

Inicio | Revista Galería | Personajes

MUJERES EN TECNOLOGÍA

Paula Gallotti: “Si sos mujer y no te mostrás segura, te juega doblemente en contra”

Paula Gallotti, CEO de Dvelop, empresa de software que exporta a más de 35 países, considera que el apoyo entre mujeres es clave para alcanzar puestos de liderazgo

02.04.2022 07:00 Lectura: 14' @



Fotos: Lucía Durán

Por María Inés Fiordelmondo

Vestida de blanco al igual que las otras ocho mujeres empresarias que la acompañan —entre ellas la esposa del presidente, Lorena Ponze de León— Paula Gallotti sonrió para una foto sin imaginar la sorpresa que se llevaría unos días después. El martes 8 de marzo, Día de la Mujer, un hombre la publicó en Twitter junto con otra foto de una decena de mujeres y niñas frente a lo que parece ser un arco de fútbol estropeado en una aparente zona de contexto crítico. Con la comparación como recurso, el tuit venía acompañado de la frase “Tu 8M también depende del lugar donde te tocó nacer”. Tuvo 5.030 “me gusta” y fue retuiteado 1.024 veces, aunque también recibió cientos de críticas en sus comentarios. “¿Por qué estaba ahí? Nadie habló de eso. De vuelta estábamos las mujeres recibiendo un palo por como estábamos vestidas, porque estaba Loli. Completamente injusto porque nadie habló de por qué estábamos ahí, de qué significaba esa foto”. Ahora lo cuenta. La captura fue tomada el sábado 5 de marzo como cierre de una jornada de cinco horas de mentoreo a mujeres en el marco de la “Caminata de mentoreo virtual” organizada por Voces Vitales, un programa que promueve el liderazgo de las mujeres como motor para el progreso económico, político y social de las comunidades. “Estaba ahí porque ese sábado estuve cinco horas mentoreando. Ni siquiera estaba con Loli. Éramos las mentoras de Uruguay que participamos en la caminata de mentoreo virtual. A mí me tocaron las emprendedoras argentinas”, detalla. El mentoreo, para Gallotti, es una forma de devolver todo el apoyo que recibió de otras mujeres cuando daba sus primeros pasos. Paula, de 37 años, es cofundadora, directora y CEO de Dvelop, empresa de software con oficinas en Uruguay y Perú, cerca de 80 empleados y que exporta a más de 35 países. Dvelop sería solo la tesis para recibirse de la carrera de Ingeniería en Sistemas de la ORT, hasta que junto con sus socios —hasta entonces compañeros de facultad— Joaquín Álvarez, Ignacio Fonseca y Agustín Napoleone consiguieron un cliente, fueron incubados por Ingenio y captaron inversión de IC Ventures, un grupo inversor uruguayo que financia emprendedores con proyectos disruptivos. Y el asunto se puso serio.

Sin escalas ni techos, Gallotti pasó con 23 años a ser fundadora y directora de una empresa tecnológica; por ende, a verse rodeada de hombres en reuniones de negocios, y a autoasignarse el rol de tomadora de notas en esos encuentros, sin hablar ni opinar más de la cuenta.

Esa joven “tomadora de notas” no parece la misma que hoy habla y opina con convicción y elocuencia, que ocupa el principal puesto de la empresa y es, de alguna forma, la cara y la voz que la representa. Hubo, de nuevo, mucho mentoreo en el camino. En 2013, Gallotti fue seleccionada para participar en el programa de mentoría Vital Voices en Estados Unidos. Durante más de un mes, intercambió con emprendedoras de todo el mundo y recibió en Silicon Valley la mentoría de altas ejecutivas como Gerri Elliott, una de las líderes en Cisco, y Anna Griffin, jefa de Marketing de Intercom, con quienes aún se mantiene en contacto.

Ahora es ella quien da consejos a las que recién empiezan. Fue mentora en el Centro de Innovación y Emprendimientos de ORT, en Ingenio, en OMEU y Endeavor. También promovió la llegada del programa Voces Vitales en Uruguay y formó parte de la organización de la primera caminata de mentoreo, iniciativa que consiste en generar un intercambio entre empresarias de distintas industrias con jóvenes que quieren emprender.

Paula no era una niña aficionada a la tecnología y mucho menos soñaba con dirigir su propia compañía. En la mesa de reuniones de las oficinas de Dvelop en el Latu hay legos, pero la ejecutiva cuenta que de niña prefería los ponys y juguetes de cocina. A veces, el mecano. Se inscribió a la carrera alentada por su madre. “Ella me sugirió que revisara esta opción, me alentó a que me acercara, le parecía que era el futuro”. Ahora Gallotti no solo alienta, sino que insiste. En la industria falta gente, el eterno y conocidísimo problema. Y están todos (principalmente todas), más que invitados a formar parte de la solución.

Muchos explican la escasez de mujeres en la industria tecnológica por barreras culturales que empiezan desde la niñez. ¿Hubo algo diferente en su crianza e infancia?

Tuve un hermano menor, entonces había un juego variado. Me acuerdo de jugar con mecanos, que eran piezas que construías. Seguramente se lo habían regalado a mi hermano, pero me acuerdo de utilizar esas cosas. Todo eso va marcando la experiencia que vos tenés de chico y cómo te acerca a cierto tipo de lógica y funcionamiento en equipo. Me parece que en los últimos años se ha hecho un trabajo superimportante en llegar a las familias con un *speech* de que las nenas no solo reciben cocinitas o muñecas así como a los varones sí les puede gustar recibir cocinas y no tenemos que limitar el momento de juego.

Además del juego, ¿qué más aleja a las niñas de ese mundo?

Es muy difícil de niñas encontrar un rol de mujer dentro de la industria. En las revistas, películas o consumo de redes sociales se ve mucho a los hombres y son muy pocas las mujeres. Pocas veces las mujeres están ahí y a veces cuando aparecen... Marissa Mayer de Yahoo apareció en la tapa de *Vogue* y fue muy criticada por estar con un vestido y en una situación que no era considerada normal para lo que se ve imaginaba de una mujer en tecnología. No tener un rol modelo es completamente una traba para avanzar en el pensamiento que vas a generar de esas niñas. Después, ¿cómo es un ingeniero en Sistemas, cómo trabaja? durante muchos años fue esa persona que trabajaba sola, en un lugar oscuro, que no necesitaba capacidades interpersonales y era todo muy técnico; que no tenía habilidades para tener otro tipo de vida social, y eso también degrada la profesión. Las niñas sienten desde los 6 o 7 años que no están a la par académicamente y pierden la confianza en sí mismas de lo que pueden hacer. Preguntan en niños y niñas quiénes son mejores en matemáticas, los niños se tiran y eso hace que las niñas se sientan un poco relegadas por una imposición de quién habla más fuerte, quién es físicamente más fuerte, y empieza a crearse ese cuento de que las matemáticas son más para los varones que para las nenas, lo que es completamente erróneo.

¿Cómo acercarlas?

La gran falta acá es hacer entender a las mujeres que dentro del mundo de la tecnología hay muchas opciones. No tenés que ser ingeniera en Sistemas para estar trabajando en la industria. Hay muchos roles que necesitan ser cubiertos por mujeres y hombres. Podés ser *tester*, analista funcional, gerenta de proyectos, de operaciones, directora de una empresa de tecnología, desarrolladora, podés trabajar liderando el área de crecimiento internacional, gerenta de ventas. En Estados Unidos, que uno pensaría que es la cuna de todas las oportunidades, para 2024 se prevé que la industria va a tener un déficit de 500.000 desarrolladores. Es un problema mundial. El mundo necesita cada vez más tecnología, hay muchas más necesidades y oportunidades de gente que se involucre en la industria y hoy en el mundo somos 50% hombres, 50% mujeres y en la industria en general hay un 20% de participación de mujeres.



Fotos: Lucía Durán

¿Qué es lo que más se disfruta de trabajar en tecnología?

El dinamismo que hay es de las cosas más interesantes. Es muy difícil que te encuentres haciendo por mucho tiempo lo mismo. Diariamente te estás enfrentando a cosas distintas en donde tenés el capacidad de innovar en la solución que le vas a dar. Y me gusta mucho el trabajo en equipo que tenés acá. Las empresas de tecnología cuidan mucho el ambiente laboral, porque las personas son lo más importante que tienen.

Al ser mayoría hombres, los productos y servicios están más desarrollados desde su visión. ¿Cómo cambiaría la industria si hubiera tantas mujeres como hombres?

Tendría una oferta más rica por lo que significa tener un proceso colaborativo con distintas cabezas. Lo que lograríamos es una manera de ver las cosas distinta, desde la concepción de un producto hasta el proceso en general, cómo se maneja un proceso desde que se acerca un cliente hasta que se termina dando el servicio. La riqueza de un grupo está dada por la diversidad de las personas que lo conforman y eso es algo 100% certero. Esa diversidad viene de distintos lados, la más obvia es mujer y hombre. Dvelop es una empresa que se caracteriza por dar las primeras oportunidades de trabajo a jóvenes. Estoy convencida de que esos jóvenes que vienen de barrios y familias que no están trabajando en esta industria, cuando ven lo rápido que crecen, las oportunidades que tienen para trabajar con clientes de acá y de afuera, el salario que perciben, que es alto comparado con otras cosas, todo eso tiene un impacto superpositivo en las comunidades. Seguramente esas chicas o chicos cuando hablen con sus amigas van a estar contándoles o dándoles una visión de una industria que capaz no tenían. Después hay que confiar en que siendo mujeres va a seguir creciendo. Ahí está el rol de las mujeres que hoy tenemos roles de liderazgo en mostrarnos, dar conversaciones y apalancar el crecimiento de mujeres en el mercado.

Prácticamente no es una opción ser mujer líder en tecnología y mantener un perfil bajo.

Ese es un tema, porque es sabido que la mujer en general tiene el síndrome del impostor. Es real y es algo que traspasa a la industria, pero en esta tenés que hacer un doble esfuerzo por no quedar atrás, no sentir vergüenza ni sentirte disminuida por el número. Te puede dar vergüenza entrar en un lugar donde te sientes distinta, te sentís más joven, más vieja o que no encajás, entonces si vas a reuniones donde sos la mayoría de las veces, o te expresate, o que tus ideas sean escuchadas. Tengo tres socios desde el principio y en mi equipo no he sentido para nada que no haya sido apoyada, pero en las primeras reuniones que teníamos, donde íbamos los primeros años de marketing, que me ponga natural era la que tomaba nota o la que hacía más vinculado al área *selling*, o de por alguna razón no estaba más relacionada con la ingeniería pura y dura. Participé en un programa hace varios años, Vital Voices, con la revista *Fortune*, una mentoría de un mes donde tuve oportunidad de conocer mujeres de todo el mundo, nos juntamos en Nueva York y trabajamos esto de crear en una misma, apostar, ser líder. Después, dos semanas en Silicon Valley trabajando con mentoras mujeres de una empresa. Me llevé varias sorpresas: que este problema del 20% históricamente es un problema, que es el mismo porcentaje en Estados Unidos, tienen el mismo problema de rol, y con los juguetes que se les regalan a las niñas, con dónde ven a esas mujeres en roles de liderazgo. Es lo mismo. No es un problema cultural del país, es un problema cultural histórico de la mujer con la tecnología, las ciencias y las matemáticas. Como mujer tenés que apalancar a otras mujeres. Pasa algo interesante que vemos con los currículos que recibimos. Es muy común pedir ciertas cosas en tus currículos, y los hombres así no mandan, igual mandan el curriculum, pero las mujeres si no cumplen con todos los puntos no mandan. Eso te hace entender la confianza que se tienen los hombres aún no calificando en todos los puntos que pediste, asumir la que se tienen las mujeres. La mujer hasta que no se siente 100% preparada para ver, versus un desafío no da ese paso. Eso hace que las mujeres tarden o les cueste más ir creciendo, porque crecer es tomar desafíos.

De ser la que tomaba notas a liderar programas como Vital Voices, mentorear mujeres y salir en los medios hay un trecho. ¿Qué fue lo que más le ayudó?

Fue muy positivo encontrar mujeres de todo el mundo que estaban en mi misma posición. Encontré mujeres que realmente se veían muy fuertes y después se abrían a contarte las dificultades que tuvieron. Te da fuerza pensar que las dificultades que tengas se sobrepasan, y conocer historias que te energizan desde ese punto de vista. Había mujeres que venían de países donde las dificultades eran no poder salir del país, o no elegir con quién casarse, realmente otras dificultades, y pudieron sobreponerse. Y decís: “Yo no tuve esas dificultades, son otras, y si ellas pudieron llegar hasta acá, yo no debería ponerme límites”.



Fotos: Lucía Durán

Al estar tan rodeada de hombres, ¿ha tenido que mostrarse con una actitud o imagen más masculina, o no tan femenina?

Masculina, no. Lo que siento es que si sos mujer y no te mostrás segura, te juega doblemente en contra. Para mí, si sos mujer lo que sí tenés que hacer es trabajar más fuerte en mostrar la confianza que te tenés y que mostrás. Capaz si sos hombre no tenés que trabajarlo tanto. Me parece que la gente está dispuesta a pensar que por ser mujer podés ser más débil en el liderazgo. Siento que he trabajado y me esfuerzo en tomar decisiones y mostrarme confiada, en que creo y confío en mi equipo pero las decisiones las tomo yo, y sentimentalmente soy fuerte para bancar los problemas, cruzar momentos difíciles. En eso creo que las mujeres, en cualquier rol de liderazgo, tenemos esa necesidad de mantenernos fuertes y mostrarnos como personas confiables, que manejan y toman las decisiones, y que sentimentalmente están al nivel de lo que necesita la empresa y las circunstancias.

Es madre de tres hijos. ¿Sintió la presión de no fallar como madre por dirigir una empresa, o de fallar como directora por ser madre?

A nivel personal ha sido difícil de combinar: tienen 7, 6 y 3 años. Son tres varones. Sigo en esa edad que todavía es bastante temprano y el liderazgo que naturalmente es de la empresa es el que llevo a la familia, y hay una agenda supercompleta, todo lo que tenés que hacer con tres hijos, la comida, el doctor, los cumpleaños, el fútbol, el club. Tenés que combinar un montón de cosas. He aprendido e incorporado que en ninguna de las cosas voy a ser perfecta. Ni la madre perfecta, ni la directora de empresa perfecta, porque soy la misma persona. Trato de ser lo mejor que puedo en cada cosa y sé que habrá momentos donde una de las cosas me va a requerir más tiempo o energía que otra. Tengo una red, que es lo que todo el mundo dice que es necesario: una madre, una suegra, una mujer que trabaja en mi casa. Mi marido tiene un trabajo muy demandante también pero puede ir a buscar a mis hijos a veces, se puede ocupar. Para mí la manera de tenerlo e irte y que si en un momento todo perfecto. Que si tu hijo tiene un problema vas a saber que levantarte e irte, y que si en un momento estás en un momento clave de tu empresa, vas a tener que llegar más tarde a tu casa porque tu empresa necesita más de tu energía.



MÁS DE GALERÍA



LA EXCENTRICIDAD COMO NORMA

Más es más: la filosofía de Iris Apfel, un centenario ícono de la moda



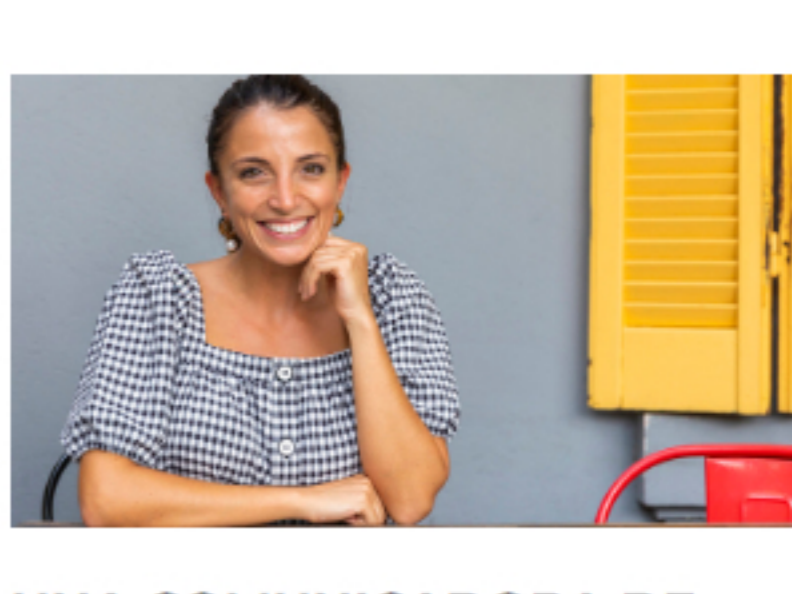
JUGADORES CON HILO EN EL CARRETEL

La savia nueva para la Celeste



MUJERES EN TECNOLOGÍA

Paula Gallotti: “Si sos mujer y no te mostrás segura, te juega doblemente en contra”



ANIVERSARIO DE COCINA FRANCESA

La Bourgogne celebró 40 años de existencia en Punta del Este



UNA COMUNICADORA DE MUCHAS FACETAS

Jimena Sabaris: “Hay que apostar un poco más al teatro en Uruguay”



UN GOLPE A HOLLYWOOD

Premios Oscar: los 3 triunfos de CODA, la presencia latina y el cachetazo de Will Smith



ÍCONO CINEMATOGRÁFICO ETERNO

El Padrino: aniversario de oro para una película de oro



SABORES PARA COMPARTIR

Steffi Rauhut: “En mi libro quiero resaltar la alegría de cocinar”



CHEF MEDIÁTICA

Julia Child, una mujer que cambió las reglas de la gastronomía



BÚSQUEDA YA ESTÁ EN LOS KIOSCOS

Edución Nº 2168