

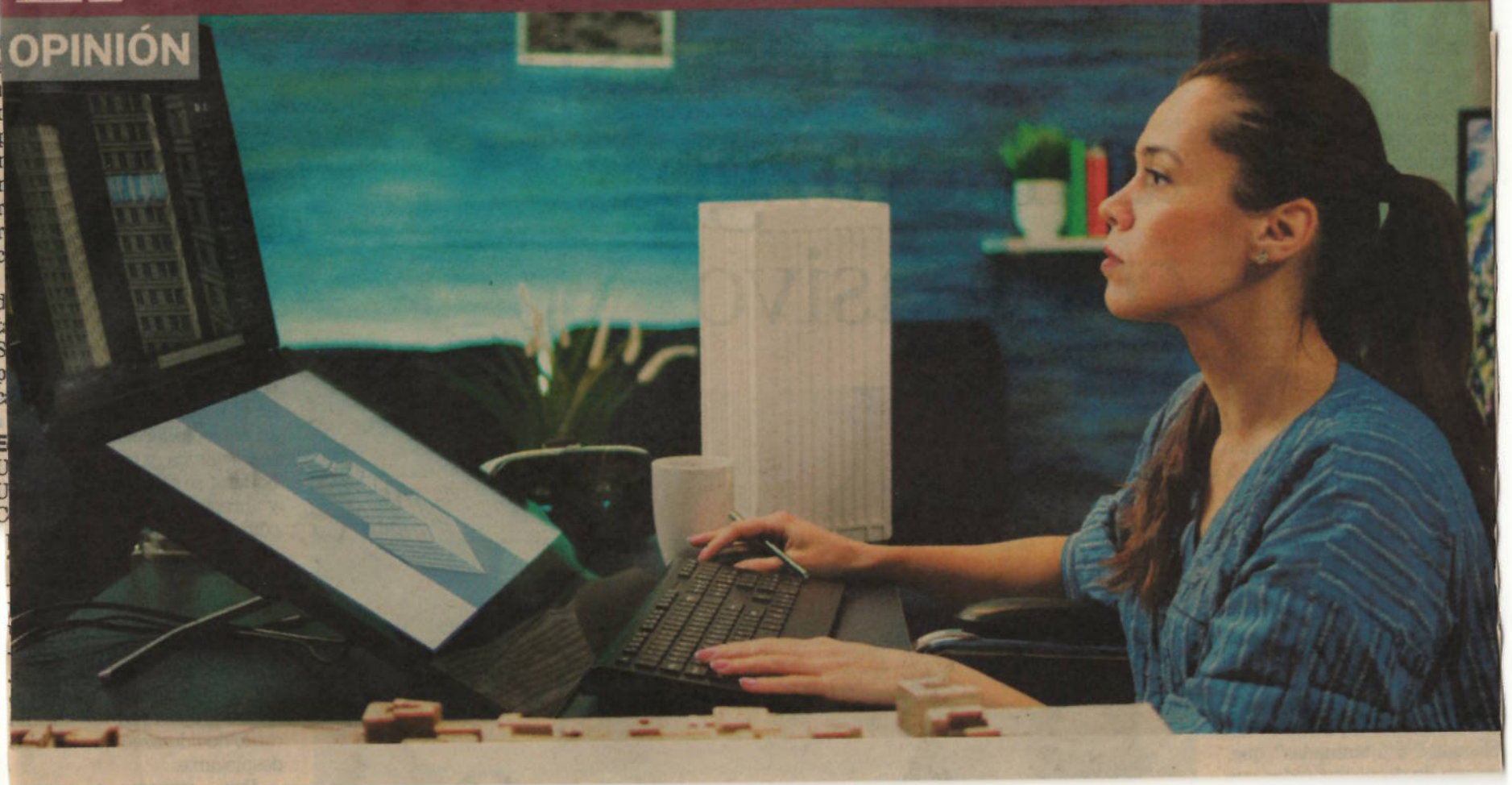
EF

OPINIÓN

www.elfinancierocr.com

EL FINANCIERO N° 1402

27 de Agosto - 2 de Septiembre del 2022



2
1
C
E
R
r
r
r
C
d
t
S
p
c
E
U
U
C

La participación femenina en puestos STEM

Miguel López A.



En nuestro entorno comercial global actual, co la transformación digital de los negocios, el éxito futuro de las organizaciones depende de reclutar tanto talento tecnológico como sea posible. Y, sin embargo, las mujeres todavía están subrepresentadas en este sector de alto crecimiento.

Lo que es más preocupante es que un informe reciente afirma que más del 50% de las mujeres abandonan su carrera dentro del sector STEM después de 10 años. No es porque no haya oportunidades disponibles, sino que el problema radica en cómo las mujeres son reclutadas para roles tecnológicos y cómo reciben apoyo.

¿Cuáles son algunos de los desafíos prácticos que enfrentan las mujeres en el sector STEM, que desalientan su progreso y permanencia en el cargo?

Equilibrio

Un estudio realizado por la Universidad de Michigan y el Centro de Investigación sobre

Género en las Profesiones (Universidad de California, San Diego) rastreó a mujeres en STEM durante un período de ocho años en los Estados Unidos. Y el dedo apunta hacia la cultura corporativa en las organizaciones STEM.

Este amplio análisis reveló que dentro de los cuatro a siete años posteriores al nacimiento o la incorporación de un niño adoptado a la familia, más del 43% de las mujeres abandonaron sus roles STEM. En la misma muestra, solo el 23% de los hombres (que fueron padres primerizos durante ese período) renunciaron a sus funciones profesionales.

Una de las razones citadas fue la disparidad en la responsabilidad de los padres. Tradicionalmente, las mujeres han enfrentado presiones sociales para llevar a cabo más actividades de cuidado infantil que los padres. Equilibrar las exigencias de una carrera en tecnología donde se requiere un desarrollo constante y un aprendizaje continuo, con las expectativas sociales de las mujeres para administrar y cumplir con las actividades del hogar, resulta ser una carga excesiva para las mujeres pro-

En una era en la que todas las organizaciones luchan por reclutar más talento STEM en un entorno comercial global cada vez más impulsado por la tecnología, hacer cambios que aborden las necesidades familiares y de estilo de vida puede alentar el reclutamiento de más mujeres profesionales en carreras STEM, al tiempo que mejora las tasas de retención.

fesionales.

El estudio también evaluó el impacto de las mujeres que pasan de roles STEM de tiempo completo a trabajos de medio tiempo dentro del sector. El resultado es una disminución sustancial de la remuneración en la mayoría de los casos, con solo una ligera reducción de la carga de trabajo y las responsabilidades.

Dado que el empleo STEM a tiempo completo no es manejable para algunas mujeres profesionales con una nueva familia, y el trabajo a tiempo parcial no libera más tiempo ni brinda la flexibilidad que requieren para las necesidades familiares, se ven impulsadas a buscar otras ocupaciones en sectores menos exigentes, para equilibrar sus obligaciones con las necesidades de ingresos. Y una vez que abandonan el sector STEM, con la tecnología que cambia rápidamente, es difícil, si no imposible, volver a ingresar unos años más adelante, sin una capacitación significativa, lo que presenta otro obstáculo financiero y de tiempo para las mujeres profesionales.

En una era en la que todas las organizaciones luchan por reclutar más talento STEM en un entorno comercial global cada vez más impulsado por la tecnología, hacer cambios que aborden las necesidades familiares y de estilo de vida puede alentar el reclutamiento de más mujeres profesionales en carreras STEM, al tiempo que mejora las tasas de retención.

Una lectura e investigación importante para las empresas que abordan la brecha de género en las profesiones tecnológicas es un nuevo informe publicado por la consultora global Deloitte, "Diversidad e inclu-

sión: la brecha de la realidad (Tendencias globales de capital humano de 2020)". El progreso dentro del sector tecnológico es alentador, ya que las empresas trabajan para reducir y eventualmente cerrar la brecha de género y acceder al talento.

La cantidad de ejecutivos que reportaron la inclusión como una prioridad principal para su organización aumentó un 32% en comparación con un estudio anterior de 2018.

El 69% de los ejecutivos califican la diversidad y la inclusión como un tema crítico (un aumento con respecto a solo el 59% en 2014).

Hoy se discute mucho sobre la viabilidad y oferta de los programas de formación académica para universitaria y de más altos grados académicos en el país. Las necesidades de grandes empresas contribuyentes al desarrollo del país y que necesitan mayor disponibilidad de talento para aumentar su capacidad de producción.

En Costa Rica y Latinoamérica en general, las universidades, tanto públicas como privadas están teniendo cada vez mayor presión por parte del sector empresarial para que refuercen su oferta académica en áreas STEM.

Es prioridad, en las sociedades de profesionales, el fortalecer los conocimientos en sectores que muestran grandes demandas de talento, sobre todo en lo concerniente a la necesidad imperiosa de desarrollar el talento femenino en áreas muy habituales a la mano de obra masculina. ■

El autor es managing partner de Recluta Talenthunter.