

**Deloitte.**



Mujeres en la industria tecnológica:  
la diversidad ganando terreno

# Contenido

Introducción	03
Inclusión: una manera de innovar	04
Grandes empresas, ¿mejor preparadas contra la brecha de género?	05
Balance de vida, motivación para el talento	06
Exclusión: más allá de lo presencial y lo remoto	07
Desafíos y oportunidades	09
Conclusión	10
Contacto	11
Fuentes de información	11

# Introducción

La participación de las mujeres en el mundo laboral sigue siendo un tema muy importante, debido a que el talento femenino es un factor clave para la innovación y el crecimiento de las empresas.

En diversas industrias, todavía hace falta llevar a cabo grandes esfuerzos para impulsar la inclusión de género, sin embargo, también existen otros sectores en los que se observan avances en esta materia.

Entre las industrias en las que la brecha de género, aunque despacio, se ha ido cerrando en los últimos años, está la tecnológica. Así lo muestran diversos datos acerca de la fuerza laboral de dicho sector, entre ellos, los revelados recientemente por el estudio *Mujeres en el Trabajo 2022* de Deloitte, realizado con la participación de 5,000 mujeres encuestadas en 10 países, con el objetivo de comprender, de una mejor forma, cómo el compromiso y el desarrollo de las mujeres se ven afectados por las experiencias que viven en su lugar de trabajo profesional.

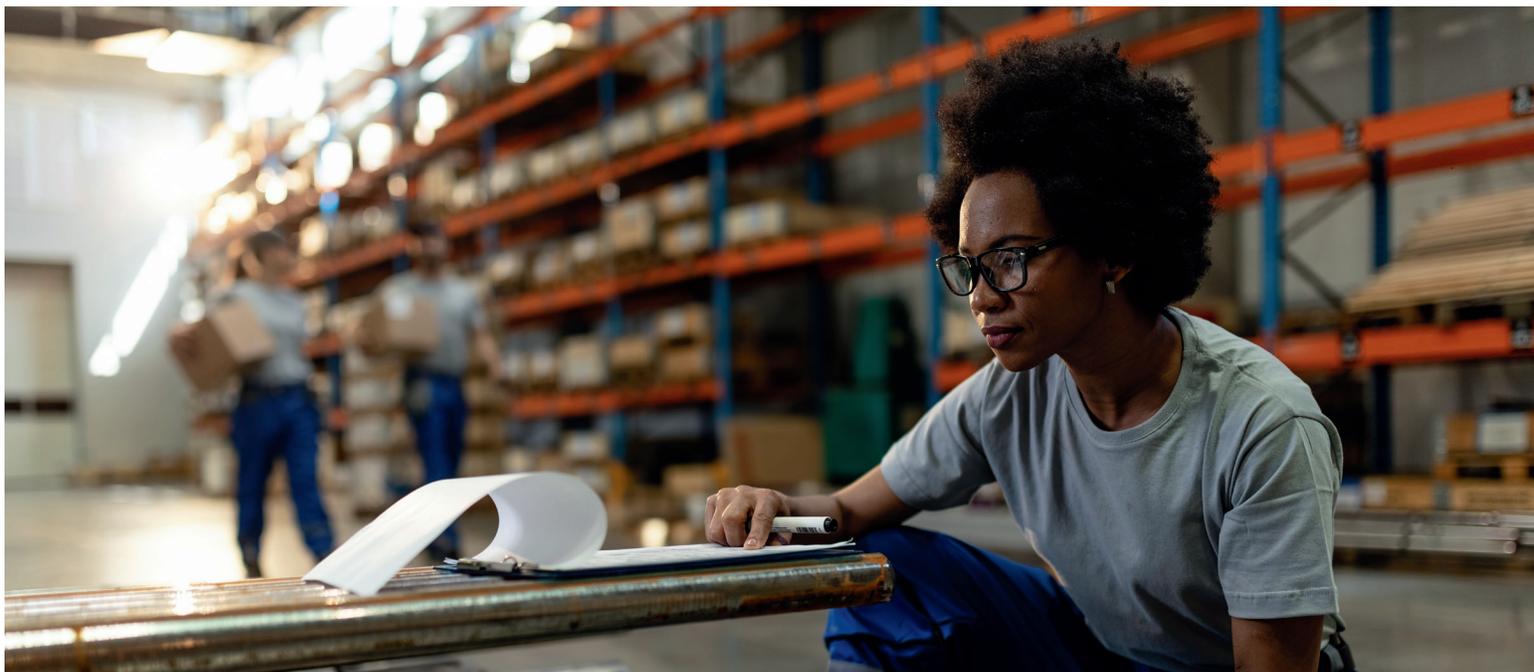
Si bien los resultados de este estudio muestran una tendencia favorable para la inclusión y la diversidad, también revelan que todavía sigue siendo necesario trabajar para mejorar las condiciones laborales de las mujeres en diversos aspectos: desde horarios flexibles, hasta niveles salariales y oportunidades de crecimiento equitativos.



A continuación, les presentamos un análisis en el cual encontrarán datos relevantes acerca de la participación femenina dentro del sector de tecnología, sobre el grado de satisfacción que tienen en sus empleos actuales, su optimismo a futuro, los desafíos que experimentan en su día a día profesional, así como las oportunidades que esto representa para que las empresas progresen en materia de equidad de género.

Confiamos en que este documento sea de su interés y les resulte útil.

# Inclusión: una manera de innovar



La brecha de género en la industria tecnológica se seguirá cerrando el próximo año. Esa es una proyección del estudio *Predicciones TMT México 2022*, de Deloitte Global, sobre la evolución de las grandes empresas tecnológicas que existen alrededor del mundo, ya que, actualmente, la participación de las mujeres en ellas representa casi 33% de la fuerza laboral de ese sector, un poco más de 2 puntos porcentuales comparada con las cifras de 2019.

La proporción de mujeres en roles técnicos también aumentará en un pequeño porcentaje y ha tendido a rezagarse, ya que la proporción de mujeres en puestos técnicos está por debajo de la proporción general de mujeres por 8 puntos (25%).

De acuerdo con un estudio demográfico Estadísticas con Perspectiva de Género realizado en México por el Banco de Información de Telecomunicaciones (BIT) en diciembre 2021, 33% del total de empleados mexicanos en el sector de telecomunicaciones eran mujeres. Mientras que 30% del total de empleados en el sector

de radiodifusión correspondía a las mujeres que trabajan dentro de esta división.

Continuar con esta tendencia ascendente es difícil, e incluso se ha descubierto que las campañas intensivas para reclutar, contratar, retener y promover a las mujeres funcionan, pero lentamente. Sin embargo, para asegurar que este progreso represente un paso en la dirección correcta, las empresas de tecnología deberán trabajar aún más para mejorar estos números en el futuro.

Se ha demostrado que los equipos diversos se desempeñan mejor y son más innovadores. Por esta razón, los líderes de todas las industrias reconocen que una fuerza laboral en la que participan personas de distintos géneros, razas y edades es buena para los negocios. Así, a medida que la industria tecnológica busca tener un futuro más próspero, deberá tener como una de sus prioridades convertirse en un sector más diverso.

# Grandes empresas, ¿mejor preparadas contra la brecha de género?



El estudio *Predicciones TMT México 2022 - Mujeres en la industria tecnológica*, de Deloitte, muestra que las grandes organizaciones han mantenido su impulso frente a la inclusión de género en los últimos dos años. A pesar de que las mujeres se han visto afectadas de manera considerable en el aspecto laboral, debido a la pandemia y a las consiguientes reducciones en la participación de la fuerza laboral, muchas de las empresas que formaron parte del estudio han logrado mantener la representación femenina en una trayectoria ascendente.

En parte, esto puede deberse a que, cuando comenzó la pandemia, el sector de tecnología estaba mejor preparado que otros para pasar rápidamente al trabajo remoto y a modelos de trabajo flexibles, gracias a que contaba con herramientas de colaboración y conectividad con las que ya estaban familiarizadas.

Además, muchas de las grandes empresas han tenido compromisos y programas para diversificar la fuerza laboral durante varios años, y este compromiso previo con la diversidad puede haberlas ayudado a sobrellevar la crisis. A su vez, el empleo en el sector de la tecnología, incluso para las mujeres, comenzó a recuperarse antes que en muchas otras industrias, lo que posiblemente ayude a seguir manteniendo el progreso en la equidad de género.

Si bien es probable que los líderes en tecnología de alto perfil continúen logrando y reportando avances en la diversidad de género, existe otro segmento al que habrá que prestar atención: las empresas tecnológicas más pequeñas, es decir, aquellas con menos recursos para atraer y retener a las mujeres, las cuales pueden presentar mayores dificultades.

Es difícil precisar cómo las pequeñas empresas están afrontando la situación de la fuerza laboral, ya que, por lo general, no suelen publicar datos sobre diversidad, pero, de acuerdo con el estudio *Ejecutivos en Startups Tecnológicas*, realizado a nivel Global por Deloitte, en 2019, se demostró que solo 43% de ellas había establecido objetivos de contratación y promoción en toda la empresa para aumentar la diversidad.

Sin objetivos y transparencia, es posible que las organizaciones tecnológicas más pequeñas tengan un rendimiento inferior en diversidad de género, en comparación con los competidores más grandes, y es posible que se hayan quedado aún más rezagadas durante la pandemia.

El progreso continuo probablemente requerirá un compromiso renovado y un mayor esfuerzo. Aún persisten desafíos en materia de equidad de género, incluidos factores relacionados con la oferta educativa, reclutamiento y contratación, retención, pago y promoción. Pero no solo eso, sino que la pandemia de COVID-19 también ha cobrado un alto precio en el bienestar de los trabajadores y su visión profesional.

# Balance de vida, una motivación para el talento

El estudio *Mujeres en el trabajo 2022*, de Deloitte, también reveló que, en contraste con cómo se sentían después de la crisis, las mujeres que forman parte de la industria de Tecnología, Medios y Telecomunicaciones (TMT) han experimentado, en los últimos dos años, caídas dramáticas en: motivación, productividad en el trabajo, satisfacción laboral, equilibrio trabajo/vida personal y lealtad con su equipo de trabajo.

Más de la mitad (53%) señala estar más estresada que hace un año, y casi la mitad (46%) dice sentirse agotada. Lo que indica que las mujeres siguen sin poderse desconectar del trabajo, ya que están preocupadas por el impacto en su progresión profesional. Esto desemboca en un agotamiento generalizado, el cual hace complicado que las mujeres consideren tener un equilibrio entre sus vidas personales y profesionales.

Aunado a ello, se identificó que, desde la pandemia, el agotamiento es el principal factor que aleja a las mujeres de sus empleadores: 40% de quienes han dejado o planean dejar su trabajo lo atribuye a esa razón, mientras que 22% ha considerado dejar su empleo debido a la falta de oportunidades dentro de su ambiente laboral.

Estos datos son similares a los del mismo estudio realizado en 2021, ya que, de acuerdo con él, durante la crisis sanitaria, 83% de las mujeres encuestadas informó que su carga de trabajo había aumentado, y la mayoría aceptó también dedicar más tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de personas dependientes. Los límites entre la vida y el trabajo, por lo tanto, colapsaron: la satisfacción con el equilibrio entre estos dos aspectos decreció 38 puntos porcentuales y la capacidad de "desconectarse" del trabajo se redujo 19 puntos porcentuales.

El estudio de Harvard Business Review *Las mujeres no pueden volver al statu quo anterior a la pandemia*, realizado a inicios de 2022, también da cuenta de esta situación y detalla que, incluso entre las parejas que afirman dar a las carreras de ambos cónyuges la misma prioridad, las mujeres están haciendo la mayor parte del trabajo doméstico, una configuración que agrega más cargas cognitivas y de tiempo a las mujeres que, en general, a sus colegas masculinos, pero ¿qué hay con los programas de flexibilidad de horario?

Aunque actualmente las mujeres son ligeramente más propensas que en 2021 a decir que su empleador ofrece políticas de trabajo flexibles, la proporción sigue siendo baja: solo un tercio de las mujeres encuestadas en el estudio de Deloitte (33%) afirmó que su empleador ofrece este tipo de programas. Aún más preocupante es el hecho de que 94% de las encuestadas cree que solicitar un trabajo flexible afectará su probabilidad de promoción, y 90% cree que sus cargas de trabajo no se ajustarán apropiadamente si solicitan acuerdos de trabajo flexible.

Todo esto apunta a una falta de apoyo para aquellas mujeres que eligen trabajar de manera flexible o a tiempo parcial, y aunque existen organizaciones que ofrecen potencialmente estas opciones de trabajo, en realidad no hay un ajuste en las cargas de trabajo.

# Exclusión: más allá de lo presencial y lo remoto



También existen otros factores que demuestran que los empleadores no están haciendo lo suficiente para apoyar la transición a un trabajo híbrido, ya que las mujeres, además de reportar falta de flexibilidad, se sienten excluidas. Por ejemplo, casi 60% de las mujeres que trabajan en entornos híbridos siente que ha sido excluido de las reuniones e interacciones, mientras que 64% de los trabajadores híbridos indica que su empleador no ha establecido expectativas claras sobre dónde y cómo se espera que trabajen. Y la exclusión está pasando factura.

Las mujeres que informaron haber experimentado exclusión en un entorno híbrido reportan una salud mental mucho peor y niveles de estrés más altos. Esto sugiere que la cultura no inclusiva dentro de una organización puede afectar a las mujeres no solo cuando todos están físicamente presentes, sino que también puede persistir en un entorno híbrido.

Nuestros datos de 2022 revelan que 59% de las mujeres ha experimentado al menos un comportamiento no inclusivo en el pasado, en comparación con 52% en la investigación de 2021. A pesar de ello, solo 31% de estos comportamientos se denunciaron, siendo el acoso algo más probable de denunciarse que las microagresiones (66% vs. 23%). La razón más común que dieron las mujeres para no reportar conductas no inclusivas fue que no sentían que dichos comportamientos fueran lo suficientemente serios como para reportarlos.

Nuestra encuesta también encontró que las mujeres LGBTQ+ y las mujeres de diversidad racial y étnica tienen muchas más probabilidades de sufrir microagresiones, por lo que quienes integran estos grupos parecen verse aún más afectadas negativamente por la pandemia que sus pares. En comparación

con otras mujeres que trabajan dentro de la misma industria de TMT, es más probable que informen que pasan más tiempo en el trabajo y atendiendo responsabilidades del hogar. Debido a ello, es más probable que reporten un nivel bajo o extremadamente bajo de su bienestar mental y físico, así como motivacional y en su productividad y capacidad para desconectarse del trabajo.

Sorprendentemente, más de la mitad de las mujeres con diversidad racial y étnica (52%) dentro del estudio de Deloitte 2021 califican su equilibrio entre el trabajo y la vida como pobre o extremadamente pobre, en comparación con 43% de otras mujeres del sector; y 59% se siente actualmente menos optimista sobre su visión de carrera que antes de la pandemia, en comparación con 48% de otras mujeres en la industria TMT.

Aunque esta situación puede generar alta rotación de empleos entre las mujeres, también podría ser mitigada por las organizaciones. Un ejemplo de ello es lo que realiza un grupo de compañías a las que, en nuestros estudios de 2021 y 2022, identificamos como "Líderes en Igualdad de Género". En ellas, la proporción de mujeres empleadas aumentó ligeramente, de 4% a 5%; sin embargo, gracias a diversos apoyos, sus niveles de bienestar y satisfacción laboral mejoraron considerablemente: solo 3% de ellas se siente agotado, contra 81% de las que trabajan para empresas rezagadas en la materia.



# Desafíos y oportunidades



Las respuestas del estudio *Mujeres en el trabajo 2022* nos han mostrado no solo lo que cambió para el sector femenino en el trabajo en los últimos años, sino también los desafíos y oportunidades que existen para los empleadores cuando se trata de progresar en la equidad de género.

Algunas de las más importantes empresas de tecnología a nivel global, atendieron estos retos por medio de la implementación de programas para el cuidado infantil y licencias para pagar cuidadores familiares. Algunos otros crearon nuevos programas de bienestar y de trabajo flexible, como: trabajo compartido, asesoramiento gratuito sobre salud mental, desconexión colectiva y programas de video con contenido educativo centrado en los niños.

Otra acción que puede tener un impacto en este aspecto es el mantenimiento actualizado de los procesos dentro de las organizaciones sobre rutas accesibles y claros procesos para informar comportamientos no inclusivos. Los empleadores deben inculcar una cultura verdaderamente inclusiva y garantizar que la cultura cotidiana de sus organizaciones sea siempre respetuosa,

rechazando los comportamientos que no son inclusivos y creando un ambiente en el que las mujeres se sientan capaces de denunciar, sin preocuparse por las repercusiones. De esta forma, se reducen o también se detectan las posibles desigualdades raciales y de género que pueden agregar estrés y tensión a las experiencias de los profesionales.

Además, se pueden llevar a cabo evaluaciones actualizadas, objetivas y consistentes en todos los equipos, de manera que se minimicen los sesgos y se obtenga una retroalimentación cualitativa para garantizar a las mujeres las mismas oportunidades de ascender y una medición justa de su desempeño.

Con estas y otras acciones para combatir la desigualdad y las brechas de inclusión, las empresas también pueden atender otras necesidades primordiales en el sector, como son: evitar la alta rotación de puestos y construir canales de liderazgo. Todo ello, en beneficio de las propias organizaciones.

# Conclusión

Resulta evidente que uno de los principales desafíos dentro de la industria de tecnología es impulsar la inclusión del talento femenino. Ante esa situación, un primer paso que las empresas del sector deben considerar es llegar a un grupo de talentos más amplio, a través de su modelo de trabajo.

Sin importar el tipo de organización del que se trate o el lugar en el que se encuentre, las empresas pueden ampliar el grupo y la diversidad de talentos especializados en todo el mundo. Al respecto, podrían considerar, por ejemplo, reclutar segmentos de mujeres que se tomaron una pausa laboral o que están en transición de otras industrias, así como mejorar las habilidades del "talento no convencional", es decir, aquellas mujeres que decidieron cambiar o retomar sus carreras después de haber dedicado tiempo al cuidado de un tercero.

De manera general, la recomendación es que empresas tecnológicas elaboren proactivamente programas y políticas para ayudar a los trabajadores a equilibrar sus necesidades de cuidado y de bienestar con las responsabilidades laborales, con el objetivo de evitar el agotamiento, generar una mayor lealtad y retener diversos talentos.

Entre ese talento diverso figuran las mujeres, quienes representan un valioso eslabón para las empresas, debido a su cada vez más notoria participación en el sector y a las aportaciones con las cuales, cualquier organización, puede crecer, hacer frente a los momentos de crisis y prosperar en el futuro.



## Contacto

### **Germán Ortiz**

#### **Socio Líder de la Industria de Tecnología, Medios y Telecomunicaciones**

Deloitte Spanish Latin America  
gortiz@deloittemx.com

### **Ana Torres**

#### **Socia Risk Advisory Cyber Risk Services**

Deloitte Spanish Latin America  
anatorres@deloittemx.com

## Fuentes de información

- <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/about-deloitte/articles/mujeres-en-el-trabajo-2022.html>
- <https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/industry/technology/technology-media-and-telecom-predictions/2022/statistics-show-women-in-technology-are-facing-new-headwinds.html>
- <https://express.adobe.com/page/wYzZ2OeXf01TX/>
- <https://hbr.org/2022/03/women-cant-go-back-to-the-pre-pandemic-status-quo>

# Deloitte.

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com) para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 330,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte S-LATAM, S.C." es la firma miembro de Deloitte y comprende tres Marketplaces: México-Centroamérica, Cono Sur y Región Andina. Involucra varias entidades relacionadas, las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta publicación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta publicación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícita ni implícita) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta publicación.