

Marisol Alarcón retoma las riendas de Laboratoria para liderar una nueva etapa



Marisol Alarcón, socia cofundadora de Laboratoria y directora Laboratoria Plus Chile.

■ La organización que forma mujeres para el mundo de la tecnología, apuesta por un nuevo modelo de capacitación continua para etapas mid career y ajusta su propuesta a las demandas de la inteligencia artificial.

POR MARCO ZECCHETTO

Para hacer frente a las nuevas demandas de capital humano derivadas del avance tecnológico, como la Inteligencia Artificial (IA), y abrir oportunidades para que las mujeres puedan ascender en sus puestos laborales, Laboratoria, organización que forma mujeres en tecnología, definió un nuevo modelo de negocios y enfoques.

Para liderar esta nueva etapa, volvió una de sus socias fundadoras, Marisol Alarcón, quien luego de tres años y medio -dos de ellos en el ministerio de Economía- asumió como directora de Laboratoria Plus Chile, con el objetivo de posicionar a la organización -presente en 11 países de la región- a nivel nacional, y establecer espacios de diálogo con la industria local para reenfoque de las capacitaciones de la entidad.

La ingeniera comercial de la Universidad Adolfo Ibáñez, explicó que el nuevo modelo de Laboratoria busca entregar formación continua a mujeres que están en etapas *mid career* -que llevan cinco años o más en un cargo en una empresa- e integrar nuevos enfoques en sus *bootcamp* -programas intensivos de seis meses- orientados a “empleos del futuro”, formar habilidades en liderazgo, y cerrar alianzas con empresas para potenciar la empleabilidad.

Alarcón señaló que, a pesar de los

esfuerzos por reducir las brechas de género en tecnología en Chile y el mundo, la situación “no cede y se está poniendo más difícil”. A nivel local, solo el 16% de los trabajadores del sector son mujeres, según el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Comentó que, aunque el 80% de las egresadas de los *bootcamp* de Laboratoria permanece por más de dos años en sus trabajos, con posibilidad de aumentos de sueldo y cargos, existen “barreras verticales” para ascender en el caso de las trabajadoras en etapas intermedias.

“Vemos que ahí hay un freno y los ascensos son más lentos en comparación a aquellas mujeres en etapas *entry level* (iniciales). Esto mismo pasa en otras industrias, pues somos menos las mujeres que ascendemos a posiciones de liderazgo; a ser jefas, después gerentes generales y ni se diga en los directorios”, afirmó Alarcón.

Señaló también que según el quinto reporte de indicadores de

género en las empresas en Chile (2023), solo un 23% de los cargos de gerencia de primera línea son liderados por mujeres, y en el caso de los puestos directivos, un 15,9%.

Ante esta situación, comentó que “hoy todas las industrias tienen tecnología, ya no es solo la programación lo que te lleva al trabajo del futuro”. Por ello, ahora buscan ser una “puerta de entrada más amplia, no solo para capacitar a mujeres en algo específico de tecnología, sino en formarlas para las empresas del futuro, en habilidades de liderazgo y en formación continua; que puedan entrar más mujeres al mercado laboral”, dijo.

“Somos menos las mujeres que ascendemos a posiciones de liderazgo; a ser jefas, después gerentes generales y ni se diga en los directorios”

Formación continua

Hasta este año, Laboratoria impartía tres tipos de cursos en formato *bootcamp*, desarrollo *web*, diseño de experiencia de usuario (UX) y análisis de datos.

Alarcón dijo que, para adaptarse a la demanda, al impacto transversal de las nuevas tecnologías y a la digitalización del empleo, este año incluyeron en sus programas

de formación intensiva, proyectos adicionales de formación continua en IA y ciencia de datos.

“Son programas más pequeños. Los insertamos en el *bootcamp* tradicional y vamos probando hasta que ya está sólido el contenido y la identificación de quiénes son las mujeres que van a poder pasar por estos cursos hasta lanzar el programa formal”, explicó.

A fines de agosto, llevarán a cabo un evento para impulsar en Chile Laboratoria+, una comunidad de aprendizaje por suscripción para mujeres en etapas laborales *mid career* o intermedias.

La iniciativa, que fue lanzada

está abierto a mujeres sobre treinta años de cualquier industria, “que han sido ascendidas a jefas o que pronto lo van a hacer, pero que nunca han liderado un equipo. Otras que llevan varios años y no han podido ascender, y también aquellas que quieren cambiarse de industria”, detalló.

Por otro lado, la cofundadora comentó que en esta nueva etapa apostarán por establecer diversas alianzas con empresas tecnológicas para formación continua de sus egresadas.

En junio pasado, cerraron su primer acuerdo con Salesforce -multinacional de *software* basado en la nube para gestión de ventas, servicio al cliente, marketing y operaciones comerciales- para capacitar a 50 mujeres en habilidades técnicas y digitales, y cubrir la demanda de talento especializado en CRM (gestión de relaciones con el cliente).

“También estamos hablando con Amazon Web Services y con otras empresas para aliarnos con quienes tienen estas tecnologías, y que a través de ellos podamos formar a muchas más mujeres”, dijo.

Alarcón añadió que la meta es impactar “a las 100 mil mujeres que han postulado a Laboratoria” -cuatro mil han egresado de sus *bootcamp* desde 2014-, y que quieren ingresar al mundo de la tecnología y a la “economía del futuro”.

en noviembre de 2023, entrega herramientas de *coaching* para que este grupo de trabajadoras pueda alcanzar roles de liderazgo en las empresas, acceder a puestos superiores, establecer redes de conexión para su desarrollo profesional, y realizar diagnósticos para determinar las habilidades requeridas para avanzar en su carrera.

Alarcón indicó que este programa