



“Cada evento es una invitación a ser más auténticos”

Al frente de Vanilla Project y como Directora Ejecutiva de Book 2.0, Silvia Rodríguez ha construido puentes entre cultura, conocimiento y transformación. Para ella, liderar no es solo alcanzar resultados, sino situar a las personas y su esencia en el centro de cada proyecto. En esta entrevista, Silvia comparte su visión sobre la nueva agenda del liderazgo en 2026, el papel de los eventos como catalizadores de cambio, la importancia de las comunidades duraderas y cómo la autenticidad se ha convertido en la base de alianzas y liderazgo de impacto en Portugal.



SILVIA RODRÍGUEZ

FOTO: ANDRÉ STACHEL

En los últimos años, los eventos han adquirido un papel central en su estrategia. ¿Por qué apostar por este formato como motor de transformación?

Porque los eventos hacen algo que ningún contenido digital consigue: reúnen a personas reales en una sala real, con toda su complejidad, sus historias y sus miedos. Y cuando eso sucede con intención, con curaduría y con cuidado, algo cambia. No es magia, es presencia. La transformación comienza cuando alguien siente que ha sido visto y escuchado. Y los eventos, cuando están bien contruidos, son uno de los pocos espacios donde esto sigue ocurriendo de forma genuina.

¿De qué manera un evento puede ir más allá de la inspiración y generar acciones concretas y colaboración duradera?

La inspiración sin estructura desaparece. Nos ha pasado a todos: salimos de un evento entusiasmados y, tres días después, volvemos exactamente al mismo punto. Por eso, en Vanilla Project concebimos el evento como el inicio de un proceso, no como el final. Lo que ocurre antes y después es tan importante como lo que sucede en la sala. Creamos puentes entre el momento de descubrimiento y el momento de acción. La colaboración duradera nace cuando las personas encuentran, en un mismo espacio, no solo ideas, sino también a otras personas dispuestas a hacerlas realidad.

¿Cómo se garantiza que las personas adecuadas estén en la sala para que surjan soluciones reales?

Esta es, en realidad, la pregunta más estratégica de todas. “Las personas adecuadas” no son necesariamente las más conocidas ni las más poderosas, sino muchas veces las más dispuestas. Dispuestas a escuchar, a cambiar de opinión, a colaborar sin que el ego esté por delante. Nuestra curaduría se basa mucho en esta lectura: ¿quién tiene la apertura necesaria para que pueda surgir algo nuevo? A veces eso sorprende, y la solución aparece donde menos se esperaba.

¿Qué papel tienen las comunidades que se crean antes y después de los eventos?

Son el verdadero legado. El evento es el catalizador; la comunidad es lo que permanece. Antes, la comunidad prepara el terreno: crea familiaridad, confianza y un contexto compartido. Las personas llegan al evento con un sentido de pertenencia.



FOTO: ANDRÉ STACHEL

Después, es donde ocurre el verdadero trabajo: nacen proyectos, se concretan alianzas y continúan las conversaciones. Una comunidad bien cuidada es un ecosistema vivo. Y nosotros nos lo tomamos muy en serio.

“La transformación comienza cuando alguien siente que ha sido visto y escuchado. Los eventos, cuando están bien contruidos, son uno de los pocos espacios donde esto sigue ocurriendo de forma genuina.”

Book 2.0 — Cuarta edición llega ahora a su cuarta edición. ¿Cómo ha evolucionado el evento desde la primera edición?

En la primera edición había una pregunta en el aire: ¿existe espacio en Portugal para una conversación abierta sobre el futuro del libro, la lectura y el conocimiento? La respuesta fue un “sí” tan claro que nos motivó a continuar.

Edición tras edición, Book 2.0 ha ido madurando: no necesariamente haciéndose más grande, sino más denso en calidad, en diversidad de voces y en impacto real. Hemos aprendido a escuchar y a tener la valentía de cambiar y evolucionar. Y eso se refleja en cada detalle del programa.

¿Qué pueden esperar los participantes de la edición de septiembre de 2026 en el Centro Cultural de Belém?

Pueden esperar un espacio donde el pensamiento pueda respirar. El CCB es un escenario con una energía muy particular: tiene grandeza sin intimidar, historia sin pesar.

Esta edición profundizará en la conversación sobre el regreso a los orígenes, el regreso a los libros, donde la creatividad surge como motor de transformación

personal y colectiva.

Crearemos momentos de encuentro real entre el mundo editorial, empresarial y cultural, dejando también espacio para lo inesperado, que a menudo es donde suceden las mejores cosas.

¿Qué papel desempeña este evento en el debate sobre el conocimiento, la creatividad y el futuro de las industrias culturales?

Book 2.0 no existe para dar respuestas, sino para formular las preguntas adecuadas que permitan generar acción.

En un momento en el que la inteligencia artificial, la atención fragmentada y los nuevos modelos de

negocio están redefiniendo lo que significa crear y compartir conocimiento, necesitamos espacios donde esta conversación se dé con profundidad y sin prisas. Conocimiento, necesitamos espacios donde esta conversación se dé con profundidad y sin prisas.

Eso es lo que intentamos ser: un lugar donde pensar de forma abierta y colectiva, sin agendas propias.

Asume el cargo de Directora Ejecutiva de Book 2.0 desde su creación en 2023. ¿Cuál es la relevancia de su papel en este proyecto?

Sinceramente, lo que hago es cuidar el alma del proyecto. Es muy fácil, cuando un evento crece, perder aquello que lo hizo especial desde el principio.

vanillaproject

inspiring change

Email: hello@vanillaproject.org | www.vanillaproject.org | www.book.apel.pt





Mi papel es garantizar que cada decisión —de programación, de curaduría o de comunicación— esté alineada con el porqué que nos trajo hasta aquí. Mantener el legado y la misión que me fueron confiados. Y ese porqué es sencillo: creo que el conocimiento, cuando se comparte con autenticidad, transforma a las personas. Y las personas transformadas cambian el mundo que las rodea.

Muchos de los proyectos y clientes con los que trabaja mantienen relaciones a largo plazo. ¿Qué explica esa confianza?

Creo que las personas perciben cuando estás genuinamente interesada en ellas, no en el contrato ni en el proyecto, sino en la persona. Y yo siempre lo estoy.

Quiero entender qué les mueve, qué les preocupa, qué aún no han podido decir en voz alta. Esa escucha genera una relación que va mucho más allá del trabajo. Y cuando hay confianza real, todo fluye de forma completamente distinta. Las mejores cosas que he creado han nacido de relaciones así.

¿Cómo se construye la credibilidad en un sector donde los resultados no son inmediatos?

Con consistencia y humildad. La credibilidad no se declara, se construye con el tiempo, entrega a entrega, conversación a conversación.

Y también siendo honesta cuando las cosas no salen como se esperaba. En nuestro sector, los resultados más importantes tardan en madurar. Quien no está dispuesto a esperar rara vez llega a ver los frutos más valiosos.

¿Qué buscan hoy las organizaciones cuando deciden asociarse a proyectos de impacto?

Buscan autenticidad, y cada vez saben mejor reconocer cuando no la encuentran.

Hace unos años, una organización se asociaba a un proyecto de impacto por visibilidad. Hoy, las más conscientes buscan algo más: que tenga sentido. Quieren que el alineamiento sea real, que su presencia aporte valor y no sea solo un logotipo en un soporte.

Eso exige que, desde el lado de los proyectos, tengamos muy claro qué somos y qué no somos. La claridad atrae las alianzas adecuadas.

Ha mencionado que la comunicación y los eventos también son una forma de dejar un legado. ¿Qué legado le gustaría construir?

“Legado” es una palabra grande. Prefiero pensar en semillas. Cada proyecto que construimos, cada evento que diseñamos, cada comunidad que ayudamos a crear, son semillas. No controlamos dónde crecerán ni en quién.

Lo que sí puedo garantizar es que han sido plantadas con intención, con cuidado, con la convicción de que cada persona que pasa por nosotros sale más inspirada para hacer las cosas de manera diferente y para dejar su propia voz.

Si eso ocurre, si una sola persona encuentra su voz gracias a un evento que hemos creado, entonces el trabajo ha merecido completamente la pena.



FOTO: ANDRÉ STACHEL

¿Qué temas cree que necesitan más visibilidad o debate en Portugal?

La relación entre identidad y trabajo: quiénes somos cuando hacemos lo que hacemos.

Aún existe una separación muy artificial entre la persona y el profesional, como si tuviéramos que dividirnos para ser creíbles.

Necesitamos hablar más de autenticidad en el mundo empresarial, de liderazgo que nace desde el interior hacia el exterior, de lo que significa construir algo con nuestra huella más profunda, sin miedo, sin barreras a mostrarnos como somos. Y también del papel de la cultura, la lectura, las artes y la creatividad como herramientas de desarrollo humano, no solo de entretenimiento.

¿Cómo pueden los líderes empresariales asumir un papel más activo en la resolución de desafíos sociales?

Empezando por dentro. Un líder que no se conoce a sí mismo difícilmente puede liderar con impacto real. El primer paso no es un programa de responsabilidad social, sino una pregunta: ¿qué tipo de mundo quiero ayudar a construir y qué tengo yo personalmente para aportar?

Cuando la respuesta surge desde un lugar genuino, la acción que sigue tiene otra calidad: tiene consistencia, tiene valentía y tiene la capacidad de inspirar a otros.

¿Cómo ve la evolución de los proyectos que unen empresa, cultura e impacto social en Portugal?

Con mucho optimismo y también con exigencia. Estamos viviendo un momento de apertura real. Cada vez más empresas entienden que la cultura

no es un extra, sino un activo. Invertir en conocimiento, creatividad y comunidad tiene retorno, no solo financiero, sino humano. El reto es evitar que esta apertura se vuelva superficial o se reduzca a marketing de causa. La madurez del sector se medirá por la profundidad de los proyectos que seamos capaces de sostener juntos.

¿Cree que estamos entrando en una nueva fase de colaboración entre sectores?

Sí, y lo percibo claramente. Hay una generación de líderes —en empresas, instituciones culturales y organizaciones sociales— que ya no acepta trabajar en silos, que entiende que los problemas complejos requieren soluciones complejas, y que esas soluciones rara vez provienen de un solo sector.

Lo que me entusiasma es que esta colaboración está dejando de ser forzada para empezar a ser deseada. Y cuando las personas realmente quieren colaborar, lo que surge tiene una calidad completamente distinta.

¿Qué tipo de proyectos le gustaría liderar o ver nacer en los próximos años?

Me gustaría ver en Portugal un verdadero movimiento de liderazgo consciente, no como tendencia, sino como práctica. Líderes que se conozcan, que actúen desde su esencia y que construyan organizaciones donde las personas también puedan conocerse.

Aún vemos demasiados egos imponiéndose sobre lo que realmente importa: colaborar sin competir por una misión mayor.

¿Qué tipo de proyectos le gustaría liderar o ver nacer en los próximos años?

Empezaría con una pregunta sencilla e incómoda: ¿Quién eres tú, más allá del papel que ocupas?

Porque creo que la mayoría de los bloqueos que vivimos —en organizaciones, instituciones y en la sociedad— no son de recursos ni de estrategia.

Son bloqueos de identidad. Personas que no se conocen lo suficiente como para saber qué quieren construir y por qué. De esa sala me gustaría que saliera un compromiso: que cada uno se lleve una acción concreta a su contexto.

No un plan global, sino un gesto personal y real.

Porque la transformación de un país siempre empieza así: una persona cada vez, decidiendo ser más ella misma.