

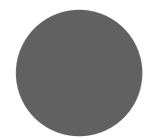


**Alcanzando
el balance
de género:**

Opiniones
de toda la
industria de TI

Costa Rica

Contenidos



Visión general



Educación



Reclutamiento



Industria



Oportunidad



Liderazgo



Conclusión



Unas palabras de Tek Experts

Visión general

Hablar de mujeres en tecnología no es algo nuevo. No obstante, el hecho de que la desigualdad de género entre hombres y mujeres aún se siga discutiendo demuestra que, si bien hayamos recorrido una cierta distancia para cerrar esta brecha, el problema aún existe hoy en día.

Pocas personas negarían que un cambio positivo haya ocurrido en la industria, pero ¿están las organizaciones haciendo lo suficiente y lo están haciendo lo suficientemente rápido para abordar el desbalance de género en TI? Esa es la gran pregunta que nos propusimos abordar en 'Alcanzando el balance de género: Opiniones de toda la industria de TI', que recolectó las ideas y experiencias de más de 2.000 mujeres alrededor del mundo.

La opinión predominante es que la industria de TI no solamente debe cuestionar la educación, el desarrollo organizativo y el liderazgo, sino también las presiones culturales que todavía existen en Costa Rica hoy en día. Atraer a las mujeres a la industria de TI requiere más que tan solo la convergencia de educación, entrenamiento y la cultura de la empresa; hay problemas sociales y estereotipos de género que impactan la capacidad de las

mujeres para realizar escogencias informadas sobre la carrera.

Sin embargo, la igualdad de género no sólo es una cuestión moral. De hecho, también tiene implicaciones de gran alcance para el éxito y la rentabilidad de las organizaciones de TI. McKinsey¹ descubrió que se podrían agregar \$ 12 billones al PIB mundial para el año 2025 al fomentar la igualdad de las mujeres, por lo que el progreso de las mujeres en la industria de TI tiene el potencial de afectar positivamente a toda la industria en general.

Por lo tanto, los mejores intereses para la industria están en analizar y evaluar si sus objetivos e iniciativas están teniendo el impacto deseado y tomar las medidas necesarias en las áreas en las que necesitan enfocarse más.

Este informe blanco explora las percepciones de las mujeres que se ven afectadas por la desigualdad percibida y pregunta qué se debe cambiar si queremos que se sientan más incluidas y que proporcionen una fuerza laboral más balanceada en cuanto al género.

¹ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>



Educación



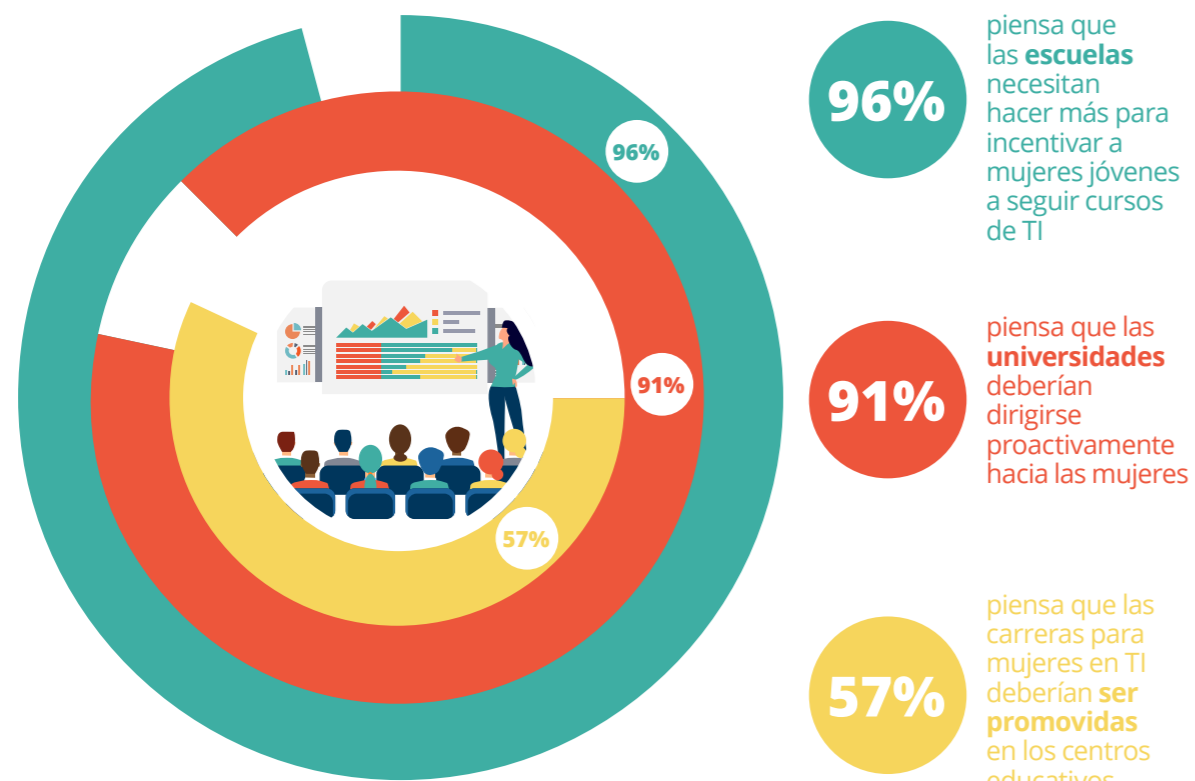
La educación es crucial cuando se trata de crear un flujo de talentos femeninos que estén listos y capaces de asumir roles dentro de la industria de TI. Menos mujeres jóvenes estudian cursos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemática que los hombres jóvenes y, aunque estas cifras están cambiando paulatinamente, la brecha sigue siendo significativa. Las carreras técnicas comienzan con la educación y, permitir el acceso a los cursos y alentar a las mujeres a dedicarse a los temas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática es de suma importancia si queremos abordar el balance de género y crear una industria de TI diversa aquí y ahora, y para el futuro.

Se puede atribuir la disparidad a una serie de factores diferentes, incluyendo las expectativas sociales y culturales, la falta de oportunidades y los patrones de comportamiento estereotipados. Sin embargo, nuestro estudio encontró que el 96 % de las mujeres dijeron que sentían que las escuelas no estaban haciendo lo suficiente para motivar a las jóvenes a estudiar

temas relacionados con la TI. Esto da la impresión de que las escuelas en Costa Rica aún tienen un largo camino por recorrer si desean crear un entorno que promueva la inclusión y que prepare a las mujeres jóvenes para una carrera en la industria de TI.

“Muchas organizaciones están trabajando en iniciativas para motivar a las mujeres en la industria.”
Zhenya Fileva-Dobriyanova,
COO, Tek Experts

No solamente las escuelas tienen que impulsar el cambio, por supuesto, las universidades y la propia industria tienen un papel importante que desempeñar al exponer a más mujeres jóvenes a las oportunidades que una carrera en TI puede brindar. La gran mayoría (91 %) de las mujeres



con las que hablamos dijeron que las universidades deben dirigirse de manera proactiva hacia las mujeres para que obtengan grados relacionados con TI y la tecnología; a la vez, nuestras encuestas también pidieron que las empresas participen más en el diseño de cursos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemática.

Hablando en la mesa redonda, Laura Pacheco, Directora del Centro de Tecnología y Artes Visuales, destacó la importancia de garantizar que los cursos relacionados con TI sean actuales y relevantes para las mujeres jóvenes.

“Procuramos entrenar a los jóvenes en un nivel técnico.”
Laura Pacheco,
Directora del Centro de Tecnología y Artes Visuales

“Pero es muy cierto que actualizar programas es un reto.”, subrayó. “Invitamos a personas de las empresas para que nos ayuden impartiendo sus conocimientos, pero no son profesores [por lo que son renuentes a ayudar]. Mantener los cursos actualizados es un reto”.

Paola Vega, Viceministra de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones, argumentó que el modelo educativo actual está demasiado enfocado en la teoría y sugirió que hacer que compañías de TI le den forma a lo que se les enseña a los estudiantes ayudaría a las mujeres jóvenes a salir del sistema educativo con conocimientos y una mentalidad más orientados a los negocios.

“La educación está centrada en el contenido cuando debería enfocarse en las competencias”, dijo. “Hay que replantear ese modelo.”

“Si bien es importante enseñar la teoría, las prácticas van a cambiar más rápido de lo que nosotros podemos enseñar, por lo que el contenido de los programas debe ser mucho más flexible para que las mujeres jóvenes no salgan del sistema educativo con habilidades desactualizadas.”
Paola Vega, Viceministra de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones

No obstante, si bien el contenido de lo que se enseña a las niñas y mujeres jóvenes es claramente importante, es una preocupación secundaria en comparación con impulsar un interés genuino en los cursos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemática; según las mujeres con las que hablamos.

“Las mujeres están asociadas con más carreras sociales como la educación, el trabajo social o la psicología y existe una percepción de que no son buenas en matemática, ciencia y tecnología”, nos dijo uno de nuestras encuestadas. Otra estuvo de acuerdo en que había una “carencia de motivación desde una edad temprana” y que una carrera en TI era “para hombres”.

“Es nuestra responsabilidad motivar a las muchachas y realizar actividades con estudiantes de noveno, décimo y undécimo año, e incluso en sus primeros años de universidad.”
Marcela Vargas,
Coordinadora de Microsoft

Vega sugirió que es necesario reposicionar la industria de TI con nuevos mensajes con el fin de hacerla más atractiva para las muchachas. Ella dijo: “Tenemos un trabajo de mercadotecnia muy importante que consiste en explicar a las mujeres qué son las carreras de ciencia y tecnología y lo que pueden hacer con ellas. Es importante que informemos a la gente joven que con la ciencia y la tecnología pueden ayudar a las personas. A veces piensan que




solo siendo psicólogos o cuidadores pueden ayudar a las personas, pero una carrera en TI puede ser igual de gratificante”.

El mensaje de que una carrera en TI es apta para las mujeres podría ser más fuerte proviniendo de una voz femenina, pero solamente el 29 % de las encuestadas dijeron que tenían profesoras que enseñaban materias relacionadas con TI en la escuela.

En una palabra ideal, estas voces femeninas tendrían una experiencia de primera mano en la industria de TI, sugiere Andrea Maradiaga, Coordinadora del Programa de RedMenTes. “Las muchachas, y digo las muchachas porque trabajamos con gente joven de 15 y 16 años de edad para tener puntos de referencia”, dijo ella. “Serían personas que les hablen de los obstáculos y retos, pero también que les muestren lo que se puede lograr”.

Al exponer a las muchachas a las previas historias de éxito femeninas, la industria de TI les estaría mostrando que ellas también pueden ser un éxito, sugiere Marcela Vargas. Ella dijo: “Tengo amigas que hace 20 años eran las únicas estudiando tecnología en un aula llena de hombres, y ellas son los ejemplos claros de personas que inspiran”.

Puntos destacados de la educación:

-  Las empresas y la educación tienen que continuar trabajando juntas para determinar cómo las mujeres jóvenes estarán preparadas para el empleo después de la educación.
-  Las escuelas deberían motivar y apoyar a las muchachas para que estudien materias de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática lo más pronto y que estén listas para promover los beneficios de realizar eso.
-  Al crear historias de éxito relevantes se demostraría cómo las mujeres jóvenes también pueden ser un éxito. Al construir estos puntos de referencia se puede tanto alentar como incentivar a las mujeres jóvenes para que estudien cursos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemática y se incorporen al empleo dentro de la industria tecnológica.



Reclutamiento



A medida que los estudiantes llegan a terminar sus estudios, ésta es una excelente oportunidad para que las empresas defiendan su caso no solamente para su organización individual sino también para la industria total.

Sin embargo, muchas de las mujeres con las que hablamos sugirieron que no son admitidas por la industria de TI, con empleadores acusados de favorecer a los candidatos masculinos.

“Las preguntas dirigidas a los hombres son detalladas y basadas en la profesión específica, [mientras que] a las mujeres siempre se nos pregunta sobre nuestra falta de conocimiento y no entran en ningún gran detalle”, nos dijo una de nuestras encuestadas. “Y suponen que todas somos expertas en tareas de secretaría. Con el debido respeto a las secretarias, no es algo para todas nosotras”.

Otra encuestada explicó que tanto ella como un amigo varón enviaron sus CV al mismo empleador para el mismo trabajo. A pesar de tener la misma experiencia, el empleador contactó al amigo de ella para el

trabajo y ella no recibió ninguna respuesta.

“Desde los primeros días de Tek Experts, establecimos que nuestra misión consistía en ser una compañía diversa y que específicamente les daríamos oportunidades justas a las mujeres.”
Naama Saar, CEO (Presidenta Ejecutiva), Tek Experts

Dadas estas diferencias aparentes en la forma como los hombres y las mujeres son evaluados(as) durante el proceso de contratación, tal vez sea poco sorprendente que el 70 % de las encuestadas piense que las empresas deberían de ser incentivadas para reclutar más mujeres. Por lo tanto, las compañías de TI podrían estar más inclinadas



68%

piensa que las compañías deberían tomar medidas para dirigirse hacia las mujeres en programas de reclutamiento

a tomar medidas para reclutar más mujeres, desarrollando programas de reclutamiento dirigidos específicamente a las mujeres, como lo sugiere el 68 % de las encuestadas.

Esto también plantea la pregunta de que si tal resultado sería el mismo si gerentes femeninas de contratación formaran parte del proceso. De hecho, más de un tercio (33 %) de nuestras encuestadas dijo que no había una sola mujer presente en el panel durante la entrevista para su trabajo actual, mientras que la mayoría (82 %) estaba convencida de que aumentar la presencia de mujeres en los paneles de entrevistas tendría un efecto



Setenta por ciento

piensa que las empresas deben ser incentivadas para reclutar más mujeres

positivo en el número de mujeres en la industria de TI.

Las encuestadas dijeron que tener a una mujer delante de ellas durante una entrevista brindaría algunas garantías de que habrá oportunidades para las mujeres en la compañía y eso las haría sentirse más seguras al tomar el trabajo.

“Nos sentiríamos menos excluidas”, explicó una de las encuestadas. “Tendríamos más seguridad porque hay alguien más como nosotras y sentiríamos que no estamos solas en un campo tan grande donde frecuentemente nos sentimos ‘pequeñas’ porque se cree que es un lugar para hombres”.

A su vez, otras esperaban que eso pusiera fin a las interminables preguntas sobre la vida familiar. “Durante el proceso de reclutamiento, me preguntaron sobre mis hijos o esposo, lo que los hace parecer un posible obstáculo para emplearme”, dijo una de las participantes de la encuesta.

Sin embargo, algunas de las encuestadas fueron tan lejos para decir que las mujeres ven a otras mujeres como competencia. Cuando a veces una industria es vista como dominada por los hombres, naturalmente, las mujeres pueden sentir que compiten por un solo trabajo o ascenso en lugar de oportunidades abiertas.

“He encontrado compañías donde las mujeres no quieren trabajar juntas.”

**Nilsen Buján,
Director de Creativo
Prisma Comunicación &
Mercadeo S.A.**

El tema de las mujeres que ven a otras mujeres como una competencia es interesante y complejo

Al tratar de explicar por qué algunas mujeres desconfían unas de otras, Francesca Izurieta, Coordinadora de la Universidad Cenfotec, dijo: “A veces puede ser porque hemos luchado para llegar a donde estamos; por lo tanto, cuando llega alguien nuevo, nos da miedo que nos quiten nuestro puesto.”

Pero Paula Bogantes, Gerente de las compañías de la industria de tecnología, CINDE, sostiene que si las mujeres deben lograr todo lo que se propongan en la industria de TI, es importante que se “motiven” unas a otras y que sigan trabajando juntas.




Esto muestra el nivel de importancia en la construcción de organizaciones donde progresa la igualdad de oportunidades y no causa inquietud entre miembros de un equipo quienes pueden sentir que su mentalidad tiene que ser de competencia en lugar de colaboración.

“A medida que las mujeres se superan más en sus carreras, algunas tienden a perder su identidad y comienzan a actuar más como hombres; pero creo que ellas se están causando una injusticia a sí mismas.

**Zhenya Fileva-Dobriyanova,
COO, Tek Experts**



Puntos destacados del reclutamiento:

-  Las compañías deberían considerar crear campañas de reclutamiento, procesos de entrevistas y entornos de trabajo específicamente para motivar a las candidatas.
-  Demostrar que las mujeres ya están trabajando dentro de una organización, teniéndolas como parte del proceso de entrevistas puede crear un entorno donde las mujeres son motivadas y es probable que tengan más éxito en las entrevistas.
-  El reclutamiento de candidatos(as) debe ser un proceso igualitario, con el mismo cuestionamiento y la misma consideración basada en un conjunto de credenciales definidas.



Industria



En realidad, la industria de TI en Costa Rica apenas ha comenzado a establecerse; no sólo en América Latina sino a nivel mundial durante la última década. Algunos incluso le han puesto a San José el apodo de “el valle Silicón de América Latina”.

Alrededor de 300 compañías de alta tecnología, el 24 % de las cuales están dentro de las 100 mejores empresas para trabajar según FORTUNE, han establecido operaciones exitosas en Costa Rica y aún están creciendo. Casi dos tercios de las compañías que actualmente invirtieron, han expandido sus operaciones en el país en los últimos dos años.

Costa Rica también representa una proposición atractiva para los expatriados con el mayor porcentaje de inmigrantes en América Latina², lo cual ha ayudado a crear fuerzas laborales más diversas; permitiendo altos niveles de productividad y rentabilidad.

Con una cultura de crecimiento, inversión y expansión, la industria de TI tiene la necesidad de crear un banco de talentos calificados para la creciente cantidad de empleos

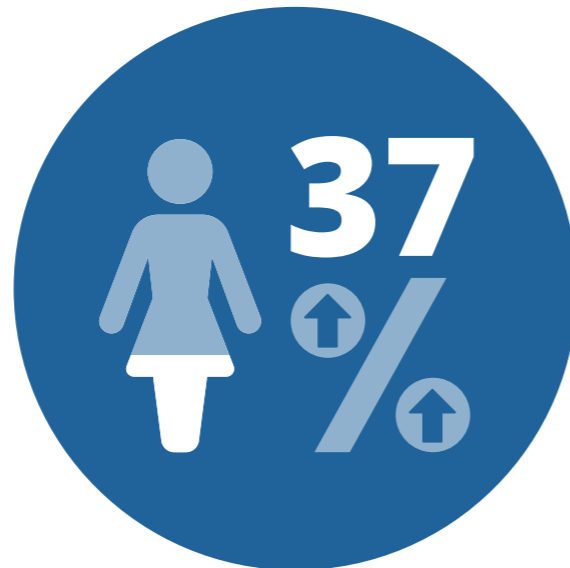
disponibles. La forma en que se crea este banco de talentos se puede discutir desde un nivel educativo hasta la colocación laboral y los programas de entrenamiento. Pero aunque se cultive, los estudios nos dicen que cuanto más diversa sea la fuerza laboral, más positivos serán los resultados.

“Cuando se trata de la diversidad en la industria de TI, el cambio está ocurriendo y está siendo incitado por las propias mujeres. Nos hemos vuelto más flexibles y más ambiciosas, alejándonos del estereotipo tradicional de administrar la casa.”
Zhenya Fileva-Dobriyanova,
COO, Tek Experts

² <https://ticotimes.net/2014/11/23/costa-rica-has-the-highest-percentage-of-migrant-population-in-latin-america-study-finds>



han considerado dejar la industria de TI debido a la desigualdad entre los salarios de los hombres y las mujeres



sugiere que la falta de oportunidades de crecimiento les ha hecho considerar abandonar la industria de TI

Se ha demostrado que la diversidad de pensamiento conduce a un mejor RSI (Retorno Sobre la Inversión), mejores estrategias comerciales y organizaciones más sólidas en general. Un reporte de Asociados a Cambridge³ encontró que las compañías con al menos un 50 % de mujeres en puestos de liderazgo tienden a ver un mayor crecimiento en las ventas, mejores ganancias por acción y un mayor retorno sobre la inversión.

Nuestros hallazgos también apuntan a una conclusión más rentable para las organizaciones que promueven la diversidad y la inclusión. Alrededor de dos tercios (63 %) de las personas

en la encuesta creían que tener más mujeres en una organización aumentaría el rendimiento empresarial, citando la importancia de contar con personas que trabajan y piensan de manera diferente.

Sin embargo, a pesar de los estudios que muestran el valor de una diversa fuerza laboral, casi un cuarto (25 %) de nuestras encuestadas no estaban seguras de que su empleador actual reconociera el valor de las mujeres, y casi un tercio (32 %) de ellas dijeron que se han sentido discriminadas debido a su género mientras que han estado trabajando en la industria de TI.

³ <https://www.cambridgeassociates.com/press-releases/adopting-a-gender-lens-perspective-may-help-institutional-investors-not-only-make-a-social-impact-but-also-reap-strong-returns/>

Una forma de discriminación, experimentada al menos por el 43 % de las mujeres con las que hablamos, consiste en que les pagan menos que a sus homólogos masculinos por hacer el mismo trabajo. Más de la mitad (51 %) creía firmemente que las mujeres eran desalentadas de solicitar un trabajo en la industria de TI debido a la brecha salarial de género que se percibía.

El estudio realizado por FiveThirtyEight⁴, que analizó 37 países que son “miembros o socios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)”, reveló que la brecha salarial de género en Costa Rica se encuentra entre las más bajas del mundo. Con una brecha de 3,7 % a favor de los hombres, Costa Rica fue el segundo país después de Bélgica (3,3 %).

“La base de clientes de la industria de TI es diversa, por lo que creo que esto es algo que debería de ser reflejado dentro de las empresas mismas. Las mujeres definitivamente tienen un lugar y un valor en esta industria y hay mucho valor agregado que puede ser ganado al contar con mujeres dentro de su equipo.”
Zhenya Fileva-Dobriyanova,
COO, Tek Experts

⁴ <https://fivethirtyeight.com/features/how-much-progress-have-we-made-since-women-went-on-strike-in-1970/>

Por más alentadoras que sean las cifras, la brecha variará de una industria a otra, y hasta que no se alcance la igualdad, la lucha para que todos los géneros jueguen en un entorno de igualdad debe continuar. Paula Bogantes, Gerente de compañías de la industria de tecnología, CINDE, sostiene que es necesario un esfuerzo conjunto para lograr el cambio deseado.

“Las diferencias salariales son algo en lo que las compañías también deben trabajar. Y esa es la responsabilidad tanto de las mujeres como de los hombres”.

Paula Bogantes, Gerente de compañías de la industria de tecnología, CINDE

Puntos destacados de la industria:



Crear más diversidad en la industria puede mejorar los resultados finales para las organizaciones.



Las empresas deberían promover la inclusión y el reconocimiento de las mujeres dentro de la industria y su organización.



La brecha salarial de género experimentada por un significativo número de mujeres crea una imagen de desbalance dentro de la industria y organizaciones específicas. Abordar esto es importante para atraer y retener a más mujeres en la tecnología.



Oportunidad



Uno de los problemas relacionadas con la percepción de que la TI es una industria dominada por los hombres es que a menudo significa que las oportunidades de carrera de las mujeres invariablemente caen en manos de los hombres, y los estudios muestran que los hombres tienen más oportunidades de ser ascendidos por hombres, y las mujeres tienen más probabilidades de ser ascendidas por mujeres⁵. Además, a pesar de que los hombres y las mujeres pueden trabajar en niveles de trabajo similares, durante el transcurso de su carrera, los hombres ascienden a roles de nivel más alto con tasas significativamente más altas que las mujeres.

Crear oportunidades para que las mujeres progresen es importante con el fin de garantizar el desarrollo del talento y la retención de los empleados. Más de dos tercios (68%) de las encuestadas creen que tienen menos probabilidades de ser ascendidas que sus homólogos masculinos, mientras que el 71% dijo que no había ninguna iniciativa en sus empresas actuales para ayudar a las mujeres a tener más éxito.

Las compañías que demuestran acceso a las oportunidades y motivan a las mujeres a progresar probablemente crearán mejores equipos. Nuestras encuestadas destacaron cómo deben probar constantemente que son valiosas y capaces de asumir responsabilidades adicionales, pero los hombres no son juzgados de la misma manera.

“Cuando hay desarrollo profesional y entrenamiento, los hombres casi siempre son elegidos. Una mujer tiene que trabajar muchísimo más para tener las mismas oportunidades”, dijo una de las encuestadas.

“Como analista de datos, la oportunidad de ascenso se ha brindado, en varias ocasiones, a hombres que tenían incluso menos experiencia y menos resultados que yo”, dijo otra.

Nuestras encuestadas sugieren que esto podría tener algo que ver con la posibilidad de que las mujeres tomen licencia por maternidad, lo que podría hacer que los empleadores otorguen la responsabilidad adicional a sus homólogos masculinos.

⁵ <https://www.managers.org.uk/about-us/media-centre/cmi-press-releases/men-forty-percent-more-likely-than-women-to-be-promoted-in-management-roles>

A circular infographic showing 32% in white text on a dark red background. The circle is partially filled with a lighter red color.

han sentido discriminación en contra de ellas debido a su género

A circular infographic showing 75% in white text on a dark red background. The circle is partially filled with a lighter red color.

piensa que la diversidad de género debe ser un tema a nivel de consejo

A circular infographic showing 68% in white text on a dark red background. The circle is partially filled with a lighter red color.

piensa que las mujeres tienen menos probabilidades de ser ascendidas que los hombres

Durante la mesa redonda, Andrea Maradiaga, Coordinadora del Programa de RedMenTes, propuso una solución para el problema de que las mujeres tengan que renunciar a las oportunidades de ascenso y entrenamiento debido a que se toman su tiempo para cuidar a sus hijos.

“Es una cuestión de política pública generar las mismas condiciones de maternidad y paternidad, por lo que no es un impedimento, sino más bien un crecimiento personal para que las mujeres puedan acceder a estos puestos y tengan responsabilidades en la toma de decisiones.”
Andrea Maradiaga,
Coordinadora del Programa de RedMenTes

“Hay compañías muy inmaduras que todavía creen que el tema de la maternidad es una desventaja para una mujer”, dijo una encuestada.

Otra reconoció que tener hijos puede significar que las mujeres están “muy restringidas” en lo que pueden hacer en términos de asumir ascensos, pero se cuestionó por qué “no existen sistemas o programas específicamente destinados a las madres” en el trabajo.

“Muchas mujeres se sienten culpables por dejar a sus bebés y ellas sólo necesitan un poco de ayuda y comprensión adicionales en este momento crítico. Si las empresas pueden ayudar a que la transición a la vida profesional sea lo más fluida posible, las mismas serán recompensadas..”
Zhenya Fileva-Dobriyanova,
COO, Tek Experts

Además de un mayor apoyo para las madres trabajadoras, Krisia Chacón, periodista de El Financiero, sugirió que las mujeres también se beneficiarían de un mentor o un patrocinador para darles la confianza de asumir una mayor responsabilidad.

“Si hay un puesto de promoción que requiere de cinco requisitos y la mujer ve que tiene cuatro, pero falta uno, no lo solicita porque tiene miedo.”

**Krisia Chacón,
periodista de El Financiero**

“En contraste, los hombres no lo piensan dos veces antes de solicitar un trabajo con responsabilidad adicional, aún si no cumplen con todos los requisitos”, dijo Chacón.

Los estudios demuestran que puede haber renuencia entre las mujeres a solicitar los roles por los que creen que pueden estar poco calificadas. Esto puede ser una barrera para la progresión y para solicitar las oportunidades que se presentan.

Un estudio de Hewlett-Packard⁶ sobre por qué más mujeres no ocupaban cargos de alta dirección reveló que las mujeres solicitaban un ascenso sólo cuando creían que cumplían con el 100 % de las calificaciones necesarias para el trabajo, mientras que los hombres estaban felices de postularse cuando pensaban que podían cumplir con el 60 % de los requisitos del trabajo.

Este percibido problema de confianza puede ayudar de alguna manera a comprender por qué puede haber menos candidatas solicitantes en un proceso de reclutamiento o para roles de ascenso interno liderados. Crear oportunidades y planes de reclutamiento que motiven a solicitar abiertamente es muy importante. Además, contar con mentores y modelos a seguir para alentar activamente a otras mujeres a ver las oportunidades de una manera diferente y, si es necesario, mejorar las habilidades, puede ayudar a fomentar la progresión en la dirección correcta.



Opportunity highlights:



Tener mentores dentro de una organización puede ayudar a crear la confianza de una mujer para asumir una mayor responsabilidad y trabajar hacia las oportunidades que se presentan.



Los empleadores deben ser más complacientes con las madres trabajadoras y comunicar que no hay barreras para el progreso y las oportunidades para ellas.



Las oportunidades de crecimiento deben ser comunicadas claramente a las empleadas para ayudarlas a ver esto como una carrera a largo plazo.



⁶ <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>

Liderazgo



Puesto que las mujeres representan menos de la mitad de los empleos en el sector de TI, tal vez no sea sorprendente que ocupen solo un pequeño porcentaje de los cargos directivos. A nivel mundial, las mujeres ocupan solamente el 9 % de los puestos directivos de TI⁷. Pero, tal y como lo observamos anteriormente, la falta de oportunidades de crecimiento es también un factor en el desbalance de género a nivel de liderazgo.

Una abrumadora mayoría (98 %) de las participantes en nuestra encuesta acordaron que era importante tener líderes femeninas visibles dentro de una organización, mientras que el 44 % sugirió que las mujeres podrían estar mejor representadas en su compañía a nivel ejecutivo/grupo C.

Cuando los ejecutivos asumen la responsabilidad de garantizar que su organización esté trabajando para promover la diversidad y la inclusión de género, esto demuestra que se está tomando en serio. Es aún más efectivo cuando las mujeres están bien representadas en el consejo.

La importancia de tener líderes empresariales femeninas en la industria de TI es clara: actúan como modelos a seguir para las muchachas en la educación, su presencia muestra a las candidatas y empleadas que el empleador valora a las mujeres, y proporcionan una valiosa orientación y apoyo para las mujeres que aspiran abrirse campo en su sector elegido.

Una encuesta de Pew Research⁸ sugirió que las líderes femeninas son más efectivas para asesorar y guiar a empleados subalternos que sus homólogos masculinos. Cuando se les preguntó quienes eran mejores en brindar orientación o asesoría a los empleados jóvenes, el 33 % de los(as) encuestados(as) de Pew dijeron que eran las mujeres, en comparación con solo el 9 % que dijeron lo mismo sobre los hombres.

Pero las mujeres tienen que esperar mucho tiempo hasta que se encuentren en un puesto para liderar y guiar a otros. Casi las tres cuartas partes (74 %) de las mujeres con las que hablamos dijeron que no pensaban que las mujeres

⁷ https://www.harveynash.com/usa/news-and-insights/HarveyNashKPMGCIOSurvey2017_US.pdf

⁸ <https://www.pewsocialtrends.org/2018/09/20/2-views-on-leadership-traits-and-competencies-and-how-they-intersect-with-gender/>



98%

3/4

piensa que las compañías deberían de hacer más para ayudar a las mujeres a ser ascendidas

piensa que es importante tener líderes femeninos visibles dentro de una organización

estuvieran bien representadas en el nivel de alta gerencia, mientras que el 65 % dijo que las mujeres estaban más representadas en el nivel de ingreso dentro de su organización.

Ascender más mujeres a puestos directivos y de liderazgo podría tener repercusiones en distintos niveles de una organización, según las mujeres con las que hablamos.

"Yo trabajo en una empresa donde la gerencia está compuesta por mujeres, y esto significa que la posibilidad de desarrollarme profesionalmente a corto, mediano o largo plazo me motiva", dijo una de ellas.

Con mujeres líderes que producen un efecto tan motivador en mujeres ambiciosas y emprendedoras, Ana Eugenia Rojas, cofundadora de la Cámara de Tecnologías de la Información y la Comunicación, subrayó que lograr que más mujeres ocupen puestos directivos debe ser

tan prioritario como hacer que la industria de TI sea más atractiva.

Nilsen Buján, director de Creativo Prisma Comunicación & Mercadeo S.A., dijo que ahora es el momento de actuar en estos temas.

"Siempre digo que entablar una conversación es muy bueno, pero ¿qué vamos a hacer en realidad? Los retos vienen después de esto y las acciones tienen que ser inmediatas."
Nilsen Buján, director de Creativo Prisma Comunicación & Mercadeo S.A.

Puntos destacados del liderazgo:



Las mujeres en puestos de liderazgo pueden brindar apoyo e inspirar a más mujeres a la TI, mostrando historias de éxito y demostrando la diversidad organizativa.



Las mujeres líderes a nivel directivo crean un enfoque desde arriba hacia abajo para la diversidad y demuestran cómo las empresas promueven la inclusión femenina.



Los equipos de liderazgo deberían hacer que sea una prioridad establecer relaciones con las escuelas para allanar el camino para que las muchachas desarrollen una carrera en la industria de TI.



Conclusión

La información obtenida de la encuesta y de la mesa redonda en Costa Rica encontró que atraer y retener a más mujeres sigue siendo un tema prevalectante hoy en día, en lugar de uno resuelto.

Implementar cambios en toda una industria no es una tarea fácil. Sin embargo, nuestros hallazgos han identificado que crear un vasto cambio no consiste en enfocarse en una sola área.

En cada nivel, desde la educación hasta el liderazgo, se necesitan esfuerzos concertados y en conjunto a fin de lograr la verdadera igualdad de género.

Crear un flujo de talento femenino que esté listo y sea capaz de asumir roles dentro de la industria de TI puede comenzar efectivamente desde la edad escolar. Pero para retener a esas mujeres que ya están trabajando en la industria, tenemos que procurar crear entornos que las atiendan de la manera correcta y que permitan la igualdad de oportunidades para avanzar.

Resaltar las historias de éxito y los modelos a seguir, a los que pueden aspirar mujeres de diferentes

edades, es fundamental para proporcionar un camino hacia y dentro de toda la industria. Demostrar cómo se puede lograr puede motivar a otros(as) a ver qué tan gratificante puede ser un puesto en TI.

Mientras la tecnología sigue creciendo y desarrollándose, tenemos que asegurarnos de que la industria crezca y se desarrolle con ella. Eso se debe a la diversificación y al agregar y crear más oportunidades, las cuales sólo pueden ser buenas para la industria.



Unas palabras de Tek Experts

Emprendimos este estudio porque creemos que la industria de TI debe ser neutral en cuanto al género, ofreciendo las mismas oportunidades a las personas, independientemente de su procedencia. Como compañía, contratamos personas por las habilidades que tienen y no por su género; además, es importante que entendamos cómo podemos seguir realizando eso.

La industria ha alcanzado algún progreso significativo en esta área durante los últimos años, pero aún nos queda camino por recorrer si queremos fomentar la igualdad de género. Hay muchos factores en el trabajo que podrían hacer que esto ocurra, ya sea educación, reclutamiento, intervención gubernamental o la misma industria; y al escuchar a los miles de mujeres durante este proceso, cada uno de esos elementos tiene el potencial de afectar a la industria por la cual nos sentimos apasionados.

Es por eso que nuevamente queríamos poner este problema sobre la mesa. No es un tema nuevo; de hecho, como industria hemos estado hablando sobre esto durante algún tiempo, pero el cambio todavía tiene que ocurrir.

La producción de este informe blanco implicó muchas horas de discusiones y esas discusiones ya están teniendo un impacto. Hemos visto grupos

reunirse para compartir una sola voz y comprometerse a colaborar para abordar algunos de los retos planteados en este informe blanco, y esperamos que esto continúe sucediendo en las próximas semanas, meses y años.

Este informe blanco no pretendía ser prescriptivo, sino entender lo que las personas afectadas por este problema piensan que debemos hacer para ocasionar un verdadero cambio. Esperamos que de alguna manera ayude a hacer la diferencia.



El contenido proporcionado en este Informe Blanco está destinado únicamente para fines de información general y se proporciona con el entendimiento de que los autores y editores no están comprometidos con este documento para brindar asesoramiento profesional u otros servicios, y usted debe consultar a sus propios asesores profesionales antes de participar en cualquier actividad relacionada. La información aquí incluida puede no ser exhaustiva y no implica que existan elementos para una relación contractual. No existe garantía o representación en cuanto a la exactitud o integridad de dicha información, garantía o compromiso con respecto a la exactitud o integridad de dicha información. En cuanto a que este Informe Blanco incluye información que se ha obtenido de fuentes de terceros, Tek Experts no ha verificado de forma independiente la exactitud o la finalización de dicha información. Tek Experts no tiene la obligación de actualizar o corregir este documento en caso de que cambien las circunstancias y, como resultado, este Informe Blanco quede desactualizado. **TEK EXPERTS NO ACEPTA LA RESPONSABILIDAD POR DAÑOS DIRECTOS O INDIRECTOS O PÉRDIDAS RESULTANTES DEL USO, CONFIANZA O POR ACTUAR SOBRE LA INFORMACIÓN EN ESTE INFORME BLANCO.**



Alcanzando el balance de género:

Opiniones de toda la industria de TI

