

# Análisis de brecha de género en funcionarios del área de TI, en 3 empresas

Published On - [8 de febrero de 2022](#)

[Colegio de Ingenieros Tecnologos](#) [Opinión Profesional](#)



**Ana Catalina Leandro Sandí**  
Ingeniera en Producción Industrial  
TEC



**Mariela López Castro**  
Escuela Ingeniería Informática  
*Universidad Hispanoamericana*



**María de los Ángeles Alvarado Mena**  
Escuela Ingeniería Informática  
*Universidad Hispanoamericana*

## **Resumen**

*Este estudio analiza la situación actual de tres empresas privadas en Costa Rica, respecto a la brecha de género en el área de tecnología.*

*Si bien en las últimas décadas se evidencian avances y esfuerzos a favor de la igualdad de género, siguen existiendo brechas; las mujeres siguen enfrentando bajas participaciones, altas tasas de desempleo, subempleo y alta tasa de trabajo informal y menor salario promedio que los hombres. Esto toma mayor relevancia en las carreras stem, lo que nos brinda oportunidades para desarrollar estrategias para la inclusión de mujeres para generar mayor crecimiento económico potenciando capacidades en instituciones públicas y privadas.*

*La definición de la línea base en las empresas estudiadas, potencia que las mismas avancen hacia la igualdad de género, ampliando esfuerzos y reconociendo el aporte a la competitividad que generan las mujeres. Las soluciones se refieren al establecimiento de actividades estratégicas hacia el fortalecimiento integral de las carreras de Ingeniería, para que las mismas puedan incluirse en las empresas y se convierta en oportunidad económica.*

**Palabras clave:** investigación en ingeniería; brecha de género, potenciación de las mujeres, equidad.

## **I. JUSTIFICACIÓN**

La investigación vinculada a la ingeniería permitirá determinar el sesgo y/o la brecha existente en las áreas de tecnología de las empresas estudiadas. Difundir las mejores prácticas relacionadas con experiencias académicas y profesionales en el campo de la formación de ingenieros, constituye un medio de divulgación del quehacer académico y científico de las escuelas y planes de estudio de ingeniería de la Universidad Hispanoamericana, así como aquellas de Costa Rica y de la región que puedan impactarse con las experiencias desarrolladas a través de los proyectos de graduación que procuran solucionar un fenómeno mundial y más evidente en las carreras de Ingeniería.

La igualdad de género ha venido siendo un esfuerzo en las decisiones políticas de Costa Rica y el mundo, tal como se evidencia en la cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre de 2015, los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. (PNUD, s.f)

El quinto objetivo busca “Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” (PNUD, s.f), lo que pone de manifiesto que esta agenda para los siguientes 10 años promueve la igualdad de género como fin y medio para lograr el desarrollo sostenible, asimismo, los otros ODS hacen esfuerzos por incluir de forma transversal la igualdad de género a través de algunas de sus metas.

Asimismo, a nivel nacional se alinean las metas y ODS a través del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y el Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres. (INAMU, 2017)

## **II. PROBLEMA**

El impacto que tiene la brecha de género en el mundo no es solo un tema de inclusión, es también un tema de economía mundial. El tener mayor cantidad de mujeres ejecutando roles en áreas de liderazgo, ingeniería, entre otros que han sido liderados históricamente por hombres puede cambiar a la economía del mundo, solamente por el simple hecho de tener mayor cantidad de mano de obra

disponible. Y si a esto le agregamos la importancia de diversidad de pensamientos e ideas que puede traer la inclusión de mayor cantidad de mujeres en este tipo de roles entonces se hace aún más importante fomentar la disminución de la brecha de género.

Observando las empresas y a las personas que trabajan específicamente en el área de tecnología se ha logrado observar y recopilar retroalimentación con respecto a la manera como se vive la brecha de género desde la perspectiva de cada género. Y en un grado bastante significativo nos damos cuenta de que hemos socializado el concepto de diferencias entre hombres y mujeres al punto que en algunos casos normalizamos estas diferencias.

### **III. OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

El objetivo general de este estudio es: Realizar un diagnóstico de brechas de género del personal administrativo de Tecnologías de Información, en empresas UNO; DOS; TRES[1], mediante el análisis de información cuantitativa y cualitativa para la identificación de ámbitos específicos de actuación.

Dentro de los objetivos específicos se encuentran:

- Identificar las características, necesidades e intereses específicos, a través de datos estadísticos desagregados por sexo, opiniones de la situación en que se encuentran y la gestión de recursos humanos.
- Analizar los datos obtenidos, producto de la aplicación de las herramientas definidas para identificar las diferencias y desigualdades existentes en salario, acceso a la toma de decisiones y promoción del personal.
- Priorizar los problemas de desigualdad de género a resolver para establecer acciones y disminuirlas.
- Determinar necesidades de formación y desarrollo profesionales del personal para contribuir positivamente al clima organizacional.

### **IV. MATERIALES Y MÉTODOS**

En el proceso investigativo se utilizaron, un conjunto de métodos y técnicas investigativas tales como: lluvia de ideas, encuesta, entrevistas informales, redacción, observación directa, consulta de documentos, entre otras. Además, fueron empleadas herramientas computacionales como el Windows y el paquete de Microsoft office.

En las tres empresas, se evalúan los respectivos departamentos de tecnología, incluyendo varias perspectivas de información, específicamente:

- Entrevistas al personal de tecnologías, departamento de reclutamiento, gerencia en tecnología y personal administrativo del programa, definiendo la percepción sobre la brecha de género a lo largo de su carrera estudiantil y profesional.
- Instrumentos definidos en la “Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas” del INAMU, investigamos 4 áreas específicamente: Reclutamiento, acceso a acciones de formación y capacitación, medidas de desempeño y remuneración.

También se utilizaron en esta investigación métodos como el DMAIC, diagrama de causa raíz para extraer a profundidad las posibles causas de este fenómeno de brecha de género, planeación y líneas de tiempo utilizando metodología del PMI para el manejo de proyectos. La metodología de trabajo para

la implementación se rige por las etapas que se presentan en la Figura 1. Etapas de la metodología de trabajo.



Figura 1. Diagrama de diseño de la investigación.

Fuente: Creación propia, 2019.

## V. RESULTADOS

El procedimiento seguido en esta investigación puede ser utilizado para evaluar cualquier otra empresa, y a continuación se explican los resultados obtenidos.

### 1. Estereotipos

En la empresa UNO 11 de 23 hombres y 7 de 8 mujeres respondieron que han experimentado estereotipos de género. Dentro de los estereotipos familiares, sociales, laborales y personales que expresan se encuentran:

1. “La gente a veces piensa que por ser mujer eres menos competitiva o que estas en esto mientras te casas y tienes hijos.”
2. “La mayoría de los Scrum Master son hombres con experiencia en desarrollo de software”
3. “Se cree que los hombres son mejores programando que las mujeres”

En el área donde los encuestados expresan observar mayormente estereotipos es en el laboral.

En la empresa DOS 5 de 19 hombres y 8 de 15 mujeres respondieron que han experimentado estereotipos de género. Dentro de los estereotipos familiares, sociales, laborales y personales que mencionan se encuentran:

1. En la Universidad se ve muy pocas mujeres estudiando esta ingeniería, no siento que sea culpa de la universidad, pero ha ido mejorando el hecho de incentivar más a las mujeres a estudiar ingenierías que es lo más importante.
2. El estereotipo es que con esta carrera encuentra trabajo fácilmente y en cualquier lado.
3. La gente espera estudiar lo que más demanda tiene y no lo que de verdad les gusta.

En el área donde los encuestados expresan observar mayormente estereotipos es en la social.

En la empresa TRES 14 de 21 hombres y las 4 mujeres que respondieron indican que han experimentado estereotipos de género. Dentro de los estereotipos familiares, sociales, laborales y personales que mencionan se encuentran:

1. “Que la carrera de sistemas y tecnología es solo para hombres”
2. “Que a los hombres se les da mejor las carreras de ciencias y tecnología”
3. “Que las mujeres no son buenas en carreras de tecnología y que siempre necesitan ayuda”

#### 4. “Los que estudian carreras de tecnología son nerds y son la mayoría hombres”

##### 2. Discriminación de género:

En la empresa UNO 21 de 23 hombres respondieron no haber experimentado discriminación y 4 de 8 mujeres respondieron haber experimentado discriminación a lo largo de toda su carrera, por parte de profesores, jefes de trabajo y compañeros de trabajo.

En la empresa DOS 17 de 18 hombres dijeron no haber experimentado discriminación. Adicionalmente 14 de las 15 mujeres encuestadas dijeron nunca haber experimentado discriminación por su género.

En la empresa TRES, los 21 hombres que contestaron a la encuesta, todos ellos mencionan no haber sufrido discriminación, mientras que las 2 de las 4 mujeres que contestaron la encuesta indican que sí sufrieron discriminación, a lo largo de su carrera universitaria y laboral por sus compañeros de estudio y trabajo.

##### 3. Reconocimiento:

En la empresa UNO, la mayoría de las personas expresaron sentirse reconocidas en su trabajo, principalmente de manera moral; en la empresa DOS en la parte de reconocimiento está totalmente dividido a la mitad, las personas que expresan no tener ningún tipo de reconocimiento se refieren principalmente a como la compañía ha ido quitándoles beneficios y retirando cualquier tipo de reconocimiento, la otra mitad expresa si sentirse motivada y reconocida principalmente en el área moral; asimismo, en la empresa TRES, el 85% de los encuestados señaló que si son reconocidos por su trabajo de manera moral y económica.

##### 4. Reclutamiento:

En la empresa UNO, los procesos de contratación son publicados con sus respectivos requisitos, en la mayoría de los casos el primer requisito es que la persona tenga un nivel de fluidez en Inglés de al menos un B2+, cuentan con un programa de bonificación para referir candidatos que es bastante robusto, los procesos son debidamente documentados por el equipo de reclutadores y al final de cada proceso los candidatos tanto internos como externos reciben un correo con retroalimentación. No existe ningún tipo de discriminación explícita en los procesos de reclutamiento, para las contrataciones en el área de tecnología expresan que es difícil conseguir que mujeres apliquen a los puestos, en su mayoría son hombres los candidatos.

Por su lado en la empresa DOS, se cuenta con una página donde se publican los puestos disponibles, todas las personas que aplican a los puestos son analizadas por la encargada de reclutamiento y se llaman a entrevista los candidatos que cumplan con los requisitos.

Finalmente, en la empresa TRES, la empresa está implementando una política de “discriminación positiva” para contratar más personal femenino, siempre y cuando se cumpla con todos los requisitos. Cuentan con una política de remuneración para aquellos colaboradores que refieran mujeres como candidatas a algún puesto disponible. La empresa es consciente de que la mayoría de sus colaboradores son del género masculino y por eso han estado implementando políticas en sus procesos de reclutamiento para poder atraer más personal femenino. Los procesos de reclutamiento y selección se hacen bajo el marco legal. No existe ningún tipo de discriminación más que habilidades técnicas y blandas.

##### 5. Acceso a acciones de formación y capacitación:

La empresa UNO, toma la decisión de cursos o certificaciones basado en las necesidades del negocio y cuando se envía el personal a un curso se hace el mismo para todas las personas en el puesto similar, independientemente si es hombre o mujer.

La empresa DOS, luego de separarse de Hewlett Packard, heredó un paquete de herramientas que le permiten a todos los empleados desarrollarse por igual. En esta herramienta que se llama “accelerating U” las personas pueden encontrar variedad de temas y formatos de capacitaciones.

Finalmente, TRES, consulta a sus colaboradores necesidades específicas de capacitación para desempeñar su puesto. Los colaboradores pueden acceder a capacitaciones que no sean necesariamente alineadas con su puesto de trabajo, en caso de que se quieran desempeñar en otra área en el futuro. La empresa también cuenta también con una comisión de que analiza las necesidades de capacitación y formación de cada uno de los departamentos.

#### 6. Medidas de desempeño

La empresa UNO cuenta con 2 evaluaciones. Una para los primeros 90 días de la persona en la empresa y la segunda es una evaluación anual de desempeño basada en el cumplimiento de los objetivos del puesto.

En la empresa DOS, se realiza una evaluación de desempeño anual. Esta está basada en los objetivos específicos de cada puesto. Esta muy alineado también con las métricas que se utilizan para cada puesto. Existe para todas las métricas reportes mensuales que le dicen al empleado como va su desempeño, de modo tal que no sea una sorpresa cual va a ser la calificación en la evaluación anual de desempeño.

En la empresa TRES, el supervisor realiza una evaluación anual a cada uno sus colaboradores, basado en los objetivos planteados por él supervisor y el colaborador. La definición de los objetivos se hace manera conjunta. Dependiendo de los resultados cada empleado recibe un bono anual.

#### 7. Remuneración:

En la empresa UNO se cuenta con una estructura salarial para cada puesto y para cada departamento. Esta estructura y sus rangos se manejan de acuerdo con la cantidad de años de experiencia y el conocimiento demostrado de cada empleado tenga en el puesto que desempeña, independientemente de su género, edad, o tiempo en la empresa.

La empresa DOS, tiene sedes en diferentes partes del mundo ha establecido una estructura salarial para cada país, esta estructura va a depender del puesto que se desempeñe.

La empresa TRES, tiene una política salarial equitativa, se basa en el puesto que desempeña cada colaborador, independientemente de su género, para ello cuentan con una estructura de puestos y rangos de salarios.

## **VI. DISCUSIÓN**

Los resultados de este artículo, pretenden ser una guía de buenas prácticas para otras empresas que deseen investigar a profundidad sus procesos con respecto a la brecha de género, y así poder optimizarlos, generar los controles requeridos que permitan constantemente observar el trabajo que se realiza y encaminar sus líneas de investigación en pro de mejorar en este tema específicamente.

Se vuelve un reto para las empresas en general mantener un balance de género y promover la inclusión de las mujeres, pero si se están realizando grandes esfuerzos para lograr cumplir con ese objetivo, no solo desde la perspectiva de empresa, sino también a nivel de país y a nivel individual.

Es crucial que desde las familias dejemos de socializar la brecha de género, y seamos parte de un cambio que pueda romper con los estereotipos sobre la vocación por género y fomentemos el desarrollo de capacidades que aporten al desarrollo de la economía de nuestros países.

## VII. CONCLUSIONES

1. Existe en la actualidad brecha de género en las empresas, se observa principalmente la falta de mujeres en puestos de liderazgo y la diferencia significativa en cantidad cuando comparamos las cantidades de empleados hombres y mujeres en las compañías, especialmente en el área de tecnología.
2. La brecha se observa desde edades tempranas y lo podemos observar en esta investigación cuando consultamos con los reclutadores y nos expresan que la mayor cantidad de personas aplicando a puestos de tecnología son varones, independientemente si son recién egresados de colegios técnicos o con muchos años de experiencia en el mercado, la mayoría siguen siendo hombres.
3. Se logran identificar en las empresas acciones inconscientes como por ejemplo promover a las mujeres a participar en concursos de tecnología, deconstrucción de estereotipos con carteles en donde por ejemplo se dibujan mujeres por ejemplo cargando camillas con pacientes o equipo de cómputo.

## VIII. RECOMENDACIONES:

Se identifican áreas específicas en las que cada empresa puede corregir o mejorar sus procesos. Entre algunas de las acciones propuestas en términos generales se encuentran:

- Realizar un análisis de clima organizacional en las empresas para tomar acciones más específicas con respecto a conocer el nivel de satisfacción y motivación de los empleados. Con respecto a la brecha de género y otros temas importantes para lograr mayor eficiencia y mejores resultados en el personal.
- Se recomienda para todas las empresas implementar un sistema de gestión para la igualdad de género.

## Referencias

- (2015). Norma INTE 38-01-01. Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral – Requisitos.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) (2017). Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas. Obtenido de: <file:///C:/MLC/MLC%20SNAP/TESIS/TESINA%20UH/Datos/Guía%20Diagnostico%20de%20Brechas-v13%20baja.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (s.f.). Objetivo 5: Igualdad de género. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equalihtml>
- Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG) (2015). Diagnóstico de brechas de género.
- UNESCO (s.f.). Quebrando el código. Obtenido de <https://wwinamu.go.cr/mujer-y-ciencia>

- (2017). La agenda mundial Educación 2030. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/santiago/education-2030/>

[1] No se consideran los nombres reales para asegurar su confidencialidad.