

Nathalie: Stella McCartney, Isabel Marant, Úrsula Mascaró y Daniel Espinosa. Helena: Joseph Ribkoff, Adolfo Domínguez, Marquise, Jorge Vázquez y Úrsula Mascaró. Fuencisla: Marlota, Laura Bernal, Marquise y Úrsula Mascaró. Marta: Laura Bernal, Joseph Ribkoff, Marlota, Daniel Espinosa y Úrsula Mascaró.

De izda. a dcha.:
Nathalie Picquot,
Helena Herrero,
Fuencisla Clemares y
Marta Martínez, en el
Ateneo de Madrid, que
en 2020 celebrará su
bicentenario.

Tecnólogas

? TELVA



La tecnología es el nuevo inglés y el sector que va a liderar el futuro del empleo. Por eso, dice Fuencisla Clemares que ha puesto a sus hijos un profesor particular de programación. Sin embargo, solamente el 25% de las chicas estudian carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), y la cifra desciende. Estas 8 CEOS, de las más importantes multinacionales, tienen agendas diabólicas. Pero TELVA ha conseguido reunir las por una causa que consideran prioritaria: se buscan tecnólogas.

—Cristina Larraondo y Elena Flor. Fotos: Javier Salas.
Realizan: Gabriella Naeve y Maite Holguín.

en la cumbre

Todavía recuerdo, perfectamente, su rostro. Yo estudiaba Bachillerato en un colegio de Estados Unidos, país en el que nació, y él era el profesor de matemáticas. Me encantaba su asignatura, pero cada vez que nos daba las notas preguntaba: *¿Cuántos habéis sacado un 10? Si levantaban la mano muchas chicas decía: ¡Qué suerte habéis tenido!* Si la mayoría eran chicos comentaba: *evidente, sois el sexo fuerte. ¿Qué mensaje nos estaba enviando? Que si las mujeres éramos buenas en matemáticas se debía a un golpe de suerte, no a nuestra capacidad*". A Sarah Harmon (Florida, 1968), directora de LinkedIn para España y Portugal, aquel suceso le marcó. "Menos mal que he sido afortunada con mis padres, porque siempre me animaron a estudiar lo que quisiera".

Esta mañana hemos reunido en el Ateneo de Madrid, una institución enclavada en el corazón del Barrio de las Letras, a ocho mujeres que dirigen (o han dirigido) algunas de las multinacionales tecnológicas más innovadoras en España. "¿Sabéis por qué TELVA ha conseguido que estemos aquí todas nosotras?", apunta Rosa García (Madrid, 1965), ex CEO de Microsoft y de Siemens. "Porque tenemos una preocupación que nos une: queremos abrir el camino de las ciencias y la tecnología a las chicas, pretendemos que tengan referentes de carne y hueso, mujeres como nosotras que les animen a estudiar carreras STEM (siglas en inglés significan Ciencia, Tecnología,

Ingeniería y Matemáticas)". Una preocupación fundada en la realidad, porque éste sigue siendo un territorio mayoritariamente masculino en todos los países occidentales. Un estudio de la Universidad Camilo José Cela revela que sólo un 4,2% de las adolescentes españolas cursarán una carrera STEM, frente al 12,10% de los chicos. Un verdadero problema si tenemos en cuenta que se trata del sector que va a generar más empleo en las próximas décadas: sólo en los últimos ocho años el trabajo vinculado a estas profesiones ha crecido en todo el mundo un 17% más que en otros sectores. Y un drama, porque la brecha de género parece ahondarse allí donde despunta el futuro. Para ayudar a paliarlo, en los últimos años se han puesto en marcha numerosas iniciativas como el concurso *#STEM_for_Teens*, *Zona from Facebook*, los premios *WONNOW* de CaixaBank y Microsoft, *Code like a girl* de Vodafone, *GEN10S de Ayuda en Acción* y Google o *STEM Talent Girl*, entre otras. "Esta es una tendencia global, no se da solamente en España", asegura Fuenclisla Clemares (Madrid, 1974), directora general de Google para España y Portugal. "El porcentaje de mujeres en carreras técnicas es de apenas un 25%,

"Tenemos una preocupación que nos une: queremos abrir el camino de las ciencias y la tecnología a las chicas, con referentes como nosotras"
(R. García)

"Las cuotas son necesarias para conseguir un cambio significativo en una desproporción histórica. En algunos consejos de administración no se hubiese producido la incorporación de mujeres, a la velocidad a la que ha sucedido, sin la intervención del regulador" (A. Moraleda)

y la cifra está descendiendo. El problema es complejo, consecuencia de varios factores. Por un lado, en nuestras sociedades ha habido históricamente profesiones de hombres y de mujeres. Este sector es muy masculino. Las chicas eligen su carrera a los 16 años y si no tienen como referentes a otras mujeres, es complicado que vayan por ahí. Además, hay que cuestionarse cómo se enseñan estas asignaturas en los colegios e institutos, y cómo se aproximan las universidades a las chicas. En Google hemos hecho estudios en los que comprobamos que el marketing de las universidades técnicas es esencialmente masculino, poco atractivo para ellas. Y, finalmente, las mujeres prefieren trabajos que tengan un impacto social más directo sobre las personas. Se sigue viendo a los programadores como frikis delante de un ordenador, que sólo teclean, lo cual no se corresponde en absoluto con la realidad". Para Helena Herrero (Madrid, 1959), presidenta

Rosa García

EX CEO DE MICROSOFT Y SIEMENS.

Licenciada en Ciencias Matemáticas por la Universidad Autónoma de Madrid. Tiene 3 hijos.

¿Quién te inspiró para elegir este camino?

Nací en una familia bastante humilde y pertenezco a la primera generación que ha ido a la universidad. Mis padres siempre me decían que estudiando llegaría a cualquier parte.

¿Cuál fue el momento clave en tu carrera?

Un día de 1996 en el que el vicepresidente mundial de Microsoft me ofreció trabajar con él y con Bill Gates en Estados Unidos.

¿Un consejo para las chicas?

Que trabajen en aquello por lo que sienten pasión pero que no piensen que va a ser fácil alcanzar sus metas.

Amparo Moraleda

CONSEJERA DE VODAFONE, AIRBUS, CAIXABANK Y SOLVAY.

Estudió Ingeniería Industrial en la Universidad de Comillas y cursó un máster en el IESE en Administración de Empresas. Tiene 2 hijas.

¿Quién te inspiró para elegir este camino?

Mi abuela Amparo y los profesores de matemáticas que tuve en el Liceo Francés.

¿Cuál fue el momento clave en tu carrera?

Cuando en 1988 envié mi currículum a IBM, por un anuncio que había visto en un periódico, y me ficharon como técnico de sistemas.

¿Un consejo para las chicas?

Les animaría a que tuviesen un currículum técnico y experiencia internacional para entender la cultura y forma de trabajar en otros países.





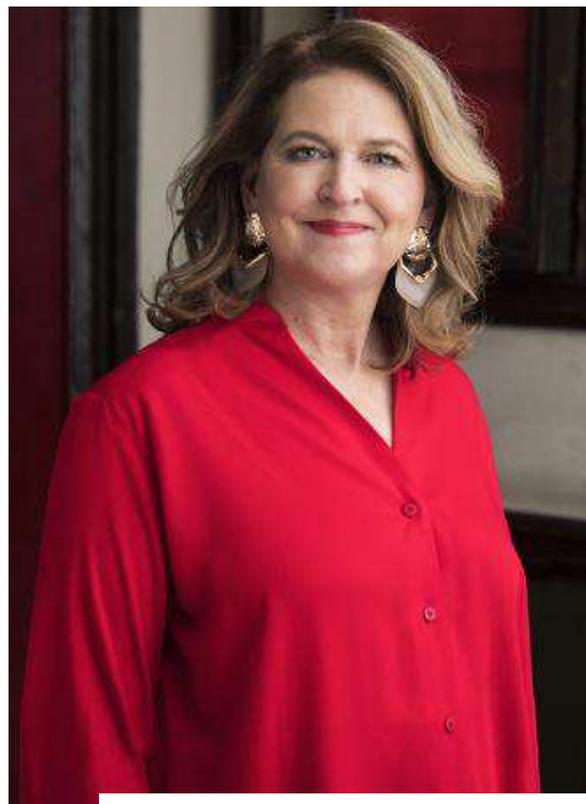
Rosa García: Adolfo Domínguez y Uterqüe. Amparo Moraleda: Marella, Joseph Ribkoff, Laura Bernal y Marquise.

Rosa García y Amparo Moraleda abrieron el camino cuando, a los 36 años, fueron nombradas CEOs de Microsoft e IBM, respectivamente.

Sarah Harmon asegura que "a lo largo de tu vida profesional vas a cambiar de compañía entre 11 y 14 veces".

de HP para España y Portugal, "parte del problema radica en que educamos con roles muy definidos. Este año en HP hemos puesto el foco de la formación de nuestro personal en los sesgos de género invisibles o inconscientes. Sabemos, gracias a la neurociencia, que nuestro subconsciente tiene adquiridas ciertas costumbres y maneras de pensar que inciden en nuestro lenguaje y nuestra toma de decisiones. Todos tenemos unos estereotipos de los que deberíamos ser más conscientes en nuestra vida diaria. Yo tuve suerte porque me educaron sin sesgos de género. Mi madre me contaba historias de personas que habían impactado en la humanidad, como Marie Curie, Florence Nightingale o Alexander Fleming. Despertó en mí la curiosidad y el interés por la ciencia". Sarah Harmon apunta que "hay una frase que me encanta que dice: si no lo puedes ver, no lo puedes ser".

El informe de la Fundación Telefónica, *¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas*, confirma que los estereotipos de género son determinantes en este problema: "A pesar de que los resultados académicos de chicas y chicos en ciencias y tecnología son cada vez más similares, e incluso mejores en el caso de las ellas, todavía sigue siendo escasa su presencia y participación activa en estudios y profesiones ligadas a algunos ámbitos STEM". Por eso, entre las recomendaciones que realiza el estudio destaca la necesidad de poner en marcha campañas de sensibilización para romper "con los imaginarios que tienden a asociar supuestas características biológicas de cada sexo con las habili-



Sarah Harmon

DIRECTORA DE LINKEDLN ESPAÑA Y PORTUGAL.

Licenciada en Periodismo por la Universidad de Kansas y MBA por la Universidad de Carolina del Norte. Tiene 2 hijos.

¿Quién te inspiró para elegir este camino? Elegí estudiar Periodismo. Que mis padres fueran médicos me influyó en optar por un Master en el sector sanitario especializado en informática, algo muy novedoso entonces.

¿Un consejo para las chicas? Hay que ser curioso siempre, asumir riesgos sin miedo y ser consciente de que ya no hay trabajos para toda la vida.

• **LINKEDLN:** Sus ingresos crecieron un 37 por ciento en 2018. Tiene 13.000 empleados y el 39 por ciento de sus directivos son mujeres.

dades intelectuales y sociales propias de estos ámbitos".

Las ocho CEOs que participan en este reportaje coinciden en que fue sobre todo en su familia donde no encontraron ninguna barrera para su ambición.

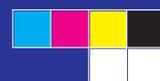
Cuenta Amparo Moraleda (Madrid, 1964), consejera independiente de Vodafone, Airbus, Solvay y CaixaBank, que "durante mi infancia caló en mí un mensaje que, con los años, se convirtió en guía y brújula interior. Mi abuela Amparo fue una viuda de la Guerra Civil española que tuvo que sacar adelante a sus hijos con muy pocos recursos económicos. Era una superviviente de una situación dramática, y siempre le pesó verse tan limitada por no haber tenido más oportunidades de formación. Desde niña me preocupó llegar a un puesto que me garantizase una independencia que ella no tenía y que le hacía tan infeliz. Después, tuve la suerte de tener unos profesores maravillosos en el Liceo Francés, muy inspiradores, que me inculcaron el gusto por las matemáticas".

Irene Cano (Oviedo, 1974), directora general de Facebook para España y Portugal, explica que "soy una mezcla de mis padres. Mi padre es un idealista que cree que todo es posible, y a veces se lanza a hacer cosas de una manera un poco imprudente. Mi madre es la que aporta pragmatismo y consigue que sus ideas puedan ejecutarse. Yo no tengo miedo a nada, y esa ha sido mi manera de funcionar en la vida. A muchos de los retos profesionales que me han ofrecido he dicho que sí, aunque no fuesen en ese momento una oportunidad clara y me supusieran salir

de una posición cómoda. Por ejemplo, fiché por Google en un momento en que la gente me decía: *pero, ¿qué vas a hacer en esa página en blanco?* Y cuando me fui a Facebook, que pasaría de moda, cuando a día de hoy ponemos en

"Cuando el profesor de Matemáticas nos daba las notas preguntaba: ¿Quién ha sacado un 10? Si levantaban la mano las chicas decía: ¡qué suerte habéis tenido! Si lo hacían los chicos, comentaba: evidente, sois el sexo fuerte" (S. Harmon)

Sarah Harmon: Martino Midali y Uterquie



Nathalie Picquot

DIRECTORA GENERAL DE TWITTER ESPAÑA Y PORTUGAL.

Estudió Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales en la Universidad Cornell de Nueva York. Tiene 4 hijos.

¿Quién te inspiró para elegir este camino? Cuando comencé a trabajar en el *International Herald Tribune*, la presidenta Ann Blinkhorn me animó a entrar en el mundo digital y a seguir formándome.

¿Tu consejo para las chicas?

Trabajar duro siempre da resultados. Hay que asumir riesgos y vivir la vida sin remordimientos, con optimismo. También estudiar fuera si puedes, te abre la mente.

• **TWITTER:** En sus oficinas de Europa el 50 por ciento de los CEOs son mujeres. Facturó 2.400 millones de dólares en 2017.

contacto a 2.600 millones de personas. Creo que la mayor barrera que te impide seguir progresando es mental. La distancia más corta entre dos puntos es la línea recta, pero siempre puedes encontrar caminos alternativos”.

Además de una educación sin sesgos, también es cierto que todas ellas han escalado hasta lo más alto en el entorno de empresas norteamericanas donde la diversidad, la igualdad y la meritocracia llevan décadas instaladas en la cultura corporativa. Nathalie Picquot (Hamburgo, 1975), directora general de Twitter para España y Portugal, asegura que la red que cuenta con más de 500 millones de usuarios, ficha a sus empleados “por sus éxitos y trayectoria. Buscamos talento, que se demuestra por tus capacidades, tus resultados, por lo que dicen de ti tus clientes y tus compañeros. Y apostamos por la diversidad”. Exclusivamente. Todo lo demás no cuenta. “Vivimos en un mundo VUCA (en inglés, siglas de volátil, incierto, caótico y ambiguo). Todo está cambiando y necesitamos gente que se adapte a los nuevos retos, que no piense en lo que fue, sino que mire hacia adelante”. Marta Martínez (Madrid, 1966), presidenta de IBM España, Portugal, Grecia e Israel, explica que “en mi compañía hay una gran tradición de mujeres en lo más alto. En este momento una mujer, Virginia Rometty, es la presidenta y CEO global de IBM. Tenemos una cultura muy profunda de igualdad e inclusión, y la compañía sólo está pendiente de identificar a personas con talento”.

Helena Herrero

PRESIDENTA DE HP ESPAÑA Y PORTUGAL.

Licenciada en Químicas por la Universidad Complutense de Madrid. Tiene 2 hijos.

¿Quién te inspiró para elegir este camino? Mi madre siempre me hablaba de personas que cambiaron el mundo con sus investigaciones, como Madame Curie o Alexander Fleming. Y yo quería descubrir algo, dejar huella.

¿Tu consejo para las chicas?

Ser conscientes de sus capacidades, no tener miedo, tomar el volante de la vida y no dejar que elijan por ti. Como madres, tenemos la obligación de educar sin sesgos.

• **HP:** Tiene 1.400 empleados en España y factura 1.000 millones de dólares. El 30 % de sus directivos son mujeres. A nivel global, hay un 40% de mujeres en el *Board of Directors*.

Pero, ¿qué hay entonces del debate acerca de las cuotas?

“A mí no me han hecho falta”, asegura Irene Cano. “Hay sectores en los que realmente la cuota no es necesaria. Pero cuando un sector no es capaz de funcionar correctamente hay que intervenirlo. La cuota es necesaria en algunas industrias. Al final, si la brecha de género sin cuotas no se va a resolver hasta dentro de 108 años, hay que imponer directrices”. Lo de los 108 años es literal, según el Foro Económico Mundial. En su último informe se afirma que los avances en igualdad de género se estancaron en 2018 a nivel global, al no haber aumentado la participación de mujeres en la fuerza de trabajo, al haberse reducido su representación en la política y al haber retrocedido en su acceso a la salud y la educación. La brecha de género se ha cerrado con un 68%, analizando las oportunidades económicas, el poder político, el nivel de educación y el acceso a la salud. Como explica Saadia Zahidi, directora ejecutiva del Foro, eso significa que “si tomamos todos los recursos y oportunidades disponibles en el mundo, las mujeres recibimos el 68% de lo que reciben los hombres”: es decir, un 30% menos de oportunidades. Amparo Moraleta, que ase-

gura que no necesitó de cuotas para llegar a ser CEO de IBM España a los 36 años, cree que las cuotas “son necesarias para conseguir un cambio significativo en una desproporción histórica. Para cubrir esa brecha en un tiempo más corto, hay que ser proactivo. En algunos consejos de administración no se hubiese producido la incorporación de mujeres, a la velocidad a la que ha sucedido, sin la intervención del regulador”.

Para lograr cambios importantes “hay que llegar a puestos de responsabilidad relevantes en la toma de decisiones ejecutivas,

no quedarse en el terreno de los recursos humanos o del marketing”, explica Helena Herrero. “El poder reside en tomar decisiones sobre la compañía y en controlar los presupuestos”, afirma Sarah Harmon con rotundidad. “Por ejemplo, en LinkedIn tenemos un *Chief Diversity Officer*, una figura que garantiza que entre nuestros empleados haya diversidad de pensamiento, razas, culturas, orientación sexual...”

Para llegar al puesto de CEOs, ¿qué han tenido que dejar por el camino?

“Creo que sólo puedes liderar una organización si tienes una vida equili-

“En un mundo VUCA (en inglés, siglas de volátil, incierto, caótico y ambiguo), buscamos gente que se adapte a los nuevos retos, que no piense en lo que fue, sino que mire hacia adelante” (N. Picquot)

“Hay que llegar a puestos de responsabilidad relevantes en la toma de decisiones ejecutivas, no quedarse en los recursos humanos o el marketing” (H. Herrero)

brada”, explica Marta Martínez. “No se puede tener todo a la vez, hay momentos en los que toca sacrificar algo de tu vida profesional y otros de la personal. Yo tengo tres hijos y dos son mellizos. Hay un momento en el que piensas si podrás con todo y lo importante es ser más tolerante con una misma y rebajar el nivel de perfección. Nos exigimos más de lo que debemos. No hay que ser tan perfectas: no pasa nada si un día no vas a la fiesta del colegio de tus hijos, ni tampoco si te pierdes una reunión de trabajo. Y tampoco sucede nada si dejas pasar alguna oportunidad, no hay que coger todos los trenes. Si te marcas unos objetivos con los que vas a vivir en una angustia permanente, te acabarán pasando factura”. Helena Herrero lo confirma: “Las mujeres no tenemos que sentirnos tan culpables porque no hay mujeres 10, de la misma manera que no hay hombres 10”.

Cuenta Rosa García que “cuando tenía 30 años y era la directora de soporte técnico de Microsoft en España, me llamó el vicepresidente mundial de la compañía, Steve Ballmer, para trabajar en la sede central de Redmond (Washington), con él y con Bill Gates. Tenía entonces dos hijos, un niño recién nacido y una niña. Tengo la suerte de estar casada con la misma persona desde hace 30 años, y creo que en parte se debe a que cuando tomamos decisiones pensamos en que a la familia le vaya bien y seamos felices. En aquel momento pensamos que lo mejor era aceptar la oportunidad, en detrimento del trabajo de mi marido. Siete años



Irene Cano

DIRECTORA GENERAL DE FACEBOOK
PARA ESPAÑA Y PORTUGAL.

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Oviedo.

¿Cuál fue el momento clave en tu carrera? Cuando me incorporé a Yahoo: me gustó el entorno cambiante, la rapidez para tomar decisiones, la cantidad de cosas que aprendía.

¿Un consejo para las chicas? Que inviertan en sí mismas porque en un mundo conectado todo es posible. Si no lo consiguen aquí, será a 500 kilómetros o a diez mil. No hay fronteras.

• **FACEBOOK:** Desde 2014 el número total de mujeres se ha quintuplicado. En puestos directivos ha pasado de un 23 a un 30%.

Irene Cano afirma que “la cuota es necesaria en algunas industrias”.

después me ofrecieron ser la vicepresidenta de la compañía o regresar como CEO a España, un puesto inferior. Mi marido quería que nuestros hijos tuvieran más trato con sus abuelos. No lo dudé, y nos volvimos”. Lo cierto es que esta manera flexible de tomarse el trabajo puede acercar a las *millennials* a las empresas tecnológicas. *Millennials in Tech*, el primer estudio en España sobre las preferencias laborales de los profesionales *millennials* del sector tecnológico, impulsado por *ForceManager*, revela que más del 60% de ellos renunciaría a unos 3.000 euros de sueldo anual a cambio de tener una jornada laboral que les permita conciliar y organizar su tiempo de forma más autónoma, sin ataduras, lejos de las inflexibles estructu-

ras de algunas compañías.

Charlamos también de las iniciativas que sus empresas están promoviendo para acercarse a las adolescentes. “Estamos fomentando que las niñas aprendan a programar desde edades muy tempranas, en etapas en las que esto es casi un juego”, explica Fuencisla Clemares. “Montamos talleres de programación en Google Campus, pero también vamos a colegios e institutos. Junto con Ayuda en Acción hemos puesto en marcha GEN10S para niños en riesgo de exclusión. Hemos formado a nueve mil pequeños, de los cuales más de la mitad eran niñas. Yo en casa, a mis tres hijos, también les ofrezco esta herramienta con un profesor particular de programación por-

Irene Cano, Stella McCartney, Isabel Marant, Uterqüe y Jimmy Choo.

“Cuando fiché por Google la gente me decía: pero, ¿qué vas a hacer en esa página en blanco? Y cuando me fui a Facebook, que pasaría de moda. La mayor barrera es mental” (I. Cano)



Fuencisla Clemares

DIRECTORA GENERAL DE GOOGLE
ESPAÑA Y PORTUGAL.

Licenciada en Empresariales y MBA por el IESE.
Tiene 3 hijos.

¿Quién te inspiró para elegir este camino? Más que una persona fue el momento en el que la familia nos mudamos a vivir a Montecarlo por el trabajo de mi padre. Aquella mezcla de nacionalidades me decidió a hacer una carrera internacional.

¿Tu consejo para las chicas? Que conozcan bien este terreno, que exploren, que toquen, que hablen con mucha gente. Y que siempre se decidan por aquello que les da energía y les hace brillar, porque se van a mover en un mundo con una enorme competencia.

• **GOOGLE:** Cuenta con 85.000 empleados en todo el mundo, de los cuales 200 trabajan en España. A nivel global, el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo es un 26%.

que, aunque no se dediquen a ésto, la tecnología es el nuevo inglés”.

Irene Cano cuenta que su empresa ha lanzado a nivel global la iniciativa *Zona from Facebook* que “sólo en España, se ha propuesto formar a unas 80.000 personas en las competencias necesarias del futuro de la ciudadanía digital”. Amparo Moraleda está involucrada en dos iniciativas “que trato de fomentar y seguir desde la alta dirección. En Voda-

“¿Que no tienen impacto las carreras STEM? Piensa lo que mejora tu productividad gracias a Google Maps, porque te evita atascos y ya no te pierdes” (F. Clemares)

“No hay que ser tan perfectas: no pasa nada si un día no vas a la fiesta del colegio de tus hijos, ni tampoco si te pierdes una reunión de trabajo. Tampoco sucede nada si dejas pasar alguna oportunidad” (M. Martínez)

Marta Martínez

PRESIDENTA DE IBM ESPAÑA, PORTUGAL,
GRECIA E ISRAEL.

Licenciada en Matemáticas por la Universidad Complutense de Madrid y PADE por el IESE. Tiene 3 hijos.

¿Quién te inspiró para elegir este camino? Se me daban bien las matemáticas y elegí con plena libertad y con el apoyo de mis padres.

¿Tu consejo para las chicas? Tenemos las mismas capacidades. Sólo hay que entender que las carreras STEM y la tecnología no son fórmulas y algoritmos, sino que cambian la vida de las personas. Y que podrán tener una vida profesional interesante, con impacto.

• En IBM España hay un 24% de mujeres en puestos ejecutivos y un 26,7 % en altos cargos. Desde 1953 hay un compromiso de la empresa de remunerar por igual a hombres y mujeres. La presidenta internacional desde 2012 es Ginni Rometty.

fone funciona muy bien *Programa como una chica*, porque las chicas programamos diferente y muy bien. Y en Caixa-Bank hemos lanzado WONNOW con el objetivo de mostrarles la capacidad que tiene la tecnología para transformar la vida de la gente a todos los niveles”. Porque, además de por los sesgos de género y la falta de referentes mujeres, el estudio de la Fundación Telefónica confirma que las chicas se sienten más atraídas por las humanidades y las ciencias sociales y de la salud. Ellas perciben las carreras STEM como menos relacionadas con el cuidado de las personas y piensan que benefician en menor medida al conjunto de la humanidad. “Y es justo lo contrario”, asegura Fuencisla Clemares. “Un programador de Google desarrolla productos que tienen un impacto brutal”. Por ejemplo, “piensa lo que mejora tu productividad gracias a Google Maps, porque te evita atascos y ya no te pierdes sino que llegas en directo a tu destino. Otro ejemplo lo tienes en Youtube, que está cambiando la vida de la gente en África. Sabemos que muchos agricultores se informan ahí sobre cómo mejorar sus culti-

vos, y tenemos incluso a un deportista olímpico africano que aprendió cómo lanzar la jabalina gracias a *tutorials*”.

Si volviesen la vista atrás, ¿cómo diseñarían hoy su trayectoria STEM?

“Yo no tengo formación STEM”, explica Nathalie Picquot. “Estudié Ciencias Políticas en Estados Unidos y, cuando empecé a trabajar en el diario *International Herald Tribune* comencé a interesarme por el mundo digital. Me parecía fascinante que en el Nueva York de 1999 estuviera comenzando algo nuevo que nadie había hecho antes. Yo creo que lo fundamental es salir fuera y abrir tu mente, exponerte a maneras de

pensar y trabajar diferentes a la tuya”. Todas coinciden en la necesidad de cultivar un perfil internacional y en la flexibilidad para adaptarse a entornos cambiantes. Para Sarah Harmon lo fundamental es “ser muy curiosa, asumir riesgos y saber que tienes que estar aprendiendo durante toda la vida. En LinkedIn decimos que vas a cambiar de compañía entre once y catorce veces a lo largo de tu vida profesional”. La buena noticia para las de letras de toda la vida como nosotras es quizás que no es estrictamente necesario estudiar matemáticas ni ingeniería para dirigir una empresa tecnológica. Además de Nathalie Picquot, tampoco fueron por ahí en sus estudios ni Fuencisla Clemares (Empresariales), ni Irene Cano (Administración de Empresas), ni Helena Herrero (Química), ni Susan Harmon (Periodismo). Aunque siempre te ayudará ser una friki de las matemáticas como Rosa García, que asegura que “desde niña me fijo en si un teorema es bello, lo mismo que otros captan la belleza de un cuadro. No lo sé, vivo las matemáticas como algo muy físico”.

1

Maquillaje y peluquería: Nuria Estero (Ana Prado) para Bobbie Brown y GHD, y Piti Pastor (Ana Prado) para MAC y GHD.
Agradecimientos: Ateneo de Madrid. C/ Prado, 21.
Madrid. Tel: 91 429 17 50. www.ateneodemadrid.com

Videos exclusivos
en Orbyt y Telva.com