



Entrevista – Charitini Maria Skoulidi

WP 2

Actividad 1 (Entrevista a los líderes)

Desarrollado por EMVIO | Noviembre de 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadatos de la entrevista

Fecha de la entrevista:	29.07.2025
Nombre del entrevistador:	Chara Stassinopoulou
Consentimiento para la recopilación de datos	Sí
Observaciones adicionales sobre la entrevista	-

Conoce al líder

Nombre:	Charitini Maria Skoulidi
Edad:	48 años
Género:	Mujer
Cargo y puesto actual:	Directora general Jefa del Departamento Internacional de p-consulting.gr
Años de experiencia laboral:	27 años
Años en puestos de liderazgo:	17 años
Organización:	p-consulting.gr
Sector de actividad:	Consultoría, investigación, servicios tecnológicos (TIC)
País/ciudad:	Grecia Patras
Tamaño de la organización:	☐ Micro ☒ o pequeña ☐ Mediana ☐ Grande

Contenido principal de la entrevista

Sección de la entrevista	Resumen de las respuestas	Citas seleccionadas
El camino hacia el liderazgo Momentos clave, retos, valores	Desarrolló su carrera profesional a lo largo de muchos años en consultoría y TIC, guiada por sus mentores. Destaca que los errores y los fracasos fueron puntos clave de aprendizaje. Lo que más le enorgullece es su equipo, fuerte y solidario.	«Los errores y los fracasos han sido los puntos de inflexión más importantes en mi trayectoria». «El equipo es el alfa y el omega de nuestra empresa».
Su enfoque del liderazgo Inclusión, toma de decisiones, visión	Valora la empatía y la comunicación abierta. Fomenta la autonomía equilibrada con la orientación. Discute activamente los planes de la empresa con su equipo para que se sientan parte de una familia. Introdujo el trabajo a distancia para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal.	«Creo firmemente en la empatía y en intentar ponerme en el lugar de los demás». «El teletrabajo ayuda a los trabajadores a conciliar la vida familiar y profesional».
Impulsar el cambio Estrategias para obtener resultados sostenibles y positivos	La toma de decisiones se basa en la experiencia, la intuición y la evaluación cuidadosa de los datos. Promueve la igualdad de trato, la inclusión y la sostenibilidad medioambiental. Busca continuamente opiniones sobre eventos y socios para mejorar el impacto.	«Es mejor tomar una decisión, aunque sea errónea, que dejar que las cosas sigan su curso». «La sostenibilidad debe ser la palabra clave para todas las empresas».
Sesgos y pertenencia Herramientas, prácticas, concienciación	Estableció políticas para la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad. Hace hincapié en la prevención a través del diálogo abierto y la expresión democrática. Cree que todo el mundo debería sentirse libre de ser uno mismo en el trabajo. Para fomentar una apertura y una confianza genuinas, se ha propuesto que la empresa utilice varias prácticas sencillas pero eficaces: Las reuniones periódicas del equipo y las sesiones informativas sobre los proyectos incluyen tiempo para que todos compartan sus opiniones o propongan cambios, lo que garantiza que no se pase por alto ninguna voz.	«Debemos prevenir los problemas en lugar de solucionarlos más tarde». «La libertad de expresar opiniones sin miedo es esencial».



	De vez en cuando se distribuyen encuestas internas anónimas para recabar opiniones sobre el ambiente y la inclusión en el lugar de trabajo, lo que complementa el debate abierto. La directora ejecutiva mantiene reuniones individuales con los miembros del equipo para abordar los problemas de forma temprana, en consonancia con su convicción de que es mejor prevenir que curar. Los canales de comunicación específicos (foros en línea y grupos de chat) permiten al personal expresar sus ideas o inquietudes fuera de los entornos formales. Estas prácticas fomentan un entorno de trabajo seguro y democrático, en el que expresar opiniones sin miedo forma parte de la cultura cotidiana y no se limita a los procedimientos oficiales.	
Compartir lo que funciona Inspiración, ejemplos, herramientas transferibles	Aboga por la aceptación, la empatía y el trabajo en equipo como principios fundamentales. Señala que cada organización debe adaptar los métodos a su contexto. Se inspira en sus propias experiencias al enfrentarse a los prejuicios de género y en la promoción de entornos abiertos y solidarios. El entorno solidario se mantiene gracias a hábitos sencillos y estructurados que fomentan la apertura y el equilibrio, como por ejemplo: Las reuniones de coordinación semanales siempre reservan tiempo para reflexiones personales y comentarios, lo que ayuda a prevenir tensiones y fomenta la colaboración. La flexibilidad horaria y el teletrabajo son la norma, con el apoyo de plataformas digitales para una comunicación transparente y el seguimiento conjunto de las tareas. La empresa organiza periódicamente formaciones internas, a menudo tras proyectos Erasmus+, sobre temas como la innovación digital, la sostenibilidad y la igualdad.	<i>«La aceptación, la empatía y el trabajo en equipo son el punto de partida para todos».</i> <i>«Como mujer en un puesto de liderazgo, yo misma he sufrido prejuicios, y eso me hace ser más consciente».</i>

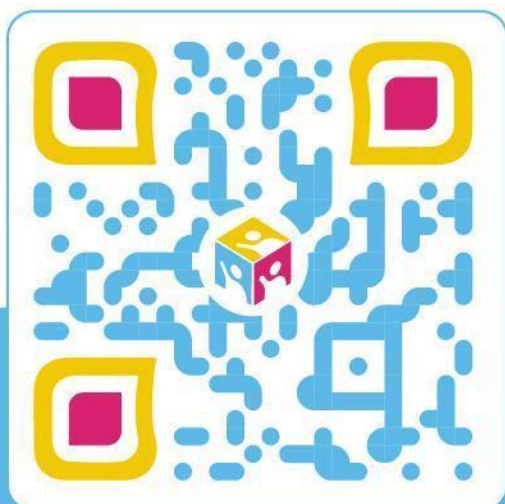


	Las celebraciones periódicas del equipo y los momentos de reconocimiento crean un ambiente positivo y refuerzan el sentido de pertenencia.	
--	--	--



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.