

[...] una buena oportunidad para poner el foco en el camino que aún debemos trazar para lograr mayor paridad y presencia de las mujeres en las empresas de tecnología y en lo que hace a la ocupación de puestos directivos.

Según cifras de la consultora Grant Thornton, en primer lugar, hay más mujeres que nunca en los puestos más altos. El 28% de las empresas del mercado medio tienen una mujer como CEO o directora general (MD), frente al 15% en 2019. Es probable que esta tendencia de lugar a nuevas [...] estrategias de diversidad centradas en aumentar la diversidad a nivel de alta dirección y llevando a más empresas hacia la paridad de género.

Escrito por Cristian Milciades 6 marzo, 2024 *Por Janeth Rodriguez, VP Revenue Latam en Infobip Los datos en torno a liderazgo femenino parecen mejorar año tras año, y estas fechas siempre son una buena oportunidad para poner el foco en el camino que aún debemos trazar para lograr mayor paridad y presencia de las mujeres en las empresas de tecnología y en lo que hace a la ocupación de puestos directivos.

Según cifras de la consultora Grant Thornton, en primer lugar, hay más mujeres que nunca en los puestos más altos. El 28% de las empresas del mercado medio tienen una mujer como CEO o directora general (MD), frente al 15% en 2019. Es probable que esta tendencia de lugar a nuevas estrategias de diversidad centradas en aumentar la diversidad a nivel de alta dirección y llevando a más empresas hacia la paridad de género.

En segundo lugar, las presiones externas en torno a factores ESG (Environmental, Social y Governance) exigen la creación de nuevas estrategias, incluyendo un impulso decidido hacia contar con más mujeres en el alto liderazgo. El establecimiento de normas y reglamentos a nivel mundial tienen injerencia sobre las empresas para que formen equipos directivos diversos.

El caso específico del rubro tecnológico, indica según datos de la ONU, que solo el 24% de los profesionales en ciencia, tecnología, matemáticas e ingeniería, son mujeres.

Las ocupaciones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) constituyen un importante conjunto de empleos bien remunerados y cuyo alcance e importancia se prevé que aumenten en el futuro. Los datos de LinkedIn sobre los perfiles laborales de los miembros muestran que las mujeres siguen estando significativamente infrarrepresentadas en la mano de obra de las STEM. Las mujeres representan casi la mitad (49,3%) del empleo total en ocupaciones no relacionadas con las STEM, pero sólo el 24% de todos los trabajadores de STEM.

En lo que hace a posiciones dentro de las empresas, en la actualidad, las mujeres representan el 29,4% de los trabajadores en puestos junior; sin embargo, para los puestos de liderazgo de alto nivel, como VP y C-suite, la representación cae al 17,8% y al 12,4%, respectivamente. En lo que respecta específicamente a la inteligencia artificial (IA), la disponibilidad de talento en general ha aumentado seis veces entre 2016 y 2022, pero la representación femenina en la IA progresa muy lentamente. En la actualidad, el porcentaje de mujeres que trabajan en IA es de aproximadamente el 30 %, aproximadamente 4 puntos porcentuales más que en 2016.

En el caso específico de Argentina, según una encuesta del Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos (OPSSI), a cargo de la Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI), el 30,2% de los puestos en IT son ocupados por mujeres. La industria está trabajando fuertemente para alcanzar el hito de que el 50 % de los puestos IT sean ocupados por mujeres con miras al 2030. Las cifras en otros países de Latam son muy similares.

Poner un pie en la puerta

Las mujeres que aspiran a iniciar una carrera en tecnología se enfrentan a numerosos retos, incluido el obstáculo inicial de conseguir un puesto en el sector.

Los estudios sugieren que los hombres se presentan a las ofertas de empleo si cumplen el 60% de los requisitos, mientras que las mujeres tienden a presentarse sólo cuando cumplen el 100% de los requisitos. Esta disparidad, que releva Harvard Business Review, no se debe necesariamente a que las mujeres no confíen en sus capacidades. Más bien, las candidatas suelen considerar una pérdida de tiempo y energía solicitar un puesto para el que no reúnen todos los requisitos.

El ya famoso techo de cristal

Teniendo en cuenta que más del 80% de los cambios de puesto implican cambiar de empresa, los estudios indican que los ascensos pueden ser difíciles de conseguir. Es probable que las mujeres que trabajan en tecnología se enfrenten a barreras adicionales y son cuatro veces más propensas que los hombres a considerar los prejuicios de género como un obstáculo para la promoción.

Aunque todavía queda mucho camino por recorrer, hay esperanzas y muchas acciones y entidades a nivel global enfocadas a que la igualdad de género en la tecnología logre cifras ascendentes en los próximos años.

Sigue siendo un rol clave el de aquellas mujeres que tenemos la fortuna de ocupar puestos directivos en empresas tecnológicas. En cierta medida, abrimos un camino para que las generaciones futuras nos vean como modelos a seguir, una fuente de inspiración para alcanzar sus propias metas y desafiar cualquier límite preestablecido.

About The Author

Periodista, productor de contenidos.

See author's posts