

00:00 Guilherme M.: Hola Charly Cómo estás

00:01 Carlos R.H.B.: Hola Dame un toque, que le estoy respondiendo a cami y me pregunto.

00:27 Carlos R.H.B.: Ahora sí, perdón.

00:29 Guilherme M.: No, no pasa nada.

00:31 Carlos R.H.B.: Muy desafiante por por decirlo de alguna forma.

00:38 Guilherme M.: Bueno, seguimos con el feedback entonces.

00:43 Carlos R.H.B.: Sí sí, adelante.

00:46 Guilherme M.: Okay entonces en la última charla hablamos un poco de disruption. después de sex y ahora el último punto Charlie que me gustaría hablar hoy. yo ese yo no veo como algo por cierto negativo Pero como un riesgo Okay y no hay como yo saberse. es más que un riesgo en la parte de lead By example Ok entonces algunos puntos contagia, con entusiasmo siendo el primero en dar el máximo inspira con sus acciones la cultura Mary Porque yo digo que eso es un riesgo, por qué? A veces cuando entra en el modo quejoso.

01:50 Guilherme M.: Eso puede contagiar las otras personas de su equipo? Sí pero yo no sé si el Charly quejoso es quejoso solo conmigo o con su equipo también porque yo no les pregunto porque si yo les pregunto yo te expongo pongo no sé cómo hablar eso Perdón me pongo y no me gustaría hacer eso y no

voy a hacer eso entonces, por eso es es un riesgo.

02:18 Guilherme M.: Yo no no creo que haga eso que sea quejoso con ellos, porque eso sí sería muy malo pero es siempre un

02:27 Carlos R.H.B.: No, y de hecho de hecho lo que joso

02:28 Guilherme M.: riesgo.

02:30 Carlos R.H.B.: que me dice Juli que me dice Fer y me dicen también cuando protejo mucho al equipo porque yo. Soy el que toma todo antes de filtrarlo al equipo Entonces cuando yo voy con el equipo mis quejas no son hacia ellos mis quejas, son siempre allá la queja que tengo con ellos son temas de trabajo de forma, quizás de tiempo de entrega de comunicación, pero quejas como de proyecto de no, eso no lo lo hago la la diferenciación O sea entre hacia arriba. 03:00 Guilherme M.: perfecto

03:01 Carlos R.H.B.: no, no

03:01 Guilherme M.: entonces eso es algo que quito del feedback porque como diría era un riesgo no era algo que lo tenía Por cierto y incluso yo fue un poco solo para acordarnos en esa parte en que protege mucho sus su equipo Eso es bueno.

03:21 Guilherme M.: Hasta un punto porque por ejemplo yo hago el mismo Juli hace el mismo c*** y protege mucho su equipo Yo también. Pero hay oportunidades de exponerlos más de dejar que tome más riesgo.

03:41 Carlos R.H.B.: Yo es lo que he intentado hacer al menos este quarter Si me ves, por ejemplo con facu con José que son más seniors, yo le he soltado mucho más la mano. Yo le digo yo ya no acompaño a José a toda la reuniones. Voy siempre y cuando él lo necesite cuando tiene que comunicar un tema me lo pregunta a mí y le digo toma la iniciativa etiqueta aquí etiqueta Fer etiqueta, Juli mándale el mensaje.

04:05 Carlos R.H.B.: Yo necesito que tengas visibilidad necesito confiar en ti y es lo que he estado haciendo Me cuesta aquí lo reconozco O sea me cuesta mucho a veces delegar en ese sentido. Es algo que me ha tocado aprender a golpes Porque si me meto mucho dejo de hacer mi trabajo y no no avanzo, así que tengo que mejorar ese punto Totalmente de acuerdo. Pero estoy en eso.

04:33 Guilherme M.: Y eso se pasa en todos los niveles de la compañía y por ejemplo cuando se mete mucho en los temas de los analistas parte de su trabajo no es hecha entonces. Lo hago yo el mismo cuando yo no hago mi parte porque

estoy muy en algún otro tema Juli tiene que hacer mi

04:59 Carlos R.H.B.: claro

04:59 Guilherme M.: parte, por ejemplo. en nuestro equipo tenemos un problema que es Fer me encanta como feria técnico como Fer conoce marketplace, pero Fer es muy tip. En los temas entonces a veces fiel no hace diferencia entre urgente e importante eso. Para abajo es un desastre y además de eso cómo es súper a veces las cosas estratégicas no son hechas o son hechas en la última hora y no no tenemos tiempo para pensar de manera estratégica porque estamos siempre junto con Fer en los problemas del día a día Pero es algo de desarrollo de todo de fe de nosotros de todos todos los involucrados entonces.

05:57 Guilherme M.: Hay un libro llamado y de Liderazgo no sé si así en español pero en inglés debe ser líder algo, así que habla. Mucho de eso de cada nefer de las compañías. Cuál es la el alcance las responsabilidades y cuál es el impacto cuando ese nivel no hace su parte. Entonces eso ese libro para mí es muy bueno porque dejamos muy claro, Cuál es el alcance de cada uno y los impactos porque a veces no es tan claro, los impactos Entonces cómo tiene dos seniors tiene que delegar

más a los cines ellos.

06:48 Guilherme M.: Tienen que traer la solución la propuesta técnica todo más detallado. Ellos tienen que tener habilidad de crear presentaciones no perfectas porque nadie de nosotros hace presentaciones perfectas pero llegar con una propuesta o que usted prepare. un algunos temas algunos tópicos para la presentación y ellos la creen porque tiene que apoyar en ellos ellos lo tienen que apoyar entonces son un equipo así cada uno tiene su alcance.

07:28 Carlos R.H.B.: Sí, como como te digo esos puntos al menos este cuartel le o sea las presentaciones que ha armado José la hemos conversado. Qué punto Nos gustaría llevar él nos ponen una planilla después revisamos armamos presentación con eso vamos, voy como un poco apoyándolo, pero lo está ejecutando él. Antes me metía mucho más y no esto acá esto ya no trato dar mi opinión Pero que me interesa que crezca él en ese sentido y delegar.

07:54 Guilherme M.: Yo veo una Una grande mejora una gran mejora en eso, Por ejemplo las presentaciones de esta semana. Ustedes hicieron proponer un charlamos volvieron fueron creando y llegamos a presentaciones muy buenas. En mi opinión presentaciones muy buenas incluso ahora me llevo a revisar la

presentación para Sebas Juli recién escribió que sí en la próxima semana Fer va a tener esa charla y que tenemos que actualizar porque cuando actualizamos el material era cierre de q2.

08:32 Guilherme M.: Ahora ya estamos casi al cierre de q3 Entonces tenemos que actualizar.

08:35 Carlos R.H.B.: eso esa presentación que me compartiste el link en la que te digo que no tengo acceso Así que no sé qué querían poner.

08:43 Guilherme M.: Te compartí hoy por hoy más temprano, aún no tiene acceso.

08:48 Carlos R.H.B.: No, ayer te acuerdas que me escribiste ayer y me diste un link y

08:51 Guilherme M.: Sí, sí.

08:52 Carlos R.H.B.: yo te decía te escribía y que no traté de entrar, pero no tengo acceso.

08:56 Guilherme M.: Déjame intentar más una vez.

08:59 Carlos R.H.B.: Estoy ahora, puede entrar Ahora sí.

09:03 Guilherme M.: Ah bueno Yo también yo aún no nos revisé la presentación, lo voy a lo voy a hacer en algunos minutos, Pero ahora el foco es

09:14 Carlos R.H.B.: sí

09:17 Guilherme M.: Yo te traigo una pregunta, chale. Cinta que está cuidando para que el ritmo de trabajo de su equipo sea bueno.

09:35 Carlos R.H.B.: A qué te refieres con ritmo de trabajo velocidad de avance o tareas o desborde de tareas Muchas tareas para el equipo?

09:46 Guilherme M.: calidad de vida que estén trabajando solo las horas que deberían estar trabajando.

09:51 Carlos R.H.B.: Yo siento que trato de hacerlo, pero siempre estamos. Corriendo detrás de la pelota Nunca podemos. lograr tener hacer las cosas en el tiempo porque a ver están Están surgiendo muchos problemas. Desde el lado desde el lado de la herramienta, o sea, todas las semanas tenemos que se rompe algo. Entonces ese romper algo los toma más tiempo del que quisiéramos para poder avanzar con lo con lo siguiente o lo que tenemos comprometido Entonces qué está ocurriendo? Que para poder avanzar con ambas cosas, nos tenemos que quedar hasta más tarde para hacer y yo creo que este cubo en particular tal como lo vimos al inicio donde son muchos tracks para un equipo siento yo tan

pequeño y con tan poca y con tan poca

10:43 Guilherme M.: sí

10:45 Carlos R.H.B.: capacidad de de moverse. Porque lo que te comentaba, o sea, tengo tres personas más que Juan Juanpi, Celeste pero no no no. O sea, están para un proyecto específico no tengo la capacidad como decirle a José que apoya a Pedro que Pedro apoya Rodolfo Esa esa flexibilidad. Creo que la perdimos con la cantidad de proyectos, Si bien, el número de personas que trabajen los proyectos es como razonable para la cantidad de tracks en la práctica.

11:19 Carlos R.H.B.: Tengo estas limitaciones que finalmente están sobrecargando al equipo interno de MercadoLibre y no tanto al externo que nos viene a dar apoyo.

11:30 Guilherme M.: Dale yo te hago otra pregunta Entonces ya he leído algún material sobre deuda técnica. Nuestras soluciones están. Cambiando para algo más complejo a cada día a cada kpi, que agregamos está más complejo, es decir, la deuda técnica está aumentando. Entonces hay más posibilidades cosas

11:56 Carlos R.H.B.: claro

12:00 Guilherme M.: que grave de cosas romper y no se rompere y cada vez más es más complejo arreglar eso.

12:10 Carlos R.H.B.: Y antes que sigas un poco solo quiero poner El ejemplo de looker. Nosotros iniciamos este aprendizaje este quarter.

12:20 Carlos R.H.B.: En un quarter probablemente somos los que más sabemos de Cómo explotar la herramienta una herramienta que tiene dos tres años y que se que se está llevando a cabo. Entonces qué veo yo como riesgo de cara al futuro Que solo está José del lado nuestro para explotación y coordinar cosas. Y veo que hay poco, no sé si

12:46 Carlos R.H.B.: compromiso porque es un tema de tarea del equipo de Tech de platform con Jorge con pelle que nos dan una mano Pero sigue siendo una herramienta que queremos potenciar para uso en la compañía y tenemos tres personas, o sea, en la práctica no va a escalar. Si tendría que dejar solo a José para dedicarse a Lucas y que no interfiriera ni un proyecto más en un

13:06 Guilherme M.: sí

13:07 Carlos R.H.B.: futuro y eso va a pasar.

13:10 Guilherme M.: sí

13:11 Carlos R.H.B.: Entonces temas técnicos hoy en día. Ha costado más porque ha sido prueba y error de destrabar temas.

13:21 Carlos R.H.B.: Yo creo que en algún momento vamos a llegar a ese conocimiento y ser más expertos en la en la en la herramienta y yo creo que ya estamos sobre la media de todos los que ocupan la herramienta. Pero para consolidar eso vamos a tener que destinar. Un equipo una o alguien que administre esto porque si no tener todos nosotros más desarrollar nuevas cosas. Nos vamos a volver un cuello de botella y probablemente como lo urgente siempre le gana lo importante

13:50 Guilherme M.: sí

13:50 Carlos R.H.B.: vamos a seguir sumando cosas que nos

13:54 Carlos R.H.B.: van a traer más dolores en el futuro.

13:57 Guilherme M.: pero yo coincido y eso es parte de nuestro planeamiento, Qué necesitamos hacer para que eso mejore entonces yo vuelvo incluso al

14:09 Carlos R.H.B.: Eso es lo que

14:11 Guilherme M.: punto que hablaste que tenemos más cosas que podemos llevar y estamos en ese momento más una vez de estimación entonces que hagamos la estimación para tener menos cosas en nuestro. tenemos que decir más No porque si

14:26 Carlos R.H.B.: O sea, yo si tú me preguntas con el

14:28 Guilherme M.: seguimos diciendo Sí para todo y sobrecargando el equipo,

eso no es saludable Entonces es el momento de frenar y decir no vamos a hacer eso eso eso, Porque no tenemos la capacidad.

14:41 Carlos R.H.B.: equipo actual que tenemos qué seguiría yo temas de doble de día. Migración potenciar el informe el enviar que no va a terminar este corte. 14:53

Carlos R.H.B.: Ya lo hablamos con Vale y todo va a continuar, tenemos el tema de paniel. Cbt, yo creo que debería quedar en mi opinión ojo debería estar fuera. Y tenemos iniciativas internas que tenemos que alinear de alguna forma con todo lo que estamos haciendo el looker, que es metric layer.

15:14 Carlos R.H.B.: Que es datamesh? y lo más importante aquí que creo que este cuartel que tenemos que destinarle mucho tiempo interno es el Preparar bien como lo vamos a administrar Cómo va a funcionar. Quién va a ser el

responsable permiso service account slots en biquery, o

15:32 Guilherme M.: Sí, sí.

15:33 Carlos R.H.B.: sea tenemos un proyecto de background. Que no estamos considerando y que nos va a quitar tiempo Entonces si tú me

15:40 Guilherme M.: Y yo agrego.

15:42 Carlos R.H.B.: preguntas.

15:44 Guilherme M.: Yo yo agrego, dos puntos acá que son muy importantes que llueve en ese. calidad de datos Para porque está teniendo muchas

15:52 Carlos R.H.B.: calidad de datos

15:55 Guilherme M.: muchas contestaciones.

15:56 Carlos R.H.B.: Y es por lo mismo. Es por lo mismo porque al inicio no armamos bien y las tablas no son nuestras Entonces estamos sufriendo nosotros por problemas que vienen desde el origen. Y los responsables somos nosotros.

16:08 Guilherme M.: sí Entonces yo invertiría tiempo en calidad en monitoreo automático en maneras de buscar los errores de una manera más automatizada de una estrategia más automatizada de buscar y arreglar errores monitoreo de calidad algo en esa línea porque eso va a quitar trabajo de su equipo una vez que esté desarrollado y además de eso algo que me molesta mucho que pasa hasta hoy son los chicos trabajando los domingos.

16:47 Guilherme M.: Tenemos que buscar una estrategia una alternativa. Para eso no pasar más.

16:56 Carlos R.H.B.: Créeme y que es un tema que lo venimos conversando recurrentemente con el equipo. Pero estamos atados de manos, porque la herramienta que escape y builder no tiene. Nuevas funcionalidades o features es básicamente una mantención de la herramienta en muchas cosas. que podrían

ayudar a automatizar aún más ese proceso, pero no tenemos músculo ni gente que nos ayude o nos dé soporte en

17:24 Guilherme M.: Entonces te hago otra pregunta de otra manera una vez que migremos todo para Luque no tendremos más que trabajar los domingos.

17:33 Carlos R.H.B.: No tendríamos que trabajar los domingos en principio, pero ojo porque hay un proceso. que sí, está bien, tenemos las métricas construidas el proceso que se puede romper es Tomamos las métricas. armamos el PDF y ese PDF a veces se rompe como es un proceso que está en Data Flow simplemente

tendríamos que ver en los Jean Y pasarlo a la guardia, pero como es un es un proceso que al final de qué me está sirviendo la guardia en este momento. 18:03 Carlos R.H.B.: Levanta la mano llaman a Rodolfo a Pedro a mí y lo resolvemos nosotros Entonces como un es un monitor humano pero no es no es que no estén resolviendo el problema entonces hay que pensar bien, cómo de cara lucker esto tiene que quedar automatizado y no y no dependiendo de un equipo.

18:21 Guilherme M.: sí, Y tenemos que tener una manera de identificar de manera automática si algo se rompiona en el momento que genera el PDF

18:30 Carlos R.H.B.: Claro pero es algo que le venimos dando vuelta y créeme y que hoy el proceso del domingo. Es mucho más de mirar y estar, ante tenemos alguna alerta que estar ejecutando al inicio, era un sufrimiento del domingo de las dos de las doce del día. Hasta la una de la mañana el domingo para poder ejecutar eso, así que si hoy bien estamos rotando.

18:57 Carlos R.H.B.: Deberíamos quizás plantear mientras Esto no se lo solucione que la guardia. de Comex en cuanto a la guardia general de toda el área poder que los chicos no participen o participen menos días porque ya están con la guardia del día domingo que la están rotando entre Pedro facu y Rodolfo Me encantaría que

19:19 Guilherme M.: el plan es acabar con eso es no tener más una Guardia todos los domingos para los chicos porque tienen que monitorear doble beber no tenemos

que

19:27 Carlos R.H.B.: Sí, sí.

19:27 Guilherme M.: buscar una solución para eso cerrar para no tener más. 19:33 Carlos R.H.B.: Ahí yo lo que te pido aquí tal, que estamos como en este en la etapa de planificación es ponernos un poco más firme tener menos proyecto o continuar con lo que venimos y que nos falta entregar. Y dedicarnos un poco a entender, lo lo digamos lo que nos nos está trabando hoy en día de terminar esas cosas.

19:55 Guilherme M.: El primero plan viene de ti, entonces tiene que me que me proponer algo. Es decir Ah yo tengo capacidad de hacer eso eso Y eso y yo voy a entender Por qué que va a ser y por qué? Y voy a llevar eso para para

20:10 Carlos R.H.B.: Dale yo te armo eso yo te amo eso y te digo qué proyectos.

Como ya venimos con un con un impulso de q1, q2 y q3 con ciertos proyectos. Yo creo que lo más lógico como ya los tenemos masticados y digeridos es continuar y terminar esos proyectos que vienen. Pero no, no me gustaría tomar cosas nuevas. Sin atender lo que hoy no está haciendo causando mucho dolor en el equipo y en este tipo de cosas.

20:42 Guilherme M.: Dale

20:43 Carlos R.H.B.: Yo te voy a armar, eso te lo entrego el lunes.

20:47 Guilherme M.: perfecto Yo tengo un montón de pedidos para ti Charlie no es solo eso.

20:55 Carlos R.H.B.: Me lo imaginé, me lo imaginé.

20:57 Guilherme M.: Bueno pero me gustaría entender Si al feedback para ti está claro de todo para hacer algo.

21:06 Carlos R.H.B.: Sí, está claro aquí, o sea, sé y más menos tengo también sentido de lo que estoy donde tengo que mejorar. Se Trato de tomar el feedback siempre como esa oportunidad, eh? De que yo no las veo porque muchas veces no. No es cerramos y cualquier opinión que venga externa si es de aprender Y crecimiento, Yo la voy a tomar. Si tengo algo algo que no me cuadra,

21:32 Guilherme M.: Dale

21:33 Carlos R.H.B.: Obviamente que te voy a dar mi argumento, pero en este caso. Siento que me hace el O sea me hace sentido todo lo que tú me estás.

Proponiendo a a mejorar O o subir el estándar o la vara Por decirlo de alguna forma.

21:49 Guilherme M.: sí, la idea es subir la barra necesitamos subir la vara para todo nuestro equipo incluso yo okay, tenemos que mejorar y es eso entonces yo siempre a mí me gusta siempre hacer feedback así entonces te escucho primero después traigo mis puntos y charlamos porque si no están de acuerdo con algo te falta y charlamos de eso, okay.

22:15 Carlos R.H.B.: claro

22:18 Guilherme M.: bueno

22:19 Carlos R.H.B.: así que

22:23 Guilherme M.: nuestra

22:24 Carlos R.H.B.: tenemos el La charla uno a uno.

22:27 Guilherme M.: Sí ahora tenemos la semana Ahora podemos seguir ya hablar

de la semana.

22:32 Carlos R.H.B.: Sí, hablemos de la semana.

22:33 Guilherme M.: Bueno pero yo hoy yo voy a cambiar algo en nuestra semanal porque necesito tu apoyo como siempre.

22:43 Carlos R.H.B.: Dime, dime si puede ayudar.

22:46 Guilherme M.: Estoy creando el plan veinte cuatro. y muchas cosas van a cambiar en nuestro equipo al menos yo estoy planeando eso cambiar muchas cosas pero La primera revisión del plan será el lunes, okay?

23:06 Carlos R.H.B.: Okay.

23:07 Guilherme M.: con Juli una revisión mía con Julio

23:10 Carlos R.H.B.: interna una revisión más interna okay

23:12 Guilherme M.: Interna solo yo en julio porque aún no hablé nada de esa Nueva Visión para nuestro equipo, okay. Pero hay algunos puntos que me gustaría. Que estuviese muy alineado Muy atento también a eso.

23:35 Carlos R.H.B.: ok

23:36 Guilherme M.: uno de los puntos nuestro equipo te pedí Hace algunos algunos días que llevan taxi Cuáles son los skills que necesita en su equipo para el próximo año. Aún no tuviste tiempo de crear eso? Yo estoy cierto y no hay problema, No pasa nada. Yo esperaba eso porque tenemos muchas cosas en secuencia pero es importante parar algunos minutos para pensar en eso porque una nuestro equipo tiene algunos puntos de performance mediana performance mediana es peor que performance mal por qué para vos líderes porque performance mala es algo que es fácil es sencillo justificar con ebriagar y por ejemplo Buscar una rotación para que aquella persona o de mi izquierda persona. 24:41 Guilherme M.: Por

personas ahora Cuando tenemos una performance mediana es un problema, por qué? Es una persona que no es fácil de emitir sacar del equipo, pero es una persona que no podemos. a esperar a que aquel extraño que tanto tenemos en MercadoLibre aquel algo a más que tenga la gana de Buscar soluciones de crear cosas y eso me preocupa tener algunas personas con performance medianas. Okay.

25:19 Carlos R.H.B.: Perdón no te entendí bien. Gui, o sea entendí el concepto, pero no sé cómo lo aplico en mi equipo en mí eso me no me quedó claro.

25:28 Guilherme M.: No estoy aplicando a ti. Pero cuando veo tu equipo Por

ejemplo, yo veo José con una persona es buena. José tiene una performance buena. Okay, Y con la con el entusiasmo de Fer con la solución de capa semántica creo que vamos a llevar a José con mucha fuerza para la promoción Okay entonces ese es positivo. Facu, yo tengo algunas dudas, yo siento que tiene algunos momentos de brillo y otros momentos que queda un poco abajo, pero no estoy tan cerca.

26:10 Guilherme M.: tan cercano Pedro me encanta por la energía y es Junior entonces, okay. Rodolfo yo tengo dudas. Me molestó mucho las situaciones que tuve con Rodolfo por eso te traigo que tengo dudas, No sé si es un mediano. 26:32 Carlos R.H.B.: mira

26:35 Guilherme M.: Puede ser que estoy siendo injusto.

26:35 Carlos R.H.B.: me pasa No no no no, no, a ver, creo que tu apreciación habla un poco de de Mi de mi apreciación también que tengo con él Rodolfo técnicamente no es malo. o sea, yo le puedo pasar un tema y lo va a ejecutar lo que me está costando mucho con Rodolfo Es su capacidad más de análisis y sobre todo la comunicación, me cuesta mucho. Que se comunique que me levante algún punto y que proponga cosas.

27:11 Carlos R.H.B.: Entonces eso es parte de mi feedback que le voy a dar el lunes, si quieres te sumas y si quieres te comparto después sería ideal porque me gustaría también que él Viera su opinión Viera tu opinión, que yo conversé con él temas de Rodolfo llevas un año en MercadoLibre no es posible. O puede ser posible si no sabes alguna definición funcional, pero tu respuesta no puede decir No sé no

sé puedes decir la voy a averiguar Estoy investigando, me voy a comunicar con el sponsor Mostrar un poco más de ganas de entender el problema.

27:45 Carlos R.H.B.: Pero si yo te pregunto, por ejemplo Rodolfo hoy en día Qué es el té. Me lo respondes. Me dijo, sí, es que el acuerdo no. Cuál es en la parte funcional O sea que es el que se mide que Qué decisión. Toma el negocio, qué está mirando O sea qué tan importante es la métrica emblemática de comercio O sea a esta alturas del año Tú no me puedes decir que no sabes.

28:12 Carlos R.H.B.: Y no sabía Entonces me dolió un poco así como porque en serio, mi comunica con Pedro con facu con hablamos de las métricas y todo y él participa y me cuesta que que levante la mano que vaya se lo he dicho en las

charlas, uno a uno. Ahora voy a tener que ir un poco más. Pesado Por qué le sucedió esta semana que Rodolfo tiene acumulado dos días de guardia ya la próxima semana el chile, es feriado lunes y martes.

28:44 Carlos R.H.B.: Ok me pidió miércoles y jueves para recuperar los días y le dije Rodolfo y el proyecto del enviar termina el estamos a finales del cuarto. 28:57 Carlos R.H.B.: El 30 me dijo No si eso yo creo que no termina este cuartel pasa para el otro. y le dije cómo me dices eso a tres semanas de que está terminando el Q lo hablaste con facu? Porque facu yo le pedía facu que apoyara Rodolfo y que fuera más gestión y que Rodolfo ejecutara como ese homicidio Así que estoy tratando de darle más responsabilidades. Por lo junté con facu, hablé con facu, necesita una planificación de estas tres semanas Con qué vamos a entregar el 30 o antes hablar con vale, proponer hablar con Maru y alinear expectativas porque no puede ser una respuesta de qué pasa para el otro q. 29:43 Carlos R.H.B.: Por decir por más que destinamos menos horas de la estimada tenemos que entregar algo entonces no, no, no puede ser que ocurra eso. Entonces yo tenía la charla hoy día con Rodolfo de su feedback, se la movía el lunes Porque quiero llevar paso a paso Punto a Punto lo que yo le le Necesito que mejore y también me gustaría ponerle fecha o sea Rodolfo viene la evaluación de fin de año.

30:10 Carlos R.H.B.: en este momento sumando y restando cosas positivas, veo que no tuviste ningún problema en tener la guardia los días domingos del reporte te echaste al hombro todo el doble billar porque el que viene desde el q1 q2 y q tres manteniendo el doble de diario en funcionamiento era Rodolfo Ok se metió en eso

aprendió cómo funciona pero ya un proceso conocido ahora después conversó, él conmigo que ya no quería seguir los días domingo.

30:40 Carlos R.H.B.: Juntamos a todo el equipo dijimos muchachos, cómo arrancamos acá y propusieron guardia de dos dos semanas cada uno y rotando. Se sacó eso le pasé el enviar Rodolfo necesito enviar ojo esto viene del War El cliente, vale? Pasó un mes y no pasaron 15 días de eso y le digo Rodolfo cómo venís con el enviar Ay que todavía no me junto con vale? Que dije No no, eso no puede ser, o sea, yo no te puede estar y también le dije facu, tienes que estar mirando.

31:16 Carlos R.H.B.: Si tú tu intención en algún momento, facu, fpl tienes que estar

atento a que tu a la persona con que estás trabajando, está haciendo algo o te esté reportando. Y eso dijo No es que me entrampé por un tema técnico porque no sabía Cómo insertar la imagen en Powerpoint estaba evaluando, lo puedo comprender, pero no podemos dejar de lado el interactuar con el sponsor Por qué O sea te lo pongo como ejemplo acá lo que le pasó a Jean que empezó a armar a armar a armar. Nunca habló con el sponsor.

31:49 Carlos R.H.B.: Trabajas y lo que les digo yo muchachos, no trabajen por supuesto. Por qué Porque al trabajar por supuesto se van a desgastar se van a motivar, van a ser tremendas solución la van a presentar y sea el usuario no le sirve es súper frustrante y desmotivante hacer trabajo y que no lo reconozcan. Pero si está alineado lo que está buscando el sponsor Probablemente van a tener felicitaciones, se van a sentir bien.

32:15 Carlos R.H.B.: pero necesito que conversen y lo que me pasa con Rodolfo es que está haciendo muy introvertido y la mano no me cuesta Que la levante entonces Ni Va por ese lado a mejorar puntos de comunicación. También reforzar el tema de que tiene que hablar en las reuniones Rodolfo no hable las reuniones, se lo he dicho constantemente. Y tres levantar la mano no cuesta nada, o sea, lo que me decías tú el otro día que te preguntaba, le duele la cabeza.

32:46 Carlos R.H.B.: Me tomé una Levanta la mano porque si se llega a romper algo. Y no avisaste, te va a caer a ti, me va a caer a mí me va a caer aquí y esto es una cascada por Es simplemente levantar la mano te puedo dar cubierto yo Pedro facu o quien sea, pero levantemos la mano.

33:03 Guilherme M.: Sí, exacto.

33:04 Carlos R.H.B.: Entonces, para mí es el feedback, no va por la parte técnica. Sino que va en la forma.

33:11 Guilherme M.: Es el Cómo de MercadoLibre es no es

33:13 Carlos R.H.B.: es el Cómo

33:14 Guilherme M.: nuestro ADN ejecuto con excelencia en principal, creo yo.

33:17 Carlos R.H.B.: Sí entonces por eso te digo Estoy No no estoy con los demás también estoy súper alineado, o sea, José disparado, facu, dentro de lo que hace viene bien, tiene momentos, tiene que mejorar sí Pedro Junior O sea no le puedo pedir más ya Pedro se maneja, solo siendo Junior yo a Pedro le digo Pedro puedo ir a hablar con esa persona va entiende le da vuelta, vuelve.

33:43 Guilherme M.: Veo Pedro como un gran potencial me gusta mucho Pedro ayer, no?

33:47 Carlos R.H.B.: Yo también ese día que nos quedamos esta tarde.

33:53 Guilherme M.: el miércoles Sí yo yo te escribí en islake, no estaba más yo aquí entonces enviaron una mensaje en nuestro grupo, quién está con One pi Pedro levantó la mano yo estoy empecé a hablar en fue explicando hasta un momento que yo hable, espera, tengo que dibujar porque no estoy entendiendo, son muchas cosas es complejo, es en español, entonces no es. y fue Charlando conmigo ya es un Junior pero fue explicando todo de manera muy clara, fuimos mateando obvio, hay espacio para actuar en algunas algunas cosas están malteadas

34:35 Carlos R.H.B.: sí

34:37 Guilherme M.: pero

34:37 Carlos R.H.B.: pero llevo un año de Junior

34:38 Guilherme M.: Ese es nuestro sí es un Junior pero si alguien. Le da una mano y dibuja aquí y habla va a hacer eso va a charlar con esta persona va a cobrar un deadline de eso para esta otra persona va a llevar todo entonces es bueno.

34:58 Carlos R.H.B.: con Pedro Me es muy fácil trabajar con Pedro es muy fácil porque me dice

35:00 Guilherme M.: sí

35:02 Carlos R.H.B.: Charlie tengo que hacer A B y C Okay con quién haces a Déjame averiguar y él va vuelve con Juan Pedro por ejemplo Okay habla con Juan Pedro explícale tal cosa, si no te da bola, avísame, puchamos de alguna forma, pero va y se maneja solo es como facu es como José En cambio Rodolfo me está costando mucho, me está costando mucho hacerlo.

35:27 Guilherme M.: y que me gustaría que No sé cómo hablar Perdón que tuviste la visibilidad. Es que cuando hay una persona que no está performando. impacta a todos o a muchas personas del equipo, por ejemplo Rodolfo te Costa mucho porque tiene que estar cerca haciendo tiene que pedir a facu que esté cerca de Rodolfo entonces mira parte de su tiempo está dedicado a Rodolfo parte del tiempo de facu está dedicado a Rodolfo Y Rodolfo no sé si está mostrando la gana de buscar más de mejorar de no sé si estamos dando ese Ahora va a ser la

primera vez que somos claros con eso entonces.

36:18 Carlos R.H.B.: Y que anteriormente yo había sido un poco más. Más flexible por decirlo de alguna forma Rodolfo fue el último entrar en el equipo entró en agosto del año pasado, creo. Y su vida ha sido capilder, este cuarto en primera vez que lo pongo como más más fuera. Ya y Rodolfo llegó a MercadoLibre porque él me comentaba que siempre había estado atrás que no era bueno para y quería dar el Paso como adelante, o sea quería estar.

36:46 Carlos R.H.B.: Más en el usuario más en el pero no, no lo estamos logrando y tampoco lo

36:51 Guilherme M.: Tienes que demostrar gana de eso

36:52 Carlos R.H.B.: veo.

36:53 Guilherme M.: porque tiene la oportunidad.

36:54 Carlos R.H.B.: tampoco veo propuesta tampoco veo propuestas Eso es lo que me pasa, o sea, tiene propuestas técnicas, pero no tiene propuestas de del Meli del perfil MercadoLibre

37:06 Guilherme M.: Sí entonces pese muy bien en eso Charlie porque a mí Rodolfo es una persona mediana en ese momento que es una persona que nos Costa mucho hacer algo porque si no si ha Rodolfo no le interesa mejorar. es un desafío porque va a tener que crear un plan muy bien detallado de es eso que espero de ti Eso es eso monitorear eso para poder justificar Por ejemplo si en un momento no sigue más con Rodolfo

37:43 Carlos R.H.B.: También lo he pensado y quiero darlo, quiero dar una oportunidad Quiero ver.

37:47 Guilherme M.: malo

37:48 Carlos R.H.B.: Que y te voy a conectar una anécdota. Cuando yo contratamos a, o sea, cuando contratamos a Rodolfo lo seleccionamos. El candidato era el hermano de José el hermano de José es José me dice que es mejor que él en cuanto a la parte Pero hay un tema de compliance. No pueden haber dos hermanos en dentro del mismo de una misma directiva. De verdad, yo entrevisté al hermano de José Es mayor que José y el tipo me hablaba buena técnica era bueno, se manejaba candidato ideal.

38:27 Guilherme M.: Sí pero

38:28 Carlos R.H.B.: Y me lo bajaron lo bajaron y ahí entró Pedro y ahí entró

Rodolfo y de hecho fue entre comillas un poco apurado porque me iban a quitar el aire. Entonces no tampoco tuve tiempo

38:44 Guilherme M.: no entidad al final sale perdón.

38:45 Carlos R.H.B.: Ah que tuve que apurarme en la contratación porque me querían quitar el ID de la posición Lo tuve tanto tiempo de escoger Cómo fue con con José por ejemplo y Pedro venía el bootcamp Así que aproveché la subida desde ahí.

39:04 Guilherme M.: sí

39:06 Carlos R.H.B.: Pero yo voy a armar este feedback, te

39:07 Guilherme M.: bueno

39:09 Carlos R.H.B.: lo Comparto el lunes. Si quieres lo revisa, yo la agendé la reunión de feedback por la tarde, si no, pues la muevo para el martes no hay problema, pero me gustaría que fueras tú también que que apreciaras un poco la O sea lo que hemos conversado que ayudar a reforzar también y para que vea que no soy solo yo.

39:28 Guilherme M.: Pero esa parte de ti de Buscar tener un feed muy apurado de tener justificativas para las cosas y creer en las personas en la mejora de las personas Eso me gusta mucho en ti porque pero eso es fácil para mí. Para gustar eso en ti porque es muy parecido conmigo Yo también Siempre busco Cuáles son las alternativas para la persona que puede hacer y a veces un feedback duro es la mejor cosa que podemos hacer por la persona.

40:03 Guilherme M.: Entonces yo cometo conmigo, Yo estaré

40:03 Carlos R.H.B.: Sí, concuerdo.

40:07 Guilherme M.: en el para Rodolfo contigo apoyando voy a leer el material antes para estar preparado Pero creo que estamos muy alineados con el Rodolfo con los puntos de mejora.

40:21 Carlos R.H.B.: Claro, No sé si después te quieres sumar. Yo tengo el de Pedro si quieres sumarte más tranqui, el de Pedro es como Es más de hecho, es más como FIFA que te de agradecimiento y felicitaciones por todo lo que ha hecho, o sea llevo un año. José lo mismo facu, podemos tener alguna diferencia pero también, no, a ver a facu, yo lo comprendo.

40:44 Guilherme M.: Bueno, anda muy solo evoluciona Pero

40:45 Carlos R.H.B.: Sí sí, Bueno

40:47 Guilherme M.: hay algunos puntos así.

40:49 Carlos R.H.B.: facu, yo creo que este año lo impactó un poco más y yo le di menos hablamos en un momento que fue su tema de cambio de país ya no es, no es algo menor. irte a otro país sin red de apoyo sin la novia sin la familia, entonces yo traté también de De no no apurarlo en ciertas cosas porque también comprendo que es un proceso de adaptación Y quizá.

41:13 Carlos R.H.B.: porque facu Es bueno, o sea, yo vengo con facu, yo estuve con facu, cuando facu venía de un yo lo de hecho Juli me lo pasó cuando fue acostaba en un below y logramos pasar de un billón un mit a un gasto una promoción en dos o tres años. Entonces, facu y facu conversa

41:32 Guilherme M.: Muy bien.

41:34 Carlos R.H.B.: conmigo que él quiere ser pl, no? Y le digo facu, tenemos que hacer un plan esto toma tiempo falta mucho, pero empecemos a construir, o sea, Roma no se construyó en un día. Y le pongo mi ejemplo que me tardó un montón en ser líder viniendo del mismo, digamos casi del mismo ejemplo. Pero eso

41:58 Guilherme M.: Dale yo. Bueno estamos muy alineados, yo había dicho a ti que no te compartiría al plan veinte veinticuatro hasta que me propusiese. los que busca, pero te voy a compartir ahora porque creo que sea importante estar al tanto de qué pensó para su equipo a lo que viene, okay?

42:24 Carlos R.H.B.: Dale

42:25 Guilherme M.: Entonces te comparto y hablamos rápidamente. está muy pequeño o Puedes leer?

42:48 Carlos R.H.B.: creo que Leo déjame cambiar el formato de la pantalla, a ver si puedo dejar.

42:53 Guilherme M.: Acá mejoró.

42:53 Carlos R.H.B.: Foco Ahí está ya ahora lo veo.

42:59 Guilherme M.: Bueno una cosa que cambio que me gustaría cambiar es tener una misión para nuestro equipo Entonces era el referente de datos para construir análisis y productos de datos junto con los equipos comerciales de marketplace. Con eso me gustaría de cambiar un poco nuestro alcance es decir. Nos llevaremos solo planning y sellers, pero todo que es comercial. En otras palabras estoy mirando una parte del alcance de Pedrito Okay para los temas de 43:34 Carlos R.H.B.: ok

43:38 Guilherme M.: Tenemos una división entre lo que hacemos y lo que comía hace. Pero para promotions benefits, no Pedro toma todo, pero no hace la parte comercial solo trabaja para producto, entonces hay una oportunidad de tomar esa parte. Con eso. Tendríamos un Pilar de ingeniería y automatización. Ese es el pilar que quedaría contigo de Planet su principal stakeholder ok tendríamos un Pilar de comercial operations promotions, benefits, todo acá y una horizontal en verdad en realidad en realidad es genial ingeniería y a diferencia de analíticas son horizontales Okay.

44:38 Carlos R.H.B.: Sí, pueden participar Claro en cualquier parte.

44:41 Guilherme M.: De todo. Después yo estaba trabajando acá, después puede leer eso con calma. Estaba pensando un poco en la estructura. y su equipo cambiaría de metro y Factory a metal Factory sería una parte de su equipo solo. Okay pero yo aún no avancé acá me

45:08 Carlos R.H.B.: ok

45:12 Guilherme M.: gustaría compartir eso contigo Me gustaría crear una misión o una visión para su equipo que busca como equipo puede ser objetivo.

45:24 Guilherme M.: Esos son los sponsors y Mariana bergman, es nueva para ti. aún no tiene contacto con Mariana berno, pero junto con Mariana bergman, voy a empezar por Mariana Batman viene algunos temas complejos como que sería un para los los parceros de MercadoLibre buscar datos de MercadoLibre de manera centralizada entonces centralizaríamos todo el Imperio de dado datos para fuera de MercadoLibre okay.

46:01 Carlos R.H.B.: ok

46:03 Guilherme M.: lbp, que hoy está con Lalo quedaría contigo pero ibp. será reemplazado por Emma entonces todo el desarrollo de

46:15 Carlos R.H.B.: es como una fusión se están juntando.

46:19 Guilherme M.: Ana plan no ibt es el proceso de planeamiento de metas

mensual Entonces todos los planes de los países Hoy son creados en planillas en Google sheets, después hay un pipeline de datos que los lleva a un tablero. Todo eso Será reemplazado por anaplan, que es una herramienta de Mercado que hace todo ese planeamiento tiene todo el World Flow todo. Okay todo ese control entonces ibp deja de existir el momento que empiezan empieza ahora en cuatro.

47:05 Guilherme M.: Nosotros se acuerda que yo pregunté quién de nuestro

equipo tienes que

47:11 Carlos R.H.B.: Yo te dije yo te dije que podría ser facu.

47:15 Guilherme M.: Exacto ahora no es más una posibilidad. tiene que ser una realidad hay que tener una persona para tomar eso porque Alguien tiene que dibujar todo el flujo de datos hasta a la plan anaplan los procesa y vuelve los datos procesados que tienen que volver a Ok entonces yo te dije va a quedar complejo, por ejemplo, después vamos a agregar. Ciencia de datos acá un modelo que yo desarrollé en MercadoLibre con mi equipo que toma una meta mensual analiza el comportamiento pasado.

48:04 Guilherme M.: Y hace una confesión para una meta diaria de esa meta mensual después de una meta diaria a una meta por ahora. Pero todo eso Podemos agregar Entonces es algo que puede. Crecer mucho okay.

48:20 Carlos R.H.B.: Pero perdón, que este plan que tú me estás presentando. Ahora lo tenías con Mira el quarter cuatro o el próximo año.

48:31 Guilherme M.: Empieza el cuartel 4. Pero esa estructura es una propuesta

48:34 Carlos R.H.B.: Okay.

48:36 Guilherme M.: para 2024 OK Pero acomodamos de

48:39 Carlos R.H.B.: Okay.

48:41 Guilherme M.: alguna manera en q4. Okay Por qué Porque Adrián es que ya tiene una planificación de actividades y viaje empresa ahora en octubre creo yo Okay.

48:56 Carlos R.H.B.: Te hago otra pregunta aquí. De cara al próximo año Yo sé que a lo mejor es un poco anticipada, pero tenemos algún espacio para contratar más gente MercadoLibre o no.

49:10 Guilherme M.: Estamos creando eso para buscar High in Planet para buscar ID para nuestro equipo para intentar tener más Haití en nuestro equipo Ok Ah otra cosa que claro traer para nuestro equipo hbo. Hictions es algo que hoy está con Pedrito pero es de podría estar en nuestro equipo es una iniciativa comercial. Okay bueno Además de eso seguimos con las iniciativas de Maru de Mar Commerce entonces creación y migración de kpis Data products lookers todo que está acá y

análisis tenemos que ser más analíticos.

50:00 Guilherme M.: Se acuerda Eso es parte del todo entonces pensando en eso, yo pensé. La primera cosa es crear un equipo para creación y migración de

kpis que es algo. Robotizado, entonces podemos tener un senior como líder que hace todo sentido que sea facu porque es alguien que le gustaría ser un proyectil líder que tendrá un equipo de externos abajo. entonces

50:35 Carlos R.H.B.: claro

50:37 Guilherme M.: Cuando yo pensé en eso. Piensa un poco eso, quita parte del trabajo de Charlie y va a facu Charlie tendrá más tiempo para pensar en otras cosas. Entonces es una parte buena, además es un entrenamiento para facu ser un proyectil de manera más sutil, que con que no fue un buen plan. Y yo estoy evolucionando acá, por qué te compartí eso para que tenga en mente que skills Y cuántas personas necesita para eso?

51:15 Carlos R.H.B.: Dale me puedes compartir esto después para mirar bien la estructura?

51:19 Guilherme M.: Te comparto. claro, incluso para mí ayudar en ese material no es el plan es algo que

51:24 Carlos R.H.B.: Y sí, apóyate, apóyate en mí.

51:28 Guilherme M.: Tiene que ser construido, sí tenemos que construir eso juntos porque es nuestro equipo OK Yo solo empecé yo

51:36 Carlos R.H.B.: así

51:37 Guilherme M.: empecé solo. Para evolucionar un poco en la visión, pero ahora que ya tengo algo un poco más claro y si no están de acuerdo con eso también solo hablar y

51:49 Carlos R.H.B.: Es no, no, la idea es que lo que

51:49 Guilherme M.: cambiamos.

51:51 Carlos R.H.B.: demos los dos alineados y conforme con lo que estamos proponiendo, o sea. Yo ahí Gracias por incluirme, pero

51:56 Guilherme M.: Dale

51:57 Carlos R.H.B.: creo que sí mucho mejor si tenemos ambas visiones Y para dónde querés llevar el equipo.

52:03 Guilherme M.: sí Entonces te comparto eso la semana que viene. ver que empezar a revisar eso porque

52:17 Carlos R.H.B.: Okay Okay dale

52:18 Guilherme M.: está en el momento de negociar.

52:22 Carlos R.H.B.: Sí, comprendo que los plazos son ahora, o sea, para pedir

hay que levantar la mano ahora y no el próximo año sino que desde al menos un cubo.

52:30 Guilherme M.: Sí Entonces qué estoy intentando tener un buen plan para no llegar a yo necesito ocho recursos Por qué. Ah, por qué? Yo necesito Entonces no estoy creando para Para tener eso entonces aún es un plan muy inicial una versión Alfa ni Beta aún, pero podemos crear encima de eso encima de eso. 52:54 Carlos R.H.B.: buenísimo, Dale

[View original transcript at Tactiq.](#)