

Vibrar el ADN MELI en IT

IT BOARDING

BOOTCAMP



Big things,
have small
beginnings.

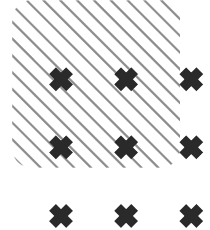


En MELI estamos transformando la forma de vender, comprar, pagar, hacer envíos y también la forma de trabajar...

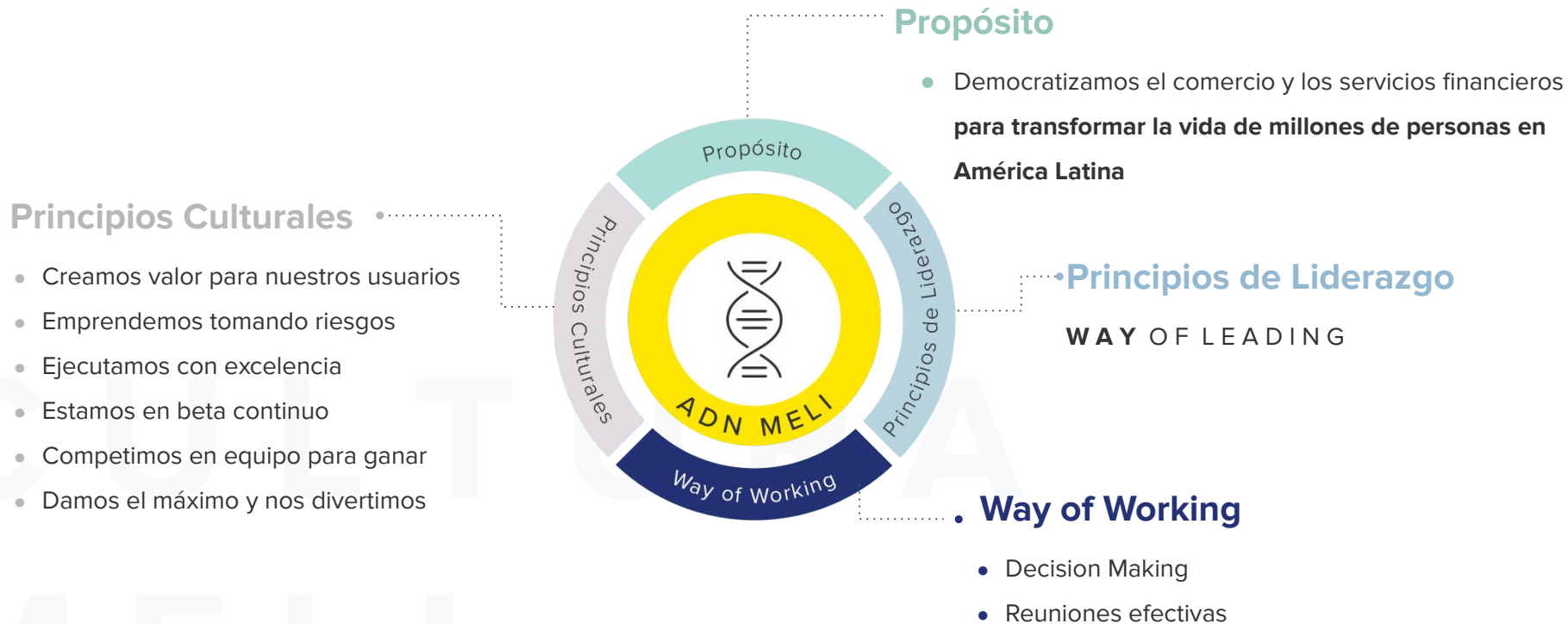
La cultura es la principal palanca para alcanzar nuestro propósito.

IT BOARDING

BOOTCAMP



Nuestra plataforma de Cultura

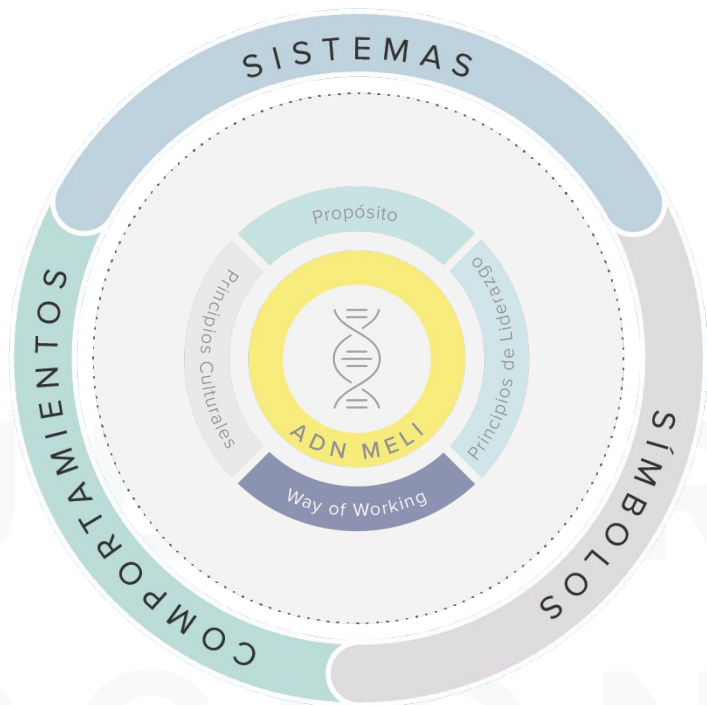


¿Por qué Principios Culturales?

+30.000
emprendedores
... y seguimos
creciendo,
con el desafío
de escalar
excelencia,
eficiencia
& experiencia.

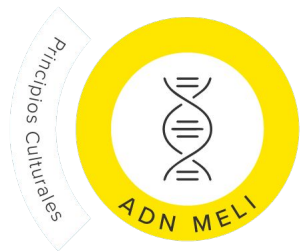


Nuestra Cultura habla en acción...



LOS
PRINCIPIOS
SE CONSTRUYEN
Y VIBRAN EN
LAS TRES
DIMENSIONES

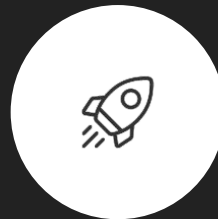
Sistemas y símbolos



T. Acquisition



OWNboarding



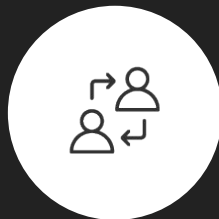
Feedback
conversations



PRINCIPIOS



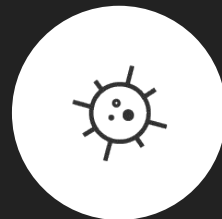
Development &
Internal Mobility



Recognition



Crucial Moments



Vibrar el #AdnMELI



Creamos valor para nuestros usuarios

- Empatizamos con las necesidades de nuestros usuarios
- Construimos soluciones de impacto
- Brindamos una excelente experiencia



Ejecutamos con excelencia

- Priorizamos nuestras iniciativas
- Hacemos las cosas simples y con calidad
- Honramos los compromisos



Estamos en β continuo

- Vivimos cada cambio como una oportunidad
- Probamos y corregimos hasta lograrlo
- Compartimos y aprendemos de los errores y aciertos



Emprendemos tomando riesgos

- Pensamos en grande y a largo plazo
- Nunca nos damos por vencidos
- Superamos nuestros propios límites



Competimos en equipo para ganar

- Colaboramos dentro de MELI y competimos hacia fuera
- Valoramos e incluimos diferentes perspectivas
- Hablamos con la verdad, con coraje y respeto



Damos el máximo y nos divertimos

- Trabajamos con mucha intensidad y dedicación
- Promovemos la meritocracia y el reconocimiento
- Co-creamos un ambiente sano, seguro y alegre

ADN MELI



- Somos conocidos como una empresa de **ecommerce y fintech**, pero estamos apostando cada vez más por otros negocios.
- Aunque estos negocios son diferentes, construimos un **ecosistema** que nos diferencia y por eso debemos asegurar una única **cultura**.
- Los **principios culturales** tienen su aplicación en IT



**CREO
VALOR
PARA EL
USUARIO**
#AdnMELI

en el día a día de **IT**



QUE SI

- + Comprendemos el contexto en el que el usuario utiliza nuestro Ecosistema.
- + Diseñamos interfaces entendiendo necesidades y expectativas del usuario (anticipamos casos de uso, hacemos entrevistas, testeamos la usabilidad).
- + Priorizamos las necesidades de nuestros usuarios por sobre lo que nos resulta más simple de diseñar y desarrollar.
- + Aseguramos la accesibilidad desde el comienzo del desarrollo para que cualquier persona pueda usar nuestro ecosistema.



QUE NO

- Transferir el problema de desarrollo al usuario.
- Asumimos que sabemos y podemos predecir lo que quiere y necesita el usuario.



en el día a día de **IT**



QUE SI

- + Encarar lo desconocido con coraje y atreverse a innovar controlando los riesgos.
- + Decidir la tecnología viendo más allá de la moda actual. Comprender el impacto de nuestras elecciones ¿Qué tecnología vamos a utilizar? Quien la conoce ¿Cómo lo mantendremos?
- + Priorizo un desarrollo escalable y robusto aunque implique más esfuerzos.
- + Pensar que responsabilidad asignar a cada API. Pensar cómo evolucionaría hacia el futuro.
- + Fix the cause, not symptom. Si tengo un Memory Leak, busco la causa, no agrego mas memoria.



QUE NO

- Paralizarse por el riesgo a equivocarnos.
- Encender un feature sin un plan de rollback.



en el día a día de **IT**



QUE SI

- + Saber el propósito de lo que hacemos, y por qué es el momento para hacerlo.
- + Actuar conociendo las prioridades del negocio, sus iniciativas y la importancia e impacto de cada tarea.
- + Pensar en soluciones de alto impacto en el corto plazo y escalables en el largo plazo.
- + Ejecutar con excelencia, evolucionando en beta continuo.
- + Promover reuniones efectivas: realizar prework, generar agenda con contenido, impulsar el debate, extraer output, compartir minuta con acuerdos.
- + Documentar la interfaz utilizando el servicio de Fury para que cualquiera pueda usarlo.
- + Testear pensando en los casos de uso y no en el coverage. Alto coverage no es calidad garantizada.
- + Cuando estamos "caídos" (afectando al usuario) nos empoderamos y tomar decisiones con velocidad y asertividad.



QUE NO

- Usar una librería externa que resuelve mi problema para salir a producción rápidamente.
- Esperar a que el producto esté perfecto para que salga a producción.



en el día a día de **IT**



QUE SI

- + Activar rápido con una solución para aprovechar una oportunidad de negocio.
- + Aseguramos que cada MVP tenga la calidad esperada para el producto final.
- + Realizamos AB testing y experimentos de lo que construimos.
- + Testeamos lo que diseñamos eligiendo el nivel de exigencia y excelencia para cada momento.
- + Construir un backlog de deuda técnica: no dejamos de salir a producción aún siendo conscientes de las oportunidades de mejora.
- + No recortar ni poner en riesgo la calidad, revisar el scope.
- + Aprender de los bugs. Analizar los errores como oportunidad de mejora.



QUE NO

- Buscar soluciones provisionales para salir del paso (no “lo atamos con alambre”).
- Tomar decisiones que pongan en riesgo el valor que le damos al usuario. (el uptime no es negociable).



en el día a día de **IT**



QUE SI

- + Decir las cosas que consideramos importantes.
- + Desafiar al código, no a la persona.
- + Estar abiertos a enviar y recibir pull requests de otros equipos.
- + Aprendemos del otro.
- + Compartir aprendizajes y conocimientos con otras personas del equipo.



QUE NO

- Querer sobresalir y ganar el partido solo.
- Preocuparse exclusivamente por los objetivos individuales.



en el día a día de **IT**



QUE SI

- + Soy owner de lo que hago.
- + Conecto mis intereses personales con mi trabajo. Busco espacios para explorar y aplicar con responsabilidad lo que me gusta/quiero en el ámbito laboral.
- + Buscamos conocernos e incorporar miradas diversas desde el respeto para co-construir y hacer realidad el propósito MELI.
- + Animarse a salir de la zona de confort. Dar una charla técnica, generar contenido. Exponerse.
- + En los peores momentos traemos soluciones, no culpables. Luego aprendemos de los errores.(*).
- + Celebramos cuando alcanzamos logros, algo sale bien o alguien hace algo de impacto. Reconocemos dando visibilidad mediante una mención en una reunión, after, comentario en slack.
- + Encuentro un win-win en el work/life balance.



QUE NO

- Hablar de nuestros compañeros a sus espaldas.
- Sobrecargarse dejando de cuidar horarios y espacios personales.
- Dimensionar mal las actividades al punto de sobreexigirse y agotarse.

Los símbolos construyen cultura



¿Cómo podemos trabajar sobre los posibles anti- símbolos?

“Competimos en equipo
para ganar”.

**Repetición de
mensajes**



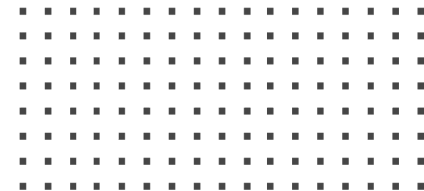
Procesos de UX
que contribuye a integrarnos

Nosotros vs. Ustedes
Backend vs. Frontend



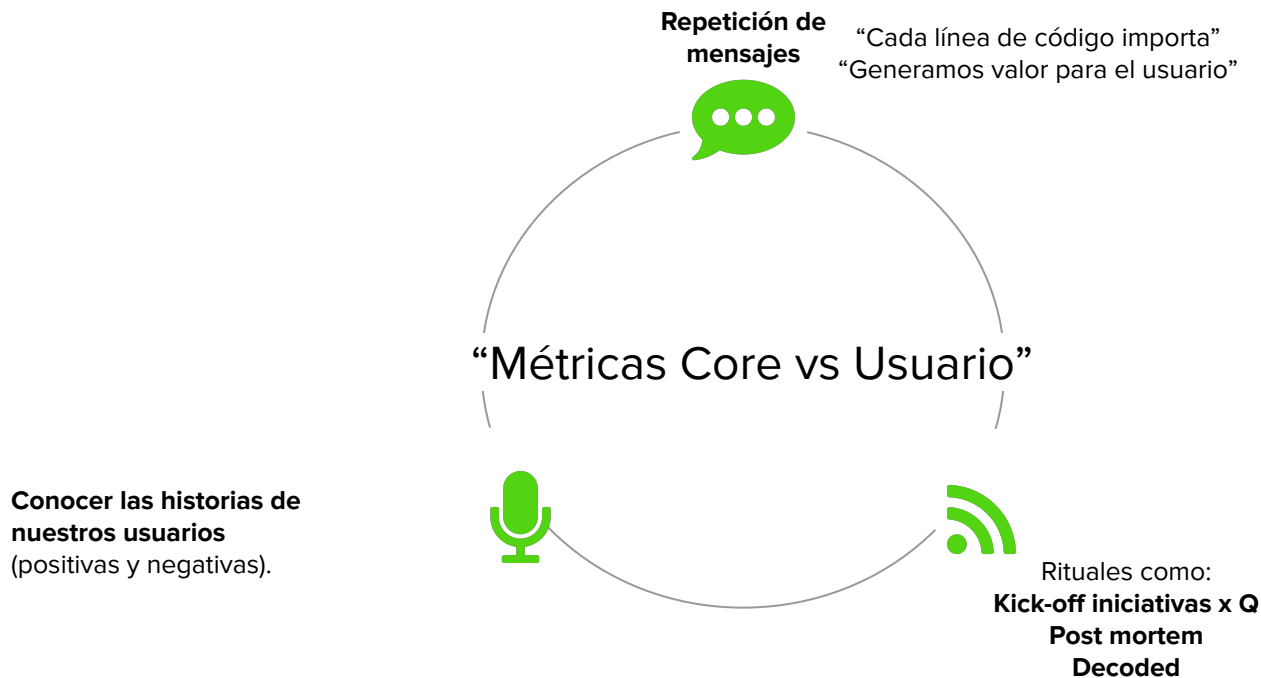
Rituales como:
Kick-off iniciativas x Q
Post mortem
Decoded





Los símbolos construyen cultura

¿Cómo podemos trabajar sobre los posibles anti- símbolos?



VIBRAR EL ADN MELI EN IT

// Break

IT BOARDING

BOOTCAMP

VIBRAR EL ADN MELI EN IT

// Trato igualitario

Diversidad & Inclusión

IT BOARDING

BOOTCAMP

Respeto@MELI

¿Qué no toleramos?

Ejemplos que aplican tanto en ámbito de MELI como fuera

- Acoso
- Discriminación
- Humillaciones
- Maltratos
- Agresiones
- Burlas
- Chistes sexistas, homofóbicos, políticos, religiosos, étnicos, etc.
- Hostigamiento
- Uso indebido de información y recursos



Respeto@MELI - el rol del líder

"Las mujeres solo hacen packing o frontend"

"Las tareas de fuerza son para hombres"

"Dale! no seas marica"

"Necesitamos gente más senior"

- **INTERVENIR**
- **DAR FEEDBACK**
- **EDUCAR**
- **TOMAR MEDIDAS**



"Es excluyente que vengan de xx universidad o hayan trabajado en xx empresa"

"para ser negro, es muy inteligente"

"Este puesto no es para una persona con discapacidad, tiene que ser estar muy calificada"

Conceptos de D&I

ESTEREOTIPO

Concepto o imagen preconcebida, estandarizada y generalizada establecida por el “sentido común”, sin conocimiento profundizado, acerca de algo o alguien.

Utilizado principalmente para definir y poner límites a las personas cuanto a su apariencia, naturaleza y comportamiento.

PREJUICIOS

Opinión o sentimiento concebido sin evaluación crítica.

Sentimiento hostil, asumido por consecuencia de la generalización apresada de una experiencia personal o impuesta por el ambiente. Intolerancia.



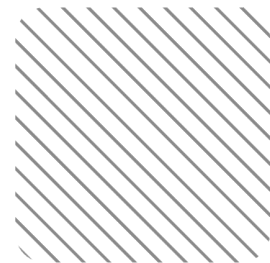


Unconscious Biases

¿DE QUE SE TRATA?

La mirada automática para responder a situaciones y contextos para los cuales somos entrenados culturalmente.

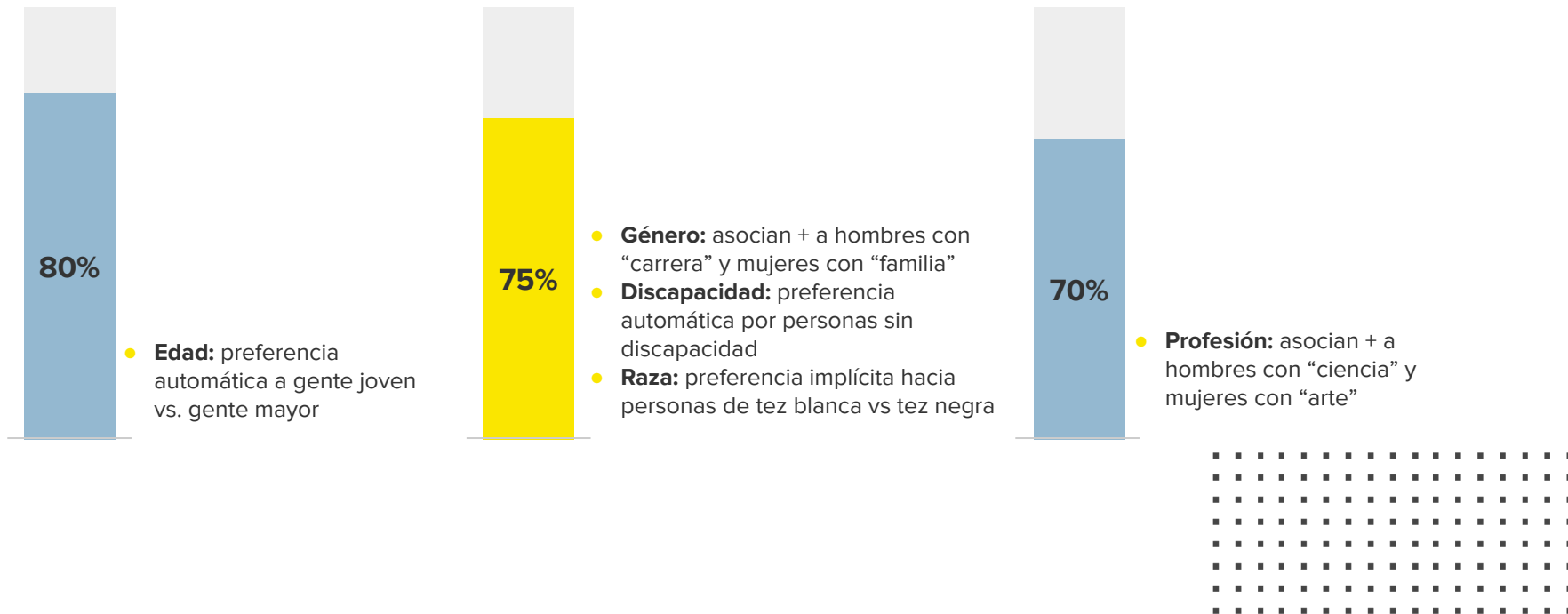
Es como una programación de nuestro cerebro.



Globales

Harvard Implicit Association Test

14 millones de personas, desde 1998





Tipos de sesgos

GROUPTHINK

“Así hacemos las cosas acá”

PRIMING

“Si estudió en esa Universidad, confío”

CONFIRMATION

“Sabía desde un principio que no funcionaría”

AFFINITY

“Es justo mi tipo de persona favoritas”

PERFORMANCE

“Lo promuevo a x potencial; a ella x performance”

PERFORMANCE ATTRIBUTION

“Tal logró por sus skills; Tal x esfuerzo, ayuda o suerte”

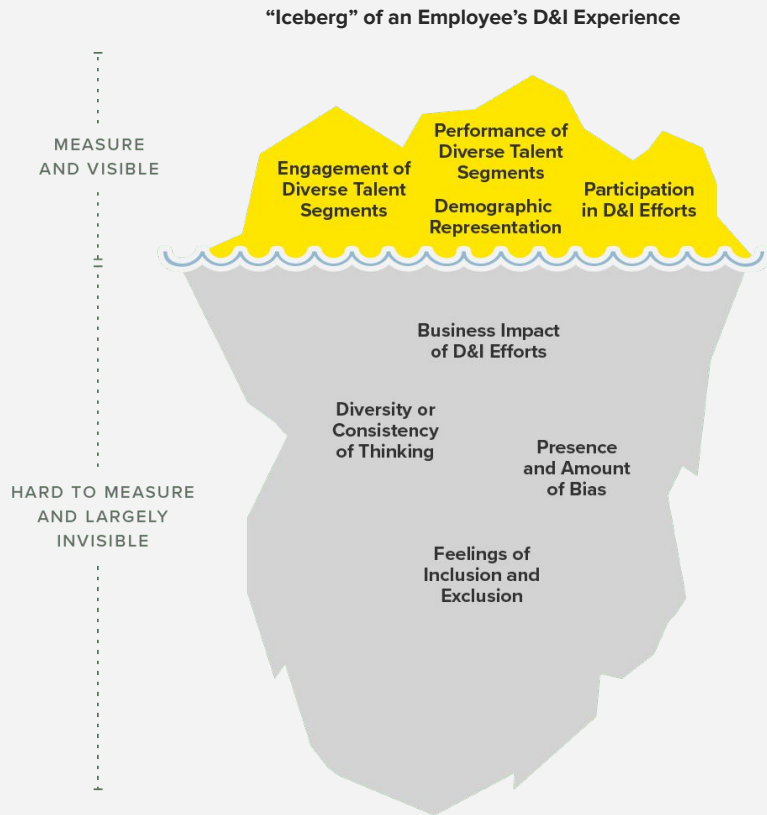
Conceptos de D&I

DIVERSIDAD

La combinación de diferencias y similitudes que incluyen, por ejemplo, características individuales y organizacionales, valores, creencias, experiencias, antecedentes, preferencias y comportamientos.

INCLUSIÓN

Alcanzar un entorno de trabajo en el que todas las personas sean tratadas de manera justa y respetuosa, tengan el mismo acceso a oportunidades y recursos y puedan contribuir plenamente al éxito de la organización



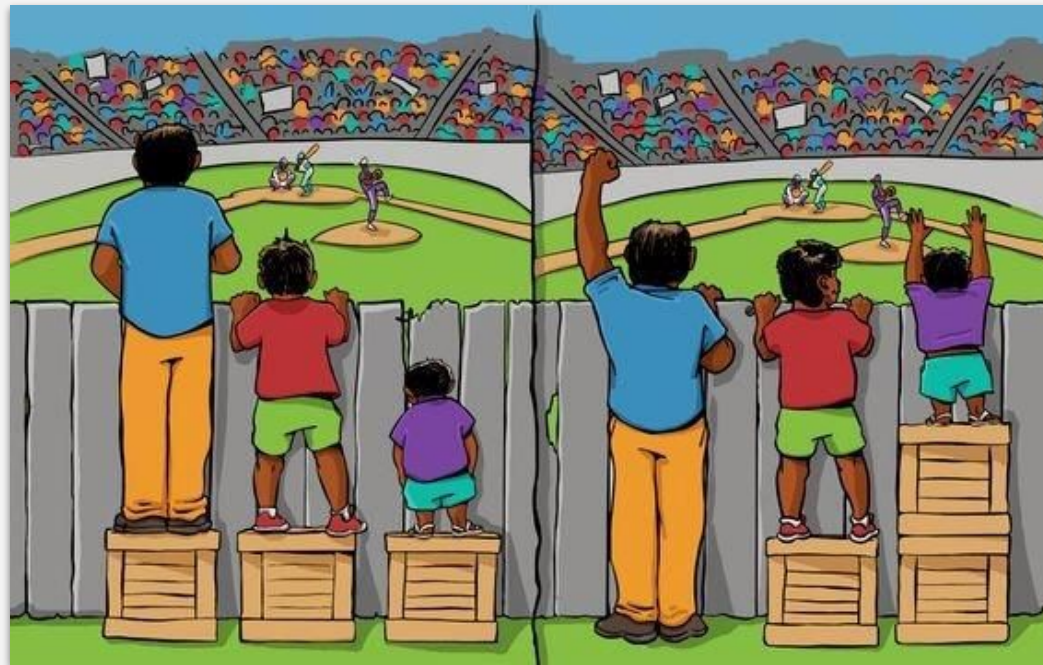
Conceptos de D&I

IGUALDAD

El discurso de la igualdad parte de la idea de que debemos tratar a todos por igual, pero no somos iguales. La igualdad persiste en una estandarización, homogeneización, que ya no podemos permitir.

EQUIDAD

La equidad es un concepto que, si se sigue, puede transformar nuestra sociedad y debe ser discutido hasta el punto de ser entendido en su esencia por todas las personas.



IGUALDAD



EQUIDAD



Nuestro objetivo:

ser la empresa
más **diversa** e
inclusiva de
Latam.



No basta con no discriminar,
es necesario **tomar una posición
contra la discriminación.**

Si no **incluimos**
conscientemente,
estaremos **excluyendo**
inconscientemente.

Affinity Groups

D&I es un compromiso de todos



MUJERES



LGBTQ+



PERSONAS CON
DISCAPACIDAD



ETNIAS



AWARENESS Y DIVULGACIÓN

Crear conciencia sobre un eje específico de D&I utilizando los recursos y canales disponibles en MELI.



RESEARCH E INVESTIGACIÓN

Realizar estudios sobre tendencias de la temática, industria, legislación vigente y otras aristas para identificar las oportunidades de MELI



PROPUESTAS Y ACTIVACIONES

Diseñar propuestas de guidelines, prácticas y programas para potenciar el ADN y la EVP

VIBRAR EL ADN MELI EN IT

// Desarrollando el self-awareness

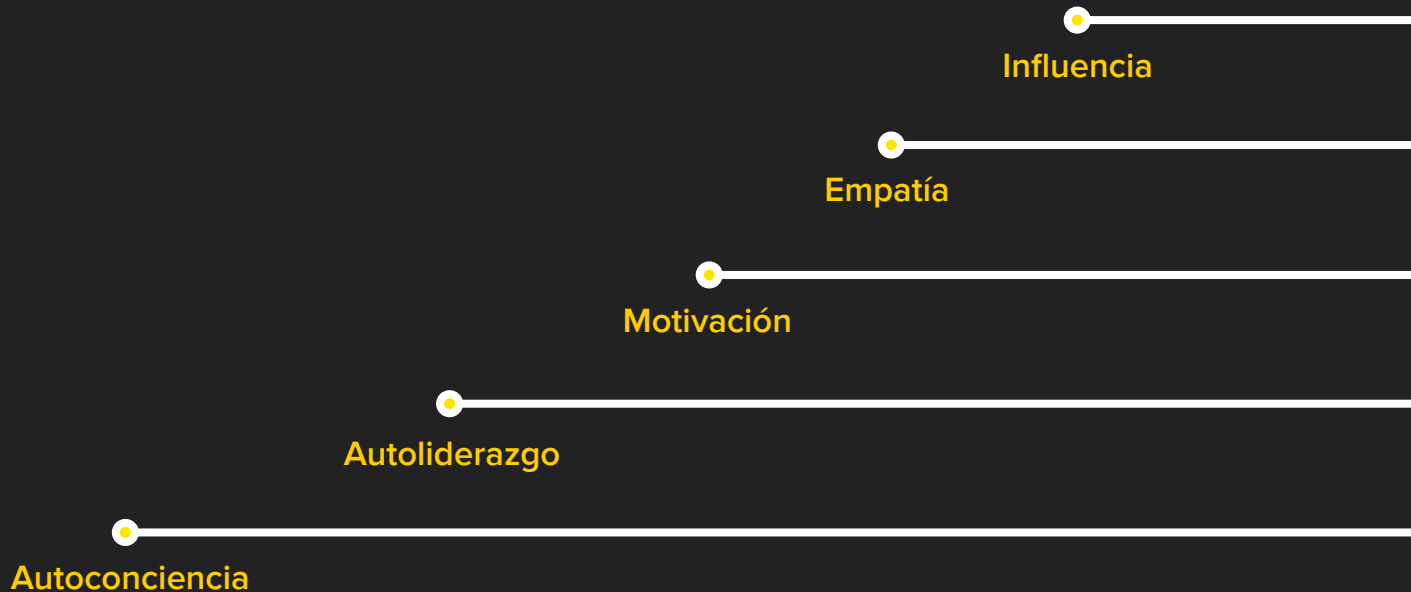
IT BOARDING

BOOTCAMP

“You can’t be an ambassador if you can’t lead yourself”

Nos convertimos en **protagonistas del propósito de MELI** al vibrar y multiplicar nuestro ADN cultural.

Desarrollar nuestro espíritu emprendedor y el self-awareness, es la clave.





¿Por qué no siempre
somos multiplicadores
de nuestro ADN?



Nuestras trampas mentales

Sabelotodo

- La mayoría de las veces, mis decisiones están fundamentadas en mi experiencia.
- Tengo que demostrar que MELI tomó una buena decisión al contratarme/ promoverme, haciendo valer mis opiniones en la toma de decisiones.
- En MELI es importante ser protagonistas demostrando lo que sabemos.
- Yo soy mis ideas.

Víctima

- En ocasiones, mi trabajo se ve negativamente impactado por decisiones de otros, sobre las cuales no tengo poder de actuación.
- Hay que mejorar tantas cosas y no hay recursos para hacer todo.
- Mi rol es conseguir los mejores resultados para mi equipo y mi área, ya que sobre el resto de la organización no tengo poder.
- Las decisiones en MELI son siempre tomadas a otro nivel y nuestro papel es ejecutar bien.

Buena onda

- En MELI lo importante es generar un buen clima de trabajo y será esto lo que nos lleve a tener buenos resultados a largo plazo.
- Mantengo a mi equipo a salvo de las tensiones /problemas de la organización.
- Generar conversaciones incómodas con otros siempre acaba por tener una consecuencia negativa.
- Para ser exitoso en MELI, es importante que te aprecien, te vean como una persona amigable, cercana. Eso requiere esforzarte para caer bien.

Mi mundo, mi silo

- Considero que nuestro propósito es muy importante, pero al final nos miden por los resultados del área.
- Es importante tomar decisiones y poner las acciones en marcha rápidamente, aunque no tengamos toda la información.
- Para garantizar el foco, es importante decidir de forma ágil sin depender en otros.
- Nuestro foco debe ser el día a día de nuestra área de responsabilidad, mientras que el C level debe tener una visión mucho más holística.

Nuestras trampas mentales

En equipo, reflexionen y debatan sobre:

- **Por qué** caemos en esa trampa mental
- El **impacto que esa trampa genera en nuestro equipo** y en nosotros
- **Cómo** superar esta trampa, aportando puntos de vista que desafíen las creencias de la trampa que se está trabajando

Estén listos para presentar!



Nuestras trampas mentales



¿Por qué caemos
en esa trampa mental?

¿Cuál es el impacto que esa trampa
genera en otros?

Qué podemos hacer
para superar esta trampa?

Resumen

¿Qué aprendimos?

Cuentennos con 3 palabras que se llevan el día de hoy

- Lo que hacemos (Ecosistema) y cómo lo hacemos (ADN)
es nuestra ventaja competitiva
- Nos convertimos en **protagonistas del propósito de MELI**
al vibrar y multiplicar nuestro ADN cultural
- Si no **incluimos conscientemente** estaremos excluyendo
inconscientemente

“Culture eats strategy for breakfast”