

Negocios

# Firmas aplican programas para incluir a mujeres en áreas STEM

Empresas incentivan a universitarias a lograr mayor equidad en puestos de trabajo

Andrea Hidalgo  
andrea.hidalgo@elfinanciero.com

La participación de mujeres en carreras de tecnología, ciencia, ingeniería y matemática, (STEM por siglas en inglés) está en aumento durante los últimos años, cada vez son más las personas interesadas en formarse en estas profesiones. Ante este incremento, las empresas y universidades responden con becas y programas de desarrollo profesional en estas áreas.

En un campo altamente competitivo en el que todas las empresas intentan acoplarse a las nuevas necesidades, desarrollar programas para reclutar y potenciar el talento femenino en el área de STEM les brinda una ventaja.

Cristina Cutbero, consultora en transformación organizacional, aseguró que las empresas que reconocen el valor y aporte de la diversidad parten por explorar y trabajar los sesgos inconscientes porque saben que existen y que son la principal barrera.

Pese a que es posible notar un aumento tanto en la matrícula como graduación de profesiona-





es mujeres en esta área, esta rejos de ser un campo equitativo, tanto compañías como las instituciones educativas y profesionales, han observado que uno de los principales factores que incide en la selección de carrera y el desarrollo profesional es que los programas deben ser más integrales de manera tal que incentiven desde niñas.

“Existe conjunto de imágenes colectivas sobre el rol de vida y la profesión que impactan especialmente a las niñas y su vinculación con las carreras/disciplinas STEM, se sienten menos capaces, se ven expuestas a menos referentes y desde pequeñas forman un conjunto creencias, la gran mayoría erróneas, sobre la interrelación entre su vida y su carrera”, destacó Cubero.

Poco a poco las mujeres presionan la balanza para insertarse en el competitivo mercado laboral de esas carreras. De acuerdo a datos de la plataforma Hipatia del Programa del Estado de la Nación, durante el 2018 el 51,4% de las graduaciones en el área de STEM correspondió a mujeres, mientras que los hombres se quedaron atrás con un 48,6%.

Por ejemplo, en el área de ingeniería y tecnología, el 2018 es el año que registra una mayor graduación de profesionales para un total de 1.692 mujeres y 3.142 hombres.

Varias empresas aseguraron que a lo largo de los años han sido testigos del incremento de matrícula STEM pero a su vez reconocen que falta mucho camino por recorrer. Como una eventual solución han desarrollado programas para capacitar e incentivar el liderazgo femenino en estas áreas.

Timothy Scott, gerente de

asuntos gubernamentales y relaciones públicas de Intel Costa Rica, comentó que como meta global la empresa desea aumentar en un 40% para el 2030 la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo. No obstante, para poder cumplirla aseguró que han invertido en múltiples programas de desarrollo profesional.

Keylin Esquivel, es líder de programas STEM de Intel Costa Rica, en el que se trabaja con organizaciones y personas de todas las áreas para promover la inclusión de género en estas carreras. Dentro de sus principales hallazgos del programa pudieron observar que las mujeres responden mejor ante ambientes donde se sienten seguras y tienen constante reforzamiento positivo, por lo que adoptaron la cero tolerancia ante la discriminación como parte de su clima organizacional.

Mariacelina Ordóñez, vicepresidente de Tecnologías de Información y Servicios Compartidos para Latinoamérica de P&G, ex-

compañías de origen extranjero que funcionan en el país han desarrollado programas que pretenden incentivar la inclusión de mujeres en áreas de ingeniería.

balance de género en los profesionales de ingeniería y servicio al cliente por lo que como método de reclutamiento agregaron de manera obligatoria a una mujer, que cumpliera con los requisitos de la vacante, en cada terna de selección.

Reynolds aseguró que ese fue el primero de muchos caminos que han ido formando con el apoyo de la gerencia general.

Actualmente en la empresa ha desarrollado concursos de innovación tecnológica dirigido para mutajes, en los que brindan recursos económicos y de educación para promover el desarrollo de carreras en el área.

Por otra parte, recientemente iniciaron un plan piloto que pretendía llevar a las escuelas y colegios de las región actividades lúdicas que incentiven el desarrollo de la lógica matemática y el interés por carreras en el área de tecnología, pero debido a la pandemia se encuentra en pausa.

Neustar cuenta con un programa global llamado Women in Technology (Mujeres en tecnología). Por el momento no han logrado que personas de la sede de Costa Rica participen, aunque esperan que esto llegue a suceder.

Cubero confirmó que las empresas que no se preocupan por abrir este tipo de espacios care-

cen de visión de largo y mediano plazo y tienen poca capacidad de reacción ante nuevas formas de gestión donde la diversidad es clave. Dentro de los principales beneficios están:

**1 Mayor base de talento.** En la actualidad, en ramas de alta demanda como la ciberseguridad solo un 24% de las posiciones en el mundo son ocupadas por mujeres, por lo que al impulsar la elección en tecnología las empresas tendrán más talento para contratar y desarrollar ideas.

**2 Mayor innovación.** El pensamiento de diseño ha demostrado que las grandes innovaciones provienen de la diversidad, muchas ideas provienen de una sinergia en género.

**3 Nuevos talentos para posiciones de influencia.** Las mujeres generan diversidad en los puestos de toma de decisión. Acercarlas a la digitalización las habilita optar por mayores puestos de influencia.

**4 Atracción de talento.** Sin una estrategia enfocada a impulsar a las mujeres en posiciones de tecnología con oportunidades reales las empresas reducen el acceso al talento. ■

## “Existe conjunto de imágenes colectivas sobre el rol de vida y la profesión que impactan especialmente a las niñas”.

**Cristina Cubero**  
Especialista en transformación organizacional