAL DONDE CADA INVERSIÓN CUENTA, EL "PERFORMANCE MARKETING" SE POSICIONA COMO UNA ESTRATEGIA CLAVE PARA MAXIMIZAR EL RETORNO. DESCUBRE COMO LAS EMPRESAS ESTÁN TRANSFORMANDO SUS RESULTADOS AL IMPLEMENTAR CAMPAÑAS BASADAS EN DATOS, OPTIMIZANDO RECURSOS Y ENFOCÁNDOSE EN MÉTRICAS CLARAS Y MEDIBLES.

"El Performance Marketing no es sólo una estrategia, es una forma de gestionar la inversión de manera más efectiva, transformando cada dólar invertido en resultados medibles y tangibles".

Por MICHELLE SANCHEZ  
Co-fundadora y CEO de RICOTI

### UNA ESTRATEGIA INTELIGENTE PARA M&A Y TRANSACCIONES COMPLEJAS EN AMÉRICA LATINA

LA INCLUSIÓN DE MUJERES EN EQUIPOS DE FUSIONES Y ADQUISICIONES (M&A) TRANSFORMA NO SOLO LOS RESULTADOS, SINO LA CALIDAD DE LAS DECISIONES. LA DIVERSIDAD NO ES DISCUSO: ES UNA ESTRATEGIA QUE FUNCIONA.

Por RITA DE LA GUARDIA  
La autora es socia en ACLOSAL, y forma parte de la Junta Directiva de WPP Panamá

**E**n el dinámico mundo M&A, especialmente en el contexto de transacciones internacionales, cada detalle cuenta. Las decisiones se analizan al milímetro, los equipos se forman cuidadosamente y los márgenes de error son mínimos. Sin embargo, hay un factor estratégico que las empresas tienden a ignorar: la inclusión de mujeres en el ámbito legal. Una estrategia de mujeres en el ámbito legal (W&L) proporciona oportunidades clave de networking, capacidades ejecutivas y ventajas para líderes mujeres en diversos sectores. Vamos a explorar por qué las empresas deben garantizar que sus equipos incluyan a más mujeres y cómo esto puede impulsar resultados.

Como socias en una firma legal en Panamá, vemos esta brecha con demasiada frecuencia. No se trata simplemente de cumplir cuotas. Se trata de aprovechar todo el potencial disponible para lograr mejores resultados. La diversidad es clave: las mujeres tienen diferentes perspectivas y crean acuerdos más sólidos. Aun así, seguimos dejando talento valioso fuera del juego.

Estas estrategias impulsan el crecimiento y el éxito. Para empresas que buscan un impacto, el Performance Marketing ofrece píldoras clave:



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional

### DESAFÍOS DEL GRAN RELEVO PATRIMONIAL EN AMÉRICA LATINA

LA HISTÓRICA TRANSFERENCIA DE RIQUEZA EN AMÉRICA LATINA PUEDE CONVERTIRSE EN UNA OPORTUNIDAD PARA CERRAR LAS BRECHAS DE GÉNERO. SI SE GARANTIZA EL LIDERAZGO FEMENINO EN LA TOMA DE DECISIONES Y SE PROMUEVE UNA EQUIDAD ECONÓMICA REAL DESDE TODOS LOS SECTORES.

Por RITA DE LA GUARDIA  
La autora es socia en ACLOSAL, y forma parte de la Junta Directiva de WPP Panamá

**E**n el dinámico mundo M&A, especialmente en el contexto de transacciones internacionales, cada detalle cuenta. Las decisiones se analizan al milímetro, los equipos se forman cuidadosamente y los márgenes de error son mínimos. Sin embargo, hay un factor estratégico que las empresas tienden a ignorar: la inclusión de mujeres en el ámbito legal. Una estrategia de mujeres en el ámbito legal (W&L) proporciona oportunidades clave de networking, capacidades ejecutivas y ventajas para líderes mujeres en diversos sectores. Vamos a explorar por qué las empresas deben garantizar que sus equipos incluyan a más mujeres y cómo esto puede impulsar resultados.

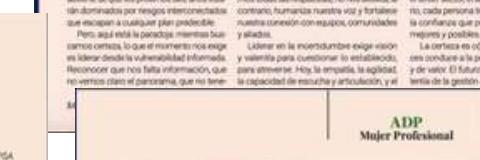
Como socias en una firma legal en Panamá, vemos esta brecha con demasiada frecuencia. No se trata simplemente de cumplir cuotas. Se trata de aprovechar todo el potencial disponible para lograr mejores resultados. La diversidad es clave: las mujeres tienen diferentes perspectivas y crean acuerdos más sólidos. Aun así, seguimos dejando talento valioso fuera del juego.



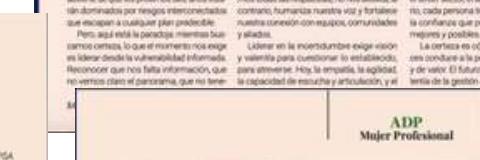
MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



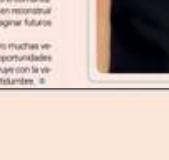
MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



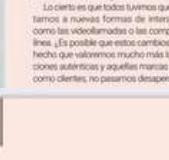
MUJER  
Profesional



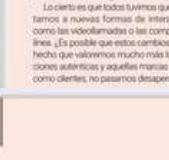
MUJER  
Profesional



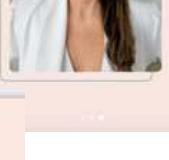
MUJER  
Profesional



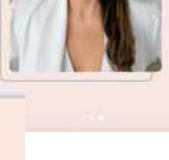
MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional

INVESTOR

### DE LA ESTRATEGIA A RESULTADOS MEDIBLES

EN UN MUNDO EMPRESARIAL DONDE CADA INVERSIÓN CUENTA, EL "PERFORMANCE MARKETING" SE POSICIONA COMO UNA ESTRATEGIA CLAVE PARA MAXIMIZAR EL RETORNO. DESCUBRE COMO LAS EMPRESAS ESTÁN TRANSFORMANDO SUS RESULTADOS AL IMPLEMENTAR CAMPAÑAS BASADAS EN DATOS, OPTIMIZANDO RECURSOS Y ENFOCÁNDOSE EN MÉTRICAS CLARAS Y MEDIBLES.

INVESTOR

INVESTOR.COM.PA



MUJER  
Profesional



MUJER  
Profesional

INVESTOR

INVESTOR.COM.PA

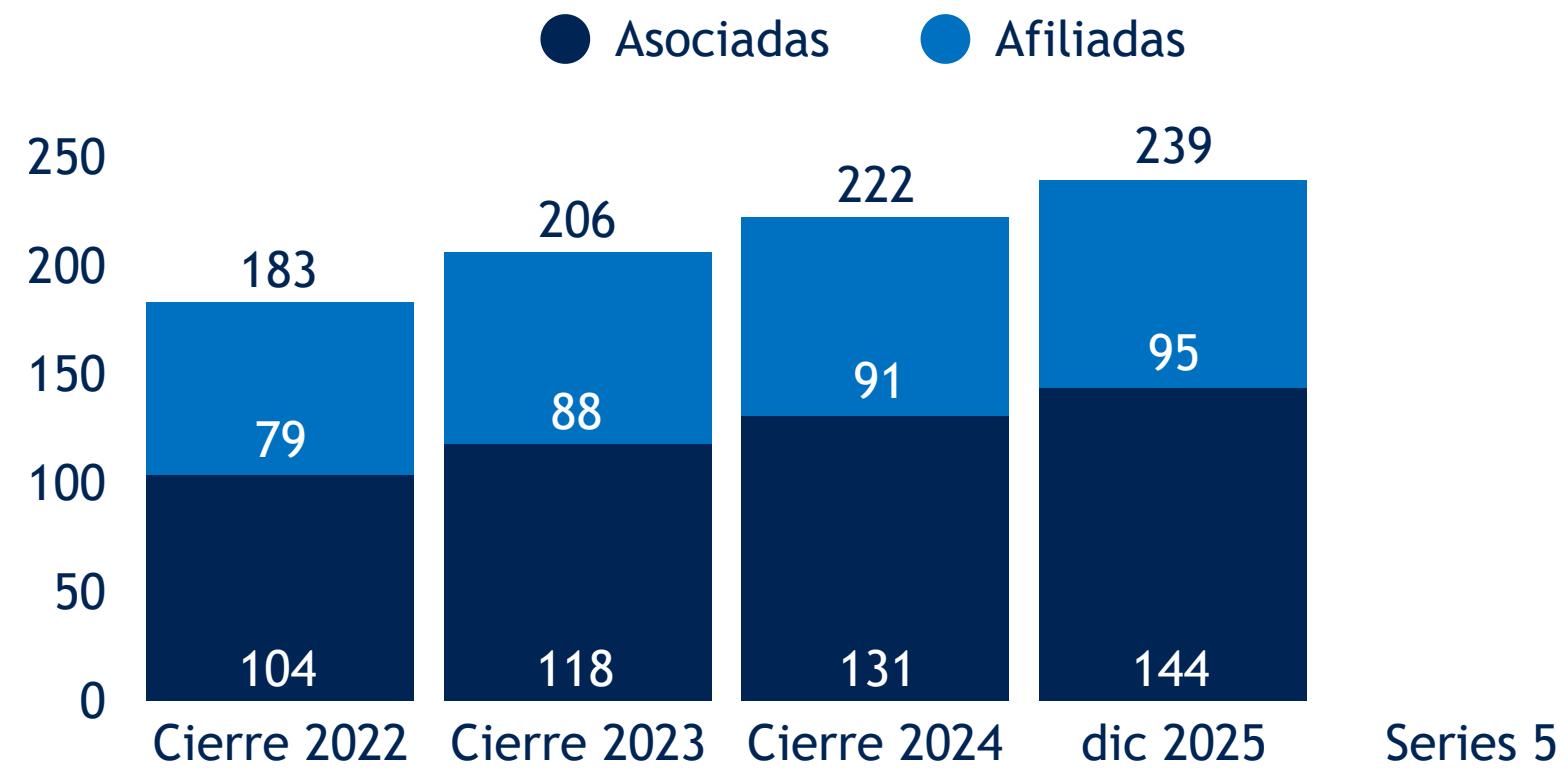
# Conferencia Anual

AWARENESS



- 187 miembros participaron
- 527 aprox asistentes
- 10 patrocinadores oro
- 3 benefactores

# MEMBRESÍA



	<i>Cierre 2022</i>	<i>Cierre 2023</i>	<i>Cierre 2024</i>	<i>dic 2025</i>
<i>Asociadas</i>	104	118	131	144
<i>Afiliadas</i>	79	88	91	95
<i>Total</i>	183	206	222	239
<i>% Aumento</i>		12,57%	7,77%	7,66%

# LEGAL

# ACCIONES DE APOYO A TODA LA GESTIÓN

## ADVOCACY:

Convenio de Colaboración con la Superintendencia de Mercado de Valores (Clarissa)

Convenio de Colaboración con Panadata

## CAPACITACION:

### INCAE

Francisco Marroquín

Adolfo Ibáñez

BECAS UNIR Landing

## OTROS:

Análisis de apertura de un capítulo adicional de ADP en Chiriquí (Michelle Arias)

Lista organizada de especialidades legales (todo el equipo)

# COMUNICACION INTERNA

Correos Mensuales de la Presidenta

Grupo de Linked In Interno

Correos Administración NotiFlash (Esther Cox)

Distribution List Whatsapp (Esther Cox)

Página web interna con biblioteca de capacitación

Pop Ups Mensuales



**POP-UP  
NEUROSCIENCE  
FOR LEADERS  
101**

**POP-UP  
ONG BOARDS  
101**  
Con Camila Vengoechea, Presidenta de Capadeso

**POP-UP  
LIDERAZGO  
101**  
Con nuestra Asociada, Claudia Rodríguez,  
autora de Liderazgo en la Sala de Juntas

**POP-UP  
Derechos  
Humanos para  
una Gobernanza  
Inclusiva**  
Una conversación con la exministra de Desarrollo Social y Asociada ADP, María Inés Castillo

**POP-UP  
VISIÓN 101**  
Jaime Alemán nos compartirá cómo sus experiencias de vida nacieron primero en su visión y sus sueños

**POP-UP  
CRECIMIENTO  
INTERIOR  
101**

# VALORES QUE NOS UNEN

# ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA MEMBRESÍA

Me siento orgullosa de pertenecer a ADP



ADP le brinda mucho valor a la membresía



Siento claridad y entusiasmo del trabajo que juntas realizamos



Muy poco o nada de acuerdo

94

Muy de acuerdo

# MEMBRESÍA ENERGIZADA

## TOP 10 PARTICIPANTES



Ana Karina	Smith	María Inés	Castillo
Ana Sofía	Alemán	Maritzel	Cruz
Carla	Rojas Pardini	Michelle	Champsaur
Eyda	Varela de Chinchilla	Mariela	Ibañez de Vlieg
Fanny	Evans	Jenny	Andino
Ivette	Martínez	Coralia	Montenegro Araúz
Gianina	Martinelli	Marlene	Díaz
Luciana	Salazar	Ana Matilde	Amado



# **ASAMBLEA GENERAL**

## **1 de dic 2025**



**Se aprobó y aceptó el compromiso con el  
nuevo Código de Ética**



## AGRADECIMIENTOS A LÍDERES DE COMITÉS SALIENTES Y DIRECTORAS SALIENTES





## HOMENAJE A PAST PRESIDENT, MÓNICA DE CHAPMAN





## AGRADECIMIENTO A TODA LA JUNTA DIRECTIVA 2024-2025





**CONVERSATORIO CON PEDRO HEILBRON,  
CHAIRMAN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE COPA HOLDINGS**





## ELECCION DE NUEVA JUNTA DIRECTIVA 2026-2027

**Ana Sofía Alemán, Presidenta Electa 2026-2027**



# JUNTA DIRECTIVA ELECTA 2026-2027



Ana Sofía Alomán, Presidenta



Monique de Saint Malo Elota, Vice Presidenta



Maritzael Cruz, Secretaria



Mónica García de Paredes de Chapman, Tesorera



Ana Cristina Maduro, Vocal



María de Lourdes Marengo, Vocal



Amalia Toro, Vocal

# Comité de Capacitación 2026



**Christine Müller**  
Líder del Comité de Capacitación

- María de Lourdes Marengo - Enlace con JD
- Ivette Martínez
- María Eugenia Fonseca
- Maruquel Pabón
- Analida Terán
- Maritzel Cruz
- Olga Cantillo
- Reina García
- Ana Matilde Amado
- Kirian García
- Jenny Andino
- Sofía Lanuza
- Valeria Remón
- Haydée Avilés
- Eyda Varela

# Comité de Colocación 2026



**Mónica de Chapman**  
Líder del Comité de Colocación

- **Sigrid Simons**
- **Marta Cristina Lasso**
- **Mayra Kam**
- **Marcela Galindo**
- **Doriana Hun**

# Comité de Comunicaciones 2026



**Ana Cristina  
Maduro**  
Líder del Comité de  
Comunicaciones

- **Yescenia Navarro**
- **Michelle Sánchez**
- **Rubis Rodríguez**
- **Lerzy Batista**
- **Carolina de la Guardia**
- **Ariadne Castrellón**
- **Patricia García**
- **Laura Plata**
- **Virginia Matos - Asesora**
- **Maruquel Pabón - Asesora**

# Comité de Membresía 2026



**Maritzel Cruz**  
Líder del Comité de Membresía

- **Sigrid Simons**
- **Gianina Martinelli**
- **Nikki Tate**
- **Vilma Iturralde**

# Comité Legal 2026



**Michelle Champsaur**  
Líder del Comité Legal

- **Michelle Arias**
- **Melissa Cortizo**
- **Coralia Montenegro**
- **Marelissa Quintero**

**\*Ana Sofía Alemán servirá como  
enlace de este comité con la JD**

# Comité AdHoc 2026



**Ana Sofía  
Alemán**  
Líder del Comité AdHoc

- Ana Sofía Alemán
- Ana Karina Smith
- Yesenia Navarro
- Ligia Yap