

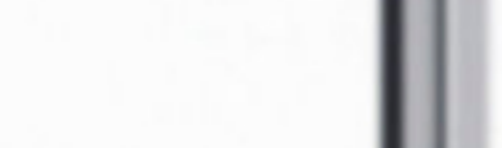
Inicio | Revista Galería | Personajes

LÍDER TECNOLÓGICA

# María Garaña: “Esta es la oportunidad de los países con buena calidad de vida”

Entrevista a María Garaña, la española que llegó a liderar gigantes tecnológicos pese a haber estudiado economía y abogacía, y se convirtió en una de las mujeres más influyentes de su país

05.09.2021 07:00 Lectura: 16' 00



En 2015, 2017, 2019. Al igual que Penélope Cruz, Letizia Ortiz o la bailarina Tamara Rojo, el de María Garaña es un nombre que se repite en varias de las listas de las mujeres más influyentes de España que elaboran medios como la revista *Forbes* o el diario *El Mundo*. La ejecutiva llegó a liderar gigantes tecnológicos como Google y Microsoft, y hace poco más de un año es la vicepresidenta de Adobe Professional Services para Europa, Medio Oriente y África (EMEA).

María Garaña forma parte de una minoría. Mejor dicho, de varias. Primero, por ser mujer y líder. Segundo, por ser mujer y líder dentro del sector tecnológico, donde los hombres son amplia mayoría en todo el mundo tanto en las aulas como en las empresas. Tercero, porque llegó a los puestos más altos de dos de las compañías tecnológicas más importantes pese a ser economista y abogada, dos carreras que en principio no se asocian a un líder *techie*.

Pero está cómoda, y siempre lo estuvo. De hecho, cree que sin haberse sentido comfortable como minoría hubiese sido muy difícil o imposible escalar hasta los puestos que ocupó y ocupa. Hoy reconoce que haber observado el universo tecnológico desde la periferia, lejos de convertirse en un obstáculo, fue una oportunidad que supo aprovechar. “Uno de los logros de mi carrera profesional fue haber hablado del impacto de la tecnología más que de la tecnología en sí”, dice en conversación con **Galería**.

Todo esto y haber encontrado siempre uno o dos aliados que le dieran impulso fueron las claves de su carrera ascendente. Ahora le toca “enviar el ascensor” a quien esté preparado para subirse; sobre todo, a quien quiera hacerlo. Porque querer, para ella, pesa mucho más que poder cuando se trata de una elección tan importante como dirigir o liderar una compañía.

Como mujer influyente, también cree que es tiempo de dar el ejemplo. La ejecutiva española firma cada *email* con su nombre, cargo, y unas palabras que llaman la atención: “Mi jornada laboral puede no ser la suya. No se sienta obligado a responder a este correo electrónico fuera de su horario laboral habitual”. A Garaña le apasiona la vida corporativa pero también es fanática del cine y los deportes, particularmente el *running*. Como madre de dos hijos y ejecutiva exitosa con muchas aficiones, trazar límites entre vida profesional y personal fue prácticamente el único camino posible. Pero es una misión cada vez más difícil. Por eso, entiende que hay que “ser intencional” a la hora de separar ambos mundos, sobre todo cuando esas fronteras ya no las delimita ni siquiera un espacio físico. Una regla dirigida a sus equipos es la de no agendar reuniones después de las 18 horas.

Y aunque predica la conciliación, la ejecutiva hizo una excepción para hablar con **Galería**. María Garaña disfrutaba de sus últimos días de vacaciones junto a su familia en Asturias, de donde es oriunda, y el lugar que eligió para vivir y trabajar durante toda la pandemia, pese a que su actual oficina está en Londres. También durante la licencia dio una charla en el evento *TechInspira*, organizado por la Universidad ORT Uruguay, sobre mujeres referentes en el área de la ciencia y la tecnología. “Siempre surge alguna cosilla. Igual, para mí esto no es trabajo”, remata.

¿Cree que algún día todos tendrán que reconvertirse y formarse en tecnología?

Dedicarse a la tecnología y estudiar *Stem* (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) se relacionan pero no es lo mismo. Necesitamos gente en el mundo de la tecnología de todos los perfiles. En mi equipo tengo ingenieros pero tengo abogados, sociólogos y un filósofo. Hay que diferenciar lo que es tecnología de las carreras técnicas. Además, evidentemente, están surgiendo nuevas profesiones que tienen que ver con el mundo de la tecnología, con el mundo de los datos, de la robótica, etcétera. Son profesiones que hace 10 años no existían. Se abre un nuevo mundo para dedicarse a la tecnología, hayas o no estudiado carreras *Stem*. Y además, necesitamos más gente en carreras técnicas porque hay nuevas profesiones donde claramente la demanda supera a la oferta.

Teniendo en cuenta que la demanda supera la oferta, ¿cree que la tecnología es para todos?

Te voy a hablar desde mi propia experiencia. Veo lo siguiente: en el mundo de la empresa, hace no tantos años hasta quedaba bien que los directores generales de área dijeran: “Los temas técnicos al de mí carrera o mi vida personal. Siempre he sido muy consciente de hacer una autoevaluación sobre si realmente me quería dedicar a esto y si me compensaba. Porque también hay ciertas servidumbres y hay que ser consecuente, no por el mundo de la tecnología, sino por tener una posición como la mía; creo que eso va para hombres y para mujeres. Algunos de mis desafíos al principio, como mujer, fueron por el perfil: el tema de ser mujer, economista, no ingeniera, y mi desafío fue haberme sentido comfortable con estar en minoría. Y la clave fue encontrar uno o dos aliados donde estuviera. He vivido muchísimos años de mi carrera en América Latina, y curiosamente me he encontrado más barreras por ser mujer en Londres que en Latinoamérica. He dirigido Cono Sur para Microsoft, empecé mi carrera en México, el primer trabajo de mi carrera fue en Turquía. Creo hubiera una cena y ver que al final no iba a ir yo, porque era un tema de los chicos, me ha pasado solo en Londres. Me he encontrado barreras del día a día y he tenido la suerte de encontrar uno o dos aliados en mi carrera profesional, de mi círculo de confianza, que me han ayudado cuando aparece una piedra. Hoy soy superconsciente de eso, no asumo que todas las mujeres y hombres quieran dirigir una compañía, pero a las y los que quieran, en lo que pueda les mando el ascensor de vuelta.

Habló de sentirse cómoda siendo minoría. ¿Le parece que también hay algo de incomodidad e inseguridad que frena a las mujeres en ese terreno?

Los temas de ser mujer son de hilo fino. Hay grandes temas como salarios, promoción. Se ha avanzado muchoísimo. Pero sigues viendo reuniones donde las mujeres hablan mucho menos. Ves hombres que dicen lo mismo que ha dicho la mujer pero con otras palabras y más contundencia. Sigo viendo que me piden más promociones los hombres que las mujeres. Sigo viendo micromomentos. Ahora, a mí me ocupan mucho más los micromomentos. ¿Cuánto pesa la voz de las mujeres en las reuniones? ¿Cuánto realmente se construyen determinadas dinámicas donde tú te das cuenta de que la mujer quiere intervenir, pero no habla más alto que el anterior? Y si eso ya pasaba en una mesa, imagínate en una pantalla. Sigue pasando. ¿Qué hay que hacer? Hay que formar mucho a los *managers* porque tienen que ser intencionales. Hay que intervenir.

¿Intervenir de qué manera?

Preguntar: ¿y tú qué piensas? A mí me ha pasado de decir en reuniones: “Sí, es lo mismo que ha dicho menganita”. O, por ejemplo, a veces sultanita está de baja de maternidad, llega el momento de las promociones y no está ahí. Para mí muchas veces no se da solo por acción. Es por omisión. Yo realmente el *manager* tiene que decir: ¿y tú qué piensas? Y al hombre: “Mira, está muy bien tu punto, pero es lo mismo que ha dicho ella”. Ese tipo de cosas.

Tiene dos hijos. Ahora, difícilmente a un hombre en un rol como el suyo le pregunten cómo hacer para conciliar la paternidad con el trabajo. ¿Le molesta que se lo pregunten?

Creo que hay que preguntárselo también a los hombres. ¿Me molesta especialmente? No. Mi desafío es la conciliación en general, no solo por mis hijos, que tengo uno de 10 y uno de 15; es que a mí también me gusta hacer deportes... Mi desafío es que quiero tener una vida corporativa exitosa, a como hoy yo destino éxito, que para mí es poder hacer lo que quiero y tener un trabajo donde haya consistencia entre quien soy y lo que hago. Éxito en mi trabajo es tener la libertad de hacer lo que yo quiero, no lo de la conciliación. Creo que habría que renovar un poco el discurso. Con respecto a las mujeres, creo que ya es un poco más sofisticado, ya no es solo cómo conciliar. Es: ¿a ti te compensa hacer esto?, ¿quieres ser jefe de tu división?, ¿y por qué? Mi desafío más importante con las mujeres no es captarlas a la tecnología, es que se quieran quedar. Que quieran crecer, que les compense liderar un área. Tengo muchas mujeres brillantes que dicen que no les compensa y, a veces, no les apetece. Ese es el desafío.

¿Cómo lograr que quieran crecer?

Hay una parte importante que tiene que ver con que no tengan que hacer una división entre quiénes vas a hacer, y es normal. Muchas veces a los 30 tampoco y a los 40 tampoco, o a los 40 dicen que no adaptarse a esta vida de reuniones y el rol de tener que parecer o decir cosas que no me creo. Soportar los cambios es importante, pero lo más importante es el autoconocimiento. No es que mucha gente esté viviendo una mentira, sino que de verdad no saben lo que quieren. Es muy importante autoconocer a un nivel muy básico, tan básico como preguntarse: para mí, ¿es más importante el tiempo libre o el dinero?. ¿Quiero un trabajo en el que viaje o quedarme a vivir en Uruguay? Y no hay respuestas buenas ni malas. Tienes que autoconocer y ser consecuente. Si terminas en un trabajo que sea contrario a tus bases o ADN personal, vas a ser profundamente infeliz en tu vida profesional y personal también. Dentro de todos los cambios, para mí la mayor barrera es la inconsistencia entre cómo la gente es y a qué se dedica. n

Esto último debe ser particularmente común en las nuevas generaciones.

Hablamos mucho del tema de las mujeres, pero te diría que eso es igual o más desafiante. Un desafío increíble para las empresas, cómo motivar a esa gente. Y a veces no es solo el dinero, es la velocidad. Tienes chicos de 20 y tantos que quieren llevar grupos y ser *managers* al día cuatro, pero que luego están muy mal preparados para cualquier tipo de presión. Creo que es un desafío muy importante, quizás el más importante que hay ahora. No solo la gente joven, sino la convivencia. Es la diversidad de gente de diferentes edades, *backgrounds*, todos estamos dudando de qué queremos hacer, si nos compensa, y cómo que ser rápido al leer el pulso. ¿Tengo la respuesta?, no, pero es la pregunta del millón.

No está para nada relacionado con las habilidades técnicas. El desafío está en cómo lograr que funcionen juntas esa diversidad de mentalidades. Antes tocabas el salario. Ahora es bastante más sofisticado que eso. En la cultura de la inmediatez, del querer todo para ya, es impensable hoy que la gente joven entre en una compañía pensando en quedarse más de dos años. Creo que los modelos de trabajo van a evolucionar y se va a contratar tu tiempo a diferentes compañías.

¿Cree que la fuga de cerebros o talentos hacia destinos con mejores oportunidades laborales sigue siendo un problema?

Creo que esta es la oportunidad de los países con buena calidad de vida. Steve Jobs ya decía que Internet iba a permitir esta disgregación de dónde trabaja la gente y dónde vive. Creo que con la pandemia el mayor desafío que hay, y en el que los países van a ponerse las pilas, es el fiscal. ¿Dónde va a pagar la gente: donde vive o donde trabaja? No es que no me preocupe, pero ese tema ya es imparable. Si repasamos las 10 inversiones tecnológicas más grandes del mundo, todas están llevadas por indios que han estudiado en la India. ¿Dónde viven hoy? En Estados Unidos. ¿Cómo arreglas eso? India tiene facultades de Ingeniería espectaculares. El problema no es el sistema educativo, claramente. ¿Se puede parar? No. La ventaja es que a mucha de esta gente sí le gustaría vivir en su país. Yo ahora he podido volver a vivir a España por la pandemia, si no seguiría viviendo en Londres. Creo que esto es una oportunidad. La gente va a ir más a vivir donde quiere vivir.

Pasó por varias compañías a lo largo de su carrera. ¿Qué lugar ha tenido la capacidad de adaptarse a los cambios?

Le doy mucha importancia al autoconocer. Cuando tienes 20 años no tienes ni idea de qué carrera vas a hacer, y es normal. Muchas veces a los 30 tampoco y a los 40 tampoco, o a los 40 dicen que no adaptarse a esta vida de reuniones y el rol de tener que parecer o decir cosas que no me creo. Soportar los cambios es importante, pero lo más importante es el autoconocimiento. No es que mucha gente esté viviendo una mentira, sino que de verdad no saben lo que quieren. Es muy importante autoconocer a un nivel muy básico, tan básico como preguntarse: para mí, ¿es más importante el tiempo libre o el dinero?. ¿Quiero un trabajo en el que viaje o quedarme a vivir en Uruguay? Y no hay respuestas buenas ni malas. Tienes que autoconocer y ser consecuente. Si terminas en un trabajo que sea contrario a tus bases o ADN personal, vas a ser profundamente infeliz en tu vida profesional y personal también. Dentro de todos los cambios, para mí la mayor barrera es la inconsistencia entre cómo la gente es y a qué se dedica. n

Sobre seguridad, jóvenes y cookies

Habiendo liderado gigantes tecnológicos, debe ser consciente sobre qué tanto sabe un celular o cualquier otro dispositivo sobre sus usuarios.

Creo que ese tema es importante y también hay que ser conscientes con el tema de los datos. Yo soy de las que quiero para que que no me apareciera publicidad, me fastidia profundamente que parezca que por una parte puedo elegir no aceptar las *cookies*, pero claro, llega a ser tan intrusivo el sistema que al final le digo venga, y acepto, porque quiero seguir navegando. En ese tema vamos muy por detrás. En todo el mundo la legislación y autoconciencia sobre eso está en pañales. Particularmente en la gente joven, son exhibicionistas de sus datos. Creo que es un tema complicado. Cada vez la legislación va a cambiar más, ya no solo con privacidad sino que también está unido a la seguridad informática. Por una parte tienes gente tremendamente protectora de sus datos, pero también ves gente que expone su vida a unos niveles que quizás podamos considerar exhibicionismo. Hay un tema de consistencia y también de legislación que tiene que proteger más, sin duda.

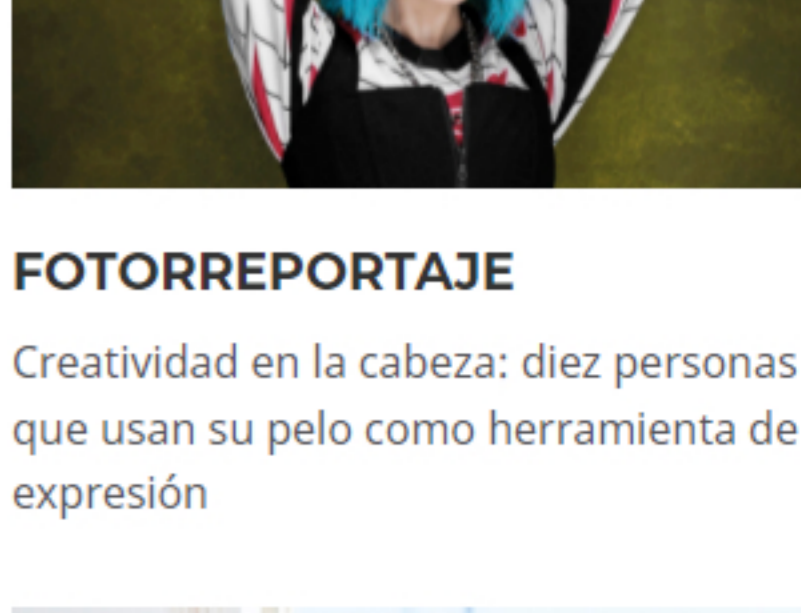
¿Falta educación en seguridad informática?

Sí, pero hay que educar en un tipo de lenguaje que conecte con los chicos. El discurso está fuera de determinadas edades y foros. Y cuidado, porque puede ser que a los chicos les dé igual. Lo digo como madre. Hace falta educación pero también renovar el discurso, la forma. Creo que no estamos llegando ni en el lenguaje ni en el canal adecuado.

Por otro lado, también pasa en redes sociales que usurpan tu perfil, lo reportas a la red y al día siguiente la red te corta el perfil. Terrible. Hay que avanzar en legislación, en que las empresas se involucren muchísimo más en esto cuando pasa en su propia red. Educación a los jóvenes, pero hay que empezar por donde les duele. Con el tema del *bullying*, por ejemplo, que ya se hace. Es un tema muy serio.



MÁS DE GALERÍA



FOTORREPORTAJE

Creatividad en la cabeza: diez personas que usan su pelo como herramienta de expresión



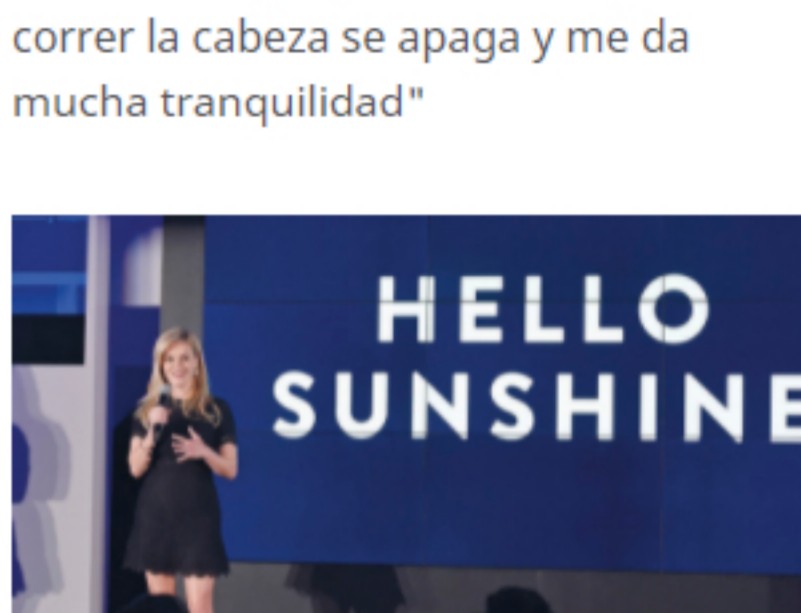
SEXUALIDAD 2.0

Santiago Cedrés: “Un ‘amigo’ digital no deja de ser un desconocido”



GASTRONOMÍA | RESEÑA

La cocina dulce, salada y picante de Wantan Cantina



DISEÑOS DE AUTOR

Se presentó Colección Sur, una exhibición para inspirar hogares y oficinas



MÉDICO Y BIOQUÍMICO

Carlos Batthyány: “Cuando salgo a correr la cabeza se apaga y me da mucha tranquilidad”



HELLO SUNSHINE

HOLLYWOOD

¿Reese Witherspoon es la nueva Oprah?



PAREDES QUE SON LIENZO

Murales decorativos: tres artistas hablan de una tendencia que crece en interiorismo



LÍDER TECNOLÓGICA

María Garaña: “Esta es la oportunidad de los países con buena calidad de vida”



NUOVA VIDA A LOS AMORES DE SIEMPRE

Emprendimientos que transforman muebles y objetos olvidados en piezas únicas de decoración



BÚSQUEDA YA ESTÁ EN LOS KIOSKOS

Edición N° 2139