

G55CIO

EL PUNTO DE ENCUENTRO DEL CIO Y CEO

Año 1
Nº 35
Octubre 2017

A portrait of Adela Giral, a woman with long brown hair, smiling. She is wearing a white blouse with a red and blue patterned scarf. The background is a dark blue with a subtle pattern of small white squares.

Un gran **RETO**: La transformación **CULTURAL**

“Podrán copiar tus productos y servicios, pero nunca tu cultura”, frase de Satya Nadella, CEO Microsoft, que Adela Giral, Directora de Colaboración y Productividad de Microsoft México, complementa expresando que para que las empresas ingresen a la era de la transformación digital es primordial que estén enfocadas en la persona y los recursos humanos.

SUMARIO



4

EN PORTADA

Mario Dos Reis, Gintel
Flowmon: Análisis basado en los flujos de red

6

TIEMPOS DEL CIO Y CEO

Adela Giral, Microsoft México
Un gran reto: La transformación cultural

8

ARTÍCULO

Sebastián Peláez Freites - G55CIO
Teletrabajo para productividad

10

MAS ALLÁ DEL NEGOCIO

José Santos Rojas Bellido
eBiz Latín America
Juventud que promete



11

MUJERES EN TECNOLOGÍA

Miriam Beatriz Meza Betteta
Bigsol Soluciones Empresariales
Mujer exigente



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

Sebastián Peláez
sebastian.pelaez@grupobitacora.biz

Redacción - Colaboradora

Elizabeth Ururi Prinz

Arte y Diseño

Karelín Reyes
karelín.reyes@grupobitacora.biz

Fotografía y Banco de Imágenes

Fabrizio Díaz López
fabrizio.diaz@grupobitacora.biz

Atención al cliente y Suscripciones

suscripcion@grupobitacora.biz

Publicidad

publicidad@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.

Una publicación de:



Grupo Bitácora

EDITORIAL

Unos recursos más humanos

Las empresas que auguran una mayor probabilidad de siglo en los años venideros del siglo XXI son aquellas que enfatizan, a sobremanera, sus atenciones en el mercado externo e interno, así como también en las personas. Así lo afirma la Licenciada Paula Molinari, quien además agregó que esto brinda una nueva preponderancia a la gestión de los recursos humanos.

En la actualidad, en medio de este gran proceso transformativo en la cultura de las empresas, parece existir un choque entre dos modelos de gerencia empresarial. El primero se basa en el control por poder, mientras que el segundo tiene como basamento la colaboración, transparencia y principios éticos, este cambio cultural en las empresas busca, entre otras cosas, el desarrollo de líderes conectados a la realidad del mercado.

Para adentrar más en este tópico, esta semana en G55CIO entrevistamos a Adela Giral, escritora y conocedora del área, gracias a su experiencia empírica y teórica.

De esta manera, conviene mencionar que esta gran transformación, para nuestra invitada Adela Giral, tiene dos objetivos fundamentales dentro de cualquier organización. En primer lugar, generar un cambio per sé dentro de la empresa, dicho cambio debe centrarse en la misión y visión. La idea central es, en este caso, hacer que las empresas, así como también sus empleados, sean más productivas.

Una segunda meta de esta conversión cultural es lograr que la transformación sea realizada, de manera particular, por cada una de las empresas que se lo propongan. Es decir, que las compañías con anhelos por aventurarse en estos cambios de cultura puedan tener la capacidad de ser autónomas con el proceso, tiempos y formas de transformación.

Si bien en el pasado existía una cultura que veneraba el conocimiento, en la época actual estas actitudes parecen haber cambiado. Hoy en día, se aprecia más a un profesional con deseo de aprender y emprender.

Cierto es, además, que una cultura organizativa de alto rendimiento es fundamental para lograr una influencia positiva en los resultados de la empresa competitiva. Para lograrla, expertos afirman que es necesario que la empresa se enfoque en la realización de buenas prácticas, así como en gestionar, de un modo más eficiente, su propio personal administrativo, consagrar esto requerirá trabajo y un cambio de mentalidad. Sin embargo, con un buen equipo de recursos humanos un mejor futuro para las organizaciones estará más cerca de lo que podría parecer.

El Director

Flowmon: Análisis en los flujos de red

La misión comercial de Flowmon es demostrar que un análisis a través de los flujos (flows) es la mejor manera de tener completa visibilidad de la red. Así lo afirma Mario Dos Reis, Director Comercial de Gintel - Distribuidor (VAD) regional de Flowmon.

En este mundo de conectividad global, es necesaria la aparición de nuevas soluciones relacionadas al ámbito del monitoreo. Por este motivo, conviene observar cuáles son las nuevas e innovadoras herramientas desde el punto de vista de monitoreo operativo y de seguridad, así como también comprender en qué se basan sus conceptos y métodos de análisis. Así lo expresó el director comercial de GINTEL, Mario Dos Reis.

“En área de monitoreo de rendimiento red, denominada NPMD se quiere conseguir la mayor cantidad posible de información para habilitar un diagnóstico y análisis efectivo. En estos momentos necesitamos saber qué ocurre en las redes internas (Wan-Lan), para poder detectar problemas de congestión, eventos que disminuyen los niveles de servicio (SLA) o patrones inusuales que afectan la operación y productividad de las empresas”. Acotó.

El ejecutivo destacó los métodos tradicionales que existen en la actualidad como: el monitoreo a través del protocolo SNMP. Un sistema básico, muy enfocado a la medición de tráfico en términos de paquetes o bytes que se pasan de un lado a otro, así como la captura de logs y alarmas. “Normalmente, este tipo de información permite tener cierto grado de visualización de la red, pero no es suficiente para realizar un troubleshooting avanzado”.

Mencionó además que: “El otro extremo es el monitoreo basado en análisis de paquetes”. Su correcto funcionamiento requiere la captura de un volumen apropiado de paquetes, tener personas expertas en análisis de los mismos y puede consumir mucho tiempo para obtener resultados. “Muchas veces

desconocemos el motivo por el que se congestiona la red, o por qué se cae el servidor”. Sentenció, que su implementación es compleja y requiere invertir una mayor cantidad de tiempo y recursos.

El Punto Medio

Entre ambas opciones se encuentra una nueva manera de monitorear las redes, la cual es a través de los flujos de comunicación. Para entenderlo mejor, Mario nos comenta que ahora los dispositivos activos en la red, a saber: switches, routers, firewall, IPS, entre otros, generan los flujos bajo los standards conocidos como NetFlow/IPFIX, los cuales pueden ser capturados mediante la conexión de puertos de monitoreo sin afectar la normal operación de la red.

“Al momento de establecer una comunicación entre una computadora, y un servidor, se genera un flujo entre ellos que contiene a nivel de encabezado parámetros que van desde capa dos hasta capa siete”. De esa manera, es posible tener información completa acerca de quienes se encuentran conversando en la red, a través de cuál protocolo o puerto, a que host o página web se están conectando, que tipo de servicio están cursando, el volumen de información que están bajando o subiendo de la red, etc.

Aquellos que han trabajado en administración de la red, comprenden que, si no se tiene total visibilidad, es muy complejo descubrir la causa raíz de un problema operativo, demorando la posibilidad de encontrar una solución o respuesta pertinente al inconveniente. “También es complicado prevenir nuevos incidentes en la red, inclusive planificar crecimiento a futuro, por ejemplo: cuánto ancho de banda extra hacia Internet se necesita o si se requiere ampliar otros servicios para evitar congestión. La consultora Gartner recomienda implementar solu-

ciones de nueva generación de monitoreo basados en NetFlow/IPFIX, como Flowmon, para lograr analizar y resolver hasta el 80% de los incidentes que ocurren en la red, optimizando su operación y reduciendo los tiempos de caída que afectan el cumplimiento de acuerdos de servicio y de la ley de datos.

Monitoreo de Rendimiento de Aplicaciones

Los gerentes generales y directores de TI suelen escuchar que los usuarios se quejan de retrasos o problemas de acceso a sus aplicaciones críticas de negocio como portales web de servicios tipo e-banking, e-commerce, ERP, CRM, sistemas de información con proveedores, entre otros. Al reportar lo sucedido al grupo de aplicaciones, estos argumentan que ven todo bien a nivel de servidores, puertos y acceso a base de datos. El problema pasa entonces al grupo de redes, que a su vez dicen que no observan problemas a nivel de la infraestructura de la red que puedan estar ocasionando los retrasos en las aplicaciones. “Al final se pasan la pelota de un lado a otro, entre departamentos sin encontrar la causa real que genera los problemas de rendimiento desde perspectiva del cliente final. Herramientas basadas en el monitoreo de flujos nos ayuda a evitar esto”.

A diferencia de otros sistemas basados en agentes, el monitoreo en tiempo real a través de los flujos es no intrusivo, no requiere instalar agentes activos en la infraestructura y servidores, lo cual facilita su operación y reduce los costos de implementación. Además, la recopilación de los flujos permite analizar métricas de rendimiento de aplicaciones hasta el nivel de capa 7, para encontrar el origen del problema y definir quién es el responsable de resolver el retraso en las aplicaciones de negocio.

Monitoreo de Seguridad de Red

La rapidez y cambio constante de las amenazas cibernéticas obliga a incorporar nuevos mecanismos de inteligencia y análisis en el proceso de la gestión de la seguridad de la información. “Los sistemas de bloqueo y prevención como Firewalls, IPS, antivirus ya no son suficientes, se requieren mecanismos avanzados de monitoreo de seguridad, capaces de detectar comportamientos sospechosos de atacantes desconocidos en tiempo real.

Las nuevas plataformas de monitoreo de seguridad de red como Flowmon, incorporan mecanismos de inteligencia artificial como machine learning, algoritmos avanzados, heurísticas y análisis de comportamiento (Network Behavior Analysis), para detectar y responder proactivamente a anomalías y ataques (inclusive “día cero”) que afecten la seguridad de las organizaciones. El análisis de los flujos y la búsqueda de patrones

“AL MOMENTO DE ESTABLECER UNA COMUNICACIÓN ENTRE DISPOSITIVOS ACTIVOS DE LA RED, COMO UN LAPTOP Y UN SERVIDOR, SE ESTABLECE UN FLUJO ENTRE ELLOS”

constituyen una respuesta efectiva para detectar un ataque antes de que este pueda causar daño.

Conclusión

La nueva solución de monitoreo de Flowmon ofrece visibilidad, análisis de rendimiento de aplicaciones y seguridad de red en una sola plataforma. Contamos con el apoyo de nuestro aliado comercial Faonet System (www.faonetsystem.com/) para desarrollar oportunidades y proyectos de monitoreo en Perú.

Para finalizar, sentenció que: “Esta nueva metodología de monitoreo y análisis de los flujos permite definir dashboards, configurar perfiles, construir reportes y generar alertas, facilitando las labores de gestión TI en los departamentos de redes, de seguridad y de aplicaciones... No se puede gestionar lo que no se ve”.



“Este tipo de herramientas logra analizar información hasta el nivel de capa 7, detectando problemas de operación, rendimiento y seguridad en la red”

“Podrán copiar tus productos y servicios, pero nunca tu cultura”, frase de Satya Nadella, CEO Microsoft, que Adela Giral, Directora de Colaboración y Productividad de Microsoft México, complementa expresando que para que las empresas ingresen a la era de la transformación digital es primordial que estén enfocadas en la persona y los recursos humanos.



“Hoy existen nuevas formas de trabajo, basadas en la colaboración, trabajo en equipo y flexibilidad”

La visión de la responsable del área de colaboración y productividad de todos los productos de la suite de Office en Microsoft México, Adela Giral, sobre la importancia de tener un socio de negocios en el rubro de recursos humanos es clara: “es necesario tener un business partner en recursos humanos, un socio que entienda -el negocio- desde el frente de negocios humanos. Así fue como muchos de nosotros nos cambiamos, desde la línea de negocios a recursos humanos”.

Manifestó que las compañías se encuentran en un proceso de transformación que, entre otras cosas, va acorde a su experiencia con el uso de la tecnología para cambiar la cultura en un lugar de trabajo: “Hoy existen nuevas formas de trabajo, basadas en la colaboración, trabajo en equipo, flexibilidad, todo esto que las compañías ahora están cambiando culturalmente”.

Un gran reto: La transformación cultural

La ejecutiva aseguró que en su evolución a la nube hoy Office, es mucho más que Excel, Word y Power point. Hay que conocer toda la nueva innovación en office.com, esto será clave en la evolución de los lugares de trabajo.

Evolución cultural

“En la actualidad, la gran transformación se divide en dos etapas. La primera ocurre cuando se da un cambio cultural dentro de la empresa –gracias a nuestro CEO Satya Nadella –, en nuestro caso ocurrió cuando se rediseñó la misión de Microsoft, la nueva misión es hacer que cada persona y cada empresa, en el mundo sea más productiva. En segundo lugar, la transformación digital invita, y desde Microsoft ayudamos también, a que todas las empresas hagan su transformación particularmente”. Agregó.

En conversación con G55CIO, Giral afirmó que es importante trabajar internamente en lograr una evolución cultural en las distintas empresas que representemos, porque para nuestra invitada: “Hay un mundo de posibilidades, no importa que capacidad tengamos, si nosotros nos dedicamos a mejorar algo, lo vamos a lograr”.

Además, dijo: “No es competitivo el asun-

“LA TECNOLOGÍA POR SI SOLA NO MEJORA UNA ORGANIZACIÓN, LO QUE AYUDA A SUBIR LOS NÚMEROS DE LA EMPRESA ES LA ADOPCIÓN DE LA TECNOLOGÍA”

to, es mejorar cada día como persona. Eso permite que trabajemos mucho más en colaboración. Cambiar las pretensiones de saber, por anhelos de conocimiento. Veníamos de una cultura en la que el saber se valoraba mucho, uno tenía que saber todo en la empresa, hoy, dicen que los nuevos sabios no son los que saben todo, sino los que saben que preguntar. En un mundo de aprendices, todos podemos ir avanzando más.”

Sector numérico

Sobre la evolución y el desarrollo cultural de las empresas, en materia de recursos humanos, destacó que han logrado tripli-

car el valor de las acciones de la compañía. Pero, además, han generado un aumento de valor entre los clientes quienes, en este nuevo modelo, son el eje principal. Indicó que se debe entender el problema del cliente, para ofrecerle la mejor solución.

Señaló que la transformación cultural ha ocasionado que exista una mayor competencia y que, a la vez, esto permite mejorar constantemente, pues obliga a estar más cerca del cliente y trabajar más el tema de adoptar tecnologías. Para este último caso menciona el ejemplo de si se promueve -en el cliente- la importancia de invertir en los servicios de adopción tecnológica. “La tecnología por si sola no mejora una organización, lo que ayuda a subir los números de la empresa es la adopción -de tecnología-, por parte de todos los empleados, para que le vean el valor, eso ayudará a retornar la inversión más rápido”.

La entrevistada precisó que en el futuro las compañías acaban siendo solamente empresas de software, brindó ejemplos de Uber y Waze para sustentar su argumentación. Para finalizar, Giral envió un mensaje de cara al porvenir de los empresarios: “Analiza como la tecnología te va a ayudar a transformar digitalmente tu empresa”.

El Entrevistado



Adela Giral, actualmente Directora de Colaboración y Productividad de Microsoft México, nació en la ciudad de México. Se tituló como Ingeniera en electrónica de la Facultad de Ingeniería de la UNAM con Mención Honorífica. Hizo un diplomado en Mercadotecnia en el ITAM en 1988. Estudió en la escuela de negocio de

Harvard el curso de Liderando el cambio y renovación en las organizaciones. Ganadora del “Creating People Advantage” del Boston Consulting Group en el 2014. En el 2014 fue reconocida como la mejor ejecutiva de HR en el rango de compañías de 500-1000 empleados en México por la AMEDIRH.

Teletrabajo para la productividad

Continuando con las proyecciones estimadas y sus orientaciones hacia los trabajadores, Se-bastián Peláez Freites, redactor principal en G55CIO, realiza una sinopsis de lo que sucede actualmente en Latinoamérica y el Perú en materia de Teletrabajo, así como su influencia en el crecimiento económico de las empresas.



El teletrabajo ha, generado una revolución en la manera en la que las empresas funcionan. En Latinoamérica, empresas, organizaciones e instituciones públicas empiezan a adherirse a este modelo laboral que, entre otras cosas, permite a los empleados laborar desde sus hogares.

En Colombia, Daniel Quintero -viceministro de economía digital- expresó, de aplicar el modelo, las empresas podrían experimentar una considerable alza en su productividad. Además, afirmó que, según diversos estudios, las compañías pueden llegar a ahorrar una gran cantidad de recursos en costos operacionales.

No obstante, que significa la palabra Teletrabajo. En un primer momento, podemos afirmar que es una modalidad particular de prestación de servicios, cuya característica principal sue-

le ser la utilización de las TI para consagrar las metas laborales. Asimismo, destaca la no presencia física del trabajador en la compañía con la que posee relaciones de trabajo.

Es decir, el teletrabajo es aquella labor que se realiza a distancia, mediante las TI para vender productos y servicios. El concepto de trabajo 'desde casa' aplica también trabajar desde cualquier lugar. Las tecnologías necesarias para realizar esta labor son, además del internet, algún equipo electrónico con conectividad, por ejemplo: computadoras, entre otros.

Esto brinda una opción bastante considerable a personas con alguna discapacidad, por lo que podrán ejercer y completar sus responsabilidades laborales desde el lugar que deseen, con las herramientas que dispongan para ese momento.

Gracias al desarrollo tecnológico, en un mun-

do que empieza, cada día más, a ser gobernado por 'la nube', los teletrabajadores tienen acceso a bases de datos, reuniones virtuales y transferencia de información en tiempo real. Lo que les permite participar en una toma de decisiones con mayor velocidad, maximizando, de esa manera, su eficiencia dentro de los procesos productivos de la empresa.

A los teletrabajadores se les suele contactar a través de modalidades, y plataformas freelance en internet, donde este grupo puede encontrar clientes remotos que requieran de su servicio particular.

Asimismo, conviene mencionar que existen varias modalidades, de modo que el empleador tenga la posibilidad de elegir según lo requiera el cargo vacante. Uno de ellos, es el autónomo de los profesionales independientes que, a través del uso de las herramientas tecnológicas, son capaces de desarrollar las ta-

reas asignadas desde cualquier lugar remoto.

Una segunda modalidad, es el teletrabajo suplementario, en donde el modelo presencial y remoto se complementan, alternándose continuamente. Este es común en ocasiones en las que ocurre algún fenómeno social o meteorológico que impide, de una manera u otra, acercarse a las instalaciones de la organización, asimismo, se evidencia esta modalidad cuando los empleadores consideran pertinente la presencia del trabajador en la empresa por diversos motivos.

Por último, se encuentra el teletrabajo móvil, mediante el cual los trabajadores utilizan sus dispositivos móviles para realizar las tareas. La principal característica de esta modalidad es que los teletrabajadores no cuentan con un lugar determinado, o específico, para realizar sus labores y, además, suelen movilizarse continuamente durante el desarrollo de las mismas.

En este orden de ideas, es indudable que las tecnologías de la información han sido parte fundamental durante el proceso de estable-

Por su parte, el último elemento hace mención a una nueva manera de organizar el trabajo. Es aquel que permite diferenciar al teletrabajo de otros sistemas y modalidades de empleo, aun cuando estas puedan cumplir con los dos componentes previos mencionados. En la actualidad, existen trabajos que son realizados fuera de las oficinas de las distintas instituciones, apoyados en las tecnologías de la información.

Sin embargo, a esta altura, viene a bien preguntarnos ¿cuál es la característica, o elemento, principal que convierte al teletrabajo en tal? Para Peguera y Agustinoy es la modificación que se realiza a la organización y a los métodos utilizados tradicionalmente, en el que el trabajador tenía la necesidad de interactuar en su puesto de trabajo, directamente con la empresa. El nuevo modelo no implica, imperiosamente, una sustracción física del trabajador para forzarlo a trabajar de manera remota.

Volviendo al Perú, conviene mencionar que, según el gerente del Centro Legal de la Cámara de Comercio de Lima Víctor Zavala, el teletrabajador posee los mismos derechos y

“EL CONCEPTO DE TRABAJO ‘DESDE CASA’ APLICA TAMBIÉN TRABAJAR DESDE CUALQUIER LUGAR. LAS TECNOLOGÍAS NECESARIAS PARA REALIZAR ESTA LABOR SON, ADEMÁS DEL INTERNET, ALGÚN EQUIPO ELECTRÓNICO CON CONECTIVIDAD”

cimiento de estos nuevos modos de trabajo. Diversos expertos en el área, entre los que destacan Miguel Peguera Poch y Albert Agustinoy Guilaín, quienes definen ciertos elementos que, se encuentran presentes en cualquier modalidad de teletrabajo hasta la actualidad.

Un primer elemento es la falta de vinculación física, al tiempo que se cumple con sus obligaciones contractuales. Un segundo componente se refiere al trabajo que realizan las TI en el modo per sé, es decir, la presencia virtual/digital del trabajador en las diversas etapas productivas de la empresa.

obligaciones que fueron establecidos en su momento para los empleados de las instituciones privadas, entre ellos destacan el descanso semanal, vacaciones, gratificaciones, etc.

Asimismo, afirma que los trabajadores remotos también cuentan con derecho a la capacitación en relación con los medios que utilizará para la labor asignada. Señala algunos como la protección de datos, seguridad para la propiedad intelectual, privacidad comunicacional, así como diversos tipos de subsidios.

En otro orden de ideas, estudios comentan que

las empresas aumentan el índice de retención al talento al momento en que aceptan el modelo de teletrabajo. A la vez, se genera una mayor productividad, lo que al final del día, representa un incremento de ingresos, y crecimiento de la empresa. Asimismo, se reduce los costos fijos que se generan en planta física, mantenimiento, el pago de los servicios públicos, entre otros.

Para el teletrabajador también se producen beneficios, el ahorro en materia de tiempo, dinero y salud por disminución de desplazamiento entre su hogar y la oficina, es solo uno de ellos. En materia de salud, al trabajar de manera remota pueden consumir alimentos preparados en sus casas por lo que, además de reducir costos, se nutren de mejor manera al eliminar las comidas callejeras.

Uber es una de estas empresas que trabajan de manera digital, sin ninguna sede establecida en algún sitio. La compañía posee empleados, no obstante, la localización de estos se halla a través de la esfera terrestre. Porque, precisamente, Uber comprendió que en los tiempos actuales no suele ser tan necesaria la presencia física de algún trabajador, las labores pueden ser realizadas de manera remota, obteniendo, incluso, mayores resultados.

Continuando con el ejemplo de la aplicación para transporte terrestre, al momento de efectuar algún pago este se hace de manera digital, y a la vez, cuando se busca realizar un reclamo o sugerencia existen los correos electrónicos y teléfonos que permiten una interacción veraz, oportuna, y al momento con la persona que así lo requiere.

No obstante, lo que sí parece que deba establecerse es un horario que, como bien comenta la CCL limite y organice las labores de los teletrabajadores. Puesto que, si bien no son parte física de la institución, cumplen y trabajan como cualquier otro miembro de la empresa.

Lo cierto es que, desde el presente y hacia el futuro, las empresas empiezan a tomar un camino tecnológico per sé. Por lo que pueden terminar convirtiéndose en Software. Ejemplos como Waze y Uber sirven para comprobar lo mencionado en el presente artículo.



Juventud que promete

En sus tiempos libres y de esparcimiento opta por salir a jugar un partido de fútbol con sus compañeros del trabajo. Se trata de José Santos Rojas Bellido, Gerente de Operaciones TI en eBiz Latin America, quien además aprovecha algunas tardes para salir a “correr unos 4 kilómetros” y, al menos una hora a la semana “practicar natación”.

Haciendo una retrospectiva de su vida. ¿Cuál fue el motivo, u origen, que llevó a este especialista a decidirse por el mundo de la ingeniería en sistemas? “Con un padre abogado y magistrado de carrera en el PJ del Callao y que siempre nos decía ‘tienen que estudiar derecho como su padre’, descubrí mi vocación por las TI luego de haber llevado cursos de programación de aplicaciones web, estudiando, posteriormente, la carrera de Ingeniería de sistemas en la UPC. Hoy, después de casi 19 años que tomé mi primer curso de programación no me arrepiento, estoy contento con lo que aportó a mi compañía y aprendo en mi día a día”. Recuerda José Rojas, con 35 años de edad.

PASADO Y PRESENTE

Rojas, ha realizado una larga trayectoria profesional, con inicios en el ámbito militar, de aproximadamente una década, dejando huellas en las empresas donde laboró como en el Ejército, donde se desempeñó como Supervisor de Tecnologías de la Información, en el

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas fue el Arquitecto de Soluciones Senior de Tecnologías de la Información.

No cabe duda de que fue una decisión acertada el haber elegido estudiar las TIC, la cual complementó con una Maestría en Dirección de Sistemas y TI en la Universidad Politécnica de Catalunya, actualmente se encuentra en la culminación de otras dos en Dirección de Sistemas y Empresas respectivamente.

EL PORVENIR

Entre sus principales desafíos laborales, José Rojas Bellido destaca la consolidación como CIO de la empresa frente a la revolución y transformación digital: “espero seguir escalando en la compañía al puesto inmediato superior, pero sería lo más natural luego de estos largos años de arduo trabajo implementando proyectos de soluciones de nuevas tecnologías para el core de negocio”. Para ello, considera necesario fortalecerse en algunos puntos claves.

Uno de ellos, sentenció es: “ser un motivador para mi equipo. Es importante tener el conocimiento del negocio, y el uso de las últimas tecnologías, pero más importante aún es lograr formar un equipo de personas responsables, solidarios con sus compañeros, comprometidas con el negocio, que dan el todo por el todo sin necesidad de estar obligados”.



Mujer exigente

En los proyectos TI es posible controlar los recursos, el entorno y la seguridad si, previamente, se realiza un buen análisis que derive en una correcta evaluación del entorno. Miriam Beatriz Meza Betteta, Gerente General de Bigsol Soluciones Empresariales, entiende la importancia de aplicar los conocimientos adquiridos en la etapa de formación académica.

Su pasión por la ciencia se inició gracias a su familia, quienes dirigían una empresa llamada Centro Técnico Meza. Al llegar las nuevas computadoras personales, así como también su adolescencia, vio la necesidad de ampliar hacia nuevos servicios en el negocio familiar. De esa manera, Miriam, incluso antes de terminar el colegio, sabía que quería estudiar Ingeniería en Sistemas. Carrera que desarrolló en la Universidad San Martín de Porres.

CONSTANTE APRENDIZAJE

Además, Miriam, nos comenta que, por haber participado en la empresa familiar, pudo aprender y formarse como empresaria. No obstante, realiza el papel de la universidad en su preparación “cuando hacía mis prácticas pre-profesionales en el centro de cómputo de mi facultad”, asimismo, ha llevado cursos y seminarios orientados a los servicios que brinda su empresa Bigsol.

Miriam afirma no haber tenido problemas en el aprendizaje, por lo que brinda una gran importancia a la educación, la considera primordial para brindar un servicio de alta calidad. En materia de proyectos, considera la evaluación previa como una herramienta fundamental para poder superar cualquier obstáculo que se presente.

ALTAMENTE EXIGENTE

En relación con la revolución femenina, agradece que debido a esta es posible que las mujeres hayan empezado a manifestarse, lo que, afortunadamente, ha permitido una evolución rápida en el género: “Pero aún nos falta, al comienzo del avance tecnológico surgió una brecha entre géneros, porque económicamente no éramos reconocidas. Aunque sigue la lucha de manera silenciosa, ya hemos logrado que este mundo tecnológico nos reconozca y evalúen por nuestro desempeño”. Afirmó.

Miriam es también una mujer que es determinada con sus objetivos, y exigente con las labores que así lo requieren: “La mejor forma de lidiar con la desigualdad, es tener un eficiente desempeño laboral y demostrar lo que vales, de lo que eres capaz y no tomar importancia de lo que digan o comenten. Hay ocasiones que mis empleados y clientes me ven como una mujer muy dura. La verdad soy muy exigente, porque me gustan las cosas bien hechas y con calidad”.

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