

Diversidad de género y generacional mejora los números de la empresa

Estudios y directoras de firmas señalan beneficios en productividad

[Igualdad de género](#) · [Derechos humanos](#) · [Sociedad](#) · [Sexism](#) · [Discriminación](#) · [Startups](#) · [Pequeño negocio](#) · [Carrera](#) · [Negocio](#) · [Tendencias comerciales](#)

19 marzo 2022 Carlos Cordero Pérez carlos.cordero@elfinancierocr.com

La diversidad de género genera buenos resultados en las empresas, en particular con la incorporación de las mujeres con preparación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). También la diversidad a nivel generacional.

“La diversidad aumenta la rentabilidad y la productividad de las empresas”, dijo Ileana Rojas, vicepresidenta y directora general de Intel Costa Rica, durante un conversatorio sobre los retos que enfrentan las mujeres y cómo romper las brechas de género que existen en la industria de la tecnología.

Los datos de las Naciones Unidas, la



La diversidad en las empresas se debe medir y controlar pues sus frutos se perciben en el enfoque de los productos que salen de la 'fábrica'.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Foro Económico Mundial dan cuenta que la participación de las mujeres en carreras STEM, así como en empleos y puestos corporativos de liderazgo en tecnología, es menor a un tercio.

La situación tiene varios agravantes, además: un 30% de las mujeres que ingresan a carreras relacionadas con la tecnología abandonan sus estudios, desisten cuando se gradúan o renuncian a su carrera laboral. Un porcentaje similar del total de publicaciones científicas es de mujeres, lo que incide en no obtener mejores remuneraciones.

La brecha salarial, además, llega en algunos casos al 50% respecto a los hombres para puestos similares o iguales.

El estudio IV Edición de la Encuesta Salarial del Sector de Tecnologías de Información 20202021, realizado por Deloitte, confirmó que en las firmas tecnológicas en Costa Rica solamente 16% de los puestos están ocupados por mujeres. Lo mismo ocurre en puestos de supervisores de equipo (18%) y gerentes (15%).

Tanto Rojas como Giselle Ruiz y Adriana Palau, directoras general de Intel Brasil y de ingeniería para Intel Unite, respectivamente, plantearon la necesidad de que las familias,

docentes y empresas adopten medidas y programas para disminuir sesgos.

Es necesario también que las personas realicen un trabajo personal para ser conscientes de los prejuicios, sesgos y limitaciones que cada una se autoimpone en diferentes tipos de actividades, incluyendo juegos, deportes, roles familiares, carreras y empleo, y en particular con las áreas STEM. También se recomendó trabajar con personas mentoras, alguien a quien se admire y a quien se pueda recurrir.

Ruiz y Rojas coincidieron que en sus casos tuvieron la oportunidad de crecer en ambientes familiares en

los cuales no se imponían limitaciones a mujeres u hombres, pero reconocieron que en algún momento de sus vidas de estudio y de trabajo enfrentaron situaciones de desigualdad e inequidad. “Se ha avanzado, pero falta mucho”, recalcó Palau.

Asunto de mercado

Los cálculos a nivel macro y microeconómico son claros sobre los beneficios de la diversidad y la equidad.

Si la brecha de género desapareciera se añadiría al PIB mundial un equivalente a la riqueza de China y Estados Unidos, según

Bank of America.

Un estudio de Boston Consulting Group subraya que la diversidad y equidad permite incrementos de rentabilidad, productividad y de los ingresos de hasta 31% en las empresas.

Otra investigación de Morgan Stanley indica que los rendimientos anuales de las empresas que empleaban más mujeres fueron casi

3% superiores en comparación con compañías que contratan menos.

Buena parte de esos frutos están relacionados con la innovación y la relación con el mercado, que se concreta en las ventas e ingresos de las empresas.

Tanto Rojas como Ruiz y Palau recalcaron que a nivel de puestos de jefatura o liderazgo, incluyendo gerenciales y directivos, las mujeres contribuirían con su capacidad de adaptarse, ser flexibles y aportar puntos de vista polifacéticos para encontrar soluciones.

Las mujeres también brindan una perspectiva que las empresas requieren en el diseño, desarrollo y comercialización de productos, servicios y aplicaciones. De esta forma, irían ajustados a las necesidades y hábitos de uso para atraer a las consumidoras, que son la mitad del mercado, en especial en las actuales circunstancias

La diversidad en las empresas, de hecho, está relacionada con el enfoque de los productos que generan las empresas.

En el caso de los videojuegos se advierte sobre la orientación sexista de los personajes femeninos en la mayoría de los títulos, lo que no sería casual pues apenas el 16% de puestos ejecutivos y el 30% de empleos en desarrolladoras de videojuegos a nivel mundial estaban ocupados por mujeres, según 20-First, una firma de asesoría corporativa.

La iniciativa local Ticas Poderosas, precisamente, realizará este 17 de marzo un evento denominado Juega como Chica 3 sobre ese tema, con apoyo de la firma P&G, la Universidad Cenfotec, la Embajada de España en Costa Rica y la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

Otro campo donde se advierten sesgos es en los desarrollos de inteligencia artificial, lo que reduce los resultados que se esperan en empresas o entidades, por configuraciones parcializadas debido a discriminaciones de género, raciales, políticas, culturales, de accesibilidad o religiosas, entre otras.

Para impulsar mayor diversidad y

equidad en la sociedad, las empresas deben implementar programas, como parte de sus iniciativas de responsabilidad social, que incentiven el acercamiento a las áreas STEM en sus comunidades, entre otros.

A nivel interno, se deben establecer objetivos, metas, acciones y mecanismos de control para garantizar la diversidad en su personal, incluyendo en los puestos de liderazgo, y la equidad salarial, así como la incorporación de las mujeres y de los diferentes grupos en los procesos de innovación y mejora de competitividad.

“La competencia está muy fuerte”, recalcó Rojas. “Las empresas no pueden pasar por alto la posibilidad de incorporar la perspectiva de las mujeres”.

Lo mismo ocurre a nivel generacional. Un estudio de la firma Appgate destaca las contribuciones de las personas de distintos grupos de edad.

La generación de baby boomers (nacidos antes de 1964) cuenta con experiencia, conocimiento, inteli-

gencia emocional y ética de trabajo, mientras la generación X (entre 1965 y 1980 con edades entre 44 y 55 años) tienen habilidades para trabajar en forma independiente y en equipos, y pueden ser un puente entre el primer grupo y los más jóvenes, pues vivieron el paso a la digitalización.

En el caso de los llamados millenials (nacidos entre 1981 y 1996 con edades entre 26 y 41 años) y centennials (nacidos desde 1997 y que ya se están incorporando al mercado como empleados y consumidores) se inclinan por la innovación y los resultados más inmediatos, al punto que tienen medidas más relajadas respecto a la ciberseguridad.

Las diferentes generaciones, recalcó Appgate, generan un impacto distinto en la ciberseguridad y cumplen un rol necesario para la industria con sus diversas visiones y características.

“Las empresas no pueden pasar por alto la posibilidad de incorporar la perspectiva de las mujeres”. Ileana Rojas

Vicepresidenta y directora general de Intel Costa Rica.

Escribe un comentario

Escuchar Ver página Compartir Guardar Más

