

Nuestra teoría de Cambio



La Teoría de Cambio de ESCALA describe la lógica mediante la cual la organización contribuye a transformar la forma en que las empresas y sus líderes toman decisiones, gestionan sus organizaciones y generan valor en la sociedad.

Parte del reconocimiento de que muchos de los desafíos empresariales actuales no se explican únicamente por limitaciones técnicas o financieras, sino por brechas en la calidad del liderazgo, la claridad estratégica y la capacidad de las organizaciones para adaptarse a contextos complejos y cambiantes. En muchos

casos, las empresas operan sin estructuras claras de toma de decisiones, con culturas organizacionales débiles o con estrategias poco alineadas con los desafíos sociales y ambientales de su entorno.

ESCALA surge como una respuesta a este desafío. Su propósito es fortalecer las capacidades de liderazgo y gestión organizacional para que las empresas puedan crecer de manera rentable, consciente y sostenible, generando valor económico al mismo tiempo que contribuyen al bienestar social y ambiental.

Desde esta perspectiva, el cambio que ESCALA busca promover no se limita a mejorar el desempeño de empresas individuales, sino que apunta a transformar progresivamente la manera en que se concibe el liderazgo empresarial y la generación de valor en el ecosistema productivo.

Punto de partida

La Teoría de Cambio parte de tres condiciones estructurales observadas en el ecosistema empresarial:

- Muchos líderes y emprendedores enfrentan dificultades para traducir sus ideas en estrategias organizacionales claras y sostenibles.
- Las organizaciones suelen carecer de herramientas para alinear crecimiento económico con impacto social y ambiental.
- Existe una brecha significativa entre el potencial transformador de las empresas y su capacidad real de gestión estratégica y liderazgo.

Estas condiciones limitan la capacidad de las organizaciones para crecer de forma sostenible, generar valor en sus territorios y responder a los desafíos sociales y ambientales del entorno.

Estrategia de intervención

Para responder a estas brechas, ESCALA ha desarrollado un modelo de intervención que combina formación, acompañamiento estratégico y articulación de redes empresariales.

A través de sus programas y servicios, ESCALA fortalece las capacidades de liderazgo consciente, pensamiento estratégico y gestión organizacional en líderes, emprendedores y equipos directivos.

Este proceso incluye el desarrollo de habilidades para comprender problemas complejos, tomar decisiones informadas, diseñar estrategias organizacionales viables y construir culturas empresariales coherentes con principios de responsabilidad social y sostenibilidad.

Al mismo tiempo, ESCALA promueve la creación de comunidades de aprendizaje y colaboración entre líderes empresariales, facilitando espacios donde se comparten experiencias, se intercambian aprendizajes y se construyen nuevas formas de liderazgo organizacional.

De esta manera, la intervención no solo se enfoca en el desarrollo individual de los líderes, sino también en la transformación de las organizaciones y en el fortalecimiento de redes empresariales con propósito.

Actores clave del cambio (Stakeholders)

El impacto de ESCALA se genera a través de la interacción de distintos actores dentro del ecosistema empresarial. La teoría de cambio reconoce cuatro grupos de stakeholders fundamentales:

Comunidad empresarial

Líderes, emprendedores y equipos directivos que participan en los programas de formación, aceleración y acompañamiento estratégico. Este grupo constituye el núcleo del impacto directo de ESCALA, ya que a través del fortalecimiento de sus capacidades se promueve la transformación de las organizaciones que lideran.

Empleados y familias

Las decisiones estratégicas de los líderes tienen efectos directos sobre las condiciones laborales, el bienestar y las oportunidades de desarrollo de los equipos de trabajo. Cuando las organizaciones fortalecen su liderazgo y su cultura organizacional, se generan entornos laborales más saludables y oportunidades de desarrollo para las personas y sus familias.

Estado y territorios

Las empresas operan dentro de contextos territoriales específicos y contribuyen al desarrollo económico y social de las regiones donde se encuentran. Al fortalecer la capacidad estratégica de las organizaciones, ESCALA contribuye indirectamente al desarrollo territorial, la generación de empleo y el fortalecimiento del tejido productivo.

Aliados y financiadores

Fundaciones, empresas, entidades públicas, organizaciones de cooperación y actores del ecosistema que apoyan el desarrollo de programas y proyectos. Estos aliados permiten ampliar el alcance de las intervenciones, movilizar recursos y escalar las soluciones desarrolladas.

Resultados esperados

Cuando las estrategias de ESCALA se implementan de manera consistente, se generan una serie de resultados progresivos.

En primer lugar, los líderes y emprendedores fortalecen sus capacidades de liderazgo consciente, pensamiento estratégico y toma de decisiones. Esto les permite comprender mejor los desafíos de sus organizaciones y diseñar respuestas más efectivas.

En segundo lugar, las organizaciones desarrollan estructuras estratégicas más claras, culturas organizacionales más coherentes y mejores prácticas de gestión. Esto se traduce en empresas más viables, capaces de innovar, adaptarse y crecer de manera sostenible.

Finalmente, cuando estas transformaciones se multiplican en distintos sectores y territorios, se fortalecen las redes empresariales y se consolidan comunidades de líderes que comparten una visión más consciente del desarrollo empresarial.

Impacto transformador

El impacto que ESCALA busca generar se manifiesta en tres niveles complementarios.

Impacto en líderes

Fortalecimiento de capacidades de liderazgo, claridad estratégica y toma de decisiones responsables.

Impacto en organizaciones

Desarrollo de empresas más viables, con culturas organizacionales saludables, estrategias claras y mayor capacidad de adaptación y crecimiento sostenible.

Impacto ecosistémico

Contribución al fortalecimiento de un ecosistema empresarial más consciente, ético e innovador, donde las organizaciones generan valor económico al mismo tiempo que aportan al bienestar social y ambiental.

De esta manera, la Teoría de Cambio de ESCALA no se limita a acompañar el crecimiento de empresas individuales, sino que busca contribuir a la transformación del liderazgo empresarial y del ecosistema productivo en América Latina.

Propósito inspirador



Nuestro propósito

“ESCALA crea, acompaña y lidera procesos conscientes de transformación económica y social, integrando estrategia, humanidad e impacto para crear prosperidad sostenible y calidad de vida en Latinoamérica.”

¿Qué hacemos?

“Lideramos y acompañamos la evolución consciente y sostenible de personas y empresas para que prosperen con sentido, vivan con calidad y transformen positivamente el mundo que habitamos.”

Visión y Mega



El presente plan estratégico se desarrolla bajo un horizonte de implementación al año 2030. Este periodo permite consolidar las capacidades organizacionales de ESCALA, fortalecer su sostenibilidad financiera y ampliar su impacto en el ecosistema empresarial latinoamericano. El progreso estratégico será monitoreado mediante hitos intermedios que permitan evaluar avances, ajustar decisiones y asegurar que el crecimiento organizacional sea coherente con el propósito institucional.

La MEGA 2030 se medirá a través de un sistema de seguimiento estructurado en cuatro dimensiones integradas: **alcance acumulado (número de líderes y organizaciones impactadas)**, **profundidad de transformación (cambios reales en liderazgo y desempeño empresarial)**, **consolidación ecosistémica (posicionamiento, alianzas e influencia regional)** y **sostenibilidad del modelo (viabilidad financiera y coherencia operativa)**. El progreso será evaluado por hitos intermedios en 2028 y 2030, asegurando que el crecimiento sea equilibrado y regenerativo, no solo volumétrico. Esta medición permitirá verificar si ESCALA avanza hacia convertirse en un referente latinoamericano en liderazgo consciente e impacto empresarial sistémico.

“Al 2030, impactar directamente al menos 4.800 líderes y organizaciones en América Latina, consolidando a Escala como un

actor clave en el ecosistema de liderazgo, emprendimiento e impacto de la región”

Para garantizar que la MEGA 2030 se cumpla de manera coherente y sostenible, ESCALA medirá su avance a través de cuatro dimensiones complementarias que reflejan su visión regenerativa.

Alcance permitirá monitorear el crecimiento acumulado en líderes y organizaciones impactadas directamente en América Latina.

La profundidad de la transformación evaluará la calidad del cambio logrado, es decir, la evidencia de mejoras en liderazgo, desempeño empresarial y gestión de impacto.

La consolidación ecosistémica medirá el posicionamiento regional de ESCALA como actor clave, a través de alianzas estratégicas, influencia y reconocimiento en el ecosistema. Finalmente, **Sostenibilidad del modelo** asegurará que el crecimiento esté respaldado por una estructura financiera, metodológica y operativa sólida. Estas cuatro dimensiones permiten verificar que el progreso no sea solo cuantitativo, sino equilibrado, estratégico y de largo plazo.