

Mujeres que accionan

CORTEZ María José Gerente de Sistemas y Transformación Digital [Ciencias de la Computación, Transformación Digital]

Resumen ejecutivo

En el último WEF (Woman Executive Forum) organizado por la ESI School of Management el pasado 28 de agosto del 2023, se creó un espacio para conversar acerca del mercado liderazgo masculino por años, donde las mujeres hemos sido penalizadas por expresar y defender nuestra opinión, muchas veces, sin sentirlo somos empujadas inconscientemente a ocupar lugares “establecidos para nosotras” o únicamente relacionados a las habilidades blandas, pero empujadas a cumplir todos los estándares de conducta que la sociedad establece.



La moderadora del panel, Claudia Cifuentes, directora LATAM en ESI, fundadora y directora del programa Acción Mujer, bajo el cual se llevó a cabo el WEF 2023; planteaba que la segregación de género es una norma en el mercado laboral. Algunos sectores están dominados únicamente por hombres, mientras que las mujeres dominan otros. En el mundo hay menos mujeres disponibles para emplear, nada más que el 39% de la fuerza laboral acorde al Banco Mundial en un estudio de 2020. Este indicador sugiere que hay menos mujeres disponibles para emplear.

Las mujeres nos encontramos concentradas en actividades que se consideran de menor valor agregado, en las cadenas globales de valor, lo que genera una brecha en la participación de género y una disparidad en el salario y oportunidades.

Cuestionamientos desarrollados durante el panel

Como responsable de los procesos de transformación digital en SITES, a cargo de la Gerencia de Sistemas y Transformación Digital, fui invitada a presentar el punto de vista para los siguientes cuestionamientos, en base a mi experiencia profesional:

- Los estereotipos de género persisten en la tecnología. ¿Cómo estás desafiando estos estereotipos y cómo crear un ambiente que vincule a más mujeres a las áreas STEM?
- El liderazgo influye en la dirección de la transformación digital. ¿Cómo estas modelando un liderazgo sólido y motivador para las mujeres que trabajan en iniciativas de cambio tecnológico?

SITES, la empresa en la que actualmente me desempeño profesionalmente, es una empresa que a dado pasos importantes en el tema de inclusión. La participación de las mujeres es vista con naturalidad en todas las áreas, a todo nivel, permitiendo que las mujeres escojamos prácticamente cualquier campo de la tecnología para desarrollarnos, tales como: infraestructura, seguridad, gestión de productos, agilidad, procesos, finanzas, gestión de riesgo y telecomunicaciones, en adición a los rubros donde las mujeres participan.

En las siguientes secciones se presenta un resumen de los conceptos expuestos por mi persona a cada uno de los cuestionamientos antes mencionados.

Estereotipos de género en áreas STEM

Me gustaría iniciar con un dato obtenido del informe sobre el futuro del empleo, publicado por el Foro Económico Mundial, el cual afirma que debido a los rápidos y profundos cambios que se están experimentando en el campo de la tecnología, para el año 2025 el 50% de los empleados necesitarán haber convertido sus habilidades, ya que estas se volverán irrelevantes. Un hecho inquietante.

Esta tendencia inquietante, sin embargo, debería leerse como una oportunidad para las mujeres: Resulta más fácil romper estereotipos de género en ambientes profesionales con nuevas demandas, ya que a ambos, mujeres y hombres, nos toca prepararnos y capacitarnos para aprender un nuevo conjunto de habilidades, en un entorno de tecnologías digitales donde la presencialidad es opcional.

Mi persona es parte de este cambio, pues me desempeño en áreas de digitalización, en las que más roles femeninos se encuentran ocupando posiciones de liderazgo. Aunque tengo la bendición de trabajar en una organización donde hay igualdad en la cantidad de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo, me he estado preparando en los últimos años en instituciones de alto prestigio e inclusivas como Cornell, EAFIT y ESI, entre otras, para incrementar mis competencias y asumir con éxito los retos propios de este nuevo campo.

Desde mi punto de vista y en base a lo que diariamente impulso como parte de mi ejercicio profesional, para promover un ambiente inclusivo es necesario:

1. Democratizar el acceso a capacitaciones en las nuevas tecnologías, facilitando equitativamente las oportunidades para quien quiera tomarlas, sin importar su género.
2. Delegar tareas a equipos inclusivos, ya que las investigaciones han demostrado que los equipos balanceados producen mayor innovación y mejores resultados.
3. Promover un entorno competitivo con reglas claras, con KPIs para medir resultados; los números deben prevalecer ante los prejuicios, de manera que mujeres y hombres compitan en iguales condiciones y que el posicionamiento sea por mérito y no por género.



Liderazgo femenino en la transformación digital

Uno de los ejes fundamentales del líder se compone de sus valores. En la actualidad este eje ha tomado una gran relevancia, por lo que vemos a empresas como McKinsey redefiniendo el nuevo liderazgo como uno *centrado en valores*.

Parece ser, entonces, que para abrir espacios para la construcción de un liderazgo femenino sólido, es primordial identificar aquello que se valora en las organizaciones hoy en día, tomando en cuenta que en esta era de transformación digital los valores también han sufrido cambios significativos. Los valores más representativos a tener en cuenta al revisar las culturas organizacionales son:

- La colaboración por encima del individualismo, en este sentido por ejemplo hablamos de co-creación, innovación colaborativa y colaborar con la competencia. Esto implica que el asunto de género pasa a segundo plano cuando se entiende que el conocimiento es el activo que prevalece cuando deseamos resolver problemas en nuestro ámbito profesional. Buscamos apoyo sin importar la fuente de la que podemos obtenerla.
- El agilidad, como capacidad de equivocarnos rápido y corregir, ya que en un entorno VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo) debemos aceptar la incertidumbre, buscar la adaptabilidad al cambio. En este ámbito solemos hablar de Lean Startup y Agile con todos sus marcos de referencia como Scrum. IDEO, empresa líder en innovación, explica que un proceso de innovación tiene mayores oportunidades de éxito en la medida que los innovadores se integran e imitan a las comunidades a quienes va dirigida la innovación. Estas comunidades están

compuestas por mujeres y hombres. Acercarse efectivamente a ellas implica que el equipo innovador estará igualmente representado por mujeres y hombres. Al estilo Agile, los interesados son parte activa del proceso de desarrollo.

- Diversidad cultural, comprendida como un mundo global, donde las creencias y comportamientos sociales no son más un obstáculo para entablar una comunicación efectiva. Estamos en una era digital, crear esas redes de colaboración y diseño colaborativo tienen una gran relevancia y constituyen la única forma de lograr resultados que sean sorprendentes. En esta diversidad la fusión de marcos contextuales han pasado a ser una fuente de riqueza, pues un mismo problema puede ser evaluado naturalmente desde perspectivas más abiertas y, por lo tanto, más cercanas a la realidad.

Como líder en este campo debo tener una clara comprensión de estos valores y todos ellos están asociados a las habilidades transversales, por lo que asumo como misión personal la creación de los ambientes propicios para que estas se incorporen a la cultura organizacional; debemos permitir que las mujeres estén preparadas para estas nuevas demandas de la industria, con una formación integral tanto en la parte técnica como en la parte emocional.

Cierro este espacio comentando una noticia de la Academia Nacional de Ciencia de EE.UU. que nos impacta al leerla, la cual explica que el cerebro de la mujer es más capaz para hacer varias tareas simultáneas y somos mejores para las que implican emociones, esto debido a que tenemos más conexiones entre el hemisferio derecho y el izquierdo en relación al hombre. Así que chicas, hasta la genética está de nuestro lado en esta nueva era digital, pues los valores antes mencionados nos demandan un alto grado de coeficiente de inteligencia emocional.

Información de contacto

Para asesoría en este tema

www.sitescorp.com | Alameda Manuel Enrique Araujo, Calle Nueva 1, Edificio PALIC 4a Planta | +503 2250-2800 | info@sitescorp.com.sv