

Bienvenidos a Microsoft Latam Podcast Sala de Liderazgo.

En este espacio debatimos distintos temas, buscando hacer de las empresas un lugar mejor. En el episodio de hoy, nos adentraremos en las comunidades afrolatinoamericanas.

Mi nombre es Olivia Goldsmith, y esto es Microsoft Latam Podcast. ¡Bienvenidos!

Para hablar de este tema, tenemos a dos invitados que son grandes referentes. Anthony Rugama, especialista de soluciones en la nube en el equipo de *Enterprise* para Microsoft Latinoamérica, y también estará con nosotros, nuevamente, Allan Torres, consultor de tecnologías de nube de Microsoft - invitado por segunda vez de este podcast, ya que también participó del episodio de inclusión LGBTQI+.

Bienvenidos, Anthony y Allan, gracias por estar aquí con nosotros.

Allan Torres:

¡Gracias por invitarnos!

Anthony Rugama:

Muchísimas gracias, es un placer poder colaborar con este podcast.

A nosotros nos encanta tenerlos.

Me gustaría empezar por preguntarles acerca de su experiencia personal. Es decir, ¿cómo fue que llegaron a tener una participación activa, y un rol de liderazgo, en el caso de Anthony, dentro de *Blacks At Microsoft*?

Anthony Rugama:

¡Buenísimo!

Bueno, yo ingresé a Microsoft hace tres años exactamente, digamos, y en ese momento no estaba muy envuelto en la parte de devolver a la comunidad, y tuve un gran mentor en su momento, que era Douglas Neres. Él básicamente se acercó a mí, en conjunto con otro compañero, que es Daniel Piedra, también de Microsoft, y me invitaron a formar parte de lo que es el *Blacks At Microsoft*. En ese momento, pues,

para mí era un poco extraño, yo decía “Sí, no, tal vez, ¿Por qué un grupo de negros?, porque sí, porque no... Sin embargo...”

¿Qué te daba duda?

Anthony Rugama:

Me daba mucha duda mucho eso de ¿Por qué negros de Microsoft, digamos, *Blacks At Microsoft*? Por qué yo debería de meterme dentro de ese grupito? Creo que me estoy *enclosetando* solo, ¿debería hacerlo?, ¿no debería hacerlo? ¿Qué valor le agrega?

Y pues, empecé a conversar con Douglas. Yo creo que considero y pienso que él tiene mucho de los valores que mi mamá profesa, y eso me ayudó, digamos, a ir ubicándome. Empecé a ayudar al grupo, luego me convertí en *Talent Acquisition Lead*, y poco tiempo después pasé a ser el Vice **[INAUDIBLE]** lo que es la parte de *Blacks At Microsoft*.

Respondiste la pregunta. Aquello que te daba duda, lo respondiste.

Anthony Rugama:

Si, básicamente. ¿Por qué debería yo *enclosetarme* dentro de un grupo? y ¿debería yo tener un grupo para hablar y compartir con personas afrodescendientes con quien tal vez compartamos los mismos valores? Es importante resaltar nuestra cultura y nuestros valores, de dónde venimos, ese tipo de cosas. Básicamente, ese es el motivo por el cual.

Perfecto. ¿Allan?

Allan Torres:

Bueno, yo en mi caso tuve el privilegio también de trabajar con Douglas. En su momento, él fue el precursor de *Blacks At Microsoft* en Costa Rica, y ahí fue justo donde inició mi carrera de diversidad e inclusión. Yo empecé trabajando como *Internal Connections Lead* y tuve la oportunidad de generar *awareness* internamente, trabajar en diferentes eventos y bueno, es un medio inclusive de desarrollar las habilidades

necesarias para luego convertirme en el líder de Gleen, ¿verdad?, que actualmente estoy trabajando con eso.

Definitivamente, la mejor escuela, las mejores personas, y claro, los tengo muy cercano al corazón, porque soy del Caribe, Costa Rica, en donde crecí principalmente con una cultura afrocaribeña. Eentonces para mí era lógico participar en *B.A.M.*, lo disfruté muchísimo, y la verdad, el día de hoy seguimos trabajando en conjunto, y cada vez que tengo la oportunidad de, por ejemplo, trabajar con Anthony, o el resto del equipo, para mí es todo un honor.

¡Perfecto! Para completar esta *intro*, que ya viene muy nutrida, ¿quieren contar la historia de cómo es que se conocen ustedes dos? Porque me acuerdo que yo ya la escuché y estaba muy buena.

Anthony Rugama:

¡Ja ja ja! ¡Si! La voy a contar yo, y Allan le agrega.

Yo me acuerdo que venía un día entrando a la oficina de Microsoft Costa Rica, y venía este chaval con anteojos que se subía hasta el ascensor, ¿verdad? Yo estaba recién llegando a Microsoft, digamos, no tenía mucho tiempo en Microsoft, y me acuerdo que el hombre me abrió la puerta y todo, y no sé si se acuerda, Allan, ¿qué fue lo que dijiste?

Allan Torres:

“¿Qué me dices, negro?”

Anthony Rugama:

Ja, ja, ja, ¡exactamente! Y eso para mí fue algo natural, normal. Negro para nosotros es la forma que nos gusta que nos llamen, y vos podés identificar la calidez en las palabras que las personas utilizan. Entonces para mí fue algo normal, transparente, y sabía que Allan tenía ese conocimiento, por el trazo de la cultura de nosotros, y por eso me había dicho negro.

Allan Torres:

Claro, en el momento para mí fue un choque cultural, porque, de nuevo, como yo vengo de Limón, el Caribe de Costa Rica, ahí decir negro es un cariño. Decirle negro

a alguien es algo lindo, bonito. Entonces, yo decirle negro a Anthony, para mí fue algo muy natural. Claro, yo después me quedé pensando y dije “uy, Dios mío, soy de San José, aquí la gente escucha ‘negro’ y se escandaliza, se ofende, ¿qué habré hecho?”

Para no cansarla con el cuento, póngale que un año, dos años de que hablé eso con Anthony, pues, para mí fue muy fuerte también saber que él sintió eso - lo que yo dije, él lo sintió, no solo lo escuchó sino que él sintió que mi intención era familiar, completamente.

Familiar y amorosa. Pero nos da un puntapié espectacular para hablar acerca del lenguaje, que, si bien pareciera ser este gran común denominador por toda Latinoamérica, varía en la manera en la que lo usamos y en el énfasis que le damos. Términos como, por ejemplo, mulato, son perfectamente claros en algunos países, y peyorativos en otros. ¿Qué hay para aprender al respecto?

Allan Torres:

Bueno, específicamente la comunicación inclusiva nosotros hemos estado investigando internamente un poco más, para saber qué significa eso desde un lente de la interseccionalidad. Pero hay que entender no solo qué significa para las personas afro, sino también para las personas trans, para las personas con *disability*, etc., etc.

Y eso nos lleva a que la comunidad negra, o afrodescendiente, pues hay muchísimas cosas que actualmente están siendo cuestionadas. Que si te puedo decir negro, que si eres afrolatino, que si eres afrocaribeño, que si eres no sé... Por ejemplo, las personas, si no me equivoco, en República Dominicana, que tenemos una gran mayoría de personas de piel color negra, u oscura, y que en su gran mayoría, la mayoría dice “yo no me considero una persona afro, yo soy una persona indígena”. Y eso no es negar su negritud, es aceptar su cultura indígena, de donde vienen.

Entonces de ahí vienen tantas cosas enfocadas en de dónde eres, cuál es tu cultura, cuál es tu idioma, las personas con las que creciste, y cómo puede afectar eso al lenguaje y la forma en que te comunicas con los demás.

Ahora, hablando específicamente, las personas afrocaribeñas, o afrocostarricenses, como en el caso de Anthony, me gustaría tal vez preguntarle qué son esos términos, o esas cosas, que tal vez en un día a día son comunes, pero al final terminan teniendo esa sazón de microrracismo, que le llamamos, ¿no?

Anthony Rugama:

Si, y gracias, Allan, por la pregunta. Yo creo que tiene que ver mucho con la forma como vos lo digás. Creo que el ejemplo que te di anteriormente es bastante claro, digamos, donde vos podés saber de qué forma te lo están diciendo.

Inclusive, yo estuve en una situación hace poco, donde en Costa Rica la palabra mulato es bastante normal, es lo más común, y en la mayoría de los censos, inclusive, que hace la CEPAL y la ONU, incluyen la palabra mulato. Aunque, sin embargo, en algunos países eso puede generar algún tipo de reacción y que puede hacer pasar a una persona un mal momento. Por ejemplo en Brasil, digamos. Y muchas veces es por cómo se asocia la palabra.

En Costa Rica, el negro llegó aquí hace muchos años, específicamente en la costa de Cahuita, que fue donde llegaron los primeros que vinieron en un barco, y sin embargo, la mayor cantidad llegó cuando se hizo la construcción del ferrocarril. No sufrimos tanto la parte del racismo. No digo que no hubo, pero para nosotros es lo más común.

Entonces utilizar ciertos términos, como la palabra negro, mulato, en Costa Rica es normal. Sin embargo, debemos tener en consideración la parte cultural: según el país en donde estemos, el término puede ser tomado de una forma o de otra, y puede crear situaciones incómodas. Como por ejemplo, a mi mamá no le gusta que le digan morena. Si vos le decís morena, pues, no lo va a hacer...

Está todo mal.

Anthony Rugama:

Y si vos le decís negra, te abraza y se siente en familia. Entonces, digamos, son las cosas que hay que tener en consideración. El hecho de que en un país se utilice una palabra con normalidad no quiere decir que sea malo, o que se esté ofendiendo a una persona.

Mis hijos, en el caso mío, yo los considero mulatos, y para mí es lo más normal. La mamá de ellos es blanca, yo soy bastante negro, entonces ellos salieron con un color hermoso. Para mí es lo más bonito. Y son algunos términos... para ejemplificar algunos de esos términos.

¡Me encanta!

Allan Torres:

Pero entonces, ¿vos decís que tus hijos son mulatos?

Anthony Rugama:

¡Por supuesto! Cien por ciento. Y ellos se autodenominan mulatos.

¿Qué edad tienen?

Anthony Rugama:

Quince, catorce y trece. Ya están grandes.

Ya están grandes. Ya eligen eso, como se dice.

Anthony Rugama:

Exacto. Si usted les dice mulatos o negros, cualquiera de los dos, ellos son felices.

¡Perfecto! Bueno, me parece muy bien, y quizá también da para preguntarte por cómo se da la construcción social de esto.

Anthony Rugama:

Ahí me gustaría iniciar con Allan, que sé que nos puede agregar un poquito, y luego yo voy a complementar un poquito la parte de la socialización racial.

Allan Torres:

¡Claro que sí!

Bueno, el tema de la construcción social racial viene de hace muchos años, ¿verdad? Estamos hablando del siglo XIX. Si hacemos alusión, por ejemplo, de un libro como *The Biopolitics of Feeling - Race, Sex and Science in the 19th Century*, de Kyla Schuller, ahí vamos a encontrar como se identifica que el tema racial se utilizó para diferenciar las personas que estaban en un estado “primitivo” de las personas que ya estaban supuestamente “civilizadas”, ¿no? Y como se notaba eso por dos puntos, no

solo porque las personas blancas estaban desarrollando esa distinción en el tema de género, que se estaba desarrollando una distinción mucho más fuerte entre el hombre y la mujer, que eso es de donde viene de hecho también el tema del género binario, que es lo que existe actualmente. Eso se liga al hecho de que las personas blancas consideraban que las personas indígenas y/o de color de piel diferente a blanco eran personas primitivas.

Entonces lo que pasa es que ahí se empieza toda esa construcción social en contra del género, o mejor dicho, en contra de un espectro de género amplio y también del tema racial, entonces... Ahora, ¿adónde voy con todo esto? Que el tema de la raza no es tan enfocado en el color de piel de las personas, sino también, como hemos estado conversando hasta aquí, de dónde sos, de dónde vienes, cómo te identificas.

Por ejemplo yo, yo soy una persona de tez morena, se puede decir, o latino, pero nací y crecí en un lugar en donde el Caribe y los negros Jamaicanos nos llenan de cultura y color y comidas deliciosas todos los días. Entonces, yo soy negro de corazón. Pero eso no significa que no sea también latino. Ahí de nuevo viene todo el tema de la interseccionalidad, en el punto de que yo puedo ser una persona de tez negra, o de tez latina, y tener una identidad diferente, ¿verdad?

Entonces, todo viene entrelazado. Podríamos hablar de eso por horas. Pero sí, a lo que voy es que en Latinoamérica existen personas que se consideran afrocostarricenses, afrocaribeñas, afroperuanas, afrocolombianas, afrobrasileñas, etc., etc. Entonces no podemos generalizar el tema de la raza sin pensar en que la raza solo hay una, que es la raza humana, ¿verdad? Solo hay una raza. Lo que existen son etnias, y así como existe la etnia afro, existe la etnia indígena, etc., etc.

Ahora, de nuevo, sin quitarle el peso y la importancia al tema de la etnia afrodescendiente, ahí me gustaría entonces que Anthony nos dé un poquito más sobre ese tema que nos presentaba hace un momento.

Anthony Rugama:

Si, y ahí digamos, lo que es la parte de la socialización racial como tal, es un proceso que se lleva a cabo en todas, todas, todas las familias negras, y para ser más específico es un trabajo de las mamás, de las matronas de todas las familias de negros, quienes son las que ponen el carácter y mantienen las raíces, la cultura, y todo lo que incluye ser negro. Ellas son las que se encargan de llevar todos esos mensajes positivos que ayudan a nuestros jóvenes y a personas como yo a crear esa identidad racial, la esencia personal, la autoestima, e inclusive van un poquito más allá. Es lo que les permite afrontar el fenómeno del racismo, a estos que vienen creciendo como mis hijos, que les permite de una forma equilibrar y reconocer la importancia y el valor de su cultura como tal.

Yo pienso y considero que esto es algo que la mayoría de la gente no ve a veces en las películas, y tal vez no lo entiende. Pero digamos... Yo, hace un par de años, tuve que tener la conversación de cómo actuar ante esta situación con mis hijos: si viene la policía, cómo referirse a ellos, porque eso se da, son cosas que suceden ahí. Y, digamos, ayudarles a ellos a entender, porque muchas veces... Inclusive, lo veo en la parte de los estudios sociales de Costa Rica, en todas las escuelas, donde solo mencionan un poquitito de la cultura afro, y por decir poquitito es por decir unas cuantas líneas. Nunca se habla sobre el valor de la cultura, qué es lo que trajo al país, desde cuándo estamos acá - porque estamos aquí desde hace... más de 600 años tal vez, pero se menciona que iniciamos con la construcción del ferrocarril. Y eso no es cierto. Inclusive en la parte de Talamanca, que es una de las zonas indígenas, varios de los líderes y jefes son mulatos, por decirlo así, mezclados entre indígenas y negros, que llegamos hace muchos, muchos años.

¡Excelente! Quizá me queda por preguntarte... me encantó lo que dijiste acerca de las mamás. Pero más allá de como se da en un ambiente de unidad familiar, ¿cómo se da en términos sociales, quizás de unidades más grandes?

Anthony Rugama:

Sí, digamos... Nosotros culturalmente siempre nos reunimos, y no importa en que parte del mundo estés, yo creo que lo que es... A nivel afro, nosotros mantenemos las mismas costumbres, adonde quiera que vayas. Yo he estado en lugares remotos y todos bailamos igual, todos nos vestimos igual, a todos nos gusta la parte colorida, como la camiseta de Allan. Y son cosas que se mantienen.

Yo creo que eso es un tema que a nivel social, digamos, lo que es la socialización, no hay ningún problema. El tema está en como la sociedad construye alrededor de ese tema. Qué valor le da la sociedad a ese grupo de personas - que sí, a mí me gusta decir: nosotros somos muy viciosos, somos felices, nos encanta andar por ahí bailando y haciendo y deshaciendo. Pero sin embargo, digamos, ¿cuál es el valor que le agrega a la sociedad? Y en cualquier parte donde vayas, nosotros, inclusive en América latina, somos el grupo cultural, junto con los indígenas, que sufre la mayor exclusión. Entonces todo eso viene asociado al mismo tema. Ahí, solo en Brasil, hay tres veces la cantidad de afrodescendientes que hay en Estados Unidos, por ejemplo. Y eso es un tema que cuando vos lo analizás, si lo vuelves dentro de la empresa, ¿cuál es el porcentaje de afros dentro de la organización? Entonces, digamos, la construcción social va un poquito más allá y está muy asociada con la intencionalidad.

Yo estaba en Colombia hace unas semanas precisamente para ir a una serie de *B.A.M. Academy*, y tuve el chance de reunirme con la vicepresidenta. Me mostraron un programa increíble para empoderamiento de la mujer, excelente, todo perfecto,

pero cuando hice la pregunta directa -“¿Cuánto de esto va para mujeres afro?” -, dijo “No, porque todos estamos igual. Todos tenemos las mismas posibilidades”. Y esos pequeños detalles son los que hacen la diferencia. ¿Qué tan intencional somos a la hora de dar las oportunidades para ayudar en ese proceso de construcción social que todos estamos tratando de crear y que estamos buscando?

Perfecto. Me diste el pie con lo de la remera, y después mencionaste el *B.A.M. Academy*, así que ahora es hora de hablar de *B.A.M. Academy*. ¿Quieren contarnos cómo está organizado?

Anthony Rugama:

Bueno, ahí, Allan, dale. ¡Contá un poco [INAUDIBLE] la historia!

Allan Torres:

Ja, ja, ja. Bueno, yo les voy a contar un poquito, y tal vez ahí Anthony nos refuerce, pero eso fue una hazaña titánica que Anthony se sacó de la manga. Si yo conozco una persona talentosa en ese mundo, es ese hombre. ¡Qué bárbaro! Él, solito, con sus manos, construyó una academia que está diseñada para empoderar personas que sean diversas. En su momento empezó con las personas principalmente afrodescendientes, y ahí se ha ido expandiendo hacia las otras comunidades, como en el caso de la comunidad LGTBQ+, la comunidad de mujeres, la comunidad de personas con discapacidades, y eso sigue extendiéndose a nivel mundial.

Entonces esta academia se enfoca en enseñar a los estudiantes sobre temas de tecnología de Microsoft, y al mismo tiempo sobre temas culturales y de habilidades blandas - liderazgo, trabajo en equipo, diversidad e inclusión. La cultura de Microsoft, básicamente, se la estamos enseñando a estos chiques, quienes están aprendiendo y, en algunos casos, ya se están viendo esa contratación - están entre nuestros *partners*, como dentro de Microsoft en sí.

El programa ha sido tan, pero tan, pero tan exitoso que se ha expandido a un nivel que ahí, Anthony, cuéntenos más o menos hasta donde están llegando ahorita con el *B.A.M. Academy*, por favor.

Anthony Rugama:

Sí. El *B.A.M. Academy* se creó aquí en Costa Rica. Inició como un *club* que se llamaba *Black Panthers*, chiquitillo, 15 personas, y fue expandiendo y ahorita tenemos

alrededor de... solo en los países en donde están directamente siendo entrenados por empleados de Microsoft, mil y [INAUDIBLE] estudiantes, y en otras partes, en donde ya tenemos *partners* incluidos, ya tocamos los cientos de miles. Entonces bastante grande...

¡Guau!

Anthony Rugama:

Y tiene un equipo de liderazgo que está distribuido en diferentes lugares. Tenemos gente de Washington, Dallas, Nueva York, que son parte del equipo de liderazgo, y básicamente lo que hacemos es distribuir... Tenemos diferentes pilares, tenemos cinco pilares, dónde vamos dando cursos de certificación, mentoría, entrenamiento para la parte de aspirar hacia un puesto, lo que es el *Blacks Aspire At Microsoft*, y también cursos libres.

Básicamente, lo que hacemos es enfocarnos en la forma en la que Microsoft nos ha enseñado los tres pilares del liderazgo, y también incluye la parte de *soft skills*, para que ellos sientan y entiendan que esto va un poquito más allá, no es solo recibir un curso, sino que aprenden también a devolverle a la comunidad - que es algo súper importante para nosotros.

En ese momento tenemos varias sedes, la última es la de Colombia, que es bastante grande y tiene un impacto a nivel de la región del Pacífico. Sin embargo, estamos en Costa Rica, en Washington, en Dallas, en la parte de Jamaica, que es un proyecto que nos está ayudando el equipo de *Microsoft Philanthropy*, y también tenemos por allá la opción de expandir, tenemos centros en Nigeria, en África, y estamos en posibilidad de expandir a cuatro países de África. Entonces estamos ahí bastante...

Diversificados.

Anthony Rugama:

Sí, y por todos lados, digamos. En Carolina del Norte...

¡Sí!

Anthony Rugama:

Casi que en cualquier lado donde hay Microsoft, hay un *Blacks At Microsoft* por ahí, hay una academia pequeña de *B.A.M. Academy*...

Perfecto. Empezó como una red de profesionales, ¿no?, y se transformó en esta idea, que de alguna manera se retroalimenta, porque es como... Academia, empoderamiento, ¿de alguna manera esto es *retroalimentado*?

Anthony Rugama:

Empezó como una idea de darle clases a los jóvenes. La red de profesionales es algo que surgió, en realidad, de Douglas, que es separado a lo que es la parte del *B.A.M. Academy*.

Básicamente, en Costa Rica están todas las empresas grandes de tecnología, pero no hay muchos grupos como *Blacks At Microsoft*, y los que hay están empezando. *Blacks At Microsoft* ya tiene más de 30 años de estar ahí, entonces entiende todo el teje y maneje, y lo que hicimos fue crear una red de profesionales afro, de negros, o de afrodescendientes, donde empezamos a traer a la gente de las otras grandes transnacionales, como Amazon, IBM, Intel, digamos, para compartir y devolverle a la comunidad; para empezar a expandir ese conocimiento que nosotros hemos adquirido con los años y devolverle a la comunidad; empezar a crear nuevos talentos afro en Costa Rica.

Perfecto. ¿En qué basan su trabajo en los distintos países del Caribe y Latam?

Anthony Rugama:

Bueno, básicamente lo más importante es primero cambiar el chip, ayudar a cambiar ese chip mental, esos bloqueos que tiene la mayoría de la comunidad, haciéndoles ver que en esas grandes transnacionales hay un espacio para ellos. Luego, tratamos de llegar y compartir ese conocimiento, para que ellos tengan una oportunidad real de unirse a lo que es una empresa como Microsoft, y siempre tratamos de llegar a todos esos países - nosotros tenemos la lista de todos los países donde sabemos que hay afrodescendientes, y en cada uno de ellos siempre hay gente dispuesta a ayudar, siempre hay gente que está interesada en contribuir. Y lo que hacemos es buscar aliados locales siempre, para llegar a esas diferentes comunidades donde podamos abrir un *chapter* de *Blacks At Microsoft*, o inclusive compartir con la comunidad.

Muy bueno. Antes de finalizar, me gustaría preguntarles si hay algún mensaje que quieran compartir con los oyentes sobre todos estos temas que hemos conversado hoy.

Allan Torres:

Bueno, en mi caso, a mí me gustaría invitarles a que tengan esa consideración con las personas. No siempre lo que vemos es lo que le identifica a esa persona adentro. Nosotros tenemos muchos pilares de nuestra identidad que nos definen, y no siempre son externados. No siempre el color de piel va a definir quien soy, no siempre la forma de hablar o el idioma me define como persona. Entonces, les invito a que tengan esa curiosidad de realmente... que si van a conversar con alguien o a conocer a una persona, tengan esa - ¿cómo les digo? - claridad en el hecho de que no es bueno asumir. Es bueno preguntar, ser curioso y celebrar a las personas más allá de lo que uno puede ver. Entonces los invito a que siempre tengan esa claridad de que sí, definitivamente hay mucho más de lo que puede ver el ojo.

Anthony Rugama:

Sí, y de mi lado yo lo que les dejo como mensaje es que siempre tenemos que tomar un paso atrás antes de ver o juzgar a alguien.

Es importante comprender, y lo más importante es escuchar, escuchar a esa comunidad que te está hablando. Y también, una vez que los escuchas, pensar: "Y bueno, y ¿qué estoy haciendo yo por los demás? ¿Qué estoy haciendo yo por esa comunidad que necesita?" Y siempre, cualquier cosita, por más pequeña que sea, va a ser de ayuda.

Entonces, siempre pensemos en ayudar a los demás.

Impecable.

Muchas gracias, Anthony y Allan, por haber participado en este episodio de *Black Communities* en Latinoamérica, ayudándonos a poner este tema en la mesa de discusión empresarial. Quiero agradecer también a nuestra audiencia por acompañarnos episodio tras episodio, para reimaginar un futuro más justo y equitativo para todos.

Los invito a dejar sus comentarios en las redes sociales con el #MicrosoftPodcast.

Mi nombre es Olivia Goldsmith, y esto fue Sala de Liderazgo, el podcast de Microsoft.