

G55CIO

EL PUNTO DE ENCUENTRO DEL CIO Y CEO

Año 1
Nº 13
Mayo 2017

LOS SMARTPHONE ganarán más espacio en el mercado

Las redes sociales, la movilidad y las aplicaciones son factores que están en pleno proceso de crecimiento. Al respecto, la gerente de Investigación y Consultoría de la Investigación de Dispositivos Personales de IDC Latinoamérica, Paola Soriano, nos revela algunas tendencias.

SUMARIO



4

EN PORTADA
Abner Ballaró - BCP
La transformación digital viene con fuerza

6

TIEMPOS DEL CIO Y CEO
Paola Soriano - IDC Latinoamérica
Los smartphone ganarán más espacio en el mercado

8

ARTÍCULO
Elizabeth Ururi - Laive
Las propuestas digitales para el talento humano

10

MAS ALLÁ DEL NEGOCIO
Michael Hurtado Enríquez - Detona
Suma de retos



11

MUJERES EN TECNOLOGÍA
Hitarina Roque Solís - Everis Perú
Práctica y lógica



EDITORIAL

La responsabilidad del CIO

Ayer conmemoramos el Día Internacional de los Trabajadores. Fecha reivindicativa y de homenaje a los mártires de Chicago (Estados Unidos), quienes marcharon para que se establezcan mejores condiciones laborales y la jornada de las ocho horas de trabajo, vigente hasta hoy.

En nuestra industria, los Chief Information Officer (CIO), también trabajadores y responsables de tecnología de las empresas, han vivido un proceso de transformación nunca antes visto, pasando a ser los líderes de la información, manejando ahora los datos como un activo real de la organización.

Asegurar sistemas informáticos fiables, seguros, eficientes y rentables -el ámbito tradicional del CIO- sigue siendo un requisito de su trabajo, pero con la digitalización de las empresas muchas nuevas responsabilidades vienen ahora con el trabajo.

En este marco, los jefes de Sistemas contemporáneos debe ser los líderes en la era Digital, asegurando que la innovación sea un elemento básico en los cambios actuales que se requieren en las organizaciones para responder de manera rápida al mercado y a las necesidades del negocio.

Precisamente, el CIO digital tiene varios roles fundamentales que cumplir. Uno de ellos es ser un integrador digital. Otro factor es analizar qué significa esta evolución digital para las capacidades internas de sus empresas, situación que implica, por ejemplo, acomodar los nuevos paradigmas empresariales para contratar nuevos conjuntos de habilidades.

Asimismo, este especialista tiene que pensar en lo que está sucediendo en el mundo digital, así como en los riesgos y oportunidades que representa para el negocio. Es decir, no debe enfocarse en los sucesos actuales que impactan al negocio, sino extender su visión.

Por otro lado, es indudable que la evolución de la tecnología ha generado que el rol del CIO impulse activamente este desarrollo. Ellos son parte vital del crecimiento del negocio y, por igual, de la satisfacción del cliente, aprovechando las tendencias que surjan para poder dinamizar a su equipo. De ellos depende que la información promueva el crecimiento de la empresa en dinero, talento, productividad y otros factores.

Esperamos que el 1 de mayo haya sido un motivo para que los CIO renueven sus compromisos de adaptar la transformación digital a la forma de trabajar de las personas, en el corto y en el medio plazo. En consecuencia, es fundamental que lo haga con sostenibilidad porque no se deben tomar decisiones que queden limitadas en el corto plazo por obsolescencia o falta de adaptación al medio futuro; e innovación porque debe de ayudar con la tecnología a convertir ideas en el uso de valor de las mismas para la organización.

El Director

G55CIO

G55CIO es una publicación semanal, editada en Perú por Grupo Bitácora

Director Ejecutivo
Manuel Díaz
manuel.diaz@grupobitacora.biz

Gerente General
Beatriz López
beatriz.lopez@grupobitacora.biz

Redacción
Armando Cuyubamba
armando.cuyubamba@grupobitacora.biz

Publicidad
publicidad@grupobitacora.biz

Arte y Diseño
Karelín Reyes
karelín.reyes@grupobitacora.biz

Fotografía y Banco de Imágenes
Fabrício Díaz López
fabrício.diaz@grupobitacora.biz

Atención al cliente y Suscripciones
suscripcion@grupobitacora.biz

Se prohíbe la reproducción total o parcial del contenido de esta revista sin autorización del Director Ejecutivo. Los anuncios, artículos firmados y las opiniones de los entrevistados no refleja necesariamente la opinión del medio.



La transformación digital viene con fuerza

Abner Ballardo, gerente de Arquitectura de Software y Gobierno de Arquitectura del BCP, ha sido agente participativo de los últimos cambios tecnológicos de la referida empresa. El especialista labora activamente para que la metodología Agile se afiance en los procesos que brindan servicios a los clientes.

Agile Perú es la comunidad de seguidores de metodologías ágiles en el Perú. Está conformado por estudiantes y profesionales interesados en difundir nuevas formas de desarrollar software. El objetivo de esta comunidad es difundir el uso de metodologías ágiles en el Perú, fomentando su aplicación, enseñanza y brindando apoyo a los que recién comienzan, a través de la lista de interés, las reuniones mensuales gratuitas y los eventos que organiza.

En este contexto, Agile Perú realizó la semana pasada el evento Agile Open Lima VIII en el auditorio de las oficinas de CA Technologies. Abner Ballardo Urco, gerente de Arquitectura de Software y Gobierno de Arquitectura del Banco de Crédito del Perú (BCP), fue uno de los expositores.

Luego de su ponencia G55CIO conversó con el especialista, quien manifestó que la citada comunidad está integrada por entusiastas en aprender cada vez más sobre metodologías ágiles desarrolladas en el país.

“Nuestro propósito es seguir el patrón de las comunidades open source, es decir, interactuar, conversar, compartir y difundir los conocimientos que nosotros creemos”, enfatizó.

En el mes de julio del 2008, cuando se creó Agile Perú, las metodologías ágiles eran consideradas “un juego de niños” y en el ámbito empresarial se decía que este tema no tenía futuro. “Las metodologías Ágiles se originaron en los Estados Unidos en el 2001, a cargo de un grupo de expertos de desarrollo de software, quienes pusieron en común las mejores prácticas y crearon el [Manifiesto por el desarrollo ágil de software]”, expresó Ballardo.

Agile es un conjunto de metodologías para el desarrollo de proyectos que precisan de rapidez y flexibilidad para adaptarse a condiciones cambiantes del sector o mercado, aprovechando dichos cambios para proporcionar ventaja competitiva.

El ejecutivo aseguró que Agile presenta cuatro principios claves para habilitar equipos de alto rendimiento: Las personas y sus interacciones son importantes más que los procesos y las herramientas; entregar software que funcione, al margen de su respectiva documentación; colaboración con el cliente y que éste sea parte del equipo; y responder al cambio adaptándose constantemente a él.

Rápido y continuo

Agile tiene como principal característica realizar entregas rápidas y continuas. Es decir, el proyecto se divide en pequeñas partes que tienen que completarse y entregarse en pocas semanas. De esta

manera, si hay que realizar cualquier modificación, sólo se hacen cambios en la parte implicada y en muy poco tiempo.

Otro de los rasgos más característicos de esta metodología es el empleo de equipos multidisciplinarios, que trabajen juntos durante todo el proceso. Abner Ballardo lideró la parte tecnológica del Centro de InnovaCXión en el BCP, conformado por cerca de 120 personas, donde la premisa es el Agile.

“Como otras empresas, el BCP al inicio no consideraba usar metodologías ágiles, sin embargo, necesitábamos transformarnos digitalmente, pero los cambios no podían ser lentos. En tal sentido, para ser digitales, primero tenemos que adoptar ágil”, sostuvo Ballardo Urco.

A la fecha, entre las iniciativas tecnológicas desarrolladas por InnovaCXión destacan Yape (aplicación móvil), apertura de cuentas de ahorros a través de kioscos (plataformas virtuales), cartas fianzas express y préstamos en línea.

Hay que evolucionar

De otro lado, el ejecutivo del BCP subrayó que es evidente que Agile es una metodología más en el mundo empresarial que puede aportar valor a los negocios. “La transformación digital viene con fuerza. En tal sentido, el grupo peruano de Agile tiene

que evolucionar más, por eso, son buenas las referencias del BCP y de otros casos de éxitos locales”, precisó.

Asimismo, indicó que las comunidades universitarias de Sistemas en general no forman profesionales con el nivel de experiencia técnica necesaria para enfrentar desarrollos con metodologías ágiles. En seguida, advirtió: “Falta un espíritu de startup. Las especialidades de Sistemas de las universidades tienen que transformarse y preparar a profesionales con la experiencia necesaria. Los centros de estudios superiores deben ser capaces de adaptarse y adelantarse a los cambios que exigen las tecnologías digitales”.

“LOS CENTROS DE ESTUDIOS SUPERIORES DEBEN SER CAPACES DE ADAPTARSE Y ADELANTARSE A LOS CAMBIOS QUE EXIGEN LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES”

Aptitudes necesarias

Durante el Agile Open Lima VIII y en su ponencia titulada “Transformación digital”, Abner Ballardo abordó cómo la metodología Agile es ideal para enfrentar los cambios y retos propios de la era digital.

Señaló que los profesionales comprometidos con este método deben ser apasionados con lo que hacen y demostrar amor, energía y cariño por su trabajo. Igualmente, tienen que ser corajudos y no ceder ante la adversidad, sino convencer y argumentar de manera sostenida sus iniciativas.

“Es fundamental que sean disruptivos, capaces de desarrollar software pensando que puede renovarse, dominar el idioma inglés, tener vocación lectora y ser 100% ágiles”, puntualizó.



“Para ser digitales, primero tenemos que adoptar metodologías ágiles”

Las redes sociales, la movilidad y las aplicaciones son factores que están en pleno proceso de crecimiento. Al respecto, la gerente de Investigación y Consultoría de la Investigación de Dispositivos Personales de IDC Latinoamérica, Paola Soriano, nos revela algunas tendencias.

Romper los paradigmas a los que estamos acostumbrados, estar preparados para innovar, y concentrarse en los clientes y en la fuerza de trabajo son algunos de los desafíos futuros para las empresas. Así lo afirmó la gerente de Investigación y Consultoría de la Investigación de Dispositivos Personales de IDC Latinoamérica, Paola Soriano.

Dijo que, durante el 2015 el peso de la decisión del CIO dentro de la empresa era de aproximadamente 60% y -según IDC- se estima que ese índice será de 48% debido a que los otros puestos gerenciales aumentarán su valor en crecimiento.

Asimismo, sostuvo que las compañías de la región tienen que realizar mayores inversiones tecnológicas para acelerar su competitividad. "La transformación digital requiere un cambio cultural. El asunto es aprender más rápido que el resto. Además, las firmas deben enfocarse en el ecosistema empresarial para que las relaciones sean más flexibles y que sus colaboradores generen más valor", acotó.

Dispositivos móviles

En los últimos años, hubo un cambio en el empleo de los dispositivos personales,



"El aumento del empleo de las redes sociales ha determinado un mayor uso del streaming"

Los smartphone ganarán más espacio en el mercado

donde para Latinoamérica alcanza US\$ 45 mil millones de consumo, especialmente en los teléfonos inteligentes que representan el 68% dentro de todos los dispositivos personales Smart Connected Devices. "Eso demuestra que el segmento de movilidad está creciendo considerablemente y que los smartphones ganarán más espacio en el mercado", manifestó Paola.

Antes los dispositivos móviles estaban destinados para el ambiente laboral. Ahora es evidente que los usos se han ampliado para todas las personas. "En general, los devices nos ayudan a tener la información con nosotros y el usuario se adecúa al equipo que necesita. Por lo tanto, las demandas de estos dispositivos crecerán, siempre y cuando, el contenido sea importante y cada vez más necesario para el usuario. "El aumento del uso de las redes sociales ha determinado un mayor uso del streaming, siendo importante que los dispositivos soporten este servicio que cada vez es más demandado", señaló Soriano.

Según la ejecutiva, las redes sociales impulsan las necesidades humanas y estimulan a las empresas hacia dónde quieren ir, por eso, "IDC está comprometida con el tema de la transformación digital y las organizaciones deben digitalizar sus procesos para ofrecer competencias y todo

lo necesario para sus clientes".

Igualmente, la inteligencia artificial, la realidad virtual y otros conceptos como smart homes, smart cities, smart wat-

"LAS FIRMAS DEBEN ENFOCARSE EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL PARA QUE LAS RELACIONES SEAN MÁS FLEXIBLES Y QUE SUS COLABORADORES GENEREN MÁS VALOR"

ches, smart cars, serán muy importantes en el futuro donde la conectividad jugará un papel muy importante. La transformación digital ofrece este enfoque basado en la 3ª plataforma, donde los 4 pilares como: Mobility, Big Data, Social y Cloud; fomentan el uso del desarrollo de la misma. Para el 2020, las tecnologías y servicios de la 3ª plataforma impulsarán casi el 40% del gasto en TI.

Falta invertir

De acuerdo a la entrevistada, en el Perú y en la región las empresas todavía están

renuentes en invertir para desarrollar aplicativos. "Tenemos muchas startup que crecen en Latinoamérica, por ejemplo, para el tema de la realidad virtual existen varias de estas compañías emergentes que ofrecen servicios en esta materia y que proveen a través de aplicaciones nuevas experiencias. Por su parte, hay empresas pequeñas que están invirtiendo en aplicaciones que responden a las demandas de los usuarios finales", puntualizó la gerente de IDC.

En la región, según las predicciones de IDC para el 2017 el gasto total en TIC en América Latina alcanzará los USD\$ 274,200 millones, un 3.9% más que en 2016; así como en 2020, el 40% de las 3000 principales empresas latinoamericanas verán que la mayoría de sus negocios dependen de su capacidad para crear productos, servicios y experiencias mejoradas digitalmente.

Asimismo, enfatizó: "Los países pequeños son más renuentes a invertir en este tipo de casos. En consecuencia, IDC incentiva más esta inversión. Hoy en día, son pocas las empresas que generan estas adopciones y casi siempre son firmas multinacionales que replican los casos en la región. En conclusión, hay oportunidades para crecer en este sector".

La Entrevistada



Como gerente de Investigación y Consultoría de la Investigación de Dispositivos Personales de IDC Latinoamérica, Paola Soriano es responsable de la gestión de la investigación y el análisis que se realiza en los mercados de consumer devices con enfoque en dispositivos móviles. En esta compañía también ha

sido analista senior para el mercado de dispositivos móviles en Latinoamérica, y analista de Hardware para el consumidor en Perú. Antes laboró en Intcomex Perú y Deltron. Soriano es licenciada en Ingeniería Industrial por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. (UPC).

Las propuestas digitales para el talento humano

Las áreas de Recursos Humanos de las organizaciones tienen que ser más eficientes para afrontar los desafíos internos y de su entorno. Elizabeth Ururi, Ingeniero de Sistema y MBA de UPC, analiza cómo las tecnologías pueden contribuir con la productividad de estas dependencias.



Las organizaciones están expuestas cada vez a mayores exigencias por parte del mercado, clientes “buscando experiencias”, que exigen calidad en el producto, en el servicio que se ofrece, nuevos productos, nuevos servicios y a su vez mantenerse rentables, reducir costos, incrementar su productividad y captar la mayor cantidad del market share posible. A todo eso, le sumamos los cambios tecnológicos que se están suscitando.

Durante años los principales driver tradicionales para incrementar la productividad de las organizaciones han incorporado tecnología y trabajado más duro. El mundo actual y las nuevas tendencias tecnológicas exigen que debemos hacerlo ahora inteligentemente, revisando los procesos internos (el rendimiento de la capacidad productiva puede estar siendo socavada por estructuras, procesos y prácti-

cas que desperdician tiempo), identificando las mejores formas de combinar insumos o servicios, implementando innovaciones tecnológicas, y/o adoptar nuevos modelos de negocio.

Todo lo mencionado requiere de colaboradores que lo puedan efectuar y equipos cohesionados, obligando a las empresas a que tomen mayor interés en profundizar en la gestión del conocimiento y la valoración del capital humano, dado que ningún cambio se materializaría sin ellos.

Para lograr esto, las organizaciones tienen que estar en armonía con sus colaboradores y sus respectivos intereses, pero, ¿cómo efectuarlo? Si las áreas de gestión humana están inundadas de papeleo, de tareas operativas para la gestión de los trabajadores, en atenderlos personalmente en operaciones que bien podrían autoatenderse (self-service) como recoger boletas de pago o entregar hojas de

permisos, almacenando información de sus colaboradores que muchas veces no es usada para gestionarlos o tomar decisiones en temas importantes como línea de carrera, desarrollo y contacto (evaluaciones de desempeño y selección) para poder retener el talento, y a su vez, asumiendo solos la tarea de “gestión humana” porque la gran cantidad de operaciones que realizan las terminan disociando de las áreas funcionales a las que sirven. Así lo urgente termina ocultando lo importante.

En el informe “Evolución Tecnológica de los Recursos Humanos en Empresas de Latinoamérica y España” emitido por IDC en octubre del 2016, se indican los niveles del Grado de Evolución Tecnológica de los Recursos Humanos:

- Básico: El uso de tecnologías nuevas es limitado, así como el énfasis en colaboración y la existencia de procesos de comunicación que facilitan el éxito de los

procesos de innovación. Carecen de procesos y herramientas estructurados, con estrategias limitadas y poco alineadas con el potencial del recurso humano.

- Intermedio: Poseen capacidades centralizadas de recursos humanos en el mantenimiento de registros, beneficios, nómina, etc., con un importante nivel de desarrollo en las funciones de talento de reclutamiento, evaluación de desempeño y compensación. El foco es estrictamente transaccional con muy poco o ningún análisis de datos. Se han implementado algunas herramientas de colaboración que les han permitido evolucionar su forma de comunicación.
- Optimizado: Consideran a los procesos de negocio y la gestión del talento como ventajas competitivas, y se han concentrado más en el análisis que en los procesos y transacciones tradicionales de recursos humanos. El uso de las herramientas de colaboración es generalizado, estando disponibles en cualquier momento para trabajadores fijos, remotos y móviles.

De dicho estudio, efectuado en Argentina, Chile, Colombia, México y España se sustraen

- El informe destaca a España como una economía madura (grado de evolución igual a 85), en comparación con el resto de los países evaluados en Latinoamérica. México muestra un grado de evolución de 58, seguido por Colombia con 44, mientras que Chile presenta un valor de 35, y Argentina 24.

En paralelo, en una entrevista para la Harvard Business Review de marzo del 2017, Bernardo Quinn, director global de Recursos Humanos de Telefónica indica sobre la forma que se deben de adaptar las áreas de Gestión Humana ante el cambio tecnológico que enfrentan las organizaciones: (debemos de) “Ser capaces de influir sobre cada uno de los líderes que gestionan equipos para que estas personas se transformen en los mejores directores de recursos humanos”.

Asimismo, añade: “De la misma manera, con nuestros clientes debemos establecer plataformas y procesos para que se conecten y contacten de forma 100% online con Telefónica, debemos hacer exactamente lo mismo (con nuestros colaboradores)... Debemos de ser capaces de que cualquier empleado se conecte con su compañía de manera 100% online, eso no elimina la parte humana, todo lo

nes de los recursos humanos tenían (antes) una función más administrativa, más transaccional y hoy el rol es mucho más estratégico, enfocado en la cultura de la organización y la gestión del talento... Que conlleva un rediseño de gestión de personas... Que si no lo abordamos claramente quedaremos obsoletos... Tenemos que atender las necesidades de las personas, que sean clientes o trabajadores es indiferente, el reto que tenemos en las áreas de recursos humanos es el incorporar estas nuevas disciplinas, estas nuevas formas de trabajar, muy apalancada en el uso de los datos, y personalizar la propuesta de valor que ofrecemos a cada empleado de forma individual y utilizando cada vez más canales digitales, y sobre todo el móvil como el principal canal de relación”.

Hasta hace poco, los líderes de recursos humanos no tenían más remedio que comprar los componentes funcionales por separado, teniendo el grave problema de integrarlos.

Las propuestas digitales para el talento humano están orientadas a simplificar la gestión del área de gestión humana para permitirles actuar proactivamente, medir fácilmente y comunicar claramente los resultados del talento y el impacto sobre el negocio.

“EL USO DE TECNOLOGÍAS NUEVAS ES LIMITADO, ASÍ COMO EL ÉNFASIS EN COLABORACIÓN Y LA EXISTENCIA DE PROCESOS DE COMUNICACIÓN QUE FACILITAN EL ÉXITO DE LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN”

algunos puntos importantes:

- El 3% de las empresas entrevistadas usan hojas de cálculo.
- 52% (del 97% restante) poseen sistemas de gestión totalmente integrados.
- En las empresas grandes (mayor a 1.000 empleados) el 14 % invierte entre 1,5% - 3% en Tecnologías de la Información a herramientas de recursos humanos.

contrario, la parte humana es la que tiene que gestionar el líder, el coordinador de cada una de esas personas”.

En la misma línea, el director global de Talento y Cultura del BBVA, Ricardo Forcano, indica las claves sobre el rol de los recursos humanos: “El principal cuello de botella está en la transformación de las personas y en la cultura de la organización. En ese sentido, las funcio-

Los líderes del Cuadrante Mágico de Gartner desarrollan una visión sobre la manera en que las suites de talento pueden ayudar a los líderes de recursos humanos a alcanzar y cumplir los objetivos de negocio a través de un conjunto integrado de aplicaciones que incluye planificación de fuerza de trabajo, reclutamiento, evaluación de desempeño, gestión de objetivos, desarrollo de carrera, gestión de sucesión, aprendizaje, remuneraciones, self-service y analítica de recursos humanos. El cuadrante del 2016 incluye los siguientes software “world class” de Gestión de Talento Humano: Work day, SAP Success Factor, Oracle, Meta4 y Talentia.

Pero el mercado actual de tecnología para talento humano también ofrece productos de software medio con similares características de un “world class”, sólo debemos asegurarnos que los componentes asociados a la nómina cumplan las normas legales del país (localizaciones).



Científico nato

Apasionado, tecnológico y autodidacta son características que definen a la perfección a Michael Hurtado Enríquez, quien actualmente se desempeña como investigador del área de prototipado en Detona.

A sus 32 años de edad, ha obtenido grandes logros. Fue profesor de los cursos de Arte y Tecnología, Robótica, e Innovación, e instructor de proyectos en la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC); y jefe de prácticas y asistente de investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Además, obtuvo el Premio Incentivo a la Producción VIDA16 (Fundación Telefónica), un research grant, una graduación en el FabAcademy MIT, entre otros éxitos.

MATEMÁTICO DE PROFESIÓN

Michael nos confiesa que desde pequeño las matemáticas no fue su curso favorito, pero que sin darse cuenta se inclinó hacia los números. “Estudie la secundaria en el colegio preuniversitario “Honores de Breña” en donde se enfocaban en el estudio de todas las áreas matemáticas. No obstante, yo era bueno en letras, pero decidí aprender matemáticas de manera autodidacta y me compré libros y poco a poco descubrí su universo lógico y su belleza. La matemática no era calcular, sino razonar”, cuenta.

Así mismo, poco a poco entendió la importancia de las matemáticas en todos los procesos de la vida humana. Hurtado detalla: “Creo que un resultado matemático será válido, aunque el universo deje de existir. Por eso, decidí estudiar Matemática en la UNI (Universidad Nacional de Ingeniería)”.

Luego de su paso por esta universidad, realizó una maestría en Matemática Aplicada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, un diplomado en fabricación digital y electrónica, y participó en talleres de arte y tecnología en diversas instituciones.

Por si fuera poco, tiene algunos sueños: “El reto que persigo es automatizar muchos de los procesos mediante las matemáticas y las técnicas de inteligencia artificial. Quiero fundar la primera compañía que emplee matemáticos para resolver problemas de las industrias en el Perú”.

MI INSPIRACIÓN

Los momentos familiares de Michael son importantes y armoniosos. “Los fines de semana acostumbro pasar el tiempo con mi familia, ya sea en un almuerzo familiar, salir al cine o ir a eventos culturales. Creo que la familia es un componente importante en el desarrollo de un individuo. En lo particular, mi familia es mi inspiración”, dice.

Michael Hurtado Enríquez es un hombre visionario y fascinado por el mundo de la ciencia, la tecnología y la divulgación científica. Su interés por estar actualizado lo ha llevado por caminos increíbles de oportunidades y aprendizajes.



Práctica y lógica

Para Hitarina Roque Solís, la tecnología ayuda a las personas a crecer y a evolucionar, nos obliga a capacitarnos y prepararnos continuamente. “Con los cambios tecnológicos, las personas también crecemos mentalmente, y eso ayuda a las mujeres a valorarse más a sí mismas y a ser más independientes”, afirma.

“La tecnología es la puerta para salir al mundo”, confiesa Roque, quien es líder de Equipo (área de banking) de Everis Perú y a quien desde pequeña le gustaban las matemáticas, por eso, decidió ser ingeniera industrial porque “tenía el sueño de ser una próspera empresaria”.

Aunque inicialmente sus padres deseaban que ella fuera ingeniera agrónoma, eso no ocurrió porque más pudo la vocación de su hija. “Los industriales y en general los ingenieros somos prácticos y la lógica identifica a la tecnología”, señala.

Su vocación por las matemáticas se originó en el seno familiar. A su padre le agradaban los números, al igual que a nueve (uno de ellos es Hitarina) de sus diez hijos.

En tal sentido, estudió ingeniería industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y posteriormente obtuvo un diplomado en Recursos Humanos en la URP e hizo especialización en administración en ESAN.

TALENTO PROPIO

Cuando Hitarina Roque egresó de la UIGV e inició sus prácticas profesionales, le negaron en algunas empresas un puesto laboral debido a su condición de mujer, asegurándole que los puestos a quien estaba postulando estaba destinada para los hombres.

Posteriormente, ya con cierta experiencia, tuvo la oportunidad de ser jefa de un grupo laboral y la mayoría de los colaboradores tenían ciertos recelos de reportar a una mujer. No obstante, y pese a esta circunstancia, Roque Solís se interesó en conocer la vida familiar y personal de sus colaboradores, con la finalidad de aproximarse más a ellos y generar una sólida empatía.

Recuerda que su actual equipo de trabajo está conformado por cuatro hombres y siete mujeres. Pese a todo, Hitarina se concentra en desempeñar bien su trabajo, al margen de ser mujer, porque es fundamental la calidad laboral y profesional.

“Todas las personas nacemos con un talento propio, el cual lo desarrollamos con disciplina y práctica, de lo contrario, lo podemos ‘enterrar’. Por lo tanto, debemos seguir nuestra propia vocación, aunque nuestros padres nos estimulen a estudiar la carrera que ellos prefieren”, apuntó.

Un nuevo tiempo trae consigo
cambios.....

Bienvenido al Cambio

G55CIO

EL PUNTO DE ENCUENTRO DEL CIO Y CEO

Todos los martes en su bandeja de entrada.....

Una publicación de:



Grupo Bitácora