

# Rocking Talent



**Salesforce +  
Chicas en  
tecnología.**

*Juntas por la inclusión.*

**Betterfly:**

La construcción de la cultura, basada en tecnología, confianza y empoderamiento.

**Falabella:**

Simplificar y Disfrutar  
más la Vida:

La transformación  
tecnológica y el propósito  
que aborda la equidad de  
género.

**Mercadolibre:**

El ADN emprendedor  
que tiene a la seguridad  
como premisa.

**SIMPLIFICAR**  
*y Disfrutar más*  
**LA VIDA**

p. 020 ➔

FALABELLA



# GeekRock EDITION

Acompaña  
la lectura con  
esta playlist



INDICED

p. 047  
**SALESFORCE + CHICAS EN  
TECNOLOGÍA. JUNTAS POR  
LA INCLUSIÓN**

ENTREVISTA  
Paula Coto  
Melina Rochi

p. 007  
**SHE BLINDED ME WITH  
SCIENCE**  
EDITORIAL

p. 008  
**LOS ESPACIOS TECH  
TIENEN LUGAR PARA  
TODAS LAS PERSONAS**  
ENTREVISTA  
Andrea Monsalve

p. 011  
**MODO, UN PRODUCTO  
CON UNA PERSPECTIVA  
INCLUSIVA.**  
ENTREVISTA  
Mariano Vázquez

p. 015  
**CHOIZ LA STARTUP  
ARGENTINA QUE ESTÁ  
REVOLUCIONANDO EL  
CUIDADO DE LA SALUD**  
ENTREVISTA  
Franco lacrampette

p. 018  
**METAVERSO CÓMO SERÁ LA  
EDUCACIÓN DEL FUTURO**  
COLABORACIÓN  
Sebastián Divinsky

p. 020  
**SIMPLIFICAR Y DISFRUTAR  
MÁS LA VIDA:  
LA TRANSFORMACIÓN  
TECNOLÓGICA Y EL  
PROPÓSITO QUE ABORDA LA  
EQUIDAD DE GÉNERO POR  
FALABELLA**

SECCIÓN ESPECIAL

p. 030  
**LA TECNOLOGÍA PUESTA AL  
SERVICIO DE HR**  
NOTA ESPECIAL

p. 033  
**YAIZA RUBIO VIÑUELA: LA  
HACKER QUE DEFIENDE LA  
WEB3 PARA DEMOCRATIZAR  
EL INTERNET**  
ENTREVISTA  
Yaiza Rubio Viñuela

p. 037  
**EL ADN EMPRENDEDOR QUE TIENE A  
LA SEGURIDAD COMO PREMISA**  
ENTREVISTA  
Jorge O'Higgins

p. 041  
**TECNOLOGÍA AL SERVICIO DE  
LA CONECCIÓN HUMANA: LA  
CONSTRUCCIÓN DE LA CULTURA EN  
BETTERFLY, BASADA EN TECNOLOGÍA,  
CONFIANZA Y EMPODERAMIENTO.**  
ENTREVISTA  
María Sol de Cabo

p. 057  
**HENRY: LA EDUTECH QUE  
INVIERTE EN EL TALENTO DEL  
FUTURO**  
ENTREVISTA  
Luz Borchardt

p. 060  
**SENIORITY: EL PROGRAMA  
DEDICADO AL RESKILING  
TECNOLÓGICO DE +40**  
ENTREVISTA  
Florencia Nicolet

# Rocking Talent

## Directora General:

Julieta Cumbo



## Redacción:

Ana Inés Giorgi

Leila Ovando

Fernanda Cala Luque



## PR & Media:

Leila Ovando



## Colaboraciones:

Sebastián Divinsky



## Graphic Design:

Isabel Sandra



## Correctora:

Ana Inés Giorgi



## PDA International

### Contact Information

Argentina: +54 11 4717 2900

España: +34 617 182 046

México: +52 1 55 7568 4505

Portugal: +351 924441071

[www.pdainternational.net](http://www.pdainternational.net)

[info@pdainternational.net](mailto:info@pdainternational.net)

## RRSS

PDA-hrtech

PDA.hrtech

PDA\_hrtech

PDA.hrtech



## She BLINDED ME WITH Science

Por ANA INÉS GIORGI

A pesar del auge de la tecnología y los esfuerzos de gobiernos y organizaciones de reducir la brecha de género, las mujeres siguen estando subrepresentadas en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Esto sucede porque, para desempeñar un rol en tecnología, los obstáculos son muchos: desde niñas están expuestas a estereotipos de género que determinan la elección de sus estudios e incluso, aquellas que se reciben y trabajan en tecnología, el sistema de la promoción basada en normas y criterios de evaluación masculinos y los estereotipos de género que moldean las creencias y expectativas hacia las mujeres, hacen que sea más difícil obtener logros y reconocimiento.

La poca visibilidad que en consecuencia tienen las mujeres que se desempeñan en estos ámbitos refuerza los sesgos de género respecto a lo que las mujeres pueden o no hacer, y retroalimenta otro motivo de esta brecha: los escasos modelos a seguir para las niñas y jóvenes en tecnología.

Esta edición pretende ser un espacio más para visibilizar a mujeres en su diversidad de puestos en tecnología, deseos, intereses y logros. Esperamos que a través nuestras páginas descubras sus historias, desafíos y logros, y puedas inspirarte a seguir tus sueños y cambiar las reglas del juego.

*Esta publicación es propiedad de PDA International. Prohibida su reproducción total o parcial salvo autorización expresa de PDA International. Contactarse con: Julieta Cumbo [jcumbo@pdainternational.net](mailto:jcumbo@pdainternational.net)*

*Las opiniones de los entrevistados y el contenido de las notas firmadas por sus autores no implican correspondencia, necesariamente, con el criterio editorial de esta publicación o con los objetivos institucionales de PDA International.*

ANA INÉS GIORGI | Internal & External  
Communication Specialist en PDA

**GeekRock**  
EDITION



# Los espacios *tech* tienen lugar para todas las personas

Andrea Monsalve es venezolana y reside en Chile, estudió diseño gráfico y UX. Actualmente trabaja como *Senior UX Designer* en Ki Teknology, también es fundadora y *cohost* del podcast UXFriends, el cual busca acercar conceptos de experiencia de usuarios a la comunidad.

Por PAOLA ALBORNOZ

# ANDREA *Monsalve*

“

No dejes que nadie te diga que eres muy pequeña para lograr tus sueños”.

Andrea, eres diseñadora UX/UI y tu objetivo es humanizar la tecnología a través de productos digitales que sean útiles y resulten cómodos, ¿cómo ves el mundo de la tecnología?

Ahora más que nunca la tendencia es crear productos y servicios que sean accesibles para todas las personas, como me dijo en una entrevista Silvia Márquez: “La diversidad es la norma”, y no me refiero al uso del lenguaje inclusivo, sino a crear tomando en cuenta desde el principio a las personas, involucrándolas en los procesos. Esa es una parte, pero ahora entramos en el boom de... “y ¿qué pasa si quiero diseñar para el metaverso? y la web3”. Vienen tantos cambios que nos piden estar en constante actualización de nuestros conocimientos.

Es para abrumarse, pero mi consejo es probar diferentes áreas del diseño como realidad virtual, aumentada y mixta, modelado 3D, aprender de accesibilidad, ética, ciberseguridad y tantos otros temas que se me escapan. Por mi lado, estoy comenzando a aprender modelado 3D en Blender para crear pensando en el metaverso, que nos abre las puertas o tantas posibilidades.

## ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentas en lo profesional?

Estar en constante actualización de las nuevas tecnologías es lo más complicado, cuando ya crees que dominas un tema, surgen veinte más. Pero algo que siempre ayudará es desarrollar habilidades blandas como la comunicación asertiva, manejo de equipo, empatía.

## ¿Cómo nació el podcast UXFriends y hacia dónde quieres ir?

UXFriends nace de la necesidad que yo tenía de comunicar lo poco que sabía en el 2020 sobre UX (*User Experience*)... es un bebé de pandemia. Por mucho tiempo estuve con la idea de crearlo, pero no fue hasta el sábado 13 mayo del 2020 que grabé el primer episodio en el closet de mi habitación, estaba muy nerviosa, porque quería hacerlo con unos amigos, pero al cabo de un año logré convencer a Erwin Aguirre que se uniera al proyecto como mi *cohost* y ahora socio.

A finales del 2021 logramos registrar la marca para llevar el podcast a otras instancias como clases, mentorías y hasta productos. En estos años logré entrevistar a más de 30 personas que me cambiaron la forma de ver la vida, porque no solo me afectó en lo laboral sino en todos los aspectos. Desde el director de desarrollo estratégico de Adobe para Latinoamérica, hasta académicos con contratos en Hollywood y estilistas, cada persona está haciendo cosas increíbles para mejorar el mundo y eso deja huella. Porque cuando me dicen que, gracias a un episodio o a un consejo, decidieron hacer un cambio en sus vidas, de alguna forma logré mi objetivo de impulsar a otras personas.

## Estudios demuestran la enorme brecha a la que las mujeres le hacen frente para ser parte de la industria tecnológica ¿De qué forma le haces camino a otras mujeres?

El año pasado, mientras estaba esperando en el aeropuerto un vuelo de regreso a Santiago me llegó un correo notificándome que una chica (que luego me enteré de que fue una de las primeras que participó en mis mentorías) me nominaba a los premios Globant Awards Women that Build edition, eso fue una experiencia *wow!*, no lo podía creer y, al mismo tiempo, me pregunté: "Pero ¿qué he hecho yo?". Aparte de compartir contenido en redes, bueno sin darme cuenta, ayudé a muchas chicas a tener confianza en sí mismas para dar el salto a *tech* y conseguir un mejor trabajo.

Considero que debo hacer mucho más y en mis planes a futuro está crear más espacios para otras mujeres.

## Un consejo para otras chicas que, como tú, quieren ingresar al mundo de la tecnología

Cree en ti. Siempre me digo: "Vamos, tú puedes", porque a veces siento que tenemos que demostrar más que los hombres para ser tomadas en cuenta. Otro consejo es: no dejes que nadie te diga que eres muy pequeña para lograr tus sueños. Estudia, porque eso es lo que me ha llevado lejos, pero si no tienes los recursos, pero tienes acceso a un celular con internet puedes ingresar a comunidades como más mujeres en UX o envíame un DM, pero sí se puede. No te dejes intimidar por creer que *tech* es sinónimo de "solo hombres".

## Ping Pong

**Una película:** Me gustan tantas que no tengo una preferida, pero soy fan de Harry Potter.

**Un mantra:** Los sueños no se cumplen, se trabajan.

**Un sueño:** Tener mi empresa y dar una TED Talks

**Una inspiración:** María Pineda más conocida como Miastral, es una mujer que me inspira desde el 2012.



# MODO

## un producto con una perspectiva inclusiva.

Por ANA INÉS GIORGI

Las fintechs, al igual que muchas empresas de tecnología, vinieron a replantear la forma en que hacemos las cosas. Repensar, rediseñar y lanzar productos innovadores que sean accesibles a la mayor cantidad de personas, depende en gran medida, de la diversidad de los equipos que la componen.

MODO es la billetera digital que reúne a los bancos más importantes de Argentina y ya cuenta con más de 10 millones de usuarios. En esta entrevista hablamos con Mariano Vázquez, su CTO, para que nos cuente sobre sus desafíos, cómo ve a la industria tecnológica y cómo se vive la inclusión y diversidad puertas adentro.

**Eres Licenciado en Sistemas, tienes más de 15 años trabajando en el mundo *tech*, ¿desde cuándo te empezaste a interesar**

**por la programación? y ¿cómo fueron esos primeros pasos profesionales?**

Mi primera interacción con la tecnología fue por medio de la curiosidad y el juego cuando tenía alrededor de 8 años. Recuerdo que mi tío compró su primera computadora y nos la mostró como un gran logro personal. El día que nos permitió usarla no pude despegarme de ella. Con los años esto mismo se repitió en diferentes situaciones: cada vez que tenía algún dispositivo tecnológico al alcance de mis manos era mi foco de atención. Disfrutaba (y disfruto) mucho el proceso de entender cómo funcionan las cosas, y el *wow moment* al descubrir que no hay magia detrás, sino más bien es el producto del trabajo de personas como nosotras/os que pudieron convertir en realidad lo que se imaginaron.

En lo personal lo siento como cuando "armas un rompecabezas", donde siempre al terminar aprendes algo nuevo.

A la hora de elegir la carrera universitaria fue natural la elección de una carrera de tecnología. Pero definitivamente fue también un golpe de suerte, tanto la elección de la carrera como la Universidad. Esos dos aciertos tempranos me permitieron trabajar y estudiar al mismo tiempo, lo que amplió la forma de ver las cosas y cómo encarar los problemas. Durante muchos años estuve en "dos escuelas" en simultáneo, aprendiendo lo práctico en la industria y lo teórico en la facultad. Esto me ayudó también a poder analizar situaciones desde múltiples puntos de vista, y teniendo muchas mentorías y mentores que me enseñaron a enfocar el análisis de costo/beneficio desde diferentes enfoques.



“

El desafío ahora requiere trabajo en equipo, planificación y, lo más importante, mayor y mejor comunicación entre las personas”.

#### ¿Qué es lo que más te motiva hoy de tu trabajo?

Hoy mi trabajo diario me motiva de la misma manera que cuando empecé: disfrutar el desafío que se presenta al querer “resolver ese enigma” de la mejor manera posible. Siempre desde el juego, divirtiéndonos durante el recorrido, pero con un cambio importante: hoy resolvemos problemáticas reales, la complejidad y responsabilidad es mucho mayor. El desafío ahora requiere trabajo en equipo, planificación y, lo más importante, mayor y mejor comunicación entre las personas. Aunque no lo parezca, la comunicación suele ser el problema número uno en la construcción de sistemas complejos. ¡Es una disciplina que requiere mucha empatía!

#### También eres *speaker*, se te escucha muy apasionado, logras transmitir tu fuerte vocación. ¿Por qué sientes esa necesidad de compartir conocimientos y de generar comunidad?

En pocas palabras: para ayudar a otros a que no tropiecen con la misma piedra. O si les sucede, para que sepan que no son los primeros en hacerlo. Y que no estamos solos en esto.

Tanto durante el aprendizaje como en la industria es natural que se generen “islas de conocimiento” que no comparten experiencias y aprendizajes entre sí. Esto debe fomentarse desde el día 1: las carreras de tecnología y sistemas todavía tienen un camino por recorrer hacia un modelo de aprendizaje más colaborativo, y menos de “tiza y pizarrón”. En carreras informáticas es mucho más evidente, y es una problemática que se repite en el trabajo, donde se ocupa un gran porcentaje del tiempo en resolver problemas “que ya otro resolvió”, en vez de enfocar a los equipos en los nuevos desafíos del Siglo XXI.

Es vital que desde nuestro lugar ayudemos a las personas a conectarse y generemos espacios para que se compartan experiencias, victorias y fracasos. Intento hacerlo tanto desde mi rol como *speaker* como desde mi rol como co-organizador de eventos mensuales donde suelen venir muchas personas que se inician en la programación. ¡Y eso está buenísimo! Estamos también intentando conectar a las comunidades de programación de todas las provincias del país y en el resto de Latinoamérica para que todas/os podamos crecer juntas/os.

#### En varias de tus publicaciones de LinkedIn mencionas la importancia de consolidar un equipo de trabajo. Como CTO de MODO, ¿cómo describirías tu forma de liderar y de gestionar el desarrollo de los talentos?

He oído por ahí decir que la función principal de los líderes de una empresa es la de construir equipos. Para ello, uno tiene que captar a los mejores talentos, eso es cierto. Pero también es necesario tener en cuenta que cada persona aporta un talento diferente. Hoy en día mi preocupación

número uno es que los equipos de MODO sean realmente multidisciplinarios y diversos, donde cada integrante pueda dar lo mejor de sí mismo, y que se pueda apoyar en el otro para reforzar lo que le falta, que es sencillamente lo que vino a aprender en MODO. Esta estrategia genera un desarrollo de talentos sano y consistente, y permite que las personas aprendan a trabajar en equipo. Con estas herramientas adquiridas, una vez que están listos para el siguiente paso pueden también saltar a nuevos equipos, donde van a tener mucho para enseñar, pero seguramente también cosas nuevas para aprender.

En MODO confiamos y nos ocupamos constantemente en que los equipos tienen todas las herramientas para ser exitosos y pueden trabajar de manera autónoma. Nuestro rol se enfoca principalmente en acompañarlos en la creación de los proyectos de los equipos, los cuales contribuyen a la construcción de la visión colectiva.

Por tercer año consecutivo obtuviste el premio MVP Microsoft, un reconocimiento a líderes excepcionales de la comunidad. Cuéntanos por qué tu piensas que te lo ganaste, qué factores hicieron posible este logro.

Siempre es grato recibir un reconocimiento por el trabajo en la comunidad. El premio MVP de Microsoft se entrega a quienes invierten un porcentaje de su tiempo libre para generar espacios de crecimiento y aprendizaje para todas/os. Permite también conectarnos con otros referentes y hacer cosas juntas/os, aprender de sus experiencias y las de muchos grandes referentes de la tecnología.

Este último año fui premiado principalmente por mi trabajo en la comunidad de *React* en Buenos Aires, y mis colaboraciones personales en proyectos comunitarios *open source*. Cualquiera puede ganar este premio, y me encantaría poder ayudar a nuevos talentos a que lo consigan.

#### Es imposible no mencionar la problemática de la diversidad y la necesidad de generar más espacios de trabajo inclusivos, especialmente en este rubro. Como líder del equipo de Ingeniería de MODO, ¿cómo generan oportunidades y de qué manera fomentan el talento femenino?

La problemática de diversidad es uno de los desafíos más grandes en CTIM/STEM (Ciencia, Tecnología, Informática y Matemática, o bien *Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Hoy en Argentina no tenemos suficiente diversidad en estas disciplinas, ni el porcentaje de inscriptos año a año permite que esto se resuelva por sí sólo. Esto también repercute en los productos que hacemos hoy en día. En MODO, nuestro objetivo principal es crear un producto 100% orientado al usuario, con una visión federal, y atendiendo a las problemáticas tanto de las grandes ciudades, como de los almacenes

del pueblo o del barrio. Para cumplir esta meta es importante que desde nuestros lugares y con las herramientas que tenemos a disposición fomentemos la creación de equipos multidisciplinarios y diversos, que se enfoquen en la creación de productos con una perspectiva inclusiva.

Actualmente en MODO nos encontramos en una etapa de capacitación sobre diversidad, brecha de género y una construcción de producto inclusiva. Es parte de nuestros objetivos colectivos. De manera incipiente, también estamos colaborando con organizaciones que se enfocan en resolver activamente estas problemáticas.

#### ¿Cuál es hoy tu mayor desafío como CTO en MODO?

Hoy mi mayor desafío es que todas las personas que trabajan en MODO puedan desarrollar su mayor potencial. Y que podamos construir cada uno y entre todas/os un producto con foco en las personas, que conecte su dinero y simplifique su vida cotidiana.

#### ¿Qué retos tienen las organizaciones a la hora de buscar talentos tecnológicos? ¿Y cuáles son las mejores prácticas para retenerlos?

Los focos principales de cualquier talento hoy en día son el equipo, el proyecto y la flexibilidad. Las personas suelen apostar sus planes a largo plazo en base a estos tres pilares.

las carreras de tecnología y sistemas todavía tienen un camino por recorrer hacia un modelo de aprendizaje más colaborativo, y menos de “tiza y pizarrón”.

MODO

MODO es un ejemplo de una empresa 100% flexible, que se creó durante la pandemia y hoy en día tiene un modelo híbrido, donde cada uno elige que hacer. El proyecto tiene un potencial de impacto para 100% de las personas bancarizadas del país, lo que nos fuerza a construir un producto utilizado por millones de personas, con una vara de calidad muy alta porque estamos manejando su dinero. La creación de este tipo de productos no es trivial, y el aprendizaje de la construcción de software altamente escalable, distribuido y eficiente es, también en pocas palabras, muy desafiante y divertido.

Los equipos son dueños de su propio negocio, y se encargan de todo el ciclo de desarrollo de *software*, desde la ideación hasta el despliegue productivo y sus iteraciones, en base al *feedback* que obtenemos de los usuarios por cómo usan el producto. Esto sólo puede realizarse conformando equipos multidisciplinarios donde todas/os tienen algo para aportar, pero también para aprender.

¿Cómo te ves de acá a cinco años?

Haciendo lo mismo que hice siempre: aprender, divertirme y jugar. Tomando nuevos desafíos con una mayor complejidad, siempre enfocados en las personas.



Hoy en día mi preocupación número uno es que los equipos de MODO sean realmente multidisciplinarios y diversos, donde cada integrante pueda dar lo mejor de sí mismo".



En MODO, nuestro objetivo principal es crear un producto 100% orientado al usuario, con una visión federal, y atendiendo a las problemáticas tanto de las grandes ciudades, como de los almacenes del pueblo o del barrio".



Los focos principales de cualquier talento hoy en día son el equipo, el proyecto y la flexibilidad. Las personas suelen apostar sus planes a largo plazo en base a estos tres pilares".

DATOS

9 millones de usuarios  
FUNDACIÓN:  
2020



## la startup argentina que está revolucionando el cuidado de la salud

Por ANA LAURA CARREGA



Franco Lacrampette es CEO & Co-Founder de esta *healthtech* que ofrece una solución ágil y segura para acceder a tratamientos de anticoncepción y alopecia de manera 100% online. En esta entrevista con *Rocking Talent* nos cuenta los planes de expansión y el lanzamiento de un *test* de fertilidad clave para aquellas mujeres que desean planificar su maternidad.

Franco tiene 27 años, estudió Administración & Sistemas en el ITBA y hace dos años decidió fundar junto a Ignacio D'Anunzio, Choiz, la plataforma de atención médica, prescripción, envío y reposición de tratamientos tanto para la mujer como para el hombre, la cual cuenta con más de 3 mil pacientes que la utilizan recurrentemente y reciben trimestral o bimestralmente su medicación.

El año pasado, la *startup* levantó una ronda de inversión de miles de dólares que les permitió seguir desarrollando su producto: "La gran parte de la inversión la estamos usando para mejorar el producto, el cual es completamente nuevo, no compramos un enlatado. En Latinoamérica solo somos dos empresas que nos dedicamos a esto, la otra está en Brasil", explica Franco y destaca que, de cada 100 personas, 90 los recomiendan: "Eso es más o menos 3 veces la medida de la industria, lo que nos indica que los usuarios ven esta innovación en el sistema de salud como algo muy positivo".



Además, comenta que ya están próximos a desembarcar en Brasil y México: "Lo más importante es poder llevar este modelo a todo el resto de Latinoamérica. Estamos haciendo pruebas en ambos países para entender cuál es la propuesta de valor que mejor se adapta a cada país ya que el sistema de salud es totalmente diferente; por ejemplo, en Argentina los anticonceptivos son gratuitos a través de una prepaga, mientras que en Brasil la prepaga no cubre el anticonceptivo. Nuestro desafío es conseguir muy buenos precios en el medicamento. Otro caso diferente es México, donde los anticonceptivos son de venta libre".

||

**Lo que nos caracteriza a los emprendedores es que nos gusta generar impacto y estamos dispuestos a tomar riesgos".**

### La tecnología al servicio de la salud

**Choiz nació para facilitar el acceso a la anticoncepción**, porque Franco e Ignacio veían la dificultad que tenían sus amigas para conseguir los anticonceptivos, obtener las recetas, ir a la farmacia, y repetir el proceso en los meses siguientes.

"Veíamos que era algo recurrente, costoso, gastaban tiempo y dinero en visitas al médico y encima, si no conseguían las pastillas, tenían el riesgo de tener un embarazo no planificado, justamente lo que no estaban buscando", describe Franco.

### Pronto se animaron a cubrir también tratamientos de alopecia porque vieron que lo mismo le pasaba a sus amigos:

"Tomaban una pastilla todos los días, perdían tiempo yendo a la dermatóloga a buscar la receta y a la farmacia para que les hagan el descuento... Comprendimos que todos los pacientes crónicos sufren de la misma problemática. Ningún tratamiento es divertido, y si encima no te lo hacen fácil, mucha gente termina por no hacer el tratamiento y eso tiene sus consecuencias", detalla.

Franco confirma que el tratamiento de fertilidad va a estar disponible este año: "No nos vamos a poner a congelar óvulos —sonríe—, hay una hormona que se llama antimulleriana que mide la reserva ovárica y la fertilidad de la mujer en un momento concreto de su vida, esto permite que pueda planificar cuándo quiere ser mamá. De esta forma, puede saber a qué edad es recomendable quedar embarazada y, en caso contrario, congelar sus óvulos. Consistirá en una entrevista con nuestros médicos, una receta para un laboratorio y el *feedback* con especialista en fertilidad. Hoy en día no hay nadie que te ayude a planificar y es en lo que nos vamos a enfocar".

Además, seguirán ofreciendo tratamientos crónicos que estén habilitados para hacer por telemedicina como migrañas, acné, rosácea, entre otros como los hormonales para la comunidad trans.

||

**Trabajamos para normalizar ciertos temas como la fertilidad o la disfunción eréctil porque son cosas que pasan".**

### Emprender en Argentina

Franco tiene alma de emprendedor, confiesa que siempre está a full, pero que le divierte porque hace lo que le gusta. No es el único, ya son 15 en el equipo y, al igual que él, quieren lograr algo distinto en la industria: "No nos mueve solamente la parte económica, vamos por la disrupción".

||



**Tuvimos el caso de una persona que nos escribió agradeciéndonos porque nunca había podido acceder a anticonceptivos porque su ginecólogo le decía que eso iba en contra de la religión. Testimonios como estos son los que nos impulsan a ir por más".**

Admite que la situación económica del país y el marco regulatorio nunca los acompañó, sin embargo, asegura que este país "es una máquina de generar oportunidades porque estamos todo el día pensando cómo hacer la diferencia económicamente, cómo encontrarle la solución a los miles de problemas que aparecen y, a pesar de todo lo malo, es un lugar que estimula el pensamiento disruptivo porque si no, te come el país".

"Acá hay muy buen talento, muy buena gente y muy buenas ideas", concluye.

## ¿Cómo funciona choiz?

- 1 Elige el tratamiento y completas el formulario médico**
- 2 El equipo médico lo revisa y gestiona la solicitud**
- 3 Envío a domicilio y reposición del tratamiento**

Franco Lacrampette | CEO & Co-Founder en Choiz  



# Cómo será la educación del futuro.

Por SEBASTIÁN DIVINSKY, CEO de EducaciónIT



Las instituciones educativas han analizado la utilización de la realidad virtual como herramienta de enseñanza desde hace muchos años. Poco tiempo atrás, comenzaron a invertir en tecnología.

Los desafíos para crear y utilizar espacios de enseñanza virtual son varios. Por un lado, la inversión, ingenieros capacitados, docentes preparados, etc. No obstante, en la actualidad, 10 universidades recibieron un ticket gratuito para poder ingresar en el mundo virtual ya que la empresa matriz de Facebook, Meta, está incorporando universidades a su metaverso.

En simples palabras, el metaverso es un mundo virtual que existe de forma paralela al mundo físico. Sin salir de casa y con unos anteojos de realidad virtual, podemos interactuar con otras personas, hacer compras, salir a pasear, divertirnos y, también, estudiar.

## Metaverso aplicado a la educación

En cuanto a su aplicación en el ámbito educativo, un estudio de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) sobre la viabilidad del metaverso en la enseñanza concluye que se trata de "una tecnología de futuro que puede triunfar entre los jóvenes", teniendo en cuenta la gran

cantidad de usuarios jóvenes que hay en las plataformas de videojuegos.

Según este trabajo, el metaverso supondrá una auténtica revolución en las instituciones educativas, porque cambiará la metodología de enseñanza para favorecer un aprendizaje más inmersivo y más interactivo. El rol del estudiante y del profesor se mantendrán, pero su papel irá mucho más allá de la recepción o emisión de conocimientos que es la base de la enseñanza tradicional.

El alumno será el protagonista de las lecciones en entornos de realidad virtual que ayudarán a asimilar los contenidos. Por otro lado, el profesor podrá potenciar su rol de acompañante, más que de transmisor de conocimiento como sucede en la actualidad. Es decir, que ayudará a los alumnos a entender los conceptos que ellos mismos habrán descubierto, porque serán el centro del proceso educativo.

## ¿Cuáles son las ventajas del metaverso?

Se dice que el metaverso permitirá entender mejor lo que se explica en clase. Así lo confirma un estudio realizado por investigadores de la Universidad de Stanford que da cuenta de que los niños pequeños viven de manera hiperrealista las sensaciones que experimentan en la realidad virtual.

Además, el metaverso educativo potenciará la ludificación. Es decir, el uso de técnicas de juego en la enseñanza para captar la atención de los estudiantes.

La utilización de tecnologías como la realidad virtual o la realidad aumentada permitirá convertir una clase de historia en

un viaje a través del tiempo. Por ejemplo, los estudiantes pueden viajar al pasado, ver cómo vivían en la antigüedad y entender nuestros orígenes; a través de unos anteojos de realidad aumentada,

## Metaverso, ¿para cuándo?

El metaverso requiere de una serie de dispositivos, programas y recursos tecnológicos, que son realmente costosos y no están al alcance de todos. Hablamos de programación de mundos virtuales, suscripción a programas didácticos y anteojos de realidad virtual para todos los alumnos, entre otros elementos. Esta situación nos marca que el metaverso no es un proyecto a corto plazo. Personalidades como Mark Zuckerberg, pionero en la temática, comentó que su plataforma virtual tardaría una década en desarrollarse para poder ofrecer el servicio a todos los usuarios de la plataforma. Por el alto valor de la tecnología, como así también, la capacidad de los equipos domésticos que aún no es suficiente.

En el mundo educativo, por otro lado, la aplicación del Metaverso requiere de una gran inversión de dinero. Además, esto podría ampliar la brecha digital entre las instituciones con más o menos recursos. Esta situación se evidenció durante la pandemia de COVID-19, donde algunos alumnos continuaron con las clases a distancia; mientras que otros, no tenían los recursos tecnológicos (internet, ordenadores, programas informáticos) para acceder a ellas.

Frente a esta condición, el desafío de las instituciones públicas y privadas, será garantizar el acceso universal al metaverso educativo. Esto se va a conseguir con inversiones tecnológicas.

# META- VERSO:



# **SIMPLIFICAR** *y Disfrutar más* **LA VIDA**

La transformación tecnológica  
y el propósito que aborda la  
equidad de género.

SECCIÓN ESPECIAL

FALABELLA  
... ..



Falabella está innovando con velocidad, flexibilidad y agilidad para impulsar una gran experiencia física y digital para los clientes".

Por FERNANDA CALA

Falabella es conocida por ser una de las compañías más grandes y valiosas de América Latina con más de 37 millones de clientes. Sin embargo, no todos se encuentran familiarizados con los mundos que conviven en el amplio universo Falabella.

Hoy en día, la compañía cuenta con más de 100 mil personas presentes en 9 países: Chile, Perú, Colombia, México, Brasil, India, China, Argentina y Uruguay que forman equipos dentro de grandes marcas posicionadas de diversas industrias como Falabella Retail, Sodimac, Tottus, Mallplaza, Banco Falabella, Fpay y falabella.com.

Recientemente, lanzaron su propósito compartido: "Simplificar y Disfrutar más la Vida"; esa brújula es el motor que une a todas las personas que conforman la compañía y fue construido colaborativamente, con clientes, proveedores y equipos, con el fin de encontrar aquello que tienen en común todas las empresas que forman parte del ecosistema, y de esa manera, compartir el mismo sueño.

Ese norte, va de la mano con la profunda transformación que están viviendo desde hace un tiempo enmarcada en una nueva estrategia de Ecosistema. Falabella está innovando con velocidad, flexibilidad y agilidad para impulsar una gran experiencia física y digital para los clientes. Asimismo, busca adoptar innovaciones y aprovechar

los principios del análisis de datos, infraestructura elástica y arquitectura evolutiva para escalar de manera sostenible. De esta manera la tecnología ocupa un rol protagónico dentro de la Compañía, ya que entienden que es uno de los elementos claves para su transformación. Dentro de los equipos de los distintos negocios que corresponden al mundo IT, casi un 35% es ocupado por mujeres.

**A nivel Compañía, un 39% de los puestos ejecutivos son ocupados por mujeres y tienen como foco potenciar dicha participación en puestos gerenciales a través de una planificación que aborda la equidad de género desde todas las aristas.**

A raíz de esto, nace el programa "Impulsa STEM", cuyo inicio fue en falabella.com y ahora es parte de una iniciativa corporativa que busca fortalecer el vínculo y participación de las mujeres en carreras de ciencia, ingeniería, matemáticas y tecnología mediante su promoción, en escolares y universitarias, con el objetivo de la atracción y retención de talento para la organización.

## Este programa busca tres objetivos principales y fundamentales:

- 1. Visibilidad:** para evidenciar la brecha actual y generar cambios culturales necesarios.
- 2. Networking:** para generar redes con universidades, colegios y otras instituciones, e impulsar estas carreras.
- 3. Training:** para potenciar estas carreras y formación STEM y lograr acercamiento temprano a nuestra empresa.



Realizaremos networking entre mentoras de Falabella y las jóvenes, para potenciar su inserción al mundo laboral y evitar que deserten. Asimismo, las nutriremos de conocimientos para que conozcan la industrial digital y la cultura organizacional de la empresa".

Comenta **MARÍA FERNANDA VARGAS**, Gerente de *Business Intelligence* en Banco Falabella Chile.

Por otro lado, entendiendo las tendencias tecnológicas, Falabella pudo centrar la mirada en las oportunidades que se abrían en la India, por lo cual, en 2018 fueron la primera compañía latinoamericana en abrir oficinas en ese país, creando el **Centro de Desarrollo Tecnológico** donde se implementó una forma disruptiva de trabajar, en comparación con otras empresas que se operan en la India, lo que la hace atractiva para muchos colaboradores.

*"La misión del Centro de Desarrollo es dar vida a soluciones disruptivas e innovadoras para el grupo, que le permitan seguir impulsado y escalando su estrategia de ecosistema físico y digital", sostienen desde la empresa.*

Adicional a lo mencionado anteriormente, en Falabella hay muchas historias e iniciativas por contar, que le aportan un valor agregado a su transformación y al desarrollo de sus objetivos, tales como:

• **Tech Academy:** Es un programa de 2 meses destinado a egresados y

egresadas de carreras de tecnología y data que integra formación interna y práctica profesional en un solo plan, para agilizar la adaptación a la forma de trabajo en áreas digitales de Falabella.

• **Digital Boost** Este programa tiene como objetivo atraer, seleccionar y desarrollar a jóvenes talentos de *TI & Data* que tengan un alto potencial para las áreas tecnológicas de las compañías, generando así un semillero para Falabella.

• **Escuela Digital:** En este programa las personas pueden aprender y adquirir nuevas *Tech-Skills*, como diseño UX y UI. Está dirigido a colaboradores de Falabella (reconversión laboral), escolares y personas con discapacidad. Adicionalmente, se añadió el Desarrollo *Front End/ Back End* cómo un *skill* adicional.

• **Learn Fest:** Es un programa de charlas interno donde se abordan temáticas ligadas a la transformación

de Falabella y a las 6 plataformas que apalancan al ecosistema físico-digital.

• **IT Hiring Fest:** Es un evento de reclutamiento para desarrolladoras JR o SR con el objetivo de atraer y seleccionar talento en conocimiento tecnológico.

• **Tech Academy — Desarrolladores Full Stack:** Es un programa en el cual se otorgan 100 becas con un 90% de financiamiento. Se creó en conjunto con CODERHOUSE y su fecha límite de inscripción es el 15 de diciembre. Conoce más de esta propuesta aquí

Podemos decir, en síntesis, que la innovación tecnológica ha sido una pieza fundamental para que grandes empresas impulsen la equidad de género en los espacios corporativos e industriales. La tecnología ha permitido derribar barreras en la sociedad y Falabella no se ha quedado atrás, algunas de sus colaboradoras nos han contado cómo se vive esta transformación y objetivo común dentro del grupo Falabella.



¿Cuál es el impacto del trabajo que estás haciendo en Falabella?



¡Para mí ser parte del liderazgo de una transformación como la de Falabella es un regalo! Es una tremenda oportunidad de mejorar la vida de experiencia de millones de personas, poniendo a la tecnología como medio, y entendiendo también que somos personas las que estamos cambiando, y por lo tanto es importante escucharnos, escuchar y observar al cliente y al mercado, ponerse en el lugar del otro, entender las diferencias escuchando profundamente al otro, para así, en equipo, lograr movilizar a la empresa muchos pasos más adelante. Me emociona mirar los resultados y sentirnos orgullosos, como equipo, de haber mejorado la vida de millones de personas en la región, y haber generado oportunidades de negocio y de desarrollo para miles de Sellers y emprendedores que tienen en nosotros una plataforma de crecimiento espectacular, como *partners 360*".

MARINA TANNENBAUM EMBEITA, *VP of Product, Data & Technology CIO*, Mallplaza Chile.



Me apasiona mucho ser parte de la transformación de Falabella, conocer los procesos desde la parte funcional y lo que hay detrás como TI que permite que todo funcione armónicamente y según lo esperado. En resumen, me apasiona ser parte de, poder aportar con lo que conozco y ver nacer nuevos proyectos que aportan para que Falabella esté siempre adelante".

NATALIA JAUREGUI, *Subgerente de Sistemas E-Commerce y Marketplace Falabella Retail Perú*.



En Falabella dirijo dos productos de Ecommerce, *Tottus & Fazil*. *Tottus* es una cadena de supermercados y *Fazil* es una aplicación de mercado de entrega rápida. No hace falta decir que, en todo el mundo, el ecommerce es el futuro y estamos haciendo mella en el mercado con *Fazil*. El solo hecho de poder sentarse en casa y ordenar que sus productos se entreguen en poco tiempo, es muy poderoso para los clientes.

NEHA KANODIA, *Senior Engineer Manager Falabella India*.



¿Por qué elegiste Falabella? ¿Cómo crees que ha beneficiado tu carrera?



Trabajar en Falabella es la oportunidad de trabajar con distintas industrias en una empresa que tiene un área de tecnología gigante enfocada en la innovación y en sus clientes. Fue así que llegue a la empresa, que me sigue encantando y desafiando hasta hoy, con temas y equipos demasiado interesantes. Falabella como empresa tiene algo muy único y difícil de encontrar, además de tener la diversidad de industrias, tiene también una diversidad de culturas y talentos, personas de alta performance, lo que no solamente nos posibilita entregar soluciones extraordinarias, pero también nos incentiva realizar nuestro trabajo con excelencia, entregar nuestro mejor por nosotros y por nuestros compañeros de trabajo.

BRANI SILICIANO, *Platform Product Director for Digital Retail*, falabella.com Chile.



Falabella me ha dado la oportunidad de desempeñarme en un área que se creía era solo para hombres. Aquí se ha abierto un espacio para el desarrollo de carrera de mujeres en IT, a través de varios programas de mentoring en los que se busca contribuir al crecimiento de las mujeres en puestos de liderazgos. En mi caso fue muy importante el apoyo que recibí de cada uno de los líderes, lo que me permitió crecer y asumir nuevos desafíos.

CAROLINA BERTINO, *Líder del Programa de Transformación Digital Falabella Financiero Perú*.



¡Simplemente sentí que Falabella era el lugar para estar en tecnología! Me sentí muy bienvenida en un mundo nuevo que presentaba tantas oportunidades. El rol y la cantidad de tecnología que apliqué fue un trampolín para mi trayectoria profesional. Las oportunidades que se presentan son infinitas. Las nuevas ideas siempre son bienvenidas y consideradas como un desafío saludable".

JISHA JAYPRAKASH, *Leader, Engineer Falabella India*.





¿Cuál es tu visión para Falabella?



En Falabella queremos ir más allá de cualquier límite; liderar proyectos transformadores y dejar huella en lo que hacemos. Nos apasionan los desafíos que nos permitan innovar, ser equipo, aprender de nuestros errores, crecer y mejorar continuamente. Potenciar juntos las distintas miradas y transformar nuestro Ecosistema Físico-Digital".

LAU MAGNOLLE, *Regional Talent Acquisition*, Falabella Corporativo Chile.



El mundo cambió y eso Falabella lo sabe, es por eso que Falabella está en una transformación digital gigante, poniendo como foco a las personas y al conocimiento tecnológico. Esto lleva a que en todo lo que hagamos, tenemos que ser más digitales, equivocarnos rápido y barato, pensar a corto plazo, trabajar en equipo inter-negocios, entre otras cosas. Toda esta transformación también está acompañada de una evolución en las formas de trabajar, de relacionarnos, en las formas que tenemos como grupo de mirar y de hacer, es decir estamos y debemos seguir siendo parte de un gran cambio cultural.

NICOLE STEIN, *Digital Talent Growth Manager* Corporativo Chile



Hacer que el comercio sea mejor para todos con una base tecnológica sólida".

RUBI HALI, *Senior Architect* Falabella India.



¿Qué te inspira y qué te inspiró para elegir este rubro?



Lo que me inspiró a elegir este rubro fue lo asombroso de la informática y su aplicación desde programar tareas y que un equipo las realizara, hasta crear redes, configurar equipos, generar software para lograr funcionalidades, gestionar proyectos, lo ilimitado de la seguridad informática, las comunicaciones, etc. Es un mundo super amplio e interesante del cual siempre quise ser parte. Todos los días surge algo nuevo y debemos estar informados. Actualmente me inspira poder gestionar proyectos desde el inicio interactuando con los interesados, comprendiendo sus necesidades, traducirlas a modo informático, llevar adelante un proyecto y cada fase o entregable y trabajar en equipo con los interesados y con compañeros hasta lograr un despliegue y ver cómo tanto esfuerzo de meses vale la pena cuando los objetivos se cumplen y los interesados satisfacen sus necesidades".

CLAUDIA ESCORIHUELA, *Business Process Owner*, Sodimac Uruguay.



En lo profesional, me gusta andar probando nuevas tecnologías siempre con un foco en mejorar la experiencia o que aporten en la eficiencia, ser una facilitadora para mi equipo de trabajo y un apoyo para los equipos de negocio, me inspiró que en ese tiempo la informática no era muy popular entre las mujeres, había muy pocas en esta carrera, así que era un desafío que había que probar y acá estoy".

ADRIANA ARANCIBIA, Jefa de área de Proyectos Sodimac Chile.



Me inspira el futuro y su proximidad, me estimula mucho dejar mi granito de arena en esta etapa irrepetible de la tecnología, entiendo que estamos siendo parte de un cambio que nos llevará a armonizar y tecnologizar nuestra vida cotidiana. Adhiero y creo en la Visión de Sodimac de "Simplificar la vida" pienso que la tecnología es un pilar importantísimo para ello y que a allí vamos más pronto de lo que imaginamos. Yo creo que, no por casualidad, este rubro (TI) me eligió a mí ... ya que como en los mejores amores nos complementamos a primera vista "la tecnología del control" que me permite cada día darle más valor y simplificar cada proceso en las diferentes áreas en las que me tocó desempeñarme hasta ahora dentro de esta Compañía"

MARIANA E. FRANCO, Jefa de Seguridad de Información, Sodimac Argentina y Uruguay.





¿Qué te inspira y qué te inspiró para elegir este rubro?



En mi vida cotidiana, me inspira mi familia sobre todo mis 2 hijos, me inspira el pasar un buen momento conversando y riendo con mis amigos. En el trabajo, me inspira la gente que trabaja conmigo en el día a día, saber que podemos formar equipo y confiar en que daremos lo mejor como profesionales. Lo que me inspira a seguir en este rubro, es lo rápido que avanza la tecnología y ser parte de un equipo que está directamente relacionado a esta era de la transformación digital es maravilloso y movilizador.

FLAVIA OYARZÚN, jefa de Control de Gestión TI Sodimac Chile.



¿Cuál ha sido el proyecto más inspirador en el que has trabajado en Falabella?



Ha sido muy gratificante formar parte de las salidas a producción de la app Fpay en distintos países, sin embargo, la preparación para la salida en Colombia es sin duda la más inspiradora".

ALEXIS GERALDINE BARNIQUEZ, Technical Lead FPAY, Argentina.



Mi proyecto más inspirador se denominó #ChallengeACTIVA, una iniciativa de TI, para transformar la forma de hacer y pensar las cosas en TI. Fue una iniciativa en la que trabajamos personas de todas las áreas de Tecnología Corporativa y de nuestros negocios en la que logramos conocernos, entendernos y encontrar puntos en común. Como resultado, definimos juntos una nueva forma de hacer TI, con el propósito final de hacer realidad nuestra estrategia: el ecosistema físico y digital. Lo considero inspirador por la oportunidad que tuve de liderar un verdadero proceso de cambio, hackeando lo conocido y animando a otros a probar nuevas ideas".

LAURA I CICCHITTI, Corporate Manager PMO Falabella Tecnología, Chile.



Desde que ingresé a Falabella me ha tocado estar en posiciones que me han permitido trabajar en distintos proyectos, por ejemplo en mis primeros años fui responsable de los servicios de End User y uno de los proyectos fue realizar el cambio del Service Desk durante junio del 2020 en plena pandemia, un escenario de incertidumbre y desconocido para todos, donde tuvimos que ejecutar esta transición de servicio, un servicio presencial a un modalidad 100% remota desde las habilitaciones de sites, enlaces de vox y datos; contratación de personal; capacitaciones; entre otros, y el deadline de salida no se podía modificar.

Fue una experiencia desafiante y de conocimiento, adaptación y modificaciones al plan que se iban manejando con creatividad a medida que avanzaba el proyecto. Todo esto se logró porque tenía un gran equipo que acompañó esta transformación, uno de los pilares necesarios para lograr los objetivos que nos proponemos".

CAROLINA A LÓPEZ, Control & Management Tech Manager Falabella Corporativo Chile.



El proyecto más inspirador fue la transformación hacia equipos ágiles, por el cambio en los roles, la forma de planificar y de sumar en forma natural al equipo usuario en el día a día. Estos nos ha dado múltiples satisfacciones ya que mejoramos notablemente el delivery, tanto en tiempo como en calidad y entregamos múltiples productos de gran utilidad para las tiendas como el Motor de Agenda de Servicios (que permite planificar visitas a tiendas con un objetivo de servicio determinado), la Aplicación Flexit, que permite unir a colaboradores temporales con necesidades de horas de trabajo en días y horarios específicos en tienda o RFID que cambia la forma de concebir las tomas de inventario cíclicos, haciendo a través de lectura por radiofrecuencia con barridos a distancias".

LAURA ROCA, Subgerente de Proyecto Falabella Retail Chile.



¿QUIERES FORMAR PARTE?

Conoce el portal de empleo de Falabella



¡MUEVETE!

Es el portal de Empleo de Falabella donde podrás encontrar todas las oportunidades de los distintos países y negocios que conforman el Grupo.

# LA TECNOLOGÍA PUESTA AL SERVICIO DE HR

Organizado por PDA International, se llevó a cabo la tercera edición del Data Talent Fest, un evento que reunió a más de 3000 profesionales de toda la región donde se habló de cómo la tecnología puede potenciar el ecosistema de recursos humanos. Diferentes profesionales coincidieron que el acceso a datos de People Analytics les asegura un lugar en la discusión de estrategias.

Bajo el lema “Expand your \_\_\_”, el **Data Talent Fest** reunió a profesionales reconocidos de Argentina y Latinoamérica para contribuir a la profesionalización del sector HR, compartiendo experiencias, nuevas tendencias y perspectivas en *HR Tech* aplicada al sector.



LA VIRTUD DEL DATA TALENT ES CONOCER CÓMO LAS COMPAÑÍAS PUEDEN POTENCIAR LOS DATOS DE PEOPLE ANALYTICS PARA MEJORAR TODOS LOS PROCESOS RELACIONADOS AL ECOSISTEMA DE RECURSOS HUMANOS, QUE NO SOLO SE ACOTA AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, SINO QUE IMPLICA A TODAS LAS PERSONAS QUE TIENEN ALGÚN TIPO DE IMPACTO SOBRE UN EQUIPO DE TRABAJO”

Jaime Díaz, CEO de PDA.

Durante el evento, uno de los paneles fue sobre habilidades blandas en donde **José Manuel Aggio**, Director de Recursos Humanos de Latin American en Lithium Americas Corp., expresó que para él el reto de esta nueva era de recursos humanos basados en datos, radica en tomar decisiones acertadas a partir de esa información. De esta manera, según explicó el experto, se potencia el liderazgo, ya que lo esencial son las personas y el diferencial particular que cada uno pueda darle.

En el bloque sobre “Smart Data”, **Fer Niizawa**, *Global Chief of Public Affairs & Growth Officer* de PDA y **Andrea Lizama**, Subgerente *People Analytics* en Falabella coincidieron en que este paradigma permite a los profesionales de recursos humanos ofrecer un aporte estratégico para la gestión del negocio. La realización de acciones medibles a través de simples encuestas de clima, por ejemplo, demuestra cuál es el impacto real de la gestión de personal y permite a los líderes de recursos humanos tener un lugar en la mesa estratégica.

Para **Débora Bonetto** de *People Director* de NotCo Latam, la analítica de datos es relevante para la gestión y para poder tomar mejores decisiones a la hora de atraer y retener a los talentos, según cuán alineados estén con la cultura de la empresa.



EL IMPACTO REAL PARA NOSOTROS COMO PROFESIONALES DE HR ES PODER SENTARNOS EN LA MESA DIRECTIVA Y TENER ARGUMENTOS SÓLIDOS PARA DEFENDER NUESTRAS IDEAS. VENIMOS HACE AÑOS TRABAJANDO DE MANERA TRADICIONAL, IMPULSANDO LAS SOFT SKILLS Y AHORA LLEGÓ EL MOMENTO DE PODER SOLVENTAR NUESTRAS CONVICCIONES EN LA MESA DE LIDERAZGO”

Débora Bonetto.

En el panel “Talent and Prediction”, donde profesionales del sector discutieron si posible a partir de los datos existentes predecir comportamientos de los colaboradores. Todos coincidieron que la toma de decisiones a partir de los datos es algo que tiene que atravesar a toda la compañía. **Manuel Álvarez**, *Data & Business Intelligence Manager* en FlyBondy declaró que están trabajando para formar un modelo más predictivo del comportamiento de la gente que trabaja para ellos y para el negocio.



"La tecnología brinda a los profesionales de recursos humanos la posibilidad de tener herramientas mucho más sólidas para llevar a cabo decisiones sin el sesgo personal de cada uno", comentó al respecto Jaime Díaz. "El manejo de datos nos interpela a todos y es la evolución del profesional de HR. Hoy se requiere un área científica para poder sentarnos en la mesa de estrategia de las compañías", expresó Fer Niizawa anfitrión por parte de PDA y referente del sector de gestión de talento.

Algunos de los speakers invitados fueron Ramiro Marchesotti, Talent Development Specialist de Globant; Débora Bonetto, People Director en NotCo, Soledad Veiga, Senior Manager of Corporate Communications en Arcos Dorados, Manuel Álvarez, Data & Business Intelligence Manager en FlyBondi, Alejandro Villalba, People Analyticis en Tienda Nube y Martín D'Elia, Gerente de Marketing B2B en Telecom, entre otros.

# REVIVE EL DATA TALENT FEST

## ACERCA DE PDA

PDA es una *HR Tech* que a través de su ecosistema digital optimiza la identificación y desarrollo del talento. Es una empresa de origen argentino que cuenta con oficinas en España, México y Portugal y opera en más de 45 países. Su plataforma digital permite a los profesionales de recursos humanos, acceder a información conductual precisa y científicamente validada de forma ágil y simple, para que puedan tomar las mejores decisiones estratégicas sobre el futuro de sus organizaciones y desarrollo de sus talentos. Para más información:

[www.pdainternational.net](http://www.pdainternational.net)



YOURL  
EXPANZ  
E

# Yaiza Rubio VIÑUELA

## la hacker que defiende la Web3 para democratizar internet

Por ANA LAURA CARREGA

Es española, licenciada en Ciencias de la Información, tiene un Máster en Análisis de Inteligencia, otro en Logística y Economía de la Defensa, y en Derecho Tecnológico y de las TIC. Da clases en Másters y Universidades, y también ha hecho incursiones en divulgación y escribiendo libros, como "Manual de investigación en fuentes abiertas (OSINT)" y "Las Aventuras del Equipo Clber"; da conferencias, y colabora con medios de comunicación (Radio y TV). Hoy es la **Chief Metaverse Officer en Telefónica** donde tiene el gran desafío de ofrecer a los/as usuarios/as la posibilidad de interactuar con internet, pero de una forma mucho más inmersiva.



“

Una persona que se acerca a esto, lo que intenta es llevar la tecnología un pasito más allá, viendo otros posibles usos a través de ella”.

Iba camino a convertirse en tenista profesional, pero decidió centrarse en los estudios. Aproximándose a la seguridad informática desde el mundo del hacking: “Una persona que se acerca a esto, lo que intenta es llevar la tecnología un pasito más allá, viendo otros posibles usos a través de ella. Esto te obliga a conocer muy bien los sistemas informáticos, cómo se construyen, cómo se comunican cada uno de los componentes, cómo es la arquitectura de una solución”, explica Yaiza con el rostro al descubierto, porque ella siempre ha *hackeado* “para el lado del bien”.

“La ciberseguridad no consiste solo en estar preparado a nivel individual. Es necesario implantar normas, políticas y establecer relaciones con otros organismos capacitados para tomar decisiones en todo el entorno para acotar el campo de actuación de aquellos que quieren aprovecharse de la situación”.

Desde 2013 trabaja en Telefónica, es una de las directivas más jóvenes de la compañía, y desde hace unos meses lidera el equipo de Metaverso. Ante la inevitable pregunta acerca de la igualdad de oportunidades para las mujeres en un rubro erróneamente “masculinizado”, Yaiza destaca que la mitad de su equipo está compuesto por mujeres: “Es verdad que en el mundo de la seguridad informática no había casi chicas, pero el número ha crecido, ya no es lo que era antes. Lo que aún se puede ver con claridad es que en los equipos más técnicos es más notoria esa diferencia.”

Yaiza explica que, desde Telefónica, tienen la infraestructura de internet y la capacidad de red suficientemente potente para hacer realidad el Metaverso: “ya los verdaderos beneficiarios de internet no serán las grandes plataformas de internet sino los usuarios”, subraya.

“

Para Telefónica, el Metaverso va a ser un canal más para poder vender digitalmente y posicionar nuestra marca en estos nuevos canales”.

“

El reto de las empresas es entender cuáles son sus assets de cara a posicionarlos en la siguiente versión de internet”

La hacker española destaca que, también, trabajan junto a su equipo en el desarrollo de la web3, es decir, esta evolución de internet que promete la seguridad de la información personal gracias a la descentralización de los datos. Asimismo, esta web puede brindar una mejor experiencia, más personalizada y centrada en los individuos.

“La Web3 viene a decir que el mayor beneficiario ya no va a ser la plataforma centralizada, en cambio, los verdaderos beneficiarios serán los usuarios. Incluso, las personas podrán ser recompensadas por ver publicidad, no como ahora, que hay una venta por detrás de sus datos”, detalla Yaiza.

Si bien la Web3 se lanzó en España hace ya dos años, explica que aún es un entorno que está en desarrollo y queda por entender cómo ofrecer más productos y servicios apalancados en este “nuevo” concepto.

“

Se viene una época súper bonita, ya que la filosofía de la Web3 es que los verdaderos beneficiarios de internet son los usuarios y los creadores de contenido”.

“

Con la Web3 vamos a recuperar la filosofía inicial de internet”.

YAIZA RUBIO VIÑUELA, *Chief Metaverse Officer* en Telefónica [in](#)

Con gran humildad asevera que la suerte la ha acompañado a lo largo de este intenso recorrido, destaca la ayuda que ha recibido y valora el esfuerzo de quienes supieron impulsarla hasta llegar a donde llegó: a convertirse en un referente para las futuras generaciones que aspiran a convertir la tecnología como su forma de vida.

- Nació en León
- Tiene 35 años
- Es la *Chief Metaverse Officer* de Telefónica.
- Es la primera mujer *hacker* española en realizar ponencias en eventos como DEF CON y Black Hat Briefings.
- En 2015 obtuvo el tercer premio de la Cátedra de Servicios de Inteligencia y Sistemas Democráticos, la primera iniciativa en la universidad española que investiga y estudia la inteligencia en el ámbito científico.
- Ese año logró el segundo premio del Reto de ISACA de jóvenes investigadores, promovido por la organización sin ánimo de lucro estadounidense ISACA que trabaja para impulsar estándares de control y seguridad de la información.
- En 2017 fue nombrada Cibercooperante de honor por el Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE), esta distinción es otorgada a figuras públicas cuya labor contribuye a fomentar el respeto en ámbitos en línea y cuyos valores se cimientan en el uso responsable de las tecnologías.
- Es mismo año fue segundo premio del *hackaton* organizado por el INCIBE en el congreso internacional Mobile World Congress, una competición amparada por el Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital del Gobierno de España que pretende mostrar el potencial español en ciberseguridad, promoviendo un evento de trascendencia mundial.
- En 2019, por su labor, recibió la Cruz del Mérito de la Guardia Civil con Distintivo Blanco.

¿Quién es Yaiza Rubio Viñuela?

# ROCKING TALENT

**¿Has hackeado?:**  
Sí, pero siempre para el bien.

**Un sueño:**  
Que se materialice la Web3 para que internet sea más democrático.

**Un defecto:**  
Mi carácter no es muy bueno.

**Una virtud:**  
Soy muy trabajadora.

**Un hobby:**  
Jugar al tenis.

**El momento más feliz de tu carrera:**  
Cuando me entregaron la medalla del Mérito de la Guardia Civil.

**Qué es lo más te ha llamado la atención en internet:**  
Lo lista que es la gente para comprometer a otros, cómo se las apañan para engañar a las personas.

**Un miedo:**  
Que algún día me deje de gustar lo que hago.

## EL ADN EMPRENDEDOR QUE TIENE A LA SEGURIDAD COMO PREMISA

“

una de mis obsesiones es armar buenos equipos, que no solo atraigan a talentos sino también que los mantenga entretenidos y desafiados con lo que hacen”.

Bajo la misión de democratizar el comercio y los servicios financieros para transformar la vida de millones de personas en Latam, Jorge O'Higgins, VP de Ciberseguridad en Mercado Libre, comparte con *Rocking Talent* sus inicios, los desafíos de un mercado tan competitivo y cómo abordan en MeLi la equidad de género.

Por ROCKING TALENT

**¿Cómo fue tu camino profesional? ¿Cuándo descubriste que te gustaba este mundo de la ciberseguridad? ¿En quién te inspiraste? ¿Tuviste mentores?**

¿Qué me inspiró? Una película mítica de los '80 llamada "Juegos de guerra". Una película en la que un adolescente hackeaba su colegio para alterar sus notas y producto de eso casi desata una guerra nuclear.

Lo que me gustó es que entendí de muy chico el impacto que tiene la tecnología y la seguridad informática en todos los niveles, desde la seguridad de un colegio hasta la seguridad nacional derivada de ciberataques.

Respecto a mi carrera profesional, la seguridad me apasionó desde el primer día. Llevo casi 25 años trabajando en distintos "lados del mostrador"; es decir, implementando soluciones de seguridad, haciendo *hacking* ético, pensando en desarrollar productos de seguridad; y liderando equipos de distintas empresas e industrias con el objetivo de protegerlas.

Desde hace más de diez años estoy disfrutando los desafíos que me presenta Mercado Libre día a día.

**¿Puedes detallarnos cuáles son tus funciones y los desafíos que tienes por delante?**

Mi principal función es pensar la estrategia de protección de los datos de nuestros usuarios y de cómo lograr la resiliencia de Mercado Libre ante ataques informáticos; y asegurarme que esa estrategia se cumpla. Además, en un ambiente de competencia global de talentos una de mis obsesiones es armar buenos equipos, que no solo atraigan a talentos sino también que los mantenga entretenidos y desafiados con lo que hacen.

Tengo la ventaja que Mercado Libre ofrece dos condimentos muy atractivos para atraer talento que quieran innovar y desarrollarse. Por un lado, las complejidades derivadas de los volúmenes que manejamos que genera un ambiente propicio para desarrollar soluciones únicas. Por otro, la cultura de Mercado Libre al ser una **empresa** muy horizontal **que invita a ser protagonista y a innovar en todo momento.**





**Mi principal función es pensar la estrategia de protección de los datos de nuestros usuarios y de cómo lograr la resiliencia de Mercado Libre ante ataques informáticos; y asegurarme que esa estrategia se cumpla".**

**¿Cómo lograrás mantenerte actualizado en un mercado laboral tan competitivo?**

Desde el momento en el que elegí mi futuro en el mundo de la tecnología sabía que implicaba una carrera constante por mantenerse actualizado. Creo que trabajar en seguridad es aún más desafiante porque las innovaciones en términos de ataques son prácticamente diarias. Todos los días aparece una nueva técnica de ataque y hay que entenderla para saber cómo puede afectarme. Si dejo ese análisis para unos días después, quizás es tarde.

En esta carrera de actualización es importante entender hacia dónde va la industria, las tendencias de ataques, la legislación y las tecnologías que surgen.

No hay una receta de cómo mantenerse actualizado pero asistir a conferencias, capacitaciones, leer medios especializados y hablar con colegas es lo que yo aplico.

**¿Qué opinas del rol de las mujeres en este rubro equivocadamente masculinizado? ¿Cómo trabaja MeLi en función de la igualdad de oportunidades?**

La aceleración digital de los últimos años fue exponencial y eso implicó, a su vez,

un gran aumento de puestos vinculados a la tecnología. A pesar de eso, todavía en nuestro país, las mujeres representan solamente entre el 10% y el 20% de la plantilla de empresas informáticas. Estas mismas cifras, a nivel interno, resalta una distribución de mujeres en Tecnología del 17%.

Ante este panorama, y teniendo en cuenta que solo un 35% de la matrícula universitaria de carreras STEM son mujeres, en Mercado Libre creemos que el real foco de atención tiene que dirigirse a una etapa anterior, es decir, las instancias educativas. **Nos interesa abrir cada vez más puertas a todas las jóvenes que quieran formar parte de la tecnología y que quieran crear proyectos que marquen la diferencia para poder crear redes colaborativas de trabajo.**

Para lograrlo, hace años que venimos trabajando al acompañar diferentes

programas que contribuyen a promover la inclusión y diversidad dentro del mundo tecnológico. Un gran ejemplo de ello es el programa **Conectadas**, nuestra iniciativa online y gratuita, impulsada junto con **Chicas en Tecnología** y **{reprograma}**, que busca fomentar el aprendizaje de habilidades digitales por parte de las participantes para el desarrollo de proyectos con impacto social. El año pasado ya fueron instruidas 1200 chicas latinoamericanas, cifra que vamos a expandir a 1400 a lo largo de este año.

A nivel interno, **somos una organización Equal Payy**, gracias a un análisis minucioso, podemos confirmar que las mujeres y los hombres del mismo *seniority* están

en un mismo nivel de ingresos. Además, contamos con un modelo de reclutamiento basado en entrevistas estructuradas y una decisión colaborativa y con evidencias.

**¿Ha habido un aumento en ciberataques? Alguna situación que recuerdes que puedas compartirnos...**

La aceleración digital que comentaba previamente también implicó el aumento de delitos virtuales como los casos de *phishing* y de ataques más sofisticados. Este tipo de delitos surgen por ingeniería social, que son engaños que reciben los usuarios mediante llamados telefónicos, mensajes de texto, WhatsApp o envíos de *mails*.

Tanto para las personas como para las empresas, los últimos años se han convertido en desafiantes en términos de seguridad. La hostilidad y sofisticación de los ataques nos invita a ser resilientes, es decir, que si somos atacados el ataque nos "duela" lo menos posible.

En Mercado Libre operamos con profesionales y herramientas que cuentan con los estándares más altos de seguridad para proteger los datos de los usuarios y el acceso indebido a las aplicaciones porque nuestra prioridad es su seguridad y confianza. Contamos

con distintos equipos especializados en proteger las tecnologías que utilizamos, equipos internos que buscan formas de hackearnos y encontrar oportunidades de mejora de nuestra seguridad, un equipo de desarrollo de *software* que investiga, desarrolla e implementa las mejores soluciones de seguridad para garantizar la usabilidad de la aplicación y la mejor experiencia de nuestros usuarios; y un área de prevención de fraude encargada de establecer mecanismos para prevenir, detectar, investigar y corregir fraudes de la plataforma de pagos de manera efectiva y oportuna. También, desde hace casi cinco años, contamos con un programa de *Bug Bounty* (como si fuese una especie de Marketplace entre *hackers* éticos y compañías) en donde investigadores independientes nos reportan por vulnerabilidades y pagamos por ellas. Es una práctica muy difundida y nos aporta una mirada fresca sobre posibles ataques que podemos sufrir.

También es de suma importancia **hacer foco en la educación del usuario**. Nuestra recomendación para ellos es estar siempre atentos, no compartir códigos de seguridad ni claves personales, ni factores de autenticación y siempre contactarse por los canales oficiales. En redes sociales, revisar que sea un perfil verificado (@MercadoPago, @mercadopago.org con tilde junto a la cuenta). Mercado Pago tiene cuentas oficiales en Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn. En Twitter contamos con dos canales oficiales de ayuda a usuarios: @MP\_ayuda y @ML\_Ayuda.

**PRINCIPIOS**

- Competir en equipo para ganar
- Ejecutar con excelencia
- Estar en beta continuo
- Emprender tomando riesgos
- Crear valor para el usuario
- Dar el máximo y divertirse



**Dentro de 5 años me veo como hoy, despertándome con ganas de tener desafíos que me saquen de la zona de confort y que eso impacte en la seguridad digital de millones de personas".**



JORGE O'HIGGINS | VP of Cybersecurity en Mercado Libre



Mira  
**Rock**  
*On Set*



El espacio audiovisual de  
*Rocking Talent*

Para profundizar de la  
mano de referentes los  
temas tendencias sobre  
*management, tecnología,*  
liderazgo y *learning.*

TECNOLOGÍA AL SERVICIO DE LA:

conexión  
humana

El nuevo unicornio chileno de Latinoamérica fue fundado en 2018 con el propósito de ofrecer beneficios y hábitos saludables a los colaboradores de empresas a través de una plataforma digital. En esta entrevista, María Sol de Cabo, *VP of People and Culture* de Betterfly nos cuenta sobre la creación de una nueva cultura organizacional, las competencias más importantes en los profesionales para el mundo laboral actual, la importancia de los datos e información, los desafíos que tienen las organizaciones a la hora de buscar talentos tecnológicos y la necesidad de generar más espacios de trabajo inclusivos, especialmente en tecnología.

**La construcción  
de la cultura en  
Betterfly, basada  
en tecnología,  
confianza y  
empoderamiento.**

Por FERNANDA CALA

María Sol de Cabo es Argentina y se define como una persona apasionada por su trabajo, le apasiona acompañar el desarrollo de las organizaciones a través del área de personas, principalmente organizaciones que están en un estado de crecimiento y tienen la posibilidad de ser grandes "Game Changers" de muchas problemáticas sociales.

Adicionalmente, define la cultura de Betterfly cómo una invitación a vivir tu mejor versión y vivir el empoderamiento desde un propósito que permita crecer a las personas como profesionales en un ambiente de confianza, cercanía y deseos de impactar positivamente al mundo.

**Empecemos por vos, cuéntanos ¿quién es María Sol de Cabo más allá del lado profesional?**

Mi nombre es Sol y lo que me define en la vida es ser mamá de Pedro que tiene 3 años. Día a día me esfuerzo para que sea mi mejor rol en el mundo y esté orgulloso de mí por ser su "mamá".

Me encanta poder dedicar mi tiempo, energía y entusiasmo con el que decido vivir en organizaciones que estén preocupadas y ocupadas de construir una versión mejor del mundo que le voy a dejar a mi hijo y las próximas generaciones. Estoy convencida que el primer paso siempre empieza por las organizaciones para poder transformar a nuestros colaboradores en ciudadanos más conscientes, responsables y respetuosos con el mundo.

Soy Argentina de sangre, hincha de Racing, chilena de corazón porque aquí conocí a Manu y formamos nuestra familia. Soy una fanática de América Latina y me da mucho orgullo como el Talento Latinoamericano hoy tiene la posibilidad de mostrar al mundo que la innovación viene desde esta parte del hemisferio.

**Si tuvieses que definir la cultura de Betterfly en una oración o pocas palabras ¿Cómo lo harías?**

La cultura de Betterfly es una invitación a vivir tu mejor versión a ser conductor, no pasajero, a disfrutar y aprender constantemente. Pero principalmente vivir este empoderamiento desde un propósito que nos permita impactar positivamente al mundo y crecer como profesionales y personas, en un ambiente de confianza y cercanía. .



**Estoy convencida que el primer paso siempre empieza por las organizaciones para poder transformar a nuestros colaboradores en ciudadanos más conscientes, responsables y respetuosos con el mundo".**

Como compañía tenemos **cinco valores que guían nuestro día a día** y la forma en la que trabajamos y nos relacionamos.

#### **DREAM BIG**

Nos ponemos metas ambiciosas y priorizamos ejecutarlas más allá de su rol. Ponemos la ejecución por delante de los planes, y lo demostramos con acciones concretas.

#### **HAVE A BIAS FOR ACTION**

Tomamos decisiones, actuamos con sentido de urgencia, actuamos proactivamente, nos adelantamos a los eventos, buscamos tener impacto e impulsar y movilizar a otros a la acción.

#### **GIVE A PERFECT EFFORT**

Conocemos, escuchamos y aprendemos de nuestros clientes y los consideramos nuestra mejor fuente de información.

#### **UNLEASH HUMAN CONNECTION**

Somos capaces de ponernos en el lugar de otros para comprender sus emociones, conductas y pensamientos, trabajamos en base a la confianza, compartimos los errores y aprendizajes, nos comunicamos con claridad y respeto, especialmente cuando no estamos de acuerdo.

#### **ACT WITH PURPOSE**

Desde el primer minuto tomamos la decisión de poner el propósito y el beneficio social en el centro de todo lo que hacemos. Todas nuestras decisiones comerciales consideran el bien mayor y priorizamos aquello que logra el mayor impacto. Tenemos el compromiso de usar nuestras habilidades y recursos para tratar de crear un mundo mejor.

En Betterfly, queremos que todos y cada uno de nuestros colaboradores se sientan personalmente implicados en el propósito de la empresa porque resuena con lo que les motiva. Creemos que cuando las personas hacen lo que les importa y en lo que creen, volcarán su energía, creatividad y emociones en su trabajo.



**Nos caracteriza la evolución, el cambio, el aprendizaje, pero algo que nos define y es que la tecnología se pone al servicio de la conexión humana. No se reemplaza nunca la magia y la potencia de las relaciones humanas".**

**A partir de tu experiencia en grandes compañías y tu lectura sobre el mundo laboral actual, ¿Cuáles son aquellas competencias que son un *must* en los profesionales en general y en especial en los de HR?**

Yo creo que las competencias han ido evolucionando porque las organizaciones han cambiado principalmente su *mindset* en la construcción de modelos de negocios post pandemia, y esto nos llevó a reflexionar sobre qué *skills* realmente hoy precisan los profesionales que tienen un mayor impacto frente a los desafíos futuros que nos toca vivir como sociedad.

Desde mi perspectiva, los "*must*" dentro de los perfiles son aquellos que

tengan siempre la capacidad de ver que "primero y último siempre está el ser humano", colaboradores que disfruten con la "velocidad e ir más rápido de lo que ellos creen que pueden", perfiles que "no tengan miedo asumir grandes riesgos" y por sobre todo "decidir, decidir, decidir" y a su vez tengan la "capacidad de priorizar" y también decir que "no".

Los perfiles que puedan pivotar, adaptarse, flexibilizar, tener un plan B para adoptar son los que sin duda hoy van a poder hacer la diferencia en el mercado laboral. Aquellos perfiles que tengan la capacidad de conectar con el otro, empatizar, conversar y transformar la conversación en una herramienta para la gestión va a ser clave para el desarrollo de la compañía.



Y finalmente aquellas personas que se caractericen por tener una fuerte convicción de la mano de la una alta resiliencia y a su vez puedan construir, traccionar y desafiar es el "status quo" en combinación de poder hacer que las cosas pasen con recursos limitados, son los que sin duda tendrán un desarrollo profesional acelerado en los próximos años.

**Betterfly es una organización que nació en un contexto en el cual el cambio es inevitable y los datos son imprescindibles, ¿Cómo abor das los datos y la información que ellos brindan sin perder la parte humana?**

Para nosotros, en todo ámbito, la tecnología y los datos están al servicio de la persona humana y los usamos en función de ello. Trabajamos día a día en cada vez más ser una compañía "Data Driven" y eso nos direcciona a tomar nuestras decisiones en base a KPIs y ORKs, pero siempre con la misma mirada que la tecnología y la data se toman como punto de partida o como medio, pero no reemplaza bajo ningún punto de vista la conexión humana.

En Betterfly, todo lo que hacemos tiene un ¿Por qué? y desde ahí los datos nos complementan para ver en donde ponemos las prioridades y la energía, desde

los proyectos. Escuchar a los colaboradores y entenderlos es clave en el desarrollo de nuestra gestión de cultura y para esto tenemos diferentes iniciativas durante el año que fomentan la conexión humana como parte de nuestra estrategia central del desarrollo de personas, desde charlas con líderes, *founders*, actividades culturales "All Hands", BetterU, Better Volunteer, SportBudy, espacios de innovación "Product Case", etc.

No creo que haya una receta exacta pero sí es clave medir el impacto de nuestras acciones, nosotros día a día, sabemos, cuántos árboles donamos, cuantas donaciones en comidas generamos, cuantos pasos hacemos y desde ahí vemos cómo ese impacto multiplicado a través de la data transforma el mundo. Esta lógica del modelo de negocios la trasladamos también a nuestra experiencia del propio colaborador, donde es responsable y generador de impacto positivo en cada una de las acciones.

Pero lo que no perdemos nunca de foco es el por qué lo hacemos y de ahí todo lo que generamos, cómo lo ponemos al servicio de nuestros colaboradores. Buscamos que nuestras prácticas nunca sean "by the book" sino que tengan la suficiente flexibilidad de gestión que nos permita construir una cultura diferente, basada en la confianza, en el empoderamiento y la performance como pilares claves de nuestra identidad.

**Anteriormente mencionabas las prácticas y acciones que utilizan en Betterfly para la construcción de su cultura, ¿Podrías explicarnos más sobre estas?**

Si tuviera que nombrar una de las prácticas que más me enamora es nuestro "BetterVolunteer" uno de nuestros grandes focos dentro de nuestra cultura y con nuestros Betterflyers, es la participación en actividades con las causas. Contamos con varias activaciones al año, en cada uno de los países, para apoyar mano a mano a las causas con las que nos comprometemos, este voluntariado, y el visualizar una tendencia de alta participación, nos permite reafirmar la conexión con el propósito más allá de esa constante del cambio de entorno o de innovaciones de productos. Es clave que las personas puedan "tangibilizar" en donde están aportando valor y se sientan conectados con el propósito que los hace formar parte de Betterfly.

También, entre las muchas actividades e instancias que tenemos, destacaría nuestro *Product Showcase*. Espacio en el que compartimos constantemente cada una de las mejoras que impulsamos desde nuestro producto. La asistencia, aunque es opcional, suele superar al 70% de nuestros Betterflyers, pues, en nuestro ADN está el abrazar e impulsar que las cosas ocurran, así que el cambio es parte de ese proceso, pero con foco en la innovación y el protagonismo.

**Por otra parte, ¿qué desafíos tienen las organizaciones a la hora de buscar talentos tecnológicos?**

Creo que lo más importante es entender y visibilizar las áreas de tecnología. Tal como el rol de ese *Product Owner* que intermedia entre el área de desarrolladores y de estrategia del negocio, el área de HR debe intermediar por entregarles las herramientas necesarias para su funcionamiento y que pueden ser muy diferentes a las de una gerencia algo más alejada a la tecnología. Horarios de trabajo, metodologías, cargas, herramientas, son algunos de los ítems que más se disocian respecto de otras áreas.

Por lo mismo, en Betterfly nuestra área de atracción de talento tiene especialistas focalizados en el área específica de la

tecnología y es una excelente práctica para seguir. Además de eso, es fundamental el acompañamiento de esos colaboradores y por lo mismo también contamos con estrategias de talentos enfocados en su desarrollo personal y profesional que, sin duda, es muy diferente al de un colaborador que no trabaja tan apegado a la tecnología. Ambos son buenas prácticas para seguir, pero también desafíos a la hora de implementarlos en compañías no tan tecnológicas.

**Es imposible no mencionar la problemática de la diversidad y la necesidad de generar más espacios de trabajo inclusivos, especialmente en tecnología. ¿Cómo ha sido tu experiencia? ¿Te enfrentaste con algunas trabas?**

para nosotros es muy importante promover una cultura en donde nuestros *betterflyers* puedan alcanzar la mejor versión de sí mismos desde espacios seguros y diversos de trabajo.

Tenemos una fuerte convicción de avanzar en el fortalecimiento de una cultura inclusiva, minada de talentos multiculturales (tenemos más de 17 nacionalidades dentro de nuestros equipos), de áreas complementarias y muy heterogéneas.

Las dificultades con que nos enfrentamos es dar estructura a nuestros procesos y procedimientos de *People & Culture* un enfoque DEI, crear una cultura más diversa e inclusiva. Un ejemplo de ello es cómo hemos construido un proceso robusto de atracción con un enfoque inclusivo, viendo el potencial de las personas no solo para acortar la brecha de equidad de género sino también la incorporación de personas con discapacidad. Tratamos distintos temas, como por ejemplo, que al ser una empresa de tecnología y donde en el mercado no hay muchas mujeres que tengan gran experiencia en producto y tecnología, nos comprometemos a potenciar el talento interno donde tenemos un Programa de Liderazgo Femenino que no solo es para las altas ejecutivas sino que lo hacemos transversal a todos los roles, ya que si queremos promover mujeres y talento tiene que ser desde todos los roles.

Otros de los desafíos que tenemos es que no siempre encuestas el perfil ideal pero nosotros somos capaces de ver el potencial y tenemos una robusta propuesta en educación que podemos educar o formar a los colaboradores, en idiomas, perfeccionamiento de estudios continuó con UdeMY y alianza con universidades, programa de liderazgo, dentro de este se encuentra *BetterMentoring* donde buscamos impulsar a los colaboradores y talentos con mentores internos (Senior Leadership team) de la compañía para potenciar el crecimiento de ellos lo mismo que el anterior pueden participar todos los colaboradores desde analistas hasta directores).

**¿Cuál es el mayor desafío que tienen los equipos de talento en las organizaciones?**

En mi opinión el mayor desafío que tienen los equipos de Talento es como poder atraer al talento correcto en su momento de vida y carrera y como desarrollarlo al nivel de velocidad que tienen las organizaciones en crecimiento. Es clave en el proceso de atracción entender los "drivers" que mueven a las personas y principalmente el peso del propósito en lo que quieren construir en su carrera.

La velocidad, plasticidad y adaptación al cambio es un tema fundamental en el desarrollo de habilidades y lo principal y también es como construir un Talent Density que te permita constantemente dar el siguiente paso para la escalabilidad del negocio

**En una entrevista con *Rocking Talent*, Silvina Moschini, Founder de *SheWorks!* dijo "el talento está distribuido equitativamente, pero no las oportunidades". Como profesional mujer con larga trayectoria en el mundo corporativo, ¿consideras que el famoso techo de cristal sigue existiendo en las organizaciones?**

Yo soy una partidaria que cada una es "arquitecta" o "arquitecto" de su destino, que siempre existen limitaciones externas, pero creo que también uno es protagonista de tomar decisiones, para mí no existen sacrificios en esto porque amo y disfruto lo que hago, creo que cuando uno se conecta de esa forma, vive constantemente tomando decisiones en y desde ahí es que se superan las barreras tanto internas como externas. Elecciones diarias, enfoque de la energía.

Hoy siento sí que hay más conciencia de la importancia de muchos ámbitos de la co-responsabilidad de la crianza, de la valoración del rol de la mujer principalmente por su aporte en las organizaciones, pero volviendo a la pregunta yo creo que las oportunidades también son la consecuencia del nivel de compromiso, entrega, pasión, dedicación que tiene uno frente a lo que hace independientemente del género. En mi experiencia, siempre aproveché cada oportunidad, también las generé y capitalicé cada espacio desde la entrega de resultados, más allá de cuál era mi género y mis elecciones personales.

**Una película:**

"Intensamente"

**Un libro:**

Liderazgo Creativo- Roger Iger (Ex- CEO Disney)

**Un ejemplo a seguir:**

Mi sobrina Juana- tiene 4 años y lucha todos los días por vivir contra el síndrome de Rohhad.

**Un lugar en el mundo:**

Mi casa y en particular mi jardín.

**Un sueño:**

Nunca dejar de soñar en que todo lo que sueño se haga posible

**Un consejo que te dieron y darías:**

"Si mamá es feliz trabajando, Pedro va a ser feliz". Me ayuda a vivir mi trabajo desde el protagonismo no desde la culpa.

**Un consejo que te dieron y no darías:**

"La primera impresión es la que cuenta" y más en el área de HR donde muchas veces podemos tomar decisiones frente a la vida de algunas personas.

||

**Los perfiles que hoy "pongan la ejecución por delante de la estrategia", pero siempre "poniendo la cultura primero" son los que llevarán a provocar las grandes transformaciones".**



GENIO





Las mujeres siempre han enfrentado retos para establecer su lugar en la tecnología. Acorde a un relevamiento de **Argencon** 🇨🇦, las profesionales en estas áreas específicas representan en promedio el 24,5%, mientras que en el nivel operativo de las áreas tecnológicas la inserción promedio de mujeres es de sólo el 23,59%.

Este desbalance entre mujeres y hombres en ocupaciones tecnológicas comienza desde la formación. En Argentina, seis de cada diez estudiantes universitarios son mujeres. Sin embargo, de acuerdo con datos obtenidos en la más reciente investigación de Chicas en tecnología, **"Una carrera desigual"** 🇨🇦, el 35% de las personas que estudian STEM son mujeres mientras que, en programación, sólo el 17% de estudiantes son mujeres.

¿Cómo se dan vuelta estas cifras? ¿Cuál es el camino que se necesita recorrer para eliminar sesgos de género en las industrias de Ciencia y Tecnología? Estas son preguntas que se hacen Melina Rochi, *Senior Specialist LATAM Employee Engagement & Events* y Presidente de Salesforce Women's Network Argentina, junto a Paula Coto, Directora Ejecutiva de Chicas en Tecnología, organización sin fines de lucro que busca reducir la brecha de género en Argentina y América Latina.

**Melina, eres licenciada en Turismo, hiciste un posgrado en Management, tienes un MBA y recientemente realizaste un curso de Design Thinking and Innovation en Harvard. Tu rol de Presidente de Salesforce Women's Network Argentina es súper estratégico y te permite crear hermosos puentes con diferentes organizaciones con el objetivo de brindar espacios de desarrollo en ciencia, tecnología, matemáticas e ingeniería. Cuéntanos más acerca de este propósito que se vive dentro de Salesforce y en qué consiste esta alianza que crearon con Chicas en Tecnología (CET).**

La igualdad es uno de los valores centrales de Salesforce y en ese contexto nace Salesforce Women's Network (SWN), con la misión de amplificar el progreso de las



**Creemos que las empresas pueden ser plataformas muy poderosas para el cambio y que es nuestra responsabilidad promover la igualdad, mediante coaliciones estratégicas y multisectoriales".**

WE ARE BETTER TOGETHER

mujeres en cada paso de su viaje, a través del desarrollo profesional y personal, una misión es especialmente desafiante, ya que la gran mayoría de los roles en ámbitos de Ciencia y Tecnología siguen siendo ocupados predominantemente por personas que se identifican con el género masculino.

Evidenciamos que el problema de raíz nace en las etapas más tempranas de desarrollo de las mujeres, ya que solo una minoría de ellas considera carreras asociadas a con la Ciencia y la Tecnología como una opción al momento de visualizar su futuro profesional.

Creemos que las empresas pueden ser plataformas muy poderosas para el cambio y que es nuestra responsabilidad promover la igualdad, mediante coaliciones estratégicas y multisectoriales que nos permitan crear acciones de impacto social sostenidas en el tiempo y así, llegar a los diferentes ámbitos y poblaciones. Es en este contexto que se desarrolla nuestra alianza con Chicas en Tecnología, bajo un objetivo común de contribuir a reducir las barreras sociales y culturales que enfrentan las jóvenes hoy en día para que cada vez haya más mujeres latinoamericanas en el ámbito de tecnología.

**Paula, eres licenciada en Sociología, tienes un magíster en Educación y en Políticas Públicas y directora ejecutiva de Chicas en Tecnología. Eres además, docente de posgrado en temas relacionados a educación, STEM y género. Investigas y brindas asistencia técnica a gobiernos sobre políticas educativas con foco en la innovación y en la reducción de desigualdades. Cuéntanos cómo es este recorrido profesional con un marcado foco en la innovación y en la reducción de desigualdades educativas, cuál es el propósito que te impulsa y qué valores te acompañan.**



**Siempre entendí que las oportunidades de formación y desarrollo traían consigo la responsabilidad de ampliarlas a aquellos que no tuvieron la posibilidad de transitarlas. Sobre todo, en nuestra región y en un país con fuertes inequidades como Argentina, donde la tasa de pobreza supera el 37% y solo el 60% de los estudiantes completa la educación obligatoria".**

Esto movilizó mi recorrido durante la última década, en la que me dediqué a ampliar las oportunidades de desarrollo de jóvenes a través de la educación y aprendí, tanto en la teoría como en la práctica, sobre el poder transformador que la educación tiene para acercarnos a una sociedad más igualitaria.

Así es como me sumé como directora ejecutiva de Chicas en Tecnología (CET), para aportar mi experiencia y conocimiento para ampliar las oportunidades de las mujeres jóvenes a través de la educación y la tecnología en toda la región.

CET surge con el objetivo de reducir la brecha de género en tecnología. Promovemos un cambio sistémico y cultural, que involucra al sector público, privado y educativo, tanto a nivel nacional como internacional. Desarrollamos iniciativas de investigación para dimensionar la brecha de género, sus causas y consecuencias, y programas gratuitos de formación para jóvenes de 13 a 23 años que transitan distintos momentos en sus recorridos por áreas STEM.

**¿Cómo nace esta alianza entre Salesforce y CET y cuáles son las iniciativas que llevan a cabo para modificar este escenario desigual?**

**P:** Desde CET, entendemos que para reducir la brecha de género en tecnología se necesita la participación y el compromiso activo de todos los actores del ecosistema. Salesforce nos acompaña desde hace muchos años con la preocupación de acercar a más jóvenes al sector.

Conectar a las jóvenes con una de las empresas líderes del mercado, como lo es Salesforce, es fundamental porque inspira nuevos recorridos para ellas. Les permite conocer por primera vez a mujeres que están trabajando en estas áreas, acercarse a una construcción de tecnología: entender quiénes están ahí, qué hacen, cómo impactan. Estas iniciativas inspiraron a muchas jóvenes para continuar sus recorridos en tecnología.

**Sabemos que hay barreras ideológicas, sociales, de desinformación que no ayudan a que más mujeres puedan involucrarse con el mundo de la tecnología, pero ¿cómo se abarcan todos esos espacios para motivar, formar y acompañar a las mujeres en su camino?**

**P:** Efectivamente hay un entramado complejo de causas que dan origen a que las mujeres continúen siendo minoría en el mundo de la tecnología. Diferentes normas sociales, culturales, e ideológicas sobre lo que las mujeres pueden y deben hacer, así como también a la falta de información disponible sobre qué implican carreras asociadas a tecnología, y, la ausencia de modelos a seguir hace que las niñas y jóvenes vayan perdiendo interés en los estos ámbitos.

Para poder afrontar un desafío con tantas aristas, es imperativo contar con un enfoque integral y sistemático, que permita acompañar las trayectorias de las jóvenes en los diferentes estadios de sus carreras. Chicas en Tecnología ha diseñado un plan que identifica iniciativas y actividades adecuadas para cada una de esas etapas, en el cual Salesforce, junto con otros actores del ecosistema, se integra aportando el conocimiento técnico y el testimonio de las mujeres profesionales que ya están siendo protagonistas del mundo de la tecnología.

**El foco de su trabajo conjunto está puesto, principalmente, en ampliar oportunidades de las jóvenes. Pero ¿tienen planes de enfocarse también en trabajar por la inclusión en tecnología para personas más senior?**

**P:** En un estudio que desarrollamos desde CET encontramos que el mayor desinterés por las áreas de tecnología sucede en la adolescencia. Esto es clave porque es la etapa donde están decidiendo sobre su futuro. Debido a esto, desde CET, nos orientamos al trabajo con jóvenes entre 13 a 23 años para acercarla a la tecnología y que la puedan considerar como una alternativa posible en su desarrollo profesional.

Además, tenemos distintas instancias para abordar las brechas de género desde una perspectiva más amplia que involucra a una diversidad de actores en el sistema, como mentoras, profesionales y líderes que acompañan a estas jóvenes en sus recorridos y, a su vez, aprenden sobre la brecha de género en el sector.

**M:** La igualdad de género y el trabajo que hacemos con el equipo de Salesforce Women's Network en conjunto con CET es solo una parte de las iniciativas que llevamos a cabo en Salesforce en pos de contribuir a crear lugares de trabajo y oportunidades que reflejen las diversas comunidades que nos rodean. Hay también otras iniciativas y programas que apuntan a enfocar el apoyo a otros colectivos sociales y minorías subrepresentadas. Por ejemplo, Genforce, que es la comunidad dedicada a representar a todas las generaciones en la fuerza laboral combatiendo la discriminación por edad y conectando las trayectorias de nuestros colaboradores de todas las edades.

**Ambas tienen menos de 35 años (según mis cálculos) y han asumido un fuerte compromiso para desarrollar iniciativas sociales de alto impacto. Cómo se sienten cuando miran hacia atrás y ven todo lo que han logrado juntas (SWN + CET)**

**M:** Me siento muy afortunada de tener la oportunidad de liderar un equipo de mujeres y aliados en el que trabajamos para crear un lugar de trabajo y una comunidad más igualitaria. En mi caso, me apasiona especialmente poder trabajar para aportar un granito de arena en el desarrollo de las niñas y jóvenes.

Yo me crié en un barrio en el que todavía hay calles de tierra, y cuando era chica ser parte de una empresa internacional, viajar al exterior, conocer y trabajar con personas de otras culturas era una realidad que existía solo en mis sueños. No pensaba que fuera posible -tener un lugar en esas mesas-.

En el primer año de la Universidad de Lanús, cursando la Lic. En Turismo, un profesor nos envió a hacer un relevamiento como consumidores de las instalaciones de un hotel 5 estrellas en Buenos Aires, y recuerdo haberme acercado y decirle que no podía cumplir con la tarea, no solo no tenía los recursos para poder contratar servicios allí, sino que tampoco me animaba a entrar. Me dijo que los límites estaban solo en mi cabeza y agregó - "No te pido que te hospedes, entrá a tomar un café, dar una vuelta gratis por el lobby. Para poder crecer vas a tener que empezar a entrar a lugares donde no te sentís parte". Y así fue a partir de ese momento, por meterme en lugares donde quería estar, a pesar de no sentirme parte, pude terminar trabajando en una empresa de Tecnología.

Gracias al apoyo y motivación que recibí de mi entorno, profesores, y en la mayoría de los casos, de otras mujeres, logré ir abriendo otras puertas, cruzando puentes, y levantándome cuando me caía en el camino. Contribuir a que otras jóvenes también se animen a soñar con algo diferente a lo que las rodea es una manera de agradecer y devolver lo que recibí.

**P:** Me siento una privilegiada de las oportunidades que tuve, así como contar con una familia que me apoyara incondicionalmente. El camino no fue fácil, y aún queda mucho por delante. Estas posiciones traen la enorme responsabilidad de poner al servicio la experiencia, el conocimiento y las herramientas para potenciar los recorridos de los más relegados. Saber que estamos cambiando la vida de muchas chicas me llena de energía para afrontar nuevos desafíos y seguir ampliando las oportunidades de ellas. Me resulta imposible no emocionarme cada vez que llega ese llamado o mail contando con entusiasmo que encontraron su pasión, que entraron en la universidad o que consiguieron un nuevo trabajo.

**¿Qué podemos esperar de SWN + CET para lo que resta del año? ¿cómo se proyectan? ¿en qué iniciativas están trabajando?**

Con el regreso a la presencialidad tras dos años de aislamiento, nos ilusionó mucho a comienzo de año armar una estrategia



**En un estudio que desarrollamos desde CET encontramos que el mayor desinterés por las áreas de tecnología sucede en la adolescencia. Esto es clave porque es la etapa donde están decidiendo sobre su futuro".**



que nos permitiera reencontrarnos con las jóvenes sin perder el alcance regional de las iniciativas. Impulsamos propuestas virtuales de motivación donde hubo paneles, talleres, juegos y experiencias para jóvenes entre 13 a 23 años donde participaron más de 600 jóvenes de 12 países de América Latina.

Desde Salesforce pusimos a disposición la plataforma Trailhead, donde las jóvenes pueden acceder a formaciones prácticas, gratuitas y gamificadas con el objetivo de desarrollar habilidades blandas, digitales y técnicas certificadas por Salesforce.

En este último trimestre, impulsamos en conjunto una formación orientada a desarrollar habilidades blandas y de liderazgo para su inserción en el mundo profesional. Jóvenes de toda la región participaron de un espacio de capacitación sobre cómo enfrentarse a los primeros desafíos de buscar un trabajo y cómo llevar adelante las entrevistas de presentación.

**¿Qué competencias son esenciales para conseguir ese trabajo en tecnología?**

Desde CET, creemos que es fundamental el desarrollo de otras habilidades además de los conocimientos específicos que son necesarios para cada posición, que les permitan a las jóvenes continuar aprendiendo y creciendo a lo largo de todo su recorrido en un contexto tan propio y particular como el que vivimos.

A partir de las investigaciones que impulsamos desde CET, diseñamos una currícula de trabajo que se divide en habilidades técnicas y de liderazgo necesarias para trayectorias académicas y profesionales completas. Hay tres de esas

cuestiones que creemos clave. En primera instancia, trabajamos con la identificación de problemas, entendiéndolos como el motor que permite transformar la realidad e impulsamos la creación de soluciones innovadoras que utilicen a la tecnología como una herramienta eficaz para abordar las problemáticas sociales. También, centramos el pensamiento crítico a través del análisis de la información separando los datos de las opiniones, a utilizar los datos como fuente de abordaje de una problemática, identificar cuáles sirven, cuáles son verdaderos y cuáles no.

A lo largo de este recorrido, fomentamos la experimentación como método de aprendizaje. Buscamos que las chicas no tengan miedo a equivocarse, porque entendemos que equivocarse y volver a intentar, es parte del proceso. Trabajamos con retroalimentaciones e iteraciones constantes para que se apropien de eso.

**¿Qué desafíos las desafían?**

**P:** Como profesional, un gran desafío es la falta de datos que dimensionen la brecha de género en tecnología en América Latina. Contar con estadísticas nos permite intervenir con mejores estrategias e iniciativas para hacer frente a las causas que generan la falta de acceso y permanencia de quienes se identifican con el género femenino en las áreas STEM.

En ese sentido, desde CET, estamos impulsando investigaciones que brindan información sobre la participación de las mujeres en el sector y aportando recomendaciones de intervenciones

basadas en evidencia en Argentina. También generamos una metodología que permite el trabajo colaborativo con otros países para lograr estadísticas de calidad, comparables y actualizadas a nivel regional. Esto permitirá poner el tema en agenda, trabajar en conjunto con los distintos sectores y generar los acuerdos necesarios que permitan actuar de forma sistémica aportando estrategias para resolver estas brechas desde sus cimientos.

**M:** Desde una perspectiva profesional asociada con el rol que desempeña actualmente, uno de los desafíos más importantes es poder contribuir efectivamente a potenciar los caminos de las mujeres que se encuentran en etapas super diversas de la vida y de sus carreras personales. Poder cumplir con nuestro objetivo y lograr que todas las actividades de SWN sean inclusivas y de valor para todos los colaboradores y colaboradoras demanda una revisión y trabajo constante, que no sólo incluye a las mujeres sino también a nuestros aliados, con el fin de garantizar que podamos empoderarlos para que aprendan y se muestren aún más solidarios y conscientes.

Otro gran desafío es poder inspirar y aunar esfuerzos de manera centralizada de cada vez más actores sociales, poder crear los cimientos de nuevas alianzas que potencien de manera positiva nuestro impacto. Existen numerosos esfuerzos





**M:** El principal consejo es que salgan a soñar a lo grande. Que se animen a emprenderse en la creación de realidades diferentes a lo que las rodean y que se adueñan de ser "las primeras en" llegar a conquistar lugares que creían que estaban fuera de su alcance".



**P:** Estar en contacto con nuevas ideas es de vital importancia. La diversidad enriquece: salir de tu zona de confort, conocer otras realidades que te interpelen, acercarte a temas que no estén relacionados con lo que hacés. En ese encuentro se pone en juego una diversidad que nos nutre como personas y como profesionales. Nos permite conocer a personas inspiradoras y relacionarnos con nuevos mundos posibles. Esto

aislados, y aunarlos puede ser clave para poder escalar el impacto y continuar el aprendizaje mutuo.

**Un consejo que quieran compartir con aquellas jóvenes que están buscando su camino profesional**

**P:** Lo primero que les compartiría es que nunca dejen de nutrir su curiosidad. Estar en contacto con nuevas ideas es de vital importancia. La diversidad enriquece: salir de tu zona de confort, conocer otras realidades que te interpelen, acercarte a temas que no estén relacionados con lo que hacés. En ese encuentro se pone en juego una diversidad que nos nutre como personas y como profesionales. Nos permite conocer a personas inspiradoras y relacionarnos con nuevos mundos posibles. Esto

permite tener una mirada más amplia de nuestro entorno, a involucrarnos más sobre las distintas realidades y construir junto a otras personas para abordar las desigualdades que enfrentamos en nuestro cotidiano. En ese recorrido, les aconsejo que crean en sí mismas porque, con constancia y pasión, pueden generar un gran impacto.

**M:** El principal consejo es que salgan a soñar a lo grande. Que se animen a emprenderse en la creación de realidades diferentes a lo que las rodean y que se adueñan de ser "las primeras en" llegar a conquistar lugares que creían que estaban fuera de su alcance. Necesitamos más mujeres que sean las primeras en graduarse de la Universidad en sus familias, primeras en aprender más de un idioma extranjero, en tomarse un avión, en trabajar en tecnología, en desarrollar un proyecto de emprendimiento independiente, etc. Es importante adueñarse de esos pequeños y grandes logros para potenciar nuestra energía, poder perseguir los objetivos que elegimos y derribar las paredes que encontramos en el camino.

chicas en  
tecnología®

salesforce

## MELINA ROCHI

**Un hobby:** Patinaje Artístico (Un hobby con el que siempre soñé y recién pude empezar hace 2 meses)

**Un sueño por cumplir:** Escribir un libro

**El mejor consejo que te dieron:** "Si quieres lograr cambiar la realidad, empezá por caminar distinto"

**Una frase favorita:** "Cuando realmente quieres una cosa, todo el universo conspira para ayudarte a conseguirla" - Paulo Coelho.

## PAULA COTO

**Un hobby:** cocinar

**El mejor consejo que te dieron:** Nunca te falles a vos misma.

**Una frase favorita:** "En cuestiones de cultura y de saber, solo se pierde lo que se guarda; solo se gana lo que se da" - Antonio Machado

# HENRY

## LA EDUTECH QUE INVIERTE EN EL TALENTO DEL FUTURO

Por ANA LAURA CARREGA

Luz Borchardt es la cofundadora y VP de *Marketing* de esta startup que nació hace solo dos años y acaba de cerrar una serie A de \$10 millones de dólares, con lo que esperan seguir sumando talento al equipo, así como incorporar nuevas carreras tecnológicas a su programa de estudio.

Confiesa que, junto con su hermano Martín, siempre soñaron con encontrar la manera de resolver algunos de los problemas que los rodeaban en la vida diaria. El primer emprendimiento en el que trabajaron fue **Nubi**, la *fintech* de pagos y remesas transfronterizas a través de la cual desarrollaron alianzas estratégicas con PayPal y Transferwise.

Este gran paso los enfrentó con la dificultad de encontrar talento IT. Era el año 2018 y la Argentina atravesaba otra de las tantas crisis macroeconómicas, lo que dificultaba aún más la posibilidad de retener al equipo tecnológico, ya que la mayoría había decidido renunciar para trabajar para empresas del exterior y cobrar en dólares.

"En ese contexto, nos pusimos a estudiar y a analizar la problemática en profundidad y nos dimos cuenta de que era un problema global. Entonces decidimos fundar HENRY y nos dedicamos a resolver esta brecha de habilidades y a incrementar el talento tecnológico en Latinoamérica", subraya

||  
**Decidimos fundar HENRY y nos dedicamos a resolver esta brecha de habilidades y a incrementar el talento tecnológico en Latinoamérica".**

# FRONT PONG

Pero ¿qué es exactamente HENRY? Es una academia de tecnología que invierte en la educación de las personas con cero costo inicial, es decir, los estudiantes pagan solo cuando consiguen un empleo. Actualmente, ofrece dos carreras: **Desarrollo Full Stack** y **Data Science**, ambas 100 % online con clases en vivo. Luz señala que son intensivas y están enfocadas en la práctica desde el día uno ya que "es lo que más valora la industria".



**HENRY es la primera academia de Latinoamérica 100 % online con + 800 horas de código basadas en prácticas y proyectos reales. Aquí los estudiantes aprenden las tecnologías más demandadas del mercado bajo aprendizaje colaborativo y utilizando metodologías ágiles, simulando un entorno real de trabajo".**

A través del Acuerdo de Ingresos Compartidos (AIC), HENRY invierte en las personas que tienen ganas de darse una oportunidad a cambio de un porcentaje de su futuro salario. El repago consiste en 24 cuotas del 15 % de los nuevos ingresos con un tope máximo de pago de USD 4000 (el pago puede ser en la moneda local de cada estudiante).

La cofundadora explica que **el 90 % de los/as estudiantes consigue empleo en tecnología dentro de los 6 meses de haberse graduado** y que, al finalizar la carrera, obtienen un certificado de graduación que los habilita para desarrollarse profesionalmente. Además, destaca que hay un área dentro de HENRY

que está en constante contacto con empresas para generar alianzas para que los/as contraten.

Por otra parte, Luz señala que, actualmente, solo el 20 % de los/as estudiantes son mujeres: "Queremos hacer crecer ese número. Dentro de HENRY tenemos la comunidad *Henry Women* donde todo el tiempo evaluamos cómo lograr que cada vez más mujeres formen parte de este mundo. Este espacio está destinado a reflexionar sobre el rol de las mujeres en el ámbito de la programación, el desarrollo y la ciencia; pero también apunta a construir redes, dar visibilidad y empoderar a cada una de sus integrantes".

LUZ BORCHARDT | Cofundadora y VP de Marketing  
in 🌐 📧



**Así como hay una brecha de talento digital en la industria, también hay una brecha de género. A pesar de que los números han mejorado en los últimos años, la participación de las mujeres en el ámbito de la Ciencia y Tecnología en el mundo y especialmente en Latinoamérica, sigue siendo baja".**

Ya son más de 5000 las personas que se animaron a realizar este proceso de crecimiento, algunas, comenta Luz, son profesionales que decidieron dar un giro 180° en su vida y se animaron ya de grandes a cambiar de carrera: "Tenemos estudiantes entre 18 y 70 años que provienen de todo tipo de backgrounds: economistas, abogados, diseñadores, psicólogos, arquitectos, etc. Con actitud y compromiso cualquier persona puede convertirse en desarrollador de *software* o *data scientists* e ingresar al mundo de la tecnología. Y, en este sentido, no hay barreras: ni la ubicación geográfica, ni el background, ni el género, ni la edad. Todas las personas pueden formarse en las últimas tecnologías que hoy requieren las compañías y acceder a empleos más atractivos y mejores pagos", subraya.

**HENRY tiene el objetivo de convertirse en el hub de desarrollo más grande de Latinoamérica y alcanzar a formar a 100.000 profesionales en tecnología para 2025**, porque tanto Luz como Martín están profundamente convencidos de que invertir en la educación de las personas es lo mejor que pueden hacer para resolver la problemática de la falta de talento calificado que tienen las compañías.

La carrera de Desarrollo Full Stack está en la modalidad tiempo completo, con una duración de 4 meses, y en modalidad medio tiempo, con una duración de 7 meses (esta última opción es para aquellas personas que están trabajando al momento de cursar HENRY).



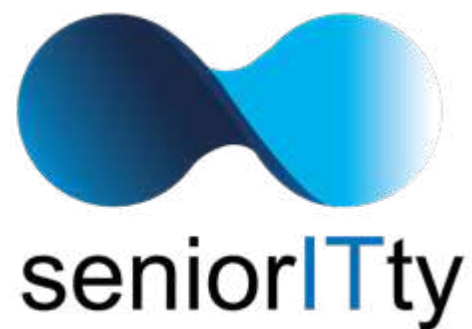
**En HENRY contratamos al talento que se gradúa de la academia, con el objetivo de que se desarrollen y sigan formando dentro de la compañía".**



**Además de continuar nuestra expansión a otros países de la región, queremos hacer especial foco en dos mercados muy importantes para nosotros: México y Colombia. Nuestra misión es conectar a las personas con trabajos bien pagos, por esta razón, también buscamos evaluar el diseño de nuevas carreras con mucha salida laboral".**

Permite a los/as estudiantes convertirse en programadores y sumar herramientas para desarrollarse tanto en la interfaz visual (front-end) como en la parte lógica (back-end) de un proyecto y convertirse en programadores de todo el stack, incorporando las tecnologías más demandadas por el mercado laboral: JavaScript, CSS, Node.js, React, entre otras. Además, los estudiantes son entrenados en pensamiento lógico, bases de datos y almacenamiento web.

La carrera de Data Science está solo en modalidad tiempo completo y dura cinco meses. Aborda los fundamentos, conocimientos técnicos y el manejo de herramientas que las empresas están demandando en esta disciplina. Está muy enfocada en programación en Python, lo cual permite a las personas egresadas dominar este lenguaje en profundidad. Aprenden a organizar, administrar y explorar grandes volúmenes de datos, así como conectarlos con lo que se necesite. También son capacitados en fundamentos de SQL, manejo de herramientas de reportería y visualización, junto con los fundamentos necesarios para el modelado, predicción y machine learning en general. Estos conocimientos les facilita elegir la rama profesional que más les apasione, ya sea como *Data Engineer*, *Data Analysis* o *Data Science/Machine Learning*.



## el programa dedicado al *reskilling* tecnológico de +40

Por ANA LAURA CARREGA Y PAOLA ALBORNOZ

**Florencia Nicolet** es licenciada en Sistemas de Información de las Organizaciones, trabaja hace de 20 años por la diversidad en el mundo de los negocios, por decidió fundar seniorITty, el primer articulador de reconversión laboral en la industria de las Tecnologías de Información (IT) para profesionales senior.

Cuenta que descubrió su vocación luego de que su padre, licenciado en Biología Marina, decidiera a los 40 años reconvertirse a tecnología. Pero lo hizo con un claro propósito, acercar el mundo de la tecnología a las personas que se creen ajenas.

“

**No hay forma de no empezar a involucrarnos en el mundo tecnológico, y no importa qué generación y qué minoría sea la que se involucre”.**



Según datos del BID, indica Nicolet, se espera que, en los próximos años, sobre todo en América Latina, **60 millones de personas de la población económicamente activa pueden quedarse sin empleo por riesgo de la automatización.** “Lo que tenemos que hacer es convocar a las personas porque esta es una industria absolutamente diversa; **no hay forma de que alguien no pueda entrar, hay especialidades para todas las personas”.**

La cofundadora de seniorITty destaca, también, que “si querés trabajar en tecnología podés hacerlo, no necesitás tener habilidades diferentes, va a haber un rol para el cual tus habilidades van a hacer *match*”.

“

**No damos abasto, hay más proyectos que los que podemos atajar”**

**Los cambios que ha visto la industria IT**

Nicolet señala que en este mundo Vuca (es el acrónimo de Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad, en español y portugués VICA) las personas que trabajan tienen otro mecanismo de pensamiento, más ágil y dinámico. “En estos 25 años vi cambiar las metodologías de trabajo y las tecnologías, por eso tengo claro que lo único constante es el cambio. Quienes trabajamos en sistemas siempre estamos desafiados a aprender, para nosotros/as el cambio no es tan disruptivo”, subraya.

En este sentido, agrega que generalmente hay un quiebre en la segunda mitad de la vida, gente que recorrió una parte de su trayectoria profesional que se pregunta qué va a hacer en la próxima etapa: “En tecnología hay un mundo de oportunidades. Hay una necesidad por parte de las personas de ser parte de un mundo de talentos y hay una necesidad en el mercado que necesita talentos... *matchea* perfecto”, sonríe.

“

**¿Cómo es posible que podamos adquirir la capacidad de manejar la tecnología y no entender que esa misma aptitud es con la que podrías trabajar?”**

“

**Debemos empezar a desmitificar la propia creencia de que trabajar en sistemas es algo fuera de nuestra aptitud”.**

**Sobre diversidad e inclusión**

“Las políticas de diversidad son necesarias, no son suficientes, hasta que esto se naturalice vamos a necesitar políticas que fomenten u obliguen”, declara Nicolet y agrega: “Cuando se juntan distintas ideas, podemos crear nuevas cosas, en el pensamiento endogámico es muy difícil que aparezca una idea creativa”.

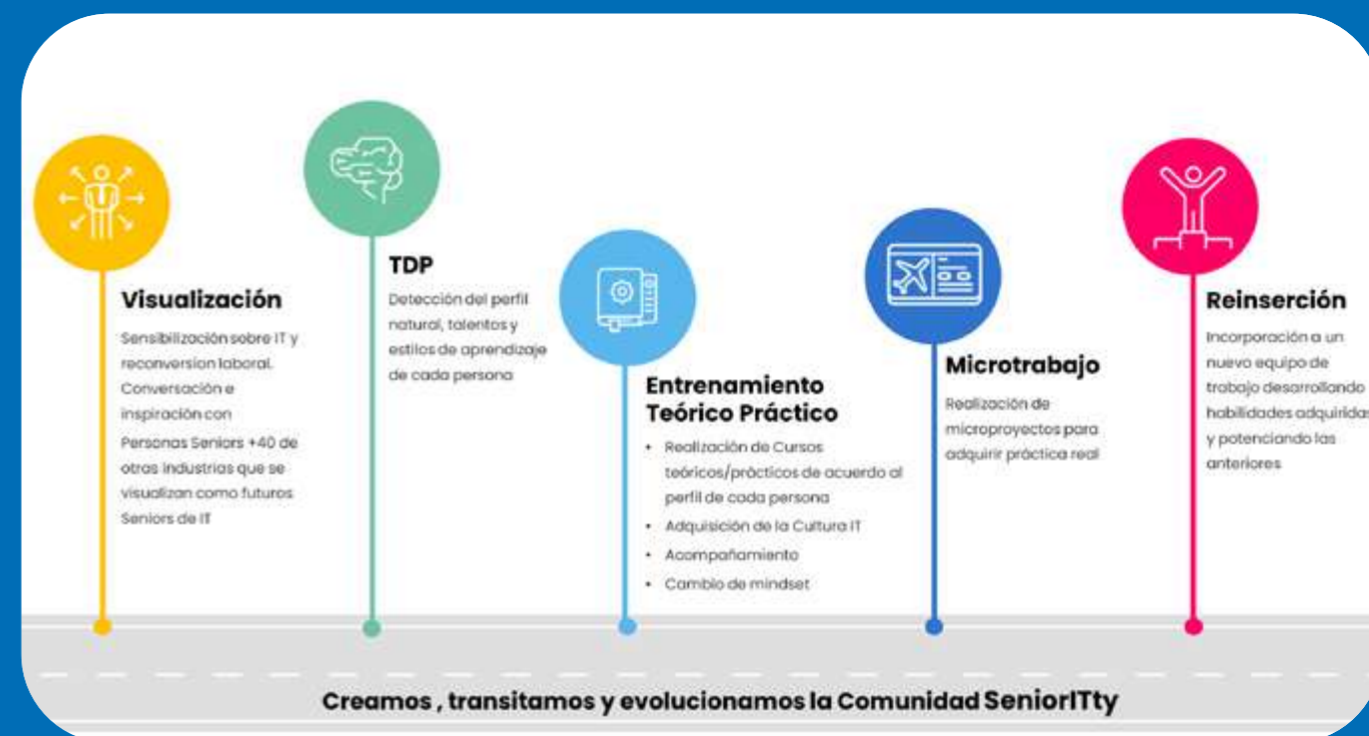
“Yo creo que las políticas son necesarias, pero atrás debe haber una creencia real de inclusión y hacer que ocurra. Puedo tener conformado un equipo diverso, pero no darle voz a cada uno de los/las integrantes. Por eso debemos hacer un trabajo muy profundo de cambio cultural. **La diversidad es estratégica y ética porque las innovaciones surgen de la diversidad.** Yo puedo dar el empoderamiento técnico a las personas, pero si no logro que las organizaciones las incorporen porque solo valoran la experiencia técnica, no así la experiencia de vida, va a quedar el mercado desbalanceado con muchos puestos vacantes y gente sin trabajo”, enfatiza.

“

**Aplicamos un algoritmo con el cual perfilamos a las personas para saber cuál es su mejor lugar en la industria IT, de este modo no transitan cualquier camino sino el que les va a asegurar esa empleabilidad porque están potenciando sus habilidades”.**

## SINGULARIDADES DESAFÍOS

- 1 Automatizar nuestros propios procesos
- 2 Sostener el crecimiento
- 3 Derribar mitos: “Solamente podemos conseguir jóvenes para trabajar en tecnología” o “trabajar en tecnología es muy complicado”
- 4 Levantar la voz para que las áreas de RR. HH. entiendan que no importa la edad y que las personas senior van a sumar experiencia al equipo de IT

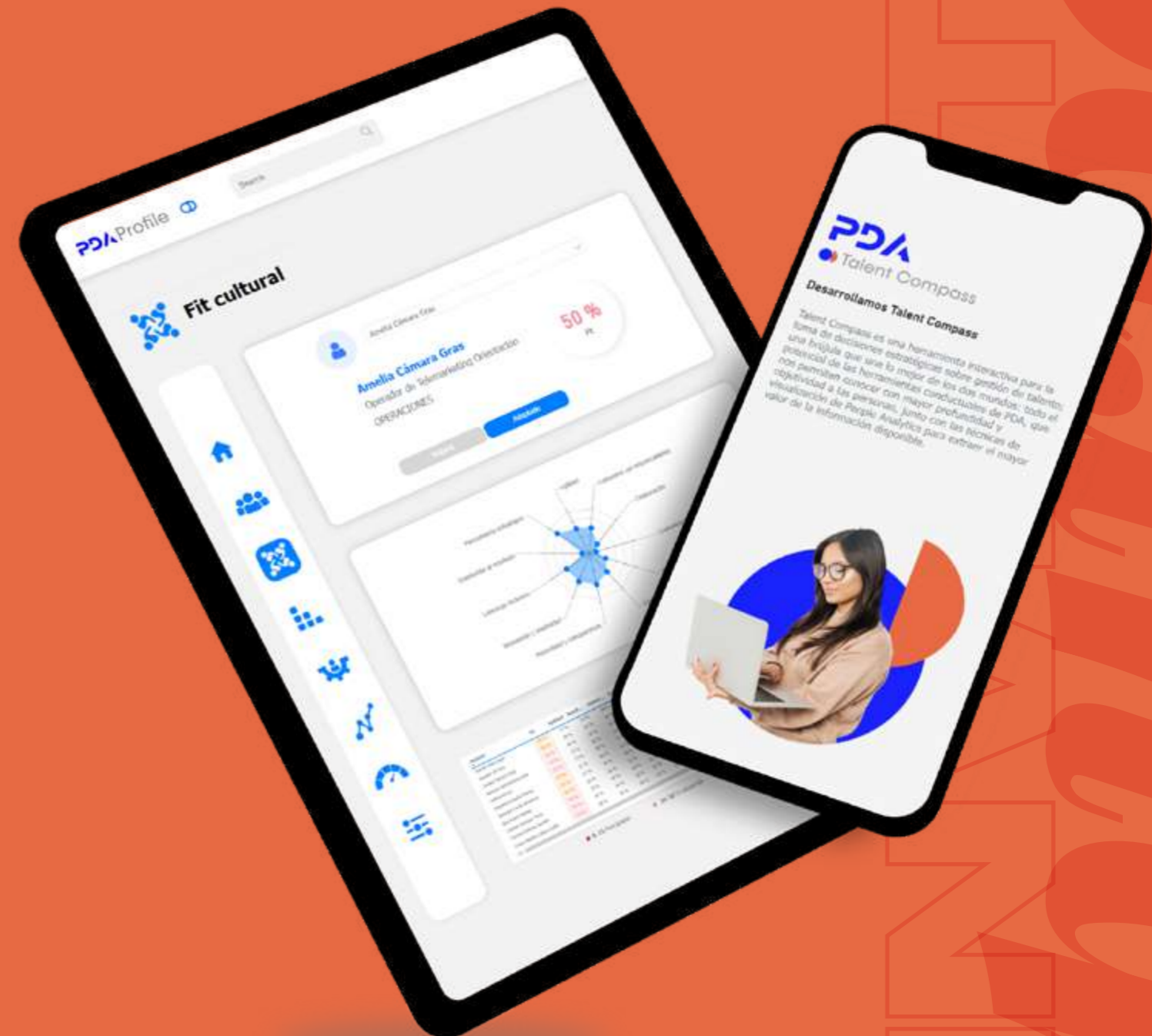


15 AÑOS  
15 MILLONES  
DE HISTORIAS  
15 MILLONES DE  
GRACIAS  
15 AÑOS  
15 MILLONES DE  
HISTORIAS 15 M

**PDA**  
15 AÑOS

# ¡INVIERTE CON *propósito!*

Talent Compass, nuestro cuadro de mando interactivo para la toma de decisiones estratégicas sobre gestión del talento.





# Mira nuestras ediciones anteriores



PDA

