Visita nuestra web
www.it-talenthh.com

MUJERES EN TI



GRUPO IT-TALENT®

Informáticos buscando informáticos

Índice

03 Introducción

05 Poca formación, pocas mujeres

07 Entrevista a Javiera Fortunato

09 Entrevista a Paulina Bustos

10 Democratizando la educación

12 Entrevista a Adriana Bassi

13 Conclusión

Sophia es uno de los robots humanoides más conocidos del mundo. Creado por Hanson Robotics, tiene rostro de mujer y, además de imitar gestos humanos y expresiones faciales, cuenta con inteligencia artificial y capacidad de aprendizaje. Pero la presencia femenina en el desarrollo de las tecnologías de la información no es solo usar a las mujeres como rostro. De hecho, el hito fundacional de la historia de la informática fue la Máquina Analítica, creada por Charles Babbage en 1840. Funcionaba a vapor y su principal función era construir tablas de logaritmos.

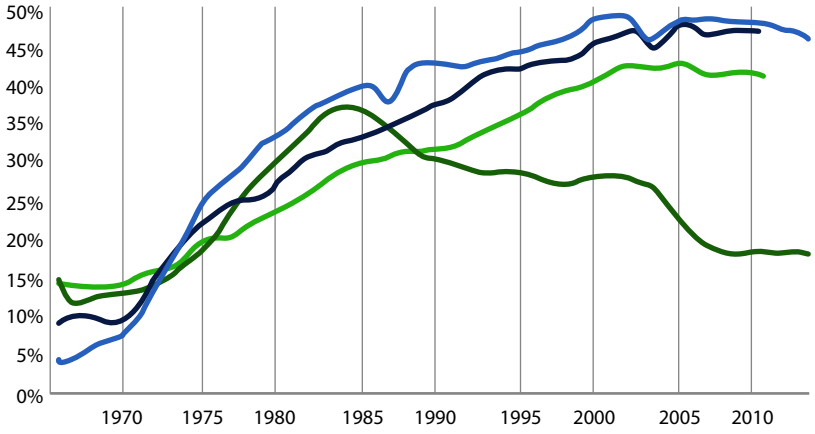
Ada Lovelace, la hija mayor del poeta Lord Byron, intelectual y contemporánea de Babbage, fue quien escribió el algoritmo para que el precursor de los computadores modernos realizara su primera tarea: calcular los números de Bernoulli, una serie de fracciones muy conocida en la teoría matemática.

Poco más de un siglo después, un grupo de mujeres programó el primer computador, ENIAC. Nacido como un arma bélica (1946, Segunda Guerra Mundial), trabajó en conjunto con otra máquina, Colossus, para descifrar mensajes de los alemanes captados por Enigma, la máquina de cómputo desarrollada por Alan Turing.

Casi 20 años después, en 1963, otra mujer hace historia en el desarrollo de la informática y del progreso de la humanidad. Se trata de Margaret Hamilton, científica del MIT, quien en 1965 se convirtió en la responsable del desarrollo del software de vuelo a bordo de las computadoras de la misión Apolo25, en el que trabajaba el equipo del laboratorio formado mayoritariamente por mujeres.

La historia de la computación está compuesta de estos datos y más. Su rol ha sido clave en los grandes hitos del desarrollo informático. Entonces, ¿qué pasó que hoy en día su presencia es tan poca en el mercado tecnológico versus otras áreas de STEM?

Mujeres matriculadas en universidades según rama de conocimiento



Fuente: Estadísticas de Centro Nacional de Educación

1843



Ada Lovelace
Desarrolló el primer programa informático.

Hedy Lamarr
Coinventa la tecnología precursora del WiFi.



1940

1946



Top Secret Rosies
Grupo de especialistas matemáticas, programan ENIAC, el primer computador.

Lynn Conway
Contribuyó en el diseño de los primeros microprocesadores.



1952



Grace Murray Hopper
Desarrolló el primer compilador de software.

1964



1965



Evelyn Berezin
Creó el precursor de los procesadores de texto.

Margaret Hamilton
Lideró el grupo de desarrolladoras del proyecto de la NASA Apolo, que permitió la llegada del hombre a la Luna.

1968

1995



Jude Milhon
Acuñó el término cyberpunk y destacó por su papel como activista de los derechos digitales.



2007

Frances E. Allen
Recibe el Premio Turing, el Nobel de la Informática, por su trabajo en la automatización de tareas paralelas.



2013

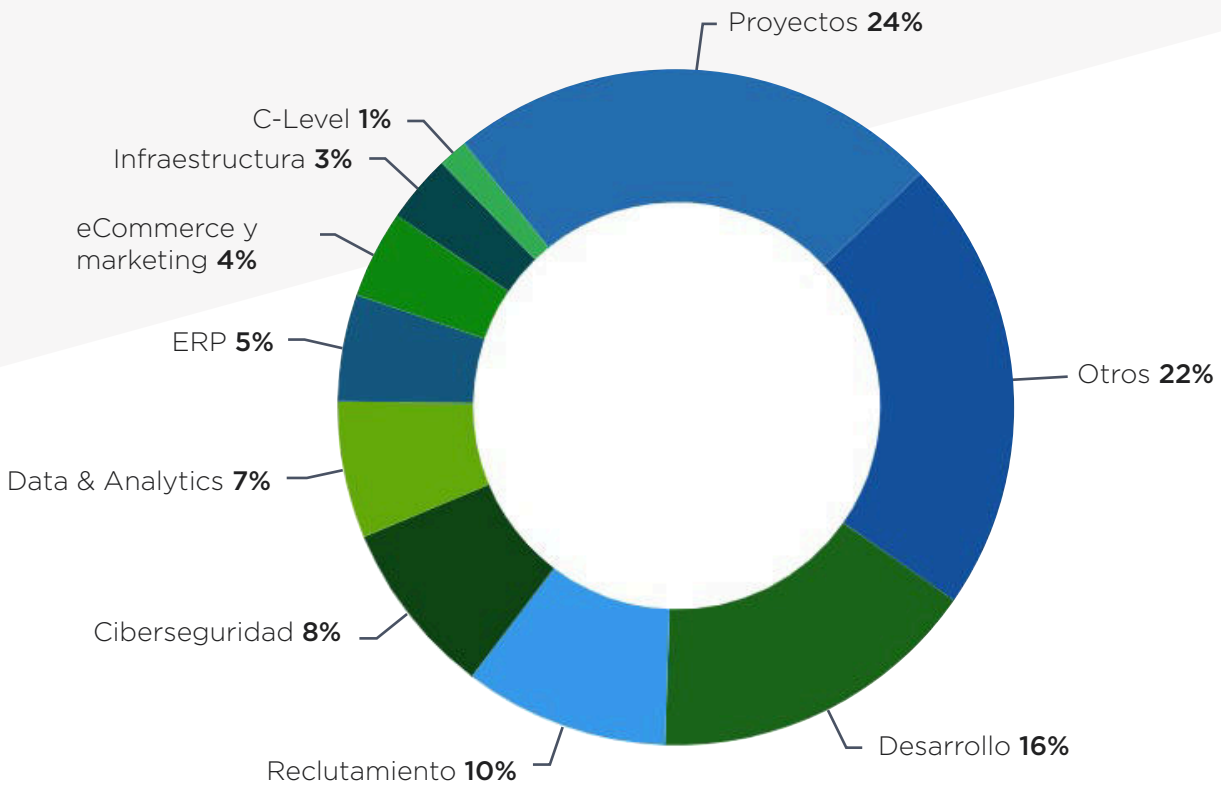
Katie Bouman
Creó algoritmo para obtener la primera imágen de un agujero negro.

Poca formación, pocas mujeres

La escasez de talento TI es un tema del que se ha hablado mucho. Una de las causas principales es la falta de profesionales formados en esta área, ya sea tanto a través de universidades como de bootcamps. Sin embargo, este aumento de oportunidades no significó igualdad de género en la profesión.

Información publicada recientemente por LinkedIn muestra que el sector de la tecnología concentra solo el 20% de las mujeres contratadas, y que algunas carreras, como la de desarrollador web, tienen más del 90% de los puestos ocupados por hombres.

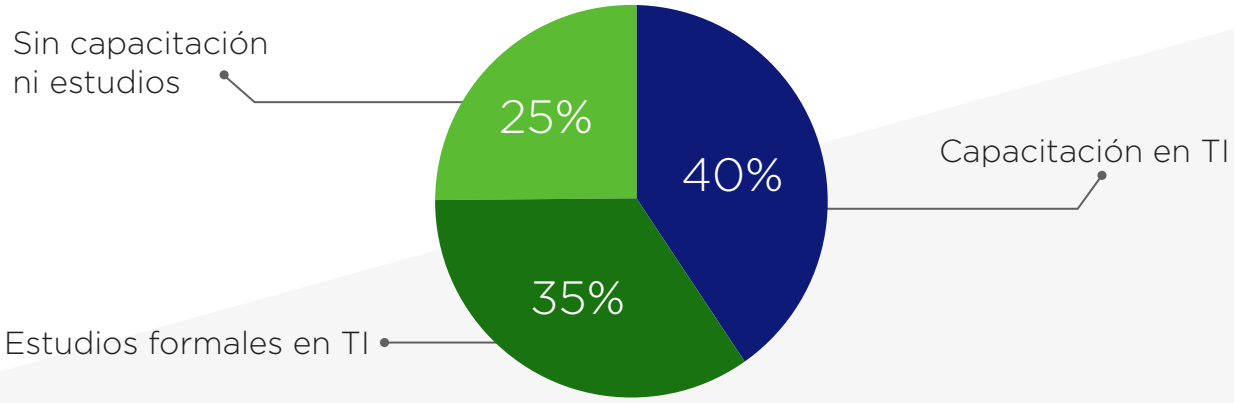
Presencia femenina en áreas TI



Sin embargo, del total de mujeres que trabajan en TIC, sólo un tercio está compuesto por quienes cuentan con estudios en el área. Los otros dos tipos de roles son: quienes se han capacitado en TI y quienes no cuentan con otro tipo de formación pero trabajan en la industria.

Fuente: Estudio de Intereses Profesionales IT 2022, IT-Talent Research

Formación de mujeres que trabajan en TIC



Es en este punto de la formación, que es señalado también como una de las causas principales de la falta de talento TI, donde el fenómeno se enlaza directamente con la presencia femenina: hay pocas mujeres en tecnología, pues hay pocas mujeres formándose en el área.

¿Y por qué las mujeres no están estudiando informática? Uno de los obstáculos más importantes que han señalado diversas organizaciones es la falta de modelos femeninos en roles importantes de STEM (siglas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Sin ir más lejos, el estudio Women in Tech 2022, de Kaspersky Labs, señala que la presencia de mujeres en roles laborales asociados a la tecnología es un atractivo importante para que las mujeres vean las carreras en este ámbito como atractivas y aptas para ellas.

Asimismo, a nivel latinoamericano hay varias mujeres que destacan. Está, por ejemplo, la colombiana Lady Diana Trujillo, quien es ingeniera espacial. Fue la líder de la misión Curiosity de la NASA y actualmente lidera el equipo de ingenieros en el Laboratorio de Propulsión a Chorro, a cargo del brazo robótico del Rover Perseverance.

También está el caso de Mariana Acosta, peruana, cofundadora y directora ejecutiva del bootcamp Laboratoria. Fue reconocida por Barack Obama y el MIT como como una de las emprendedoras latinoamericanas más innovadoras.

Por último, vale la pena destacar el caso de Ileana Rojas, primera mujer en el cargo de gerenta general de Intel en Costa Rica, y quien logró posicionar el desarrollo tecnológico del país. Ello la llevó a convertirse en Vicepresidenta del Grupo Global de Ingeniería de Diseño, siendo la única persona a nivel latinoamericano en ocupar ese puesto en la compañía.

“Me di cuenta que me encantaba el código”



Javiera Fortunato
FrontEnd Developer / MoveApps

Javiera Fortunato es desarrolladora FrontEnd en MoveApps, desde hace poco más de un año. Sin embargo, este no es el primer trabajo que tuvo. Se tituló de Psicología y se desempeñó laboralmente en el área por seis años. Hasta que la verdadera vocación volvió a aparecer y decidió hacer un cambio profesional.

“Soy de la generación del 2007. En esa época me interesaba el Diseño Gráfico y lo tecnológico, pero mi medio me impulsó a estudiar una carrera más tradicional y me decidí por Psicología”, cuenta. Aunque señala que estaba conforme, a medida que pasaba el tiempo sentía que no era lo suyo. Hasta que se enteró de la existencia de Laboratoria, y luego de Desafío Latam.

“Había carreras en horario vespertino lo que me permitía estudiar sin tener que dejar de trabajar. Antes de tomar la decisión, eso sí, hice un par de cursos gratuitos online para ver si me gustaba el código, y así fue como decidí iniciarme en el bootcamp”, señala. “La experiencia fue genial, porque a medida que avanzaba en los módulos me di cuenta que me encantaba el código y el desarrollo web”.

Al ir finalizando el bootcamp Javiera habló con su jefa en ese momento y le contó lo del cambio de carrera. Cuenta que en un principio nadie creía mucho que estudiando algo tan corto pudiera encontrar un trabajo, pero al cabo de un mes de ponerse a buscar lo logró.

“Tuve la fortuna de incorporarme a MoveApps, que es una empresa de rango etario más joven, pero que lleva años en el mercado. Por lo tanto, siempre buscan innovar y en este momento está bien enfocada en el tema de la inclusión y en tener equipos más bien mixtos. Me ha tocado que si bien trabajo más con hombres que con mujeres, se está buscando que eso cambie”, explica.

¿Y cuál sería la motivación para una mujer a ingresar al área TI, sea de cero o porque busca cambiarse de carrera? Javiera señala que cada vez es más frecuente que las mujeres busquen tener independencia económica, además de sentirse realizadas profesionalmente. “En esta área se fomenta que puedas crecer en base a tu meritocracia. Por mi parte he motivado a mujeres que tengo a mi alrededor a hacer esa transformación, a mostrarles el área y contarles que permite cosas que las carreras tradicionales no”.

Por último, y aunque Javiera señala que la Psicología no era su verdadera vocación, ejercer en ese campo le ayudó en acomodarse en esta área: “Desarrollé habilidades blandas que muchas veces faltan en el mundo de TI. Falta lo de trabajar en equipo, de comunicar las ideas en forma no tan técnica, por si estas trabajando con alguien que no es técnico; poder desenvolverte en reuniones con harta gente. Eso en muchos profesionales falta”, concluye.

Las 3 áreas donde hay un mayor porcentaje de mujeres son:

- Proyectos
- Desarrollo
- Reclutamiento

La cantidad de mujeres que trabajan en TI en Latinoamérica es de un 23 %. En ese contexto destaca Chile como el país de menos presencia femenina (18%) versus Argentina, el de mayor participación (45%).



Los tres beneficios que las mujeres más desean son trabajo remoto, horario flexible y capacitación.



“En IT-TALENT puedo ser mujer exitosa profesionalmente y mamá a la vez”

Paulina Bustos
Regional Sales Manager LATAM IT-Talent
Mentora en programa de Mujeres Programadoras y voluntaria en Fundación Forge.

Con más de 10 años de experiencia y formación comercial, desde sus inicios Paulina Bustos se formó en consultoras de tecnología, donde abordaba un portafolio integral de soluciones y servicios de innovación.Potenciando su carrera en el Talento TI, el área de servicios profesionales más conocido como el mundo del outsourcing y head hunting.

Su carrera profesional tuvo un antes y un después de ser madre, sin duda las cosas cambiaron radicalmente cuando nació su hija. “Me costó mucho reinsertarme porque trabajaba en un mundo súper competitivo, en el cual perdí credibilidad y terreno. Se asumió mi no disponibilidad sin consultarme si era realmente así”, señala.

“Pese a todo logré tomar una postura positiva, ayudando a que las personas que trabajaban conmigo pudieran entender que mi trabajo es absolutamente compatible con la maternidad. Me siento cómoda trabajando en IT-TALENT porque puedo ser mujer exitosa profesionalmente y mamá a la vez, y creo que eso es impagable”, afirma.

Esto se consolidó cuando llegó a la empresa en febrero del 2020. Paulina explica que “desde entonces hemos trabajado durante 2 años logrando consolidar una estrategia comercial y digital en Chile, donde posicionamos a IT-TALENT como el head hunter más importante del país. Replicando esta metodología pudimos abrir oficinas en países como Perú, México, Colombia y Estados Unidos. Así es como, además, tenemos como clientes a ⅕ empresas más grandes del mundo”.

“A IT-Talent le llegan los clientes, no salimos a buscarlos. Eso es porque estamos orientados a una estrategia 100% digital. Esta fórmula nos ha permitido expandirnos internacionalmente y ser conocidos en todo Latam”, concluye.

Antes de terminar, Paulina agrega “En IT-Talent se valora las capacidades y el conocimiento tecnológico que la persona tenga, independiente si es es mujer u hombre. En el rubro TI cuesta encontrar esa aceptación y ese es uno de los factores que marca nuestra diferencia”.

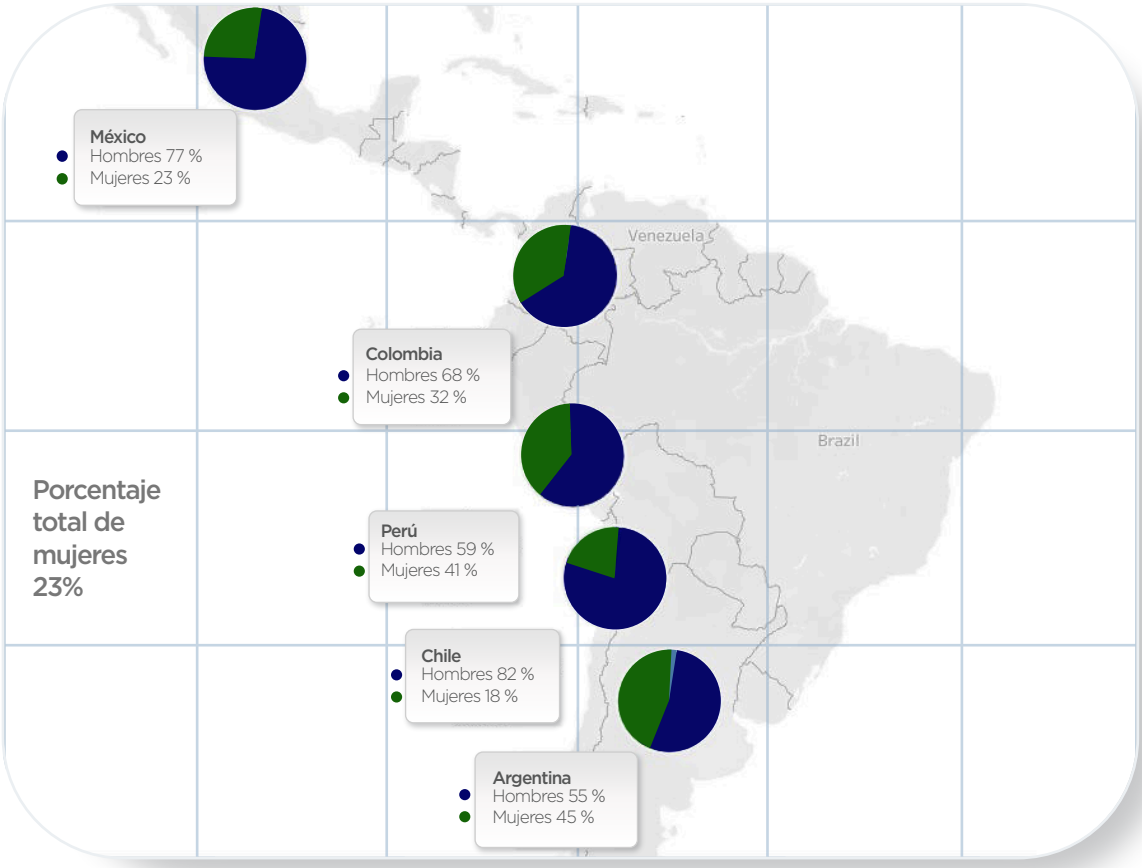
Democratizando la educación

Tal cuál como pasa en la formación general de los profesionales TI, los bootcamps entran a jugar un papel importante. Una iniciativa que destaca a nivel latinoamericana es la mencionada Laboratoria.

Lo que empezó como un curso de 17 mujeres en Lima hoy funciona ya en cinco países de la Región: Perú, Colombia, Chile, Brasil y México. La consigna es democratizar la educación, y según ello trabajan con un atractivo modelo de pago: la profesional comienza a pagar después de recibir el primer sueldo cuando ya tenga trabajo.

Otro proyecto destacable es Technovation Girls. Se trata de una fundación que busca inspirar y apoyar el conocimiento de las niñas y adolescentes en innovación digital y nuevas tecnologías. Enlazando a mentoras con diferentes tipos de alumnas, se organizan en diferentes bootcamps desde los que han salido proyectos destacables. Sin ir más lejos, dentro de los proyectos ganadores del 2022 a nivel mundial, destacaron equipos de jóvenes de Brasil y Chile.

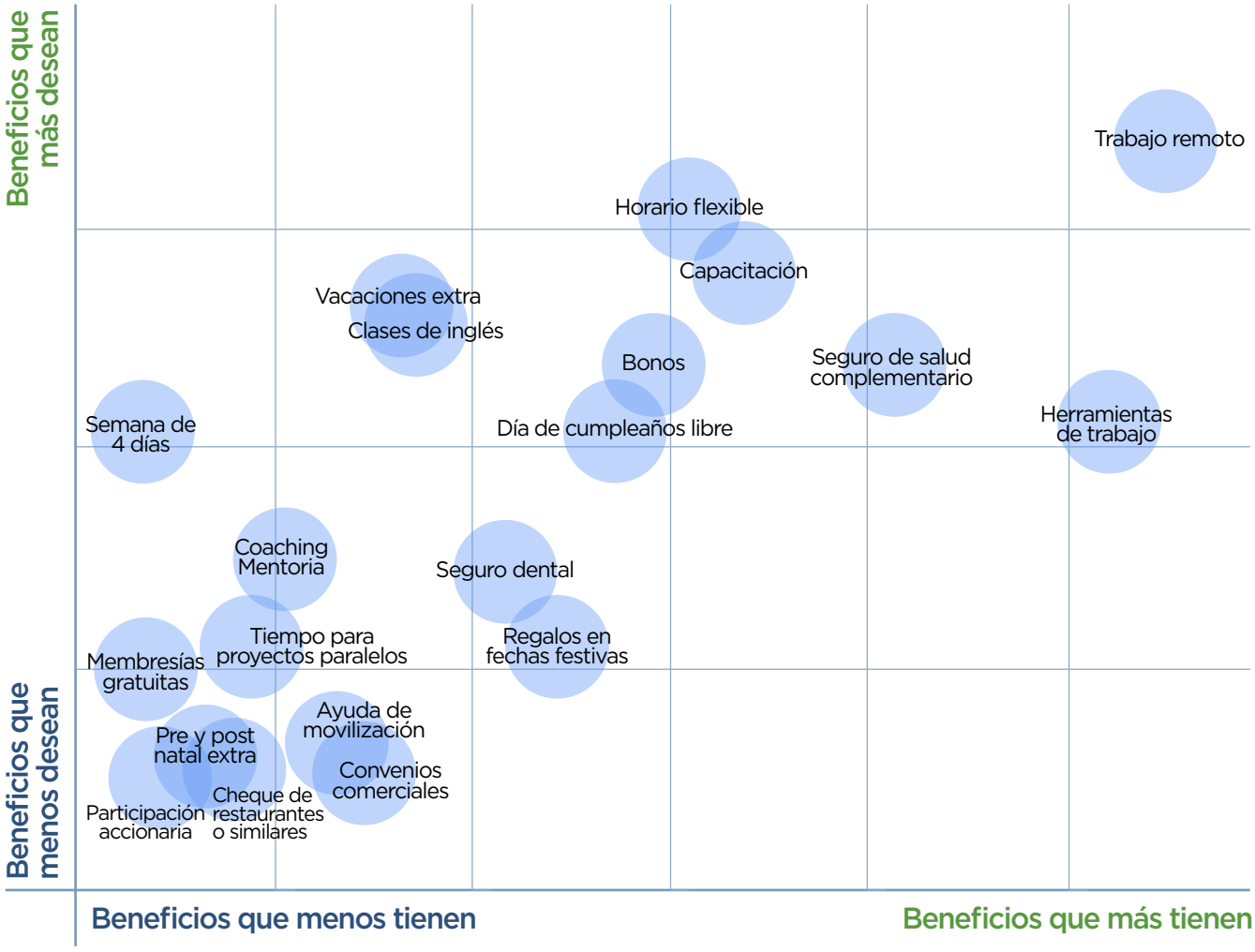
Presencia femenina según países



Fuente: Estudio de Intereses Profesionales IT 2022, IT-Talent Research

Por otro lado, cuando las mujeres ya están insertas en el mercado laboral TI sus intereses no difieren mucho del de los hombres. El trabajo remoto sigue siendo lo más valorado, seguido del horario flexible, tal como lo evidencia cifras de IT-Talent Research.

Beneficios laborales



Fuente: Estudio de Intereses Profesionales IT 2022, IT-Talent Research



“No tenemos un cerebro diferente al de los hombres, tenemos las mismas capacidades”

Adriana Bassi
Socia de RED (Mujeres en Alta Dirección), socia y mentora de de Inspiring Girls Chile, miembro del Directorio de Fundación Abrazo Fraterno.

No son pocos los hitos profesionales que marcan la carrera de Adriana Bassi. Comenzó con Ingeniería Informática y un Magíster en Seguridad y Redes. Desde ahí fue escalando hasta llegar al MIT y obtener un Diplomado de Transformación Digital. Estas credenciales le han permitido también llegar a puestos gerenciales, un logro más bien escaso para las profesionales TI.

Pero además Adriana es una renombrada activista en el apoyo de la presencia de las mujeres en el mundo tecnológico. Como mentora y profesora en liderazgo, forma parte de diferentes organizaciones que trabajan en el tema. Desde ambas experiencias hace un balance de cómo es la formación tecnológica hoy en día.

“En la academia tradicional, como las universidades, hay pocas mujeres estudiando TI, pero en las no tradicionales, como los bootcamps, sí las hay. Esto se debe a que las primeras quedan obsoletas pues duran en promedio cinco años, y la tecnología cambia en dos o tres. Los bootcamps son carreras cortas, a las que como mujeres podemos salir programando y listas para trabajar”, explica.

Asimismo, explica que aunque hay un auge en el tema UX, y muchas mujeres están formándose y/o trabajando en ese ámbito, todas las carreras son aptas para ser estudiadas. “El UX es mucho de servicio, de cómo poder ayudar al otro y culturalmente siempre estamos enfocadas en eso. Pero existen los bootcamps de desarrollo de software, y cada vez hay más mujeres en esa área. Creo que tiene que ver con derribar esos mitos. No tenemos un cerebro diferente al de los hombres, tenemos las mismas capacidades”,

Adriana también se refiere a ciertas creencias que existen sobre el campo TI. Uno de ellos son los salarios. Menciona que “no hay diferencias en cuanto a los desarrolladores más junior, pues en el mundo TI el sueldo es al rol no al género, en este tipo de cargos”. La diferencia, según detalla, está en los cargos gerenciales: “Hay diferencias pues dentro del rol hay personas de mayor edad por la experiencia, entonces ya estamos con una cultura donde nos cuesta sacarnos estos sesgos”.

Entonces, ¿Qué falta para que las mujeres ocupen más cargos de C-Level? Adriana señala que hay dos factores importantes. Primero, la confianza en el trabajo propio, o como dice ella “ganarle el síndrome del impostor, todo el mundo ve que somos excelentes pero nosotros no, y si podemos aplicar a rol gerencial porque tenemos larga experiencia en tecnología”. El segundo es más externo, y tiene que ver con los prejuicios dentro de las propias empresas.

Pese a que este último escenario puede parecer un poco pesimista, Adriana dice que no es así. “Las mujeres podemos ir avanzando, necesitamos que las tecnologías vayan siendo conscientes y que aporten beneficios. Estoy aún encantada con ella y con las nuevas generaciones. Creo que ahí el foco es la creatividad, y tenemos que impulsar el desarrollo de las niñas y adolescentes en los estudios en tecnología”, concluye.

Conclusión

Que la presencia femenina en las áreas TI es baja en relación a la masculina es un hecho que nadie discute. Sin embargo, las oportunidades están, pues la demanda por talento especializado en tecnología rompe con las barreras de género. Lo que se evalúa en las búsquedas de profesionales son sus habilidades y conocimientos técnicos, más allá de cuál sea su género.

Sin embargo, para que en este terreno las mujeres tengan oportunidades reales se necesita que tengan formación en el área. Sin ella, la brecha de género persistirá pues de mantenerse los números actuales de presencia femenina en el área TI, la paridad entre hombres y mujeres será imposible de alcanzar.

En ese sentido, pensar las distintas variantes de estudios en TI como profesión a desarrollar es fundamental. La motivación a las nuevas generaciones tiene que ser la prioridad, y a nivel gubernamental deberían tomarse las medidas necesarias para que ello ocurriese.

Pero esto no se circunscribe solo a las más jóvenes. La posibilidad de reinventarse profesionalmente, tanto a través de especializaciones y carreras cortas, entregadas principalmente por los bootcamps, ofrecen a mujeres de todo tipo la opción de mejorar su situación laboral. Algo que en el cambiante mundo de hoy es más que positivo.

En cuanto a nivel empresas, si bien es cierto que actualmente los cargos gerenciales son mayoritariamente masculinos y eso deja a las mujeres fuera de los rangos de salarios más altos, es la mayor presencia femenina la que acá marcará la diferencia. Más experiencia y desarrollo de carrera permitirá que en el futuro cercano podamos ver más mujeres en cargos C-Level.



QUIÉNES SOMOS

Somos una compañía multinacional, líder en la búsqueda de talentos en el ámbito de las tecnologías de la información:

- ***8 de 10 empresas*** más grandes de Chile son nuestros clientes.
- ***2 de 10 empresas*** más grandes de México son nuestros clientes.
- ***1 de 5 empresas*** más grandes del Mundo es nuestro cliente.
- ***+100 certificaciones TI*** posee nuestro equipo de consultores.
- ***+1.500 profesionales TI*** ubicados.
- ***+6 países*** con operaciones y facturación propia.
- ***+10 estudios*** del mercado TI para asesorar mejor a nuestros clientes.

GRUPO IT-TALENT®

Informáticos buscando informáticos

www.it-talenthh.com

It-talent headhunter senior it

IT-Talent Group

@ittalentgroup

ventas@it-talenthh.com

Diseñado por: IT-Talent Research - Mojito Marketing
Marco Muñoz, CEO IT-Talent
Ana Guajardo, Chief Marketing Officer
Paulina Bustos, Commercial Manager
Angelica Guzmán, Editora
Stephanie Rodrigues, Multimedia Designer

© 2022 IT-Talent Headhunter Senior TI

Copyright

Todos los derechos de esta publicación están reservados y no puede ser reproducida o transmitida, total ni parcialmente, de ninguna forma ni por ningún medio, electrónico o mecánico sin previa autorización de los autores. Cualquier uso no autorizado, compartido, reproducción o distribución quedan expresamente prohibidos.

Este informe NO INCLUYE ningún derecho de reventa.

Aviso Legal

Si bien se ha intentado verificar la información proporcionada en esta publicación, ni el autor ni la casa editorial asumen responsabilidad alguna por los errores, omisiones o información contradictoria que pudiese contener el documento.
El presente documento no debe interpretarse como un asesoramiento legal, ni de inversión o contabilidad. 2022

MUJERES EN TI

GRUPO IT-TALENT®

Informáticos buscando informáticos