



UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARRERA: INGENIERÍA INFORMÁTICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
LICENCIATURA EN INGENIERÍA INFORMÁTICA
CON ÉNFASIS EN SISTEMAS**

**ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO ENTRE LOS COLABORADORES DEL
DEPARTAMENTO DE TI EN LA EMPRESA NEUSTAR COSTA RICA**

Sustentante: María de los Ángeles Alvarado Mena

TUTOR: Ing. Ana Catalina Leandro Sandí

Universidad Hispanoamericana, Sede Heredia

Setiembre, 2019

Índice

Índice.....	II
Índice de tablas.....	VI
Índice de figuras.....	VII
DECLARACIÓN JURADA	IX
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	X
CARTA DE APROBACIÓN DEL LECTOR.....	XI
Dedicatoria	XIII
Agradecimiento.....	XV
Abreviaturas	XVI
Resumen.....	XVII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL TEMA	19
1.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	20
1.1.1 Marco de referencia empresarial y contextual.....	20
1.1.2 Justificación del proyecto	25
1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	26
1.2.1 Problemática.....	26
1.2.2 Problema general	28
1.2.3 Problemas específicos.....	28
1.3 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28

1.3.1 Objetivo general	28
1.3.2 Objetivos específicos.....	29
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	29
1.4.1 Alcances.....	29
1.4.2 Limitaciones	30
1.5 CRONOGRAMA DEL PROYECTO	32
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	35
2.1 Género e igualdad de género	36
2.2 ¿Qué es brecha de género?	37
2.3 Demografía y género, datos de empleabilidad	40
2.4 Impacto de la brecha de género a nivel social y económico	42
2.5 El papel del gobierno en la disminución de la brecha de género en Costa Rica	43
2.6 ¿Qué son las carreras STEM?.....	46
2.7 Marco teórico-conceptual	47
2.8 Antecedentes de estudios de brecha de género.....	49
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	50
3.1 TIPO Y ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.1.1 Tipo de investigación.....	51
3.2. FUENTES Y SUJETOS DE INFORMACIÓN	52
3.2.1. Fuentes primarias.....	52

3.2.2. Fuentes secundarias	53
3.2.3. Sujetos de información	53
3.3. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
3.4. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	57
3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.6 MATRIZ DE COHERENCIA	62
CAPÍTULO VI: DIAGNÓSTICO	64
4.1 Línea base y análisis de causas.....	65
4.1.1 Resultados de las herramientas aplicadas al departamento de Tecnologías de Información de la empresa Neustar Costa Rica.....	66
4.1.2 Resultados de las herramientas aplicadas al departamento de Recursos Humanos de la empresa Neustar Costa Rica	87
4.1.3 Resultados de las herramientas aplicadas a la Gerencia del departamento de Tecnologías de Información de la empresa Neustar Costa Rica	93
4.2 Conclusiones de la situación actual	97
4.3 Contexto de la empresa.....	102
4.4 Aspectos positivos	106
4.5 Aspectos negativos	108
CAPÍTULO V: DISEÑO Y DESARROLLO DEL PROYECTO	110
5.1 DESARROLLO DE LA PROPUESTA	111

5.1.1. Propuestas a nivel país.....	111
5.1.2 Propuestas a nivel de empresa	113
6.2 PLAN DE TRABAJO	114
6.2.1 Planes a implementar a nivel país.....	114
Corto plazo	114
Mediano plazo	114
Largo plazo	115
6.2.2 Planes a implementar dentro de Neustar Costa Rica	117
Corto plazo	117
Mediano plazo	117
Largo plazo	118
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	121
6.1 CONCLUSIONES	122
6.2 RECOMENDACIONES	124
BIBLIOGRAFÍA.....	126
Glosario	130
ANEXOS	133
Encuesta realizada a los colaboradores del departamento de Tecnologías de Información	134
Encuesta realizada al departamento de Recursos Humanos	136
Entrevista a Gerencia del departamento de Tecnologías de Información	140

Índice de tablas

Tabla 1. Definición de sujetos de información	54
Tabla 2. Cuestionarios de entrevistas.....	56
Tabla 3. Definición de variables	58
Tabla 4. Esquema de la matriz de coherencia.....	62
Tabla 5. Procesos de reclutamiento y selección.....	88
Tabla 6. Tipos de contrato	88
Tabla 7. Tabla de puestos.....	92
Tabla 8. Tabla de personal por género en los últimos 5 años	99
Tabla 9. Rotación de personal.....	103
Tabla 10. Puestos ocupados por hombres vs. mujeres.....	103
Tabla 11. Licencias e incapacidades hombres vs. mujeres.....	104
Tabla 12. Fechas de nacimiento hombres vs. mujeres.....	105

Índice de figuras

Figura 1: Diagrama organizacional.....	22
Figura 2: Diagrama de causa-efecto	27
Figura 3: Cronograma de tareas.....	33
Figura 4: Diagrama de gantt	34
Figura 5: Etapas del diseño de la investigación	59
Figura 6: Gráfico de respuestas a preguntas no obligatorias	67
Figura 7: Gráfico de género	68
Figura 8: Gráfico de formación profesional	69
Figura 9: Gráfico de género de jefatura	70
Figura 10: Gráfico del puesto que desempeña actualmente.....	71
Figura 11: Gráfico del momento de decisión de estudiar la carrera profesional	72
Figura 12: Gráfico de motivación para estudiar la carrera	73
Figura 13: Gráfico de elección de carrera profesional.....	74
Figura 14: Gráfico de por qué elegir la carrera nuevamente	74
Figura 15: Gráfico de existencia o no de estereotipos	76
Figura 16: Gráfico sobre tipos de estereotipos	76
Figura 17: Gráfico de barreras durante el desarrollo de la carrera	77
Figura 18: Gráfico de discriminación por género	79
Figura 19: Gráfico de reconocimiento por trabajo realizado	81
Figura 20: Gráfico de tipo de reconocimiento por trabajo realizado	81

Figura 21: Gráfico de reconocimiento igual al de sus pares profesionales.....	82
Figura 22: Gráfico de claves para egresarse de la carrera	83
Figura 23: Gráfico de claves para la promoción laboral.....	84
Figura 24: Gráfico de reconocimiento	85
Figura 25: Gráfico de tipo de reconocimiento	85
Figura 26: Gráfico, recibe mismo reconocimiento	86
Figura 27: Gráfico de participantes en procesos de reclutamiento, selección y contratación en el área de tecnología.	98
Figura 28: Diagrama de planes de trabajo a nivel país	116
Figura 29: Diagrama de plan de trabajo a nivel de empresa.....	120

DECLARACIÓN JURADA

Yo María de los Ángeles Alvarado Mena, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número 206000081, egresada de la carrera de Ingeniería en Informática con Énfasis en Sistemas de Información de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Ingeniería en Informática con Énfasis en Sistemas de Información, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: “ANÁLISIS DE BRECHA DE GÉNERO ENTRE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TI EN LA EMPRESA NEUSTAR COSTA RICA” es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertida que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los nueve días del mes de setiembre del año dos mil diecinueve.



Firma del estudiante

María de los Ángeles Alvarado Mena

Cédula:206000081

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

CARTA DEL TUTOR

Heredia, 28 de setiembre de 2019.

Señores
Carrera Ingeniería Informática
Universidad Hispanoamericana

Estimados señores:

La estudiante María de los Ángeles Alvarado Mena, cédula de identidad número 2 0600 0081, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "Análisis de brecha de género entre los colaboradores del Departamento de TI en la empresa Neustar Costa Rica", el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Ingeniería Informática.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	19%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	22%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	17%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	17%
	TOTAL		85%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

Ana Catalina
 Leandro
 Sandí

Firmado digitalmente
 por Ana Catalina
 Leandro Sandí
 Fecha: 2019.09.28
 12:09:13 -06'00'

Ana Catalina Leandro Sandí
Cédula identidad: 3-0398-0478
Carné Colegio Profesional: IPI-22762 / CPIC 5403

CARTA DE APROBACIÓN DEL LECTOR

Universidad Hispanoamericana
Sede Heredia
Escuela de Ingeniería Informática

Estimados señores

El estudiante María de los Ángeles Alvarado Mena, cédula de identidad número 2-0600-04081, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **ANÁLISIS DE BRECHA DE GÉNERO ENTRE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TI EN LA EMPRESA NEUSTAR COSTA RICA**”, el cual ha elaborado para obtener su grado de Licenciatura en Ingeniería Informática.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atte.

Firma: **YUSSELIN TATIANA MURCIA CESPEDES**
Firmado digitalmente por YUSSELIN TATIANA MURCIA CESPEDES
Fecha: 2019.11.11 08:29:37 -06'00'

Ing. Yusselin Murcia Céspedes
Cédula 2-0578-0828
CPIC 9020

CARTA DE APROBACIÓN DEL FILÓLOGO

San José, 10 de diciembre de 2019

Ingeniería Informática
Universidad Hispanoamericana
Sede de Heredia

A quien corresponda

Estimados señores/as:

Por este medio hago constar que he completado con éxito la revisión filológica del trabajo final de graduación titulado *Análisis de la brecha de género entre los colaboradores del departamento de TI en la empresa Neustar Costa Rica*, de la autoría de María de los Ángeles Alvarado Mena, para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería Informática con énfasis en Sistemas.

Honrado por la distinción de esta oportunidad de servirles, cordialmente,

Óscar Aguilar Sandí

Óscar Aguilar Sandí

Filólogo - Asesor Lingüístico

Céd. 1-1044-0688

Carné del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras # 026682

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN**

San José, 16 de enero de 2019

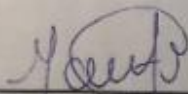
Señores:
Universidad
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

La suscrita María de los Ángeles Alvarado Mena, con número de identificación 2 0600 0081 autora del trabajo de graduación titulado, "*Análisis de la brecha de género entre los colaboradores del departamento de ti en la empresa Neustar Costa Rica*" como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería Informática con énfasis en Sistemas; Autorizo a la Biblioteca de la Universidad Hispanoamericana para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,


20600-0081
Firma y Cédula de Identidad

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi madre, quien me apoyó y me permitió iniciar mis estudios en el colegio y fue quien me inculcó las ganas de estudiar.

A la familia Ramírez Arguedas y a la familia Fallas Ramírez, por toda la ayuda y apoyo que me brindaron durante mi carrera.

Agradecimiento

Quiero agradecer a la empresa Neustar Costa Rica y, en especial, a su gerente Robin Villalobos, por la oportunidad de realizar mi investigación en sus instalaciones.

A la Universidad Hispanoamericana, por tomarme en cuenta en este proyecto y tomar la iniciativa de realizar este tipo de proyectos.

A la Ing. Ana Leandro, por toda la ayuda durante este proceso y toda su paciencia.

Abreviaturas

- *INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres*
- *INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censo*
- *MEP: Ministerio de Educación Pública*
- *ONG (Organización no gubernamental)*
- *STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)*
- *TI: Tecnologías de información*
- *UH: Universidad Hispanoamericana*
- *UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)*
- *UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund (Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia)*

Resumen

Este proyecto se trata del análisis de la brecha de género entre los colaboradores del departamento de Tecnologías de Información en la empresa Neustar Costa Rica, ubicada en Zona Franca Metropolitana, Heredia.

Para el análisis de brecha de género se consideraron datos históricos de 5 años hasta la fecha, y además de esto se aplicaron encuestas y entrevistas a los colaboradores de la empresa, al departamento de Recursos Humanos y a la Gerencia del departamento de Tecnologías de Información, para poder tener un panorama más claro y determinar el estado actual de la compañía.

Con la aplicación de estas herramientas se determinó que sí existe brecha de género, y con base en los resultados, se realizaron una serie de propuestas y un plan de trabajo para reducir dicha brecha. Sin embargo, cabe destacar que la empresa ya se encontraba implementando algunos planes para reducir las brechas existentes.

Como conclusión, aunque la brecha de género existe, Neustar Costa Rica está trabajando para reducirla; y a nivel país, aunque aún falta mucho camino por recorrer, el gobierno de la república e instituciones públicas como el INAMU ya están implementando políticas y desarrollando guías para que las empresas públicas y privadas puedan realizar estudios de brecha

de género, y puedan contribuir al país reduciendo las diferencias injustas y contribuyendo de una forma positiva.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL TEMA

1.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1.1.1 Marco de referencia empresarial y contextual

El proyecto se realiza en Neustar Costa Rica, una empresa multinacional con sede local en la ciudad de Heredia, que inició operaciones el 25 de junio de 1999 en Costa Rica. Su empresa madre (Neustar Inc.) nació en el año 1996 en Estados Unidos.

Como parte de su estrategia de trabajo la empresa define su misión y visión de la siguiente manera (*Neustar.docx*, 2019):

Misión

Ser la fuente más confiable de análisis y entendimiento comercial para nuestros clientes.

Visión

Dar forma al futuro de los servicios de información y a los análisis a través de la creación sin precedentes de valor y oportunidades para nuestros clientes, empleados, inversionistas y socios del ecosistema.

Organización

Neustar Costa Rica realiza actividades como análisis de datos, soporte técnico e ingeniería de software, así como también da apoyo en ventas y soporte a su sistema de seguridad OneID, que es la base de sus productos a nivel global. La empresa ha venido expandiendo sus actividades con la contratación de nuevos colaboradores en el área de tecnología en los últimos meses, ya que en Costa Rica encuentra personal altamente calificado.

El equipo de colaboradores de Neustar está conformado por editores de datos, ingeniería de soporte, centro de llamadas, ingenieros de *software* y analistas de datos, para un total de 223 personas en toda la organización de Costa Rica. Como se puede apreciar en la figura 1, el director de Neustar Costa Rica es el señor Bryan Castillo.

La presente investigación se llevó a cabo en el departamento de Tecnologías de Información de Neustar Costa Rica, conformado por 42 colaboradores; todos ellos cuentan con bachillerato en Ingeniería en Sistemas de Información e Ingeniería en Computación. El gerente a cargo del departamento es el señor Robin Villalobos y, como se ilustra en la figura 1, tiene a su cargo a 4 gerentes más.

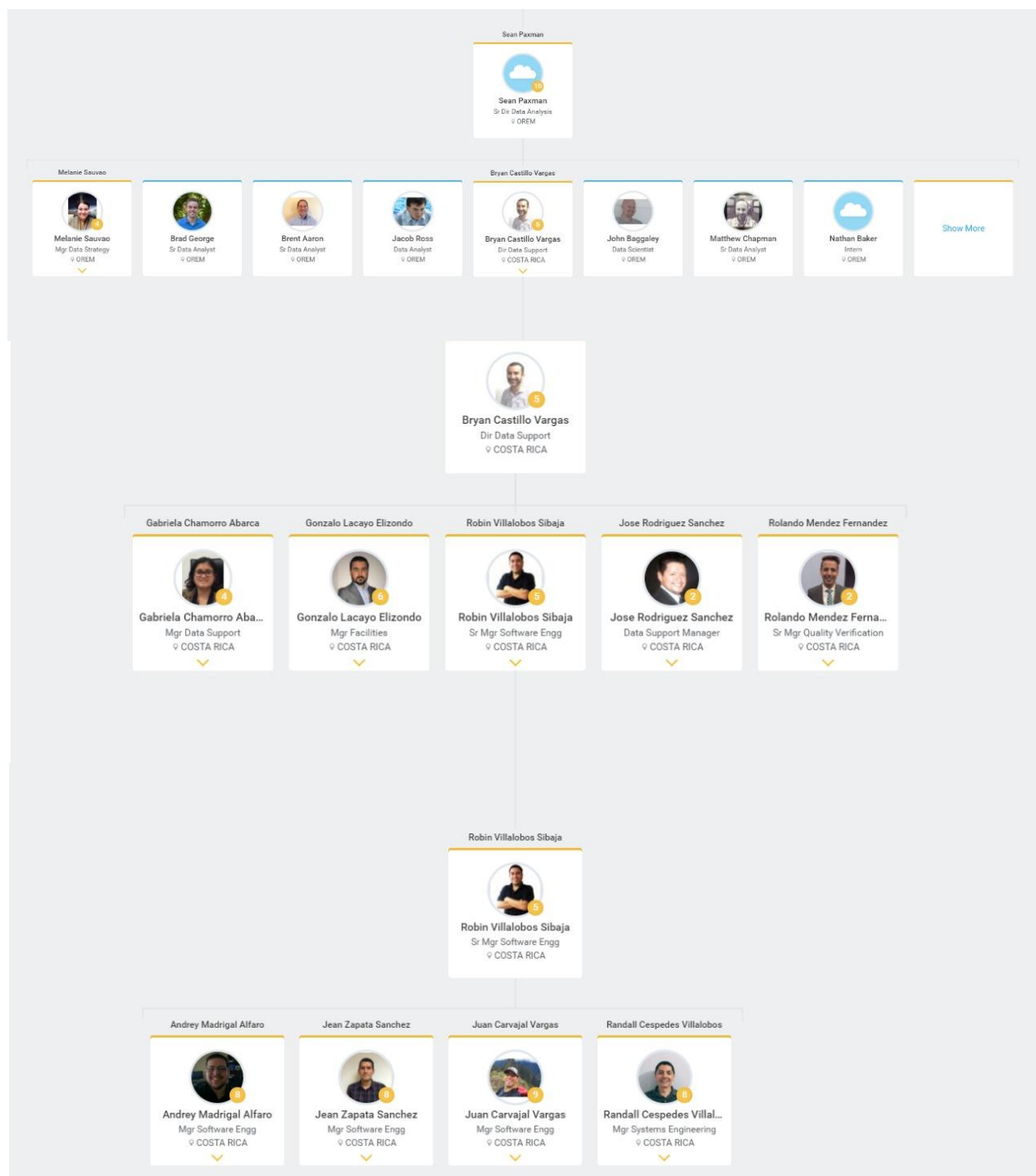


Figura 1: Diagrama organizacional

Fuente: Neustar Costa Rica.

Negocio al que se dedica

Neustar es una compañía de en la rama de la tecnología que proporciona información y análisis en tiempo real para las industrias de Internet, telecomunicaciones, entretenimiento y *marketing*, y además es un proveedor de servicios de directorio para las industrias de comunicaciones e Internet globales.

Historia

Según la propia Neustar (“About Us—Neustar’s History of Big Ideas | Neustar”), tuvo origen en el año 1996 en Estados Unidos como una compañía enfocada en la gestión y administración de grandes cantidades de datos. En sus inicios, Neustar formaba parte de Lockheed Martin¹ como una unidad de negocios, pero en pos de garantizar la neutralidad de datos se dio un proceso de separación para dar comienzo a Neustar como empresa separada.

Para 1997 se inició con un proyecto de administración del plan de numeración telefónica para todo Estados Unidos; para poder desarrollar este proyecto se creó una base de datos masiva que exigía una administración neutra, ya que tenía como objetivo brindarles a las todas las compañías telefónicas norteamericanas el acceso a esta información.

Años más tarde, la portabilidad numérica en los Estados Unidos sigue siendo un estándar mundial de conveniencia y eficiencia, y Neustar ha hecho historia como uno de los primeros en ofrecer servicios para el análisis de información basados en servicios en nube para la toma de decisiones en tiempo real.

¹ Lockheed Martin es una compañía americana enfocada en industria aeroespacial, defensa y seguridad.

Con el paso del tiempo, la empresa ha continuado diversificando sus actividades y aumentando su cartera de servicios; por ejemplo, habilitando billones de consultas de DNS² y millones de mensajes de texto y llamadas telefónicas.

En los últimos dos años, Neustar finalizó la adquisición de Verisign, expandiendo su presencia empresarial y proyectando un crecimiento en el mercado de seguridad en Internet, brindando con esto servicios de mitigación de vulnerabilidades, mejoras en el DNS, inteligencia de amenazas y gestión de rendimientos de sitios web.

En el año 2019, Neustar adquirió la compañía TRUSTID, que era el proveedor líder en sistemas de autenticación de llamadas telefónicas y prevención de fraude para *call centers*. Integrar estos sistemas permitió aumentar la capacidad de la compañía para combatir los fraudes a consumidores e impulsar una mayor eficiencia dentro de los centros de llamadas; esto aumentó la precisión en la clasificación de riesgos de las llamadas entrantes que por algún motivo no se identifican (“About Us—Neustar’s History of Big Ideas | Neustar,” n.d.).

Neustar Costa Rica

Neustar Costa Rica nació el 25 de junio de 1999 con el nombre de Infonational, el cual era un departamento de otra compañía llamada Equifax. El principal producto en aquel momento se llamaba Intern y estaba compuesto por las páginas residenciales de los directorios telefónicos de Estados Unidos.

Al inicio solamente contaban con un digitador y luego crecieron hasta llegar a 20 colaboradores.

² DNS: siglas en inglés de *Domain Name System* (Sistema de Nombres de Dominio).

En junio del 2001, este departamento pasó a ser una compañía independiente bajo el nombre de Infonational de Costa Rica S.A. En agosto de ese mismo año, se introdujo un nuevo producto llamado Business, el cual contenía la información de todos los negocios que aparecen en las páginas blancas.

En octubre, Infonational de Costa Rica S.A. es adquirida por TargusInfo y a partir de ese momento se cambió al nombre de Amacai Corporación Informativa de Costa Rica S.A.

En abril del 2002 inicia la elaboración de un nuevo proyecto: *Yellow Pages*, el cual crea la necesidad de ampliar las operaciones, tanto en equipo como en recurso humano.

En octubre del 2011, Amacai Corporación Informativa de Costa Rica S.A. es adquirida por Neustar, Inc.: una compañía que tiene como fin ofrecer servicios de análisis de información en tiempo real que les permite a los clientes tomar decisiones informadas. En este momento, Neustar Inc. cotiza en el mercado de valores de Wall Street (*Neustar.docx*, n.d.).

1.1.2 Justificación del proyecto

La elaboración de esta investigación radica en la necesidad de determinar si existe brecha de género entre los colaboradores que forman parte del departamento de Tecnologías de Información de Neutar Costa Rica. Con base en los resultados obtenidos de esta investigación se podrían plantear mejoras en los actuales mecanismos de contratación o replantearlos por completo, para disminuir una posible brecha de género.

Según una nota de prensa publicada por el periódico *El Financiero* (Madrigal, 2018) basada en un estudio realizado por el INEC, en 11 de las 14 categorías de actividades laborales en Costa Rica las mujeres perciben un menor salario, además de que en los llamados “puestos de

poder” las mujeres reciben un menor salario, aunque estén realizando la misma actividad que los hombres. Ellas pueden llegar a ganar hasta 1 000 000 de colones menos que los hombres.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problemática

En los últimos años se ha venido hablando de brecha de género, mas no se le ha dado la importancia que corresponde con el fin de verificar con qué alcance y en cuáles ámbitos existe. Si bien es cierto en el país se están implementando mecanismos para tratar esta problemática y las instituciones gubernamentales trabajan en políticas que ayuden disminuirla, aún queda mucho camino por recorrer para lograr esta equidad a nivel laboral, de acceso a oportunidades, económico y político. En busca de conocer y determinar la realidad actual de esta problemática, surge la presente investigación de brecha de género entre los colaboradores del Departamento de Tecnologías de Información de Neustar Costa Rica.

1.2.1.1 Diagrama de causa-efecto

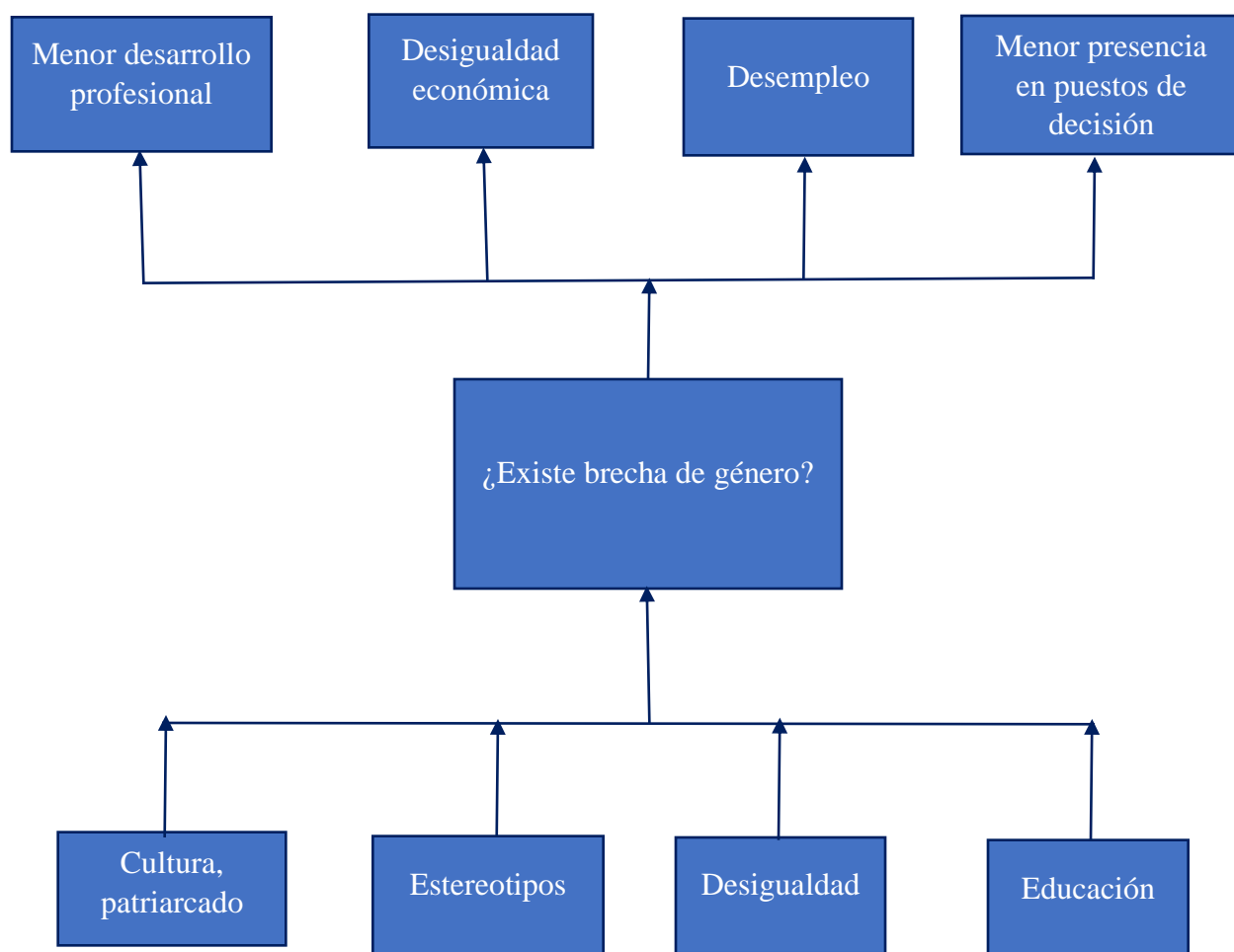


Figura 2: Diagrama de causa-efecto

Fuente: Autora de la investigación.

Basado en lo planteado en la Figura 2, con esta investigación se quiere determinar si existe una brecha de género en el Departamento de Tecnologías de Neustar Costa Rica, en contextos donde los colaboradores hombres y mujeres desempeñen roles y funciones iguales.

1.2.2 Problema general

¿Cómo determinar las diferencias de género en el área de Tecnologías en la empresa Neustar Costa Rica?

1.2.3 Problemas específicos

- ¿Qué información se debe recopilar para identificar las características necesidades e intereses específicos de la población analizada?
- ¿Cómo analizar los datos obtenidos producto de la aplicación de las herramientas para determinar la existencia de prácticas discriminatorias?
- ¿Qué herramientas se deben utilizar para priorizar los problemas de desigualdad, resolver y establecer acciones y disminuirlas?
- ¿Cómo determinar necesidades de formación y desarrollo profesionales del personal?

1.3 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar la brecha de género para el personal de Tecnologías de Información de la empresa Neustar Costa Rica, mediante la *Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas*, para la identificación de ámbitos específicos de actuación. La guía se puede encontrar en la página web del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), la cual se proporciona en la referencia agregada.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar las características, necesidades e intereses específicos a través de datos estadísticos, desagregados por sexo, opiniones de la situación en que se encuentra y la gestión de recursos humanos.
- Analizar los datos obtenidos, producto de la aplicación de herramientas definidas para identificar las diferencias y desigualdades existentes en salario, acceso a la toma de decisiones y promoción del personal.
- Priorizar los problemas de desigualdad de género a resolver para establecer acciones encaminadas a disminuirlos.
- Determinar necesidades de formación y desarrollo profesionales del personal para contribuir positivamente al clima organizacional.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances

Este proyecto ha sido realizado en la empresa Neustar Costa Rica, ubicada en Zona Franca Metropolitana (Barreal de Heredia). A continuación, se definen los alcances del proyecto:

1. Para la definición de la información que debió recopilarse tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, y los datos recopilados, participó activamente la dirección de la carrera de Ingeniería Informática de la UH. La directora de carrera, Marylin Arias, fue quien hizo la propuesta del proyecto y junto con ella se realizó el planteamiento y la definición de la información a recolectar para todas las empresas y estudiantes

participantes. De igual forma, para la definición de las herramientas aplicadas en recopilar los datos tuvo una participación activa la dirección de la carrera de Ingeniería Informática de la UH. Se excluyó presentar información personal de la población o muestra analizada, concentrándose exclusivamente en datos generales como salario promedio, puestos que desempeñan las mujeres en TI versus los hombres, variables que se dan al momento de entrevistas o pruebas técnicas entre mujeres versus hombres, entrevistas a las mujeres que trabajan en el área de TI, para conocer por qué decidieron estudiar una carrera de TI, y las barreras que han enfrentado desde ese momento, cuando estudiaron y actualmente en el campo laboral; así como otros datos importantes para la empresa.

2. El análisis de los datos obtenidos se entregó a la institución.
3. Se generará un artículo con la información analizada (lo que se publican son datos generales, promediando el de varias empresas, para no exponer los datos de una empresa específica, a no ser que esta así lo solicitara), el cual se pretende publicar en una revista indexada. Y es importante reflejar el nombre de la empresa.
4. Con respecto a entrevistas, encuestas y similares, que se realizaron como parte del análisis de datos personales y/o sensibles de los entrevistados, se procesaron de forma general, categorizando la información.

1.4.2 Limitaciones

Por políticas de la compañía no es posible obtener datos sobre salarios de los colaboradores, ya que la empresa considera que esta información es de carácter sensible.

De igual manera, la empresa tampoco brinda información sobre otras oficinas; por lo tanto, esta investigación está limitada solo a los colaboradores del departamento de Tecnologías de Información de Neustar Costa Rica.

1.5 CRONOGRAMA DEL PROYECTO

Cronograma de tareas

Tasks

Name	Begin date	End date
ANALISIS DE BRECHA DE GENERO - NEUSTAR COSTA RICA	2/20/19	8/27/19
Administración de Proyecto	2/20/19	8/21/19
Gestión de Cronograma	2/20/19	3/27/19
Gestión de Cronograma 1	2/20/19	2/20/19
Gestión de Cronograma 2	2/25/19	2/25/19
Gestión de Cronograma 3	3/2/19	3/2/19
Gestión de Cronograma 4	3/19/19	3/19/19
Gestión de Cronograma 6	3/27/19	3/27/19
Reunión de Progreso	3/27/19	8/21/19
Reunión de Progreso 1	3/27/19	3/27/19
Reunión de Progreso 2	4/18/19	4/18/19
Reunión de Progreso 3	5/22/19	5/22/19
Reunión de Progreso 4	6/27/19	6/27/19
Reunión de Progreso 5	7/25/19	7/25/19
Reunión de Progreso 6	8/21/19	8/21/19
Reunión Comité de Cambios	4/18/19	6/13/19
Reunión Comité de Cambios 1	4/18/19	4/18/19
Reunión Comité de Cambios 2	6/13/19	6/13/19
Fase I - Planeamiento	3/4/19	3/22/19
Antecedentes y Justificación del Proyecto	3/4/19	3/6/19
Definición del Problema	3/4/19	3/5/19
Objetivos del Proyecto	3/4/19	3/5/19
Alcances y Limitaciones	3/4/19	3/7/19
Cronograma de Actividades	3/20/19	3/22/19
Fase II - Marco Teórico	3/25/19	3/27/19
Desarrollo del marco teórico	3/25/19	3/27/19
Definición de conceptos claves	3/25/19	3/27/19
Internacionalización de la problemática	3/25/19	3/25/19
Nacionalización de la problemática	3/25/19	3/25/19

Tasks

Name	Begin date	End date
Fase III - Marco Metodológico	3/23/19	4/23/19
Técnicas y Herramientas de Recolección de datos	4/8/19	4/10/19
Definición de las Técnicas y Herramientas para recopilar información	4/8/19	4/10/19
Tipo de Investigación	3/23/19	3/24/19
Definición del Tipo de Investigación	3/23/19	3/24/19
Fuentes de Información	4/12/19	4/15/19
Fuentes Primarias	4/12/19	4/12/19
Fuentes Secundarias	4/12/19	4/12/19
Sujetos de Información	4/15/19	4/15/19
Variables	4/16/19	4/16/19
Diseño de la Investigación	4/17/19	4/17/19
Matriz de Coherencia	4/22/19	4/23/19
Fase IV - Diagnóstico	5/1/19	8/4/19
Descripción de situación actual	5/1/19	5/5/19
Recolección de Datos	5/9/19	7/16/19
Determinación de Brechas	7/31/19	8/4/19
Fase VI - Diseño y Desarrollo del Proyecto	8/5/19	8/11/19
Desarrollo de la Propuesta o Proyecto	8/5/19	8/11/19
Fase VI - Conclusiones y Recomendaciones	8/12/19	8/24/19
Conclusiones	8/12/19	8/18/19
Recomendaciones	8/19/19	8/24/19
Fase de Cierre	8/27/19	8/27/19
Entrega de Investigación	8/27/19	8/27/19

Figura 3: Cronograma de tareas

Fuente: Autora de la investigación.

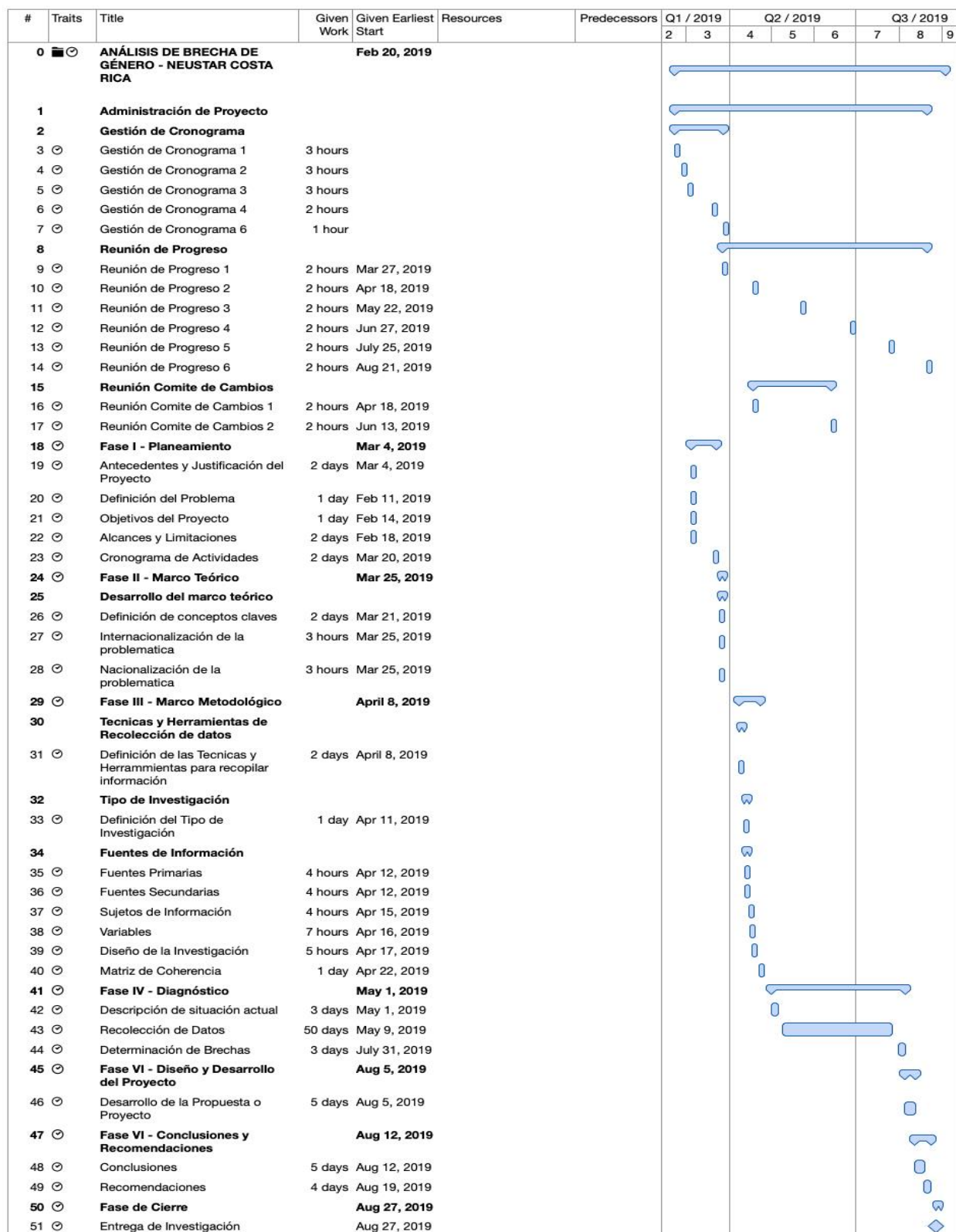


Figura 4: Diagrama de Gantt

Fuente: Autora de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Género e igualdad de género

Hace apenas algunos años se ha estado hablando de igualdad de género, y de no discriminación por género. En la sociedad costarricense e internacionalmente, se han librado luchas constantes y firmado acuerdos internacionales para tratar de lograrla; reconocer la igualdad de género como un derecho básico y fundamental –establecido en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos– ha sido un paso muy importante para avanzar en materia de igualdad, pero aun así existen muchas sociedades en las cuales se está muy lejos del objetivo. Si bien es cierto que los seres humanos nacemos con los mismos derechos sin importar el género, en muchas sociedades aún se hacen diferencias entre hombres y mujeres. El género femenino es el que a lo largo de la historia ha sufrido más desigualdad, discriminación y violencia por el solo hecho de nacer mujer, donde se pensaba que las mujeres eran diferentes e inferiores a los hombres.

La desigualdad se da en todos los ámbitos de las sociedades, a nivel laboral, acceso a oportunidades, educación, política, representatividad en puestos de poder, seguridad social, etc. Esto trae como consecuencia que las mujeres tengan un menor desarrollo profesional y menor independencia económica, lo cual impide su desarrollo humano.

Para el desarrollo de este tema es necesario definir que es género y qué es igualdad de género. Según la Real Academia Española (ASALE, 2019b), “género” se define como: “Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes”. Y la UNICEF (“Igualdad de género,” 2019) define género como: “las funciones, derechos y responsabilidades establecidos por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados para hombres y mujeres”.

Ahora bien, la Unesco (*Igualdad de género.pdf*, 2019) define “igualdad de género” como: La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo

mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

Desde hace algunos años, entes y organismos internacionales han puesto sobre la mesa el término “igualdad”, esto en pos de trabajar en la búsqueda de la paridad entre hombres y mujeres. Un ejemplo de ello es UN Women³, que es un organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que se dedica a fomentar el empoderamiento y la igualdad entre ambos géneros. Este organismo tiene como objetivos erradicar la violencia contra las mujeres, dándoles posiciones de liderazgo y participación para que logren un empoderamiento económico y social; con ello se fomenta una mayor inserción en procesos de paz y seguridad.

2.2 ¿Qué es brecha de género?

Con el fin de establecer un término adecuado que conceptualice la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, se habilitó el concepto de *brecha* de género. De acuerdo con UN Women, (Hausmann, Tyson, & Saadia Zahidi, 2012) el término “brecha de género” se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres; por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a

³ La entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

saber: salud y supervivencia, logro educativo, participación económica y oportunidades, y empoderamiento político.

Hablar de brecha de género en la actualidad puede resultar un tema de conversación incómodo o inclusive inaceptable para algunos sectores de la sociedad, debido al legado cultural con el cual se educa desde edades tempranas, en el cual abordar este tema podría resultar inadmisible e inclusive suscitar una negación de la existencia de este.

En algunos casos, desde niños se enseña y se forma con la idea de que existen roles definidos para hombres y mujeres, desde situaciones tan básicas como juegos infantiles hasta las labores cotidianas que se asignan a quienes conforman un grupo familiar. Un ejemplo sencillo y común es que a las mujeres se les ha asignado el rol de cuidar del hogar y sus hijos, mientras que el hombre es el proveedor principal del núcleo familiar.

Con tal bagaje, no es extraño que este comportamiento siga presente al momento de la escogencia de una carrera profesional, donde se tiene la percepción o idea de que las carreras profesionales tienen género. Un ejemplo de ello es que carreras de educación o ciencias sociales se asocian a las mujeres, mientras que las ramas de ciencia y tecnología se les adjudican a los hombres. Debido a todos estos antecedentes y factores, en el plano laboral se refleja la brecha de género, no solo a nivel de puestos sino también a nivel de salarios.

Esta investigación tiene como objetivo determinar si existe una brecha de género real en el ámbito laboral costarricense, teniendo como enfoque la carrera de Tecnologías de Información.

A lo largo de la historia humana la brecha de género ha existido y han sido enormes las diferencias entre hombres y mujeres, donde podemos ver la discriminación hacia el género femenino en muchas áreas de la vida cotidiana. Y aunque a través de los años son muchos los

logros en distintas áreas, aún queda mucho camino por recorrer y el avance, aunque es lento, se está dando. Este cambio en la manera de pensar es que ya se tiene una definición más clara del concepto de brecha de género. Una “brecha” en general se define como sigue, según Merino y Pérez Porto (2018):

La idea de brecha alude a una separación o una abertura. Social, por su parte, es aquello relacionado con la sociedad: la comunidad de individuos que interactúan entre sí y que comparten una misma cultura. Una brecha social, por lo tanto, supone la fractura de una sociedad. El grupo que está atravesado por una brecha no es homogéneo, sino que entre sus integrantes existe una determinada distancia en ciertos aspectos.

El informe del Foro Económico Mundial del 2018 (World Economic Forum, 2019), donde participaron 149 países incluyendo Costa Rica, destaca que al menos 88 de ellos han realizado avances significativos con respecto a la brecha de género en diferentes áreas, como la educación, los salarios, representación política y esperanza de vida.

De acuerdo con el informe, aún existe un 32% de brecha global que se debe cerrar, y principalmente el porcentaje más grande se dan en la participación económica y oportunidades con un 42%. Tomando en cuenta esta diferencia, se necesitarían al menos 202 años para poder cerrar la brecha. Uno de los aspectos más preocupantes es la baja presencia de mujeres en puestos de gerencia, tanto en el sector público como el privado, a nivel mundial.

En el informe de Foro también se señala que las carreras donde las mujeres tienen una baja representación son la ciencia, la tecnología y la matemática. Por ejemplo, la cantidad de mujeres profesionales en ramas tecnológicas como la inteligencia artificial solo alcanza un 22%, en contraste con la representación masculina, lo cual según el informe no es positivo a largo plazo.

Tales datos requieren de una acción urgente, ya que esto generaría una brecha mucho mayor en la participación económica y de oportunidades para las mujeres, y además de que el desarrollo de tecnologías se haría sin la participación de talentos diversos, lo cual limitaría en gran medida la inclusión y la innovación. Además de que también podría significar la pérdida de talento y oportunidades en países donde la mano de obra es escasa y no está adecuadamente calificada para puestos de tecnología. Sin embargo, a pesar de la realidad que exponen los datos, a nivel mundial la educación es el área donde la brecha se hace cada vez más pequeña, con solo un 5%.

El informe deja claro que se está muy lejos de cerrar la brecha global de género, ya que se necesitarían al menos 108 años para lograrlo. El avance actual de un año a otro no es significativo; en promedio se avanza un 0,03% al año, lo cual para los expertos es muy lento.

2.3 Demografía y género, datos de empleabilidad

En esta sección vamos a analizar la composición de la población costarricense según el INEC, al primer trimestre del 2019 utilizando como base la tabla “Sinopsis del I trimestre del 2019 sobre indicadores generales de la condición de actividad por sexo y zona de residencia” *Género en ámbitos específicos* (INEC, 2019). La población total es de 5 034 571, donde 2 538 320 son hombres y 2 496 251 son mujeres. Dentro de la población masculina podemos ver que 1 816 407 pertenecen al área urbana y 721 913 al área rural, mientras que la población femenina es 1 838 439 urbana y 657 812 rural.

Dentro de la población mayor de 15 años encontramos 1 968 869 de hombres y 1 953 988 de mujeres, para una diferencia de 14 881 entre ambos géneros.

Con respecto a la empleabilidad, podemos ver que la población ocupada es de 1 465 458 de hombres y 958 587 mujeres, para una diferencia de 506 871 más hombres que mujeres en la

fuerza laboral; mientras que como población desempleada tenemos 136 363 hombres y 139 916 mujeres (con una diferencia de tan solo 3 553 entre ambos). Podemos analizar también que la población ocupada donde existe mayor fuerza laboral se ubica entre los 25 y 44 años; en ese segmento están representados 622 061 hombres y 441 983 mujeres.

Analizando el nivel educativo de la fuerza laboral, resalta el dato de que la mayoría apenas ha completado la primaria o menos; en tal situación se encuentra un total de 501 387 hombres y 241 190 mujeres.

La mayoría de la fuerza laboral son trabajadores dependientes, lo que significa que trabajan para un empleador, empresa o institución (988 875 hombres y 681 052 mujeres).

En contraste con esos elevados números, la calificación de la fuerza laboral de directores, gerentes, profesionales, científicos e intelectuales apenas está representada por 133 500 hombres y 131 127 mujeres. Dentro del escalafón encontramos datos interesantes, ya que en ocupaciones como oficiales, operarios, artesanos y operadores de máquinas están registrados 370 909 hombres y tan solo 80 052 mujeres; mientras en la calificación donde encontramos más mujeres es en trabajadores de actividades comerciales y agrícolas: 269 852 mujeres versus 269 390 hombres.

Con respecto a la población desempleada, consta de 136 363 hombres y 139 916 mujeres. Las edades donde podemos ver más desempleo femenino son de los 24 a 44 años, donde este rubro se aplica a 42 987 hombres y 69 827 mujeres.

El INEC también realizó un análisis de la población ocupada y brecha del ingreso bruto por características del empleo y por sexo. Su hallazgo fue que el promedio de ingreso bruto es de ₡491 835 para hombres y ₡434 330 para mujeres.

2.4 Impacto de la brecha de género a nivel social y económico

Como lo describe el Foro Económico Mundial, es de suma importancia trabajar en reducir la brecha de género en las naciones, ya que esto impacta enormemente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Moran, 2019). Son objetivos creados para poner fin a la pobreza, proteger al planeta y garantizar que todas las personas en el mundo gocen de paz y prosperidad; además incluyen aspectos de cambio climático, desigualdad económica, innovación, paz y justicia.

Es en este punto donde el tema de desarrollo sostenible se engarza con las acciones tendientes a disminuir estas brechas. Generalmente, cuando se habla de desarrollo sostenible se piensa en el medio ambiente; pero también puede trasladarse al entorno social. Hablamos de desarrollo sostenible y su relación con la brecha de género por cuanto sus procesos buscan mejorar la calidad de vida y bienestar de las personas.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (Picado, 2019) integran como eje transversal y como uno de los objetivos clave la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. En este tenor, el objetivo número 5 se refiere a la igualdad de género, entendida como ayudar a que las mujeres puedan integrar su conocimiento, aportar soluciones y desarrollar su potencial, y sean parte de las decisiones que afectan a la humanidad. Dentro de este objetivo también se menciona que las mujeres son las que producen la mitad del alimento que se consume en el mundo, pero lamentablemente solo el 20% de las mujeres es dueña de la tierra que cultiva y tienen menor oportunidad de acceso a créditos. Además, 1 de cada 3 mujeres en el mundo no tiene ingresos propios; muchas de ellas se dedican a las labores del hogar sin que esto sea un trabajo remunerado, lo que limita la toma de decisiones y aspirar a posiciones de liderazgo. Un ejemplo claro de ello es que las mujeres africanas acceden a menos de uno de

cada cinco empleos remunerados en el sector no agrícola, lo que resulta en un dato muy preocupante.

El involucramiento de las mujeres en el desarrollo sostenible se considera clave, ya que ellas por naturaleza desarrollan un instinto protector que hace que velen de mejor manera por el aumento en la calidad de vida de sus familias, comunidades y a nivel social, cuando se deben tomar decisiones a nivel político, lo cual ayuda a que se dé un aceleramiento del desarrollo sostenible. El empoderamiento de las mujeres ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo socioambiental.

Es importante tener claro que cuando se habla de sostenibilidad no es solo respecto al medio ambiente. Las naciones también son sostenibles cuando permiten una participación equitativa de hombres y mujeres, en todos los medios que la componen, ya sean sociales, económicos, políticos o de derechos.

2.5 El papel del gobierno en la disminución de la brecha de género en Costa Rica

Costa Rica se encuentra en el puesto 22, de los 149 países participantes en el estudio realizado por el Foro Económico Mundial. Se movió 19 lugares con respecto a años anteriores, gracias al incremento en la participación política de la mujer.

Según un comunicado del Gobierno de la República, se están implementando planes para atraer y capacitar a las mujeres en las carreras conocidas como STEM⁴ (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) para favorecer que se mantengan en este ámbito. Además, el INAMU y el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo están buscando cómo mejorar las condiciones

⁴ Acrónimo en inglés de *Science, Technology, Engineering & Mathematics*.

laborales para que exista una paridad de género. EL INAMU es el principal precursor de estas políticas, por medio de formulación, desarrollo e implementación de programas y políticas orientadas a reducir la brecha de género en el país. Como parte de estas políticas, el INAMU ha desarrollado un sistema de gestión y apoyo que permite a las empresas interesadas lograr identificar brechas de género y asimismo implementar medidas que les permitan erradicarlas, de forma que serán más competitivos y aumentarán su productividad.

Este sistema de gestión está conformado por 6 guías que buscan potenciar en las organizaciones la igualdad de género, fortaleciendo y ampliando los esfuerzos que ya la empresa tenga implementados.

El INAMU desarrolló una guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas, como apoyo a la norma INTE 38-01-01 Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, en su versión del año 2015. Esta norma nacional tiene como objetivo establecer los requisitos para el establecimiento de un sistema de gestión que promueva la eliminación de brechas de género. La norma proporciona principios y prácticas, además de implementación de planes para mejoras del sistema.

También como parte de los esfuerzos del gobierno, se implementó un Plan de Gobierno para la Equidad e Igualdad de la Mujer (INAMU, 2019), que tiene como objetivos: el cuidado como responsabilidad social, trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos, educación y salud de calidad en favor de la igualdad, protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria, y el fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género. Todos estos objetivos tienen como finalidad la igualdad entre hombres y mujeres en el Estado costarricense.

Los logros obtenidos con este plan han sido muchos, y aunque aún falta una enorme distancia para llegar a la igualdad, se ha podido ver pequeños avances en esta materia. Dentro de los principales están:

- La ley Red Nacional de Cuido y Desarrollo infantil, que permite a muchas madres cabezas de hogar salir a trabajar y obtener ayuda del gobierno para cuidar a sus hijos.
- Se creó el Sistema de Gestión Laboral en Equidad de Género (SIGEG) para que las empresas pongan en práctica acciones de reducción de la desigualdad hacia las mujeres.
- La reforma al Código de Trabajo para mejorar las condiciones de las empleadas domésticas.
- Se puso en marcha el Programa de Afectividad y Sexualidad Integral en el Ministerio de Educación Pública.
- La creación del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres. El Poder Judicial cuenta con una plataforma para atender situaciones de violencia, que lleva por nombre Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima.
- La reforma al Código Electoral que contempla la paridad y la alternancia en las papeletas para los puestos de elección popular, donde se permita una representación más equitativa entre hombres y mujeres. Con este plan se espera, según el gobierno, lograr una paridad con la participación activa de los hombres comprometidos con la igualdad y con mujeres autónomas.

2.6 ¿Qué son las carreras STEM?

Las carreras STEM, por sus siglas en inglés, son las que tienen que ver con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Se menciona en diversos estudios y sitios web que hay una disminución entre las personas que deciden estudiar este tipo de carreras, lo que es preocupante porque podría llevar a una escasez de talentos para las empresas de este sector.

Una de las mayores empresas reclutadoras a nivel mundial, llamada Hays, afirma que las instituciones educativas, las empresas y los gobiernos son los responsables de que los jóvenes seleccionen o no este tipo de carreras. Su presidente señala que se deben de eliminar mitos con respecto a estas asignaturas para poder motivar a los jóvenes a que las estudien, ya que algunos se dejan guiar por el estereotipo de que las matemáticas son difíciles o que las ciencias son aburridas; y que los responsables de la eliminación de estos mitos comienzan en casa. Además, menciona que las instituciones educativas deben capacitarse para reforzar los talentos de los niños desde las escuelas y preservarles su interés vocacional a través de todo el ciclo educativo, además de estar alineado con la demanda laboral de las empresas.

Otro punto que se señala dentro de la motivación a los jóvenes para estudiar estas carreras es la apertura de las empresas a recibir jóvenes en puestos de trabajo relacionados con las STEM, y que así puedan experimentar diferentes entornos y considerarlos como una opción viable de realización profesional. Además de que los gobiernos deberían eliminar políticas gubernamentales que evitan que los estudiantes se capaciten y les coartan alcanzar las calificaciones necesarias para estudiar las carreras STEM, y también desarrollar nuevos métodos para que los estudiantes desarrollen experiencia en estos campos.

La revista *Forbes* (Staff, 2019) señala que existen algunas estrategias para que las niñas venzan el miedo y los estereotipos a la hora de elegir una carrera:

- Promover una mentalidad de crecimiento donde se elimine el pensamiento negativo de que las mujeres no tienen la capacidad para éxito.

- Asumir el valor de los errores para que las niñas desarrollen la conciencia de que el fracaso es una oportunidad de aprendizaje.

- Promover historias de mujeres exitosas en las carreras de STEM puede hacer que las niñas se cuestionen la validez de la información falsa que reciben y deseen seguir los pasos de esos ejemplos, para visualizarse a mismas hacia un camino de éxito.

El combatir falsos estereotipos sobre las carreras STEM es un punto clave en la motivación para estudiar este tipo de carreras. Términos como *nerds* o *geeky* son utilizados en ciertos entornos para describir a las personas que estudian carreras STEM, asociándolos con imágenes de que son socialmente torpes, obsesivos con las computadoras y desvinculados de la realidad, por lo que muchos consideran a estas carreras como solitarias o aislantes.

Desarrollarse en un ambiente que promueva las ciencias ayuda a la motivación de las niñas.

La evidencia científica señala que las preferencias están determinadas por conceptos culturales y no por factores inherentes. Entonces los padres y los educadores son los responsables de orientar a las niñas en la valoración y selección de las carreras STEM.

2.7 Marco teórico-conceptual

Para la realización de esta investigación, con el fin de determinar si existe brecha de género en la empresa Neustar Costa Rica en el departamento de Tecnologías de Información, se emplearon como métodos de investigación herramientas como encuestas, entrevistas y cuestionarios. Las encuestas se realizaron a los colaboradores del departamento de Tecnologías de Información, en tanto que las entrevistas se aplicaron la gerencia de Tecnologías de Información y a personal del

departamento de Recursos Humanos. Por otra parte, se aplicó un cuestionario a estos mismos personeros de Recursos Humanos, con el fin de recolectar la información de carácter cualitativo y cuantitativo concerniente a la empresa, y que fue de utilidad durante el desarrollo del proyecto.

Una encuesta, según la Real Academia Española (ASALE, 2019a), se define como: “Conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan”.

Para poder obtener información de la compañía, se aplicó un cuestionario con una serie de preguntas que permitieron trazar un panorama más claro de cómo está compuesto el departamento de Tecnologías de Información. El Dr. Rafael Calduch (Calduch, 1998), de la Universidad Complutense de Madrid, define de esta manera al cuestionario: “El cuestionario es un conjunto de preguntas organizado para facilitar información sobre un suceso o problema de la realidad a partir de las respuestas expresadas por una persona o un colectivo de personas previamente seleccionadas”.

Para obtener la perspectiva de la Gerencia y Recursos Humanos vamos a aplicar la entrevista individual con cada uno de los encargados de dichos departamentos, con el fin de obtener información a un nivel más profundo y completo. Para la Universidad de Barcelona (OBS Business School, 2019) una encuesta se define de este modo:

Es una herramienta habitual en los procesos de selección de personal o en otros en los que se quiera obtener información sobre el perfil de los trabajadores. Se define por lo general como un diálogo y puede ser de diferentes clases: estructurada, semiestructurada, en profundidad o incluso informal.

2.8 Antecedentes de estudios de brecha de género

Informe global de salarios de la Organización Mundial del Trabajo (OIT): Este informe, realizado con la participación de 73 países, muestra como resultado que la brecha salarial para Costa Rica se ubica en un 7,8%, lo cual la ubica como el tercer país de la región con menos brecha salarial. El primer país con menos brecha es Ecuador con un 1,8; y el país con brecha más alta es Brasil con un 20,1%.

Las brechas de género en producción científica iberoamericana, de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura: Este estudio se realizó para dimensionar las brechas de género que existen en la producción científica de la región. Costa Rica tiene uno de los índices más bajos de participación de mujeres autoras de publicaciones científicas con tan solo un 38%. Según el informe, el campo donde las mujeres costarricenses tienen más publicaciones es en las ciencias médicas, ciencias de la vida y ciencias sociales, mientras que las ciencias físicas, químicas e ingenierías son las de menor participación de las mujeres con un promedio de 32%. En Costa Rica suman un 43% del total de las personas que investigan, donde un 50% tienen títulos de maestría, 40% licenciadas y 33% cuentan con un doctorado.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Como parte del proceso de investigación se definió y desarrolló el tipo de investigación y el enfoque dado a la misma, para tener una guía de cómo realizarla. Existen varios tipos de investigación y enfoques, por lo que fue necesario definir cuál se adaptaba mejor a las necesidades. Se pueden utilizar diferentes métodos como el análisis, la investigación de campo y la observación, disponiendo de diversas fuentes de información y posteriormente, con la información recolectada y procesada, se realiza el análisis respectivo.

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo mixto, debido a que mezcló factores y metodologías de análisis y recolección de datos de investigación analítica y de investigación de campo.

De la investigación analítica se utilizaron recursos y conceptos que ayudaron a definir y delimitar el objeto o grupo de estudio; de igual manera, permitieron visualizar y ayudar en la adecuada creación, postulación y estudio de la teoría que se buscaba probar.

De igual manera, con el apoyo de la investigación de campo, se les dio soporte a la interpretación y análisis de los datos recolectados en la investigación; además, permitió trabajar de manera más cercana y natural con el objeto o grupo de estudio, los cuales brindaron de forma directa los datos e insumos utilizados en la investigación, y sirvieron de sustento para, posterior a su análisis, arrojar conclusiones y visualizar los hallazgos encontrados con una base o sustento reales y veraces.

3.1.2 Enfoque de la investigación

Esta investigación ha tenido un enfoque mixto, ya que es de carácter tanto cualitativo como también cuantitativo, tomando en cuenta las variables, herramientas y métodos utilizados.

Enfoque cualitativo: Los autores Blasco y Pérez (2007) señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones o historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.

Enfoque cuantitativo: Según explican Gardose y Hernández Sampieri (2016), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. Permite analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis.

3.2. FUENTES Y SUJETOS DE INFORMACIÓN

Fuentes de información

Son instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información. Hernández, Fernández y Baptista (Schmidt, 2019), citando a Dahnke, distinguen tres tipos básicos de fuentes de información: primarias o directas, secundarias y terciarias.

3.2.1. Fuentes primarias

También llamadas directas, son aquellas que proporcionan información de primera mano. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron como fuentes primarias de información cuestionarios, entrevistas y encuestas a los colaboradores del departamento de Tecnologías de Información y el departamento de Recursos Humanos de Neustar Costa Rica; así como también datos propios de la empresa proporcionados por el departamento de Recursos Humanos.

Es importante tener en cuenta que no se contemplaron los libros, revistas, periódicos, artículos, monografías ni tesis.

3.2.2. Fuentes secundarias

Son compilaciones, resúmenes y listados de referencias de fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en donde se mencionan y discuten artículos, libros, tesis, entre otros. En esta investigación se recurrió a noticias, reportes, libros, e investigaciones relacionadas al tema de estudio, documentales sobre el tema, análisis de índices y reportes estadísticos, publicaciones de investigaciones efectuadas por entes, instituciones y organismos gubernamentales.

También tenemos las fuentes terciarias, que son documentos que compendian nombres y títulos de revistas, boletines, conferencias, simposios, etc.

3.2.3. Sujetos de información

Se les define de esta manera a las personas que son parte de la investigación, llamadas también población o universo. Como explica Barrantes (Schmidt, 2019), “la población: conjunto de elementos que tienen características en común. Pueden ser finitas o infinitas”. El universo de estudio del presente proyecto son los miembros del departamento de Tecnologías de Información de Neustar Costa Rica y personeros del departamento de Recursos Humanos de Neustar Costa

Rica. En el caso de la presente investigación, la información se recolectó por medio de tres instrumentos diseñados para aplicarse en la población indicada.

Para los insumos de este proyecto se trabajó con fuentes primarias y secundarias de información con el fin de determinar si existe brecha de género dentro del departamento de Tecnologías de Información de la empresa Neustar Costa Rica y para conocer si se están realizando acciones para disminuir o eliminar dicha brecha, si existe. La investigación se realizó de manera directa con personeros de Neustar Costa Rica, utilizando sujetos y fuentes de información propios de la empresa.

Tabla 1. *Definición de sujetos de información*

Fuente: Autora de la investigación.

Puesto laboral o Descripción general	Profesión u oficio	Experiencia	Relación con el tema
Gerente	Ingeniería en Sistemas de Información	15	Gerente del departamento de Tecnologías de Información
Departamento de Recursos Humanos	Generalista de Recursos Humanos	3	Departamento de Recursos Humanos
Colaborador del departamento de Tecnologías de Información	Ingeniería en Informática	5	Colaborador del departamento
Investigador	Estudiante de la carrera de informática, Soporte de Aplicaciones	8	Investigador

3.3. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta sección vamos a describir detalladamente las técnicas y herramientas de investigación aplicadas para el desarrollo del proyecto, con el fin de realizar el diagnóstico de brecha de género en la empresa Neustar Costa Rica.

Técnicas de recolección de datos primarias: Como lo señala Hurtado (2000), las técnicas de recolección de datos son los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación. Para Ander-Egg (De Jesús, 2014):

La técnica indica cómo hacer para alcanzar un fin o hechos propuestos; tiene un carácter práctico y operativo. Mientras que un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso que usa el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información para su investigación. Es el recurso que él utiliza para registrar información o datos sobre las variables.

Para Hernández y otros (De Jesús, 2014), “el instrumento sintetiza toda la labor previa de investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que correspondan a los indicadores, y por tanto a la variable o conceptos utilizados”.

Para esta investigación se aplicaron dichas técnicas a la Gerencia del departamento de Tecnologías de Información, así como también a sus colaboradores en las áreas de base de datos, analistas programadores, soporte e infraestructura. Para poder aplicar esta técnica se utilizaron las siguientes herramientas:

Entrevistas: Esta herramienta se aplicó al departamento de Recursos Humanos y a la Gerencia de Tecnologías de Información para poder conocer más a fondo el manejo que se le da al personal y detalles sobre el proceso de reclutamiento y selección.

Tabla 2. *Cuestionarios de entrevistas*

Fuente: Autora de la investigación.

Sección de la entrevista	Enfoque	Objetivo de la entrevista	Descripción
Preguntas 1,3,5,8	Estereotipos	El objetivo de este cuestionario es determinar si existe algún sesgo en las oportunidades de capacitación y promoción dentro del departamento.	Entrevista a Gerencia del Departamento de Tecnologías de Información.
Preguntas 2,4,6,7,9,10	Discriminación y barreras		
Preguntas 1,2,3,4	Datos demográficos	El objetivo es conocer cómo es el proceso de reclutamiento y selección para los colaboradores del departamento de Tecnologías de Información, y además determinar si existen sesgos de género durante el proceso.	Entrevista al departamento de Recursos Humanos de Neustar Costa Rica.
Preguntas 5,7,8,11,14	Estereotipos		
Preguntas 6,13	Discriminación y barreras		
Preguntas 9,10,12	Factores de éxito		

Encuestas: Se utilizan para recolectar la información desde fuentes primarias; pueden aplicarse a una muestra o población. De acuerdo con Cubillán (2014), una encuesta se define como “una técnica de información en la cual se utilizan formularios destinados a un conjunto de personas. Los formularios son idénticos para todos. Contienen una serie de preguntas que se responden por escrito en el mismo formulario. Con la encuesta conseguimos especialmente datos

cuantitativos acerca de un tema o problema, pero que pueden ser cotejados en un estudio cualitativo.”

Para efectos de este proyecto, la encuesta se va a realizar a toda la población del departamento de Tecnologías de Información y no a una muestra. Para discernir entre ambos conceptos, la Real Academia Española (ASALE, 2019) define “población” como “Conjunto de los individuos o cosas sometido a una evaluación estadística mediante muestreo”; mientras que muestra (ASALE, 2019c) es “parte o porción extraída de un conjunto por métodos que permiten considerarla como representativa de él”.

Cuestionario: El cuestionario es otra técnica implementada como método de recolección de información de la empresa: datos históricos, su estado, cómo está estructurada y en más detalle la composición del departamento de Tecnologías de Información. Con dichos elementos se esperaba alcanzar un conocimiento cabal de la empresa, su historia y de la población bajo estudio. Cuestionario se puede definir según Cubillán (2014) de la siguiente forma:

Consiste de manera general en un conjunto de preguntas formuladas de manera razonable y lógica que servirán para lograr la información deseada. El número de preguntas que contenga un cuestionario depende de la precisión y profundización que se desea tener. Fundamentalmente no existe una norma rigurosa en cuanto al número de preguntas. No obstante, la experiencia del investigador o de quien elabora el cuestionario influye mucho.

3.4. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Al decir de Villasís-Keever y Miranda-Novales (2016), las variables en un estudio de investigación constituyen todo aquello que se mide, la información que se colecta o los datos que

se recaban con la finalidad de responder las preguntas de investigación, las cuales se especifican en los objetivos.

Tabla 3. *Definición de variables*

Fuente: Autora de la investigación.

Objetivos específicos	VARIABLES ASOCIADAS	DESCRIPCIÓN
Identificar las características, necesidades e intereses específicos, a través de datos estadísticos, desagregados por sexo, opiniones de la situación en que se encuentra y la gestión de recursos humanos	Información relevante	Con el fin de adquirir datos de verdadera relevancia para la investigación, se aplicaron cuestionarios, entrevistas y encuestas a los colaboradores, Gerencia y Recursos Humanos. Los datos recolectados son de tipo cualitativo y cuantitativo.
Analizar los datos obtenidos producto de la aplicación de herramientas definidas para identificar las diferencias y desigualdades existentes en salario, acceso a la toma de decisiones y promoción del personal.	Datos obtenidos	Se analizaron los resultados de las herramientas aplicadas (cuestionarios, encuestas y entrevistas) y se generaron gráficos, tablas y datos estadísticos.
Priorizar los problemas de desigualdad de género a resolver para establecer acciones y disminuirlas.	Acciones	Con los resultados obtenidos de la aplicación de las herramientas se identificaron las acciones a tomar para resolver la brecha de género.
Determinar necesidades de formación y desarrollo profesionales del personal	Recomendaciones	En base a los resultados se elevaron las recomendaciones a la compañía para mejorar la

para contribuir
positivamente al clima
organizacional

condición de los colaboradores a
lo interno de la misma.

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

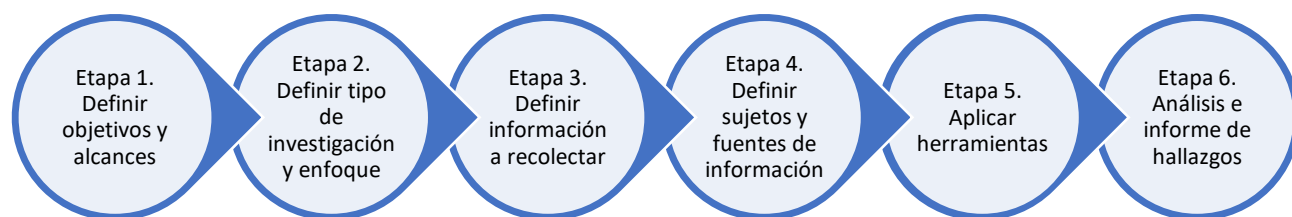


Figura 5: Etapas del diseño de la investigación

Fuente: Autora de la investigación.

Etapa 1: En ella se define cuáles serán el objetivo y el alcance de la investigación; esto se determinó analizando brevemente el entorno de la empresa donde se decidió efectuar dicha investigación. Para lograrlo, se entabló una reunión con el gerente de Tecnologías de Información de Neustar Costa Rica; los resultados obtenidos de esta reunión permitieron definir de manera real el objetivo y el alcance.

Etapa 2: Se definió el tipo de investigación por efectuar y el enfoque que tendría. Aquí se ejecutó un análisis primario sobre la forma de llevar a cabo la investigación, así como de los recursos e insumos y la fuente de estudio.

Etapa 3: En esta etapa se buscó definir cuál información se necesitaba obtener de parte de la empresa; esto serviría de base para definir las fuentes y las herramientas aplicadas en pos de obtenerla. Se analizó a fondo qué información resultaba de utilidad, cuál sería la más apropiada de obtener y cuál brindaría verdadero valor a la investigación.

Etapa 4: Se determinaron los sujetos y fuentes de información que brindarían todos los datos que servirían de insumo; de igual manera, se seleccionaron las técnicas y herramientas más idóneas para la recolección de tales datos, todo de conformidad con el enfoque de la investigación, los sujetos y fuentes informativas con que cuenta la empresa y el tipo de información que se deseaba obtener.

Etapa 5: En esta etapa de la investigación se trabajó en conjunto con personeros de la empresa para poder aplicar las técnicas y herramientas definidas para obtener la información necesaria. Se utilizaron técnicas conocidas y de gran valor como la aplicación de cuestionarios, encuestas y entrevistas.

- Cuestionarios: Tenían como objetivo obtener información de la empresa donde se efectuó la investigación.
- Encuestas: Por medio de esta técnica se buscó obtener información y el punto de vista de los colaboradores de la empresa respecto al tema de la investigación.

- Entrevistas: Se aplicaron a la gerencia de Tecnologías de Información y al área de Recursos Humanos, con miras a saber sobre políticas y procesos de reclutamiento y selección, remuneraciones, beneficios y demás factores a considerar en la investigación.

Etapa 6: Como último paso, se efectuó un análisis de los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación una vez aplicadas las herramientas y técnicas definidas para este fin. Utilizando como base el análisis de todos los datos recopilados, se desarrolló el presente informe con los hallazgos encontrados.

3.6 MATRIZ DE COHERENCIA

Tabla 4. *Esquema de la matriz de coherencia*

Fuente: Autora de la investigación.

Objetivo	Entregable	Fase, parte o etapa de la metodología del proyecto que posibilita la realización del entregable	Técnicas/métodos de recolección de la información	Instrumentos	Temas relacionados para marco teórico
Identificar las características, necesidades e intereses específicos, a través de datos estadísticos, desagregados por sexo, opiniones de la situación en que se encuentra y la gestión de recursos humanos.	Antecedentes y justificación del proyecto	Etapas 1, 2, 3, 4 y 5	Técnicas de recolección primaria	Encuesta, cuestionarios, entrevistas	Definición de brecha y brecha de género. Conceptos de encuesta y cuestionarios.
Analizar los datos obtenidos producto de la aplicación de herramientas definidas para identificar las diferencias y desigualdades existentes en salario, acceso a la toma de decisiones y promoción del personal.	Diagnóstico	Etapa 6	Técnicas de recolección primaria	Gráficos, tablas, datos estadísticos	Conceptos de cuestionarios, encuestas y entrevistas.

Priorizar los problemas de desigualdad de género a resolver para establecer acciones y disminuirlas.	Diagnóstico, conclusiones y recomendaciones	Etapa 6	Técnicas de recolección primaria	Gráficos, tablas, datos estadísticos	Brecha de género, carreras STEM, datos demográficos y de empleabilidad.
Determinar necesidades de formación y desarrollo profesionales del personal para contribuir positivamente al clima organizacional.	Conclusiones y recomendaciones	Etapa 6	Técnicas de recolección primaria	Gráficos, tablas, datos estadísticos	Impacto de la brecha de género a nivel social y económico. Brecha de género.

CAPÍTULO VI: DIAGNÓSTICO

4.1 Línea base y análisis de causas

Como se ha venido trabajando a través de los capítulos I, II y III, con el objetivo de determinar la brecha de género en Neustar Costa Rica se necesita conocer el estado actual de la empresa, por lo que a través del capítulo III se definieron los sujetos de información, la población a estudiar, el tipo y enfoque de la investigación además de las herramientas a utilizar para la recolección de la información tocante a la brecha género.

Por medio de un cuestionario que se aplicó se pudo obtener la información de la empresa y datos de la población en estudio. Para esta investigación es un total de 42 personas, compuesto por 34 hombres y 8 mujeres, con edades entre los 22 y 42 años, pertenecientes al departamento de Tecnologías de Información; la mayoría de ellos graduados en Ingeniería en Computación y afines.

La línea base se detecta a través de la aplicación de entrevistas y encuestas. Unas entrevistas se aplicaron al departamento de Recursos Humanos y otra de ellas a la Gerencia del departamento de Tecnologías de Información. Estas entrevistas fueron diseñadas con el objetivo de conocer mejor sobre procesos de reclutamiento, selección, capacitación y remuneración. Por su parte, la encuesta fue aplicada a los colaboradores de la compañía, la población en estudio como se mencionó anteriormente, para conocer su situación actual desde su punto de vista particular. La definición de ambas herramientas se extrajo del documento “Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas” (2017). En el siguiente apartado vamos a conocer los resultados de las herramientas aplicadas.

4.1.1 Resultados de las herramientas aplicadas al departamento de Tecnologías de Información de la empresa Neustar Costa Rica

Basado en datos del INEC para el I cuatrimestre del 2019 (“Género en ámbitos específicos” 2019), la población ocupada es de 2 171 766 de los cuales 1 329 095 corresponden a hombres y 842 671 son mujeres. La variable de edad entra en juego de la siguiente manera: de 15 a 24 años tenemos un total de 246 312 (158 497 hombres y 87 815 mujeres). Dentro de la población de 25 a 44 años se observa un total de 1 064 044 (622 061 a hombres y 441 983 mujeres). En el segmento de 45 años o más, los 861 410 trabajadores se subdividen en 548 537 hombres y 312 873 mujeres. También se observa que la mayor parte de la población ocupada pertenece al sector comercio y servicios (exactamente un total de 1 478 924 personas, que corresponde al sector de la población analizado en esta investigación). También podemos ver que de la población ocupada un total de 78 265 personas poseen secundaria completa o formación universitaria sin título, en tanto que 28 318 personas poseen grado universitario con título.

En el departamento de Tecnologías de Información de Neustar Costa Rica, la encuesta fue aplicada a una población de 42 personas, lo que representa el 100% de la población; ahora bien, fue contestada por 26 colaboradores, lo que corresponde a un 62% del total de la población. Los restantes colaboradores no aceptaron contestar la encuesta.

La población encuestada está compuesta por 34 son hombres y 8 mujeres, todos pertenecientes al departamento. El 100% de los colaboradores del departamento cuentan con bachillerato en Ingeniería en Sistemas de Información e Ingeniería Informática, procedentes en su gran mayoría de universidades públicas del país como el Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Universidad Nacional y la Universidad de Costa Rica. Se ubican en un rango de edad entre los 22 y 42 años y son oriundos de distintas provincias del país.

Esta encuesta está conformada por 16 preguntas, de las cuales la mitad (8) son de carácter obligatorio. Las preguntas no obligatorias obtuvieron cuantitativamente las siguientes respuestas:

Pregunta número 1 = 13 respuestas,

Pregunta número 11 = de 3 a 4 respuestas, y

Pregunta número 12 = de 4 a 5 respuestas.

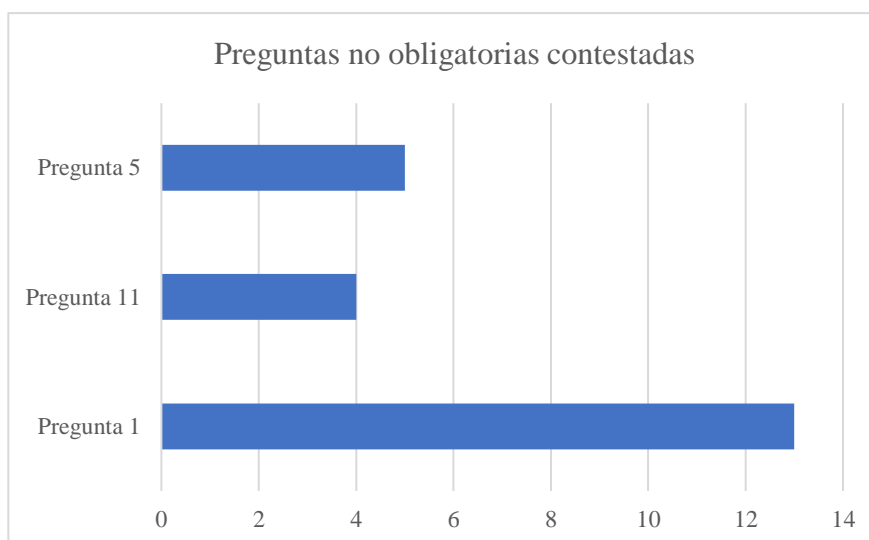


Figura 6: Gráfico de respuestas a preguntas no obligatorias

Fuente: Autora de la investigación.

Para efectos del análisis de esta encuesta, se dividió en varias secciones; a saber: datos demográficos, motivación, estereotipos, barreras y discriminación, y por último factores de éxito.

Sección de datos demográficos

Está conformada por las preguntas número 1, 2, 3, 7, 8 y 9.

Pregunta número 1. Esta buscaba obtener el nombre de la persona que estaba respondiendo dicha encuesta. Era de carácter opcional, por lo que obtuvo un total únicamente de 12 respuestas, de las 42 personas pertenecientes a la población.

Pregunta número 2. Consistía en indagar el género de los participantes que realizaron la encuesta; en esta se obtuvo el 100% de respuestas. Dentro de la distribución podemos ver que contestaron 4 mujeres (15.4%) versus 21 hombres (80.8%) y una persona que prefirió no indicar su género. Esto lo podemos ver en el siguiente gráfico.

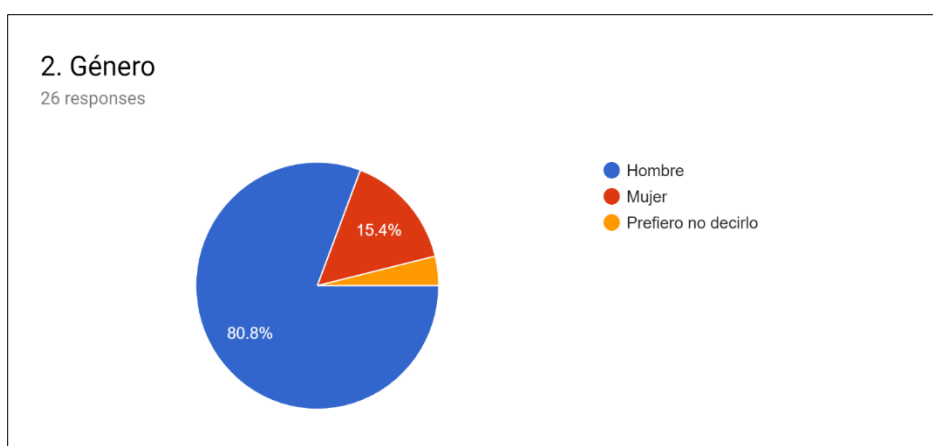


Figura 4: Gráfico de género

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 3: Iba dirigida a conocer el grado académico de los participantes. Se obtuvo el 100% de respuestas, donde 18 personas indicaron haber obtenido el bachillerato universitario, 6 personas avanzaron a un grado de maestría y los demás participantes poseen diferentes grados académicos, como técnicos.

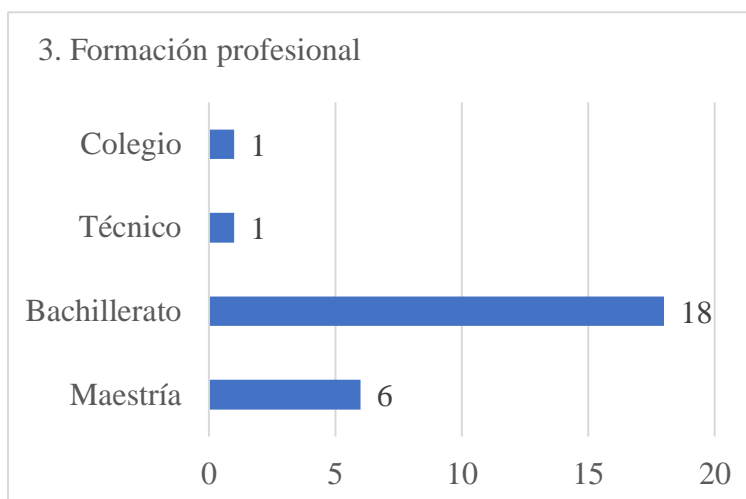


Figura 5: Gráfico de formación profesional

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 7: Esta pretendía saber el puesto en que se desempeña el encuestado y obtuvo el 100% de respuestas. El 39% de los encuestados se cataloga como desarrollador de software, el 19% indica ser ingeniero de software y en el 42% restante encontramos una persona que se define como administrador de base de datos y otra persona que indica ser Administrador de Sistemas. Los demás se abstienen de revelar el puesto que desempeñan actualmente.

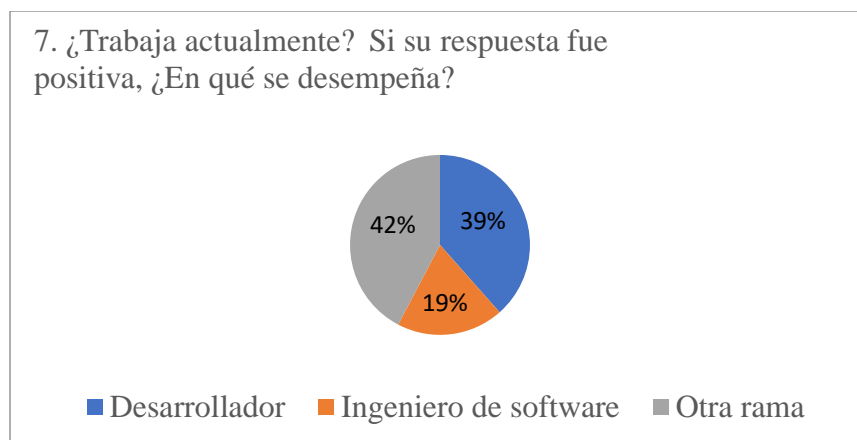


Figura 6: Gráfico de puestos

Fuente:Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 8: Esta pregunta busca esclarecer si la jefatura a la que reportan los colaboradores es de género femenino o masculino, se obtuvo el 100% de respuestas donde el 96% indica que su jefe es del género masculino esto para un total de respuestas de 25 y el 4% indica que es de género femenino para un total de repuestas de 1.

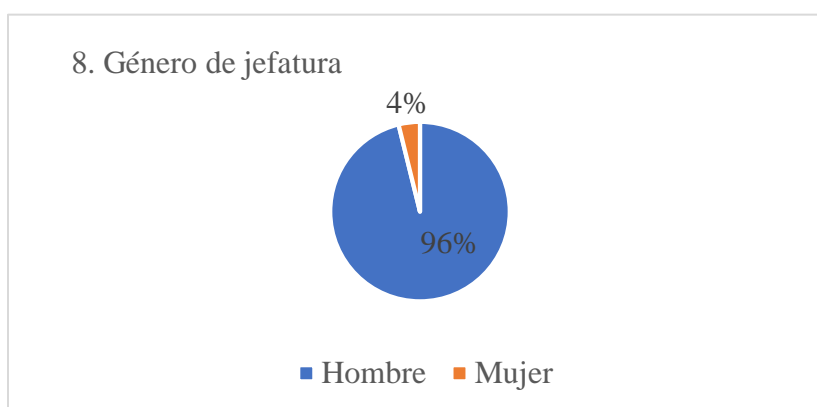


Figura 9: Gráfico de género de jefatura

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 9: Su finalidad era conocer en qué sector labora actualmente el colaborador y el puesto que desempeña. Para efectos de esta pregunta, todos los colaboradores trabajan en el sector privado, y se obtuvo el 100% de respuestas. El siguiente gráfico pone de realce que 3 encuestados corresponden a jefaturas dentro del departamento, 4 son líderes técnicos, 10 ingenieros de software, 6 desarrolladores de software y los 3 restantes pertenecen a Soporte Técnico, administrador de sistemas y Scrum Master⁵.

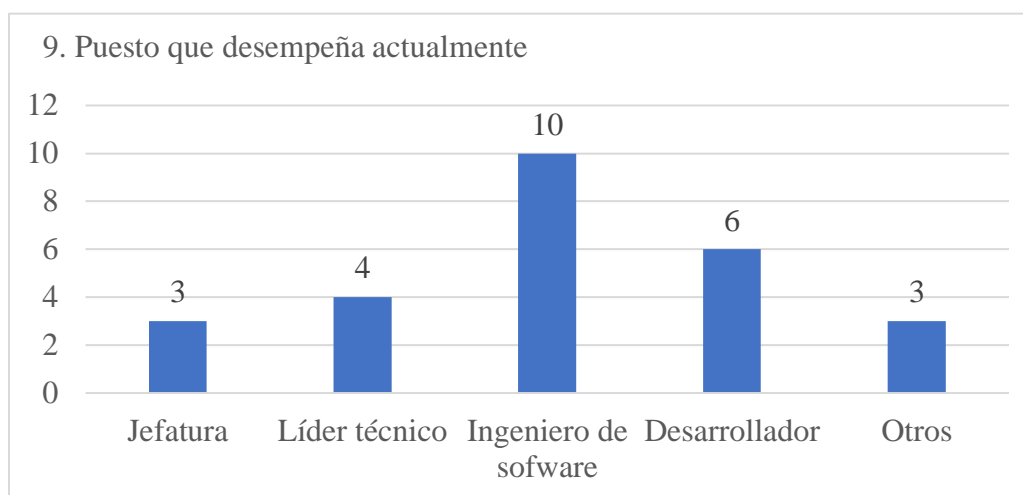


Figura 10: Gráfico del puesto que desempeña actualmente

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Sección de motivación

La sección de motivación está constituida por las preguntas número 4, 5 y 6.

Pregunta número 4: Tenía como objetivo obtener información acerca del momento en el cual los colaboradores decidieron estudiar la carrera que cursaron en la universidad, con el fin de rastrear cuándo y cómo encontraron la motivación para hacerlo. Se obtuvo el 100% de las respuestas y, como se observa en el gráfico, un 69% indica que fue en el colegio donde eligió su

⁵ Modelo de referencia que define un conjunto de prácticas y reglas para definir el proceso de desarrollo de un proyecto.

vocación profesional, y un 4% fue incluso antes: mientras cursaba la escuela. El 27% son colaboradores que indicaron fechas o momentos específicos, por lo que no podemos asumir dónde se encontraban o qué edad tenían en ese momento.

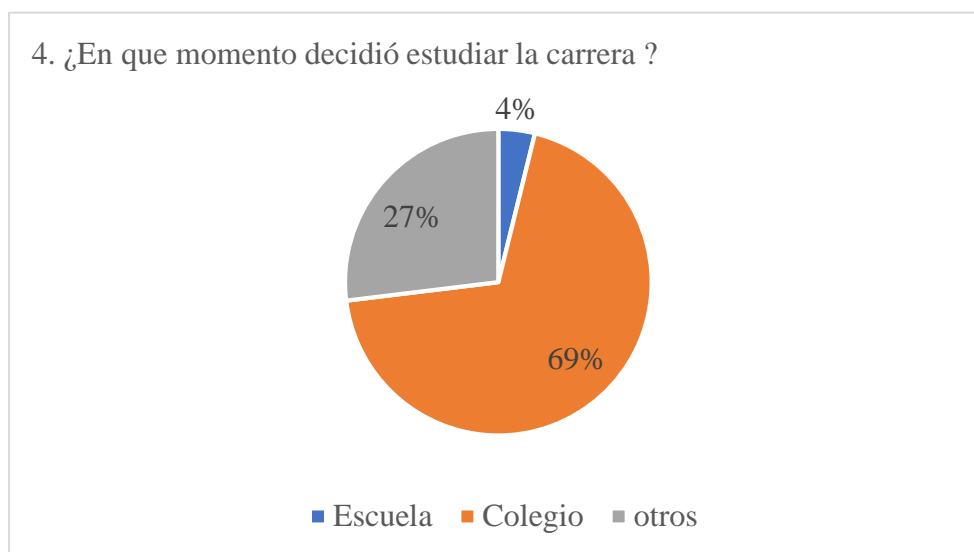


Figura 11: Gráfico del momento de decisión de estudiar la carrera profesional

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 5: Pretende conocer la motivación que tuvieron los colaboradores para la escogencia de su carrera profesional. Se obtuvo el 100% de respuestas, donde 16 personas indicaron tener afinidad o gusto por la carrera, 3 afirman que contar con el apoyo familiar y antecedentes familiares les motivó a estudiarla, 2 de ellos estudiaron la carrera por un mejor futuro y por mejores oportunidades a nivel del mercado laboral, otros 2 indicaron haberla escogido por el gusto hacia los videojuegos, y el resto indica que por motivación de compañeros de colegio y por descarte de carreras en la universidad. Como aclaración, en estas respuestas algunas personas indicaron más de una opción como estímulo para escoger su carrera.

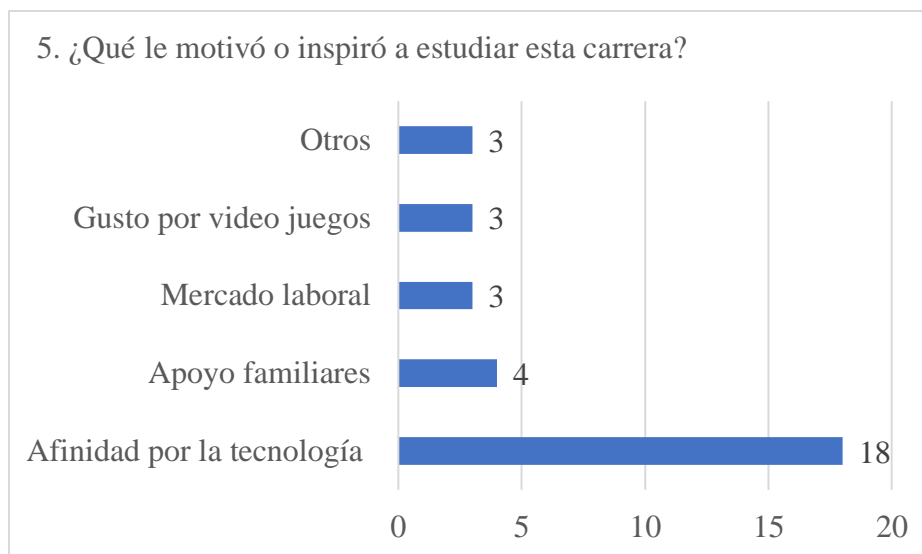


Figura 12: Gráfico de motivación para estudiar la carrera

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores Neustar Costa Rica.

Pregunta número 6: Esta pregunta tiene como fin conocer si los colaboradores volverían a estudiar dicha carrera y por qué lo harían. Nuevamente se obtuvo un 100% de respuestas; un 92% indicó que sí estudiaría la misma carrera, en tanto que un 8% indicó que no.

Los que indicaron una respuesta negativa no especificaron el porqué de la misma, mientras que de las personas que sí elegirían la misma opción de estudios, 8 respondieron que lo harían por gusto o afinidad con la carrera, mientras que 3 personas seguirían prefiriéndola porque existen muchas oportunidades laborales en este campo actualmente.

6. Si tuviera la oportunidad de volver a elegir una carrera profesional, ¿estudiaría nuevamente la misma carrera? ¿Por qué?

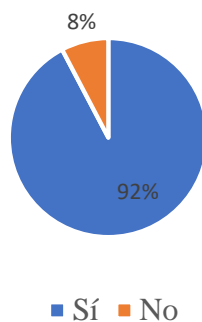


Figura 13: Gráfico de elección de carrera profesional

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

6. ¿Por qué elegir la carrera nuevamente?

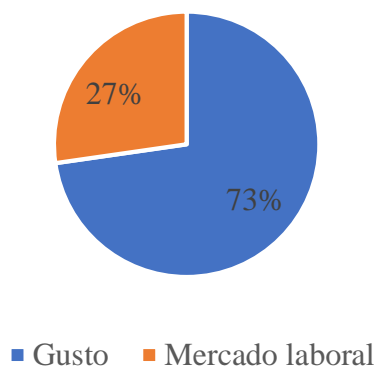


Figura 14: Gráfico de por qué elegir la carrera nuevamente

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Sección de estereotipos

La sección de estereotipos está constituida por la pregunta número 10.

Pregunta número 10: Está diseñada para saber si los colaboradores consideran que existen estereotipos con respecto a la carrera. Se obtuvo un 100% de las respuestas, donde el 73% de los participantes alega que sí existen estereotipos contra un 27% para quienes no existe estereotipo alguno. Dentro de las personas que sí creen que existen estereotipos, un 53% no especifica de qué tipo, un 21% apunta al estereotipo de que la carrera es exclusiva para hombres, un 11% señala la creencia de que los que estudian la carrera son *nerds* o *geeks*⁶, y otro 11% indica varios estereotipos como que las personas que estudian la carrera solo repararan computadoras, que existe brecha de género y que muy pocas mujeres se interesan en la carrera. El restante 4% denuncia que el estereotipo es que la carrera no es apta para mujeres.

⁶ El término “*nerd*” es básicamente despectivo y designa al estereotipo del individuo que, si bien tiene alto coeficiente intelectual y es excesivamente estudiosa, en todos los demás ámbitos actúa y se ve como torpe e inexperto. Carece de habilidades para socializar o desempeñar actividades físicas, por lo cual consagra toda su vida al estudio. Es tímido, retraído y solitario.

“*Geek*” se utiliza para denominar a una persona que es apasionada (incluso obsesionada) por la tecnología y la informática por encima de cualquier cosa, adora consumir lo nuevo y lo más avanzado en *gadgets*, robótica, drones, teléfonos inteligentes, computadoras, *tablets*, etc. así como los videojuegos, cómics y películas de ciencia ficción, domina amplios conocimientos de esos temas y emplea un vocabulario lleno de tecnicismos. No tiene una connotación tan negativa como la del “*nerd*”.

10. ¿Cree usted que hay algún estereotipo con respecto a su carrera?

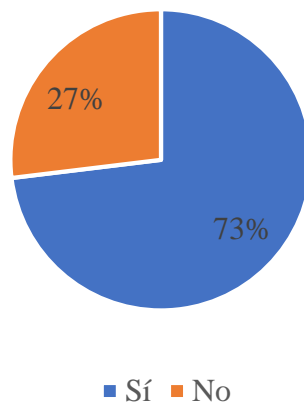


Figura 15: Gráfico de existencia o no de estereotipos
Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

10. Tipos de estereotipos

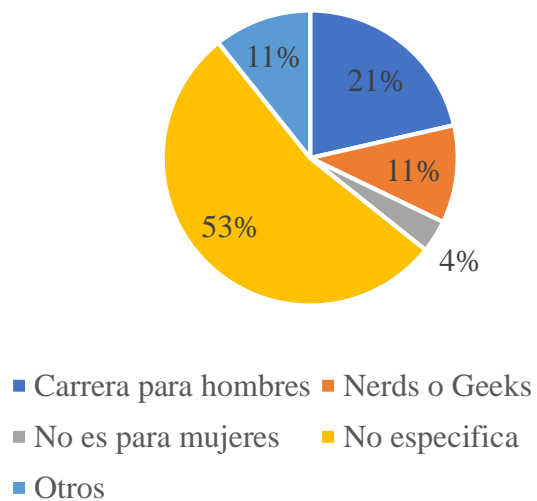


Figura 16: Gráfico sobre tipos de estereotipos
Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores Neustar Costa Rica.

Sección de barreras y discriminación

La sección de barreras y discriminación está constituida por las preguntas número 11, 12, 15 y 16.

Pregunta número 11: Fue formulada para conocer si los colaboradores de la empresa han enfrentado barreras en el desarrollo de su carrera y, de ser así, qué tipo de barreras han enfrentado. Se obtuvo un 100% de las respuestas. Dentro de los resultados, podemos ver que el 73% indica no haberse topado con tales barreras, mientras un 27% indica que sí.

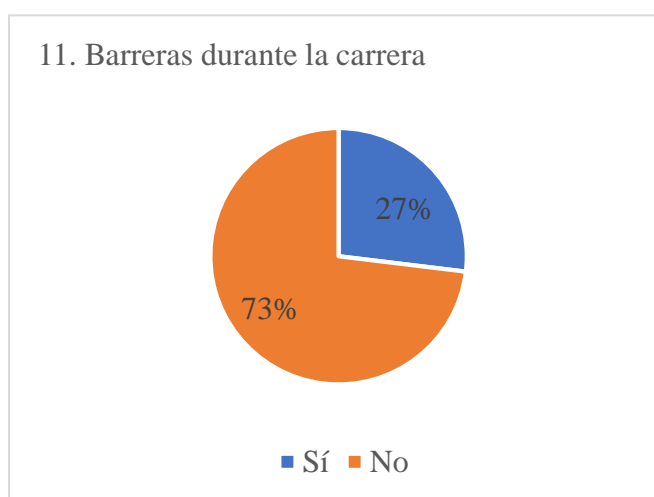


Figura 17: Gráfico de barreras durante el desarrollo de la carrera

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Al indagar el tipo de barrera enfrentada, las respuestas se clasificaron en barreras familiares, sociales, laborales y personales.

- Pregunta número 11.1, Barreras familiares: En este ítem se obtuvo un total de 4 respuestas. Uno de los colaboradores se refirió a barreras como la muerte de un miembro del núcleo familiar principal, que pudo sobrellevar con la ayuda de amigos y motivación personal. Otro de ellos indica que tenía que trabajar para ayudar a la familia. Por otro lado, otro de los participantes relata que la familia pensaba que no era capaz de cursar una carrera en la

rama de las ingenierías. Otro colaborador expresa que su padre no fue muy responsable, por lo que la barrera fue de tipo económico.

- Pregunta número 11.2, Barreras sociales: Para esta se consiguieron 3 respuestas, donde uno de los colaboradores indica que los compañeros de carrera creían en estereotipos y que él/ella lo que hizo fue demostrarles que sí podía lograrlo y dar la milla de más para alcanzar el éxito. Otro participante tuvo que trabajar para poder pagar su carrera en una universidad privada. Y el tercero de los encuestados señala que su barrera fue económica, porque estudió con una beca.
- Pregunta número 11.3, Barreras laborales: Esta pregunta desencadenó 5 respuestas; en 2 de ellas describieron que la barrera fue no contar con el idioma inglés como segundo idioma –uno de ellos se vio obligado a buscar apoyo de todo tipo para superar su barrera. Asimismo, otro de los colaboradores debió trabajar y estudiar al mismo tiempo, lo que no le permitía llevar planes completos de estudio en la universidad. A criterio de otro encuestado, el no tener experiencia laboral fue su barrera, ya que muchas empresas no dan oportunidades a estudiantes de las universidades. Y, por último, un colaborador argumenta que su barrera fue que le costó mucho trabajo encontrar trabajo en su carrera.
- Pregunta número 11.4, Barreras personales: Para esta pregunta hubo un total de 6 respuestas, que se desglosan así: Uno de los encuestados ansía estudiar más pero el salario no le alcanza. Otro da testimonio de que él mismo dudaba de su capacidad en el área, y que la manera de superar esa barrera fue buscar casos similares y apoyarse en los consejos que le brindaban. Por su parte, a otro lo acosaban los pensamientos que no era bueno en la carrera que decidió llevar. Otro de los encuestados señala que muchas veces cuesta enfrentarse a nuevas tecnologías al grado de que puede llegar a ser una carga para el equipo

de trabajo; que la forma de sobrellevarlo es esforzarse cada día y que la gente vea que da su mejor esfuerzo y empeño. Para otro de los colaboradores su barrera fue el idioma, ya que tuvo que aprender el idioma español. Finalmente, en la percepción de barreras personales, uno sostiene la tesis de que el sobrerrespeto a los jefes puede verse como algo malo o debilidad social de la persona.

Pregunta número 12: Esta pregunta está diseñada para conocer si los colaboradores han sufrido algún tipo de discriminación por su género. Se obtuvo un 100% de respuestas; un 92% afirma no haber sufrido nunca discriminación por su género, mientras que un 8% sí.



Figura 18: Gráfico de discriminación por género

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

En la encuesta también se preguntó de quién procedía la discriminación sufrida; por ejemplo, discriminación por profesores, por compañeros de estudio, por jefes, por compañeros de trabajo o por la familia.

- Pregunta número 12.1, Discriminación por profesores: Se obtuvo una respuesta en este sentido, y el colaborador indica que sí sufrió discriminación pero que no desea ahondar en los detalles.
- Pregunta número 12.2, Discriminación por compañeros de estudio: Se obtuvieron 2 respuestas: uno de los colaboradores sufrió discriminación, pero no desea dar los detalles, mientras que otra persona indica que fue discriminada por su género.
- Pregunta número 12.3, Discriminación por jefes: Ninguno de los colaboradores encuestados manifestó haber sido discriminado por algún jefe.
- Pregunta número 12.4, Discriminación por compañeros de trabajo: No hubo quien se sintiera discriminado por compañeros de trabajo a lo largo de su trayectoria profesional.
- Pregunta número 12.5, Discriminación por la familia: Tampoco en cuanto a esta situación hubo alguna respuesta afirmativa.

Pregunta número 15: Esta pregunta se ocupa de determinar si la empresa proporciona algún reconocimiento a sus colaboradores cuando estos realizan correctamente su trabajo. Un 85% de ellos señaló que sí son reconocidos, a diferencia del otro 15% que opina que no. También se preguntó por el tipo de reconocimiento que recibían, ante lo cual 12 personas aluden a un reconocimiento de tipo moral; para otros 7 el reconocimiento ha sido económico, 4 de los colaboradores no reciben ningún tipo de reconocimiento y 9 lo reciben pero no especifican de qué tipo. Algunos de los encuestados respondieron con dos tipos de reconocimiento, por lo que se incluyen en las dos categorías respectivas.



Figura 19: Gráfico de reconocimiento por trabajo realizado

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

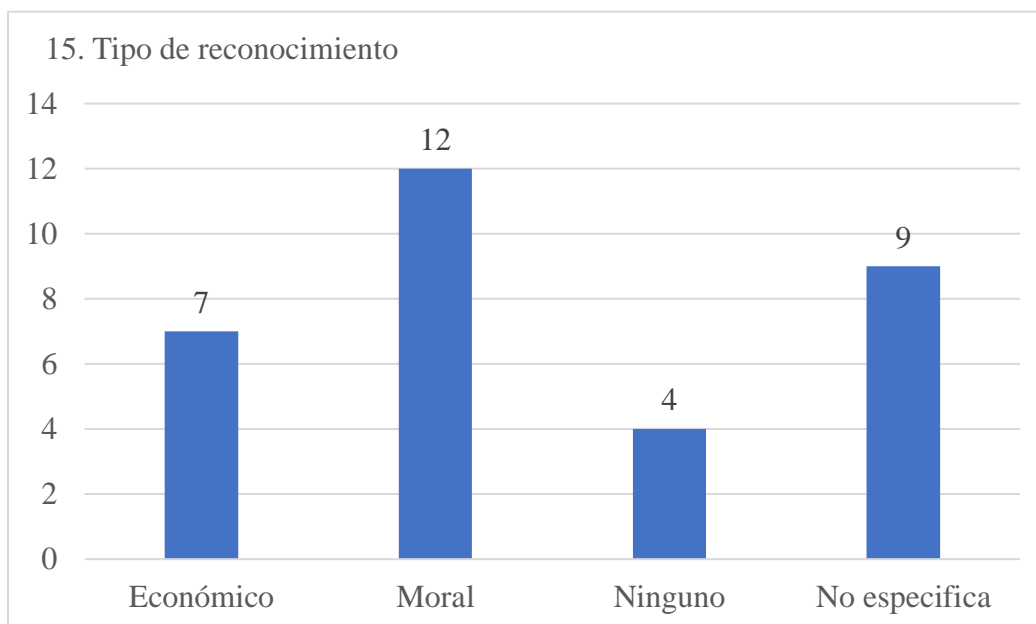


Figura 20: Gráfico de tipo de reconocimiento por trabajo realizado

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 16: Fue diseñada para conocer si los colaboradores piensan que son reconocidos en la misma proporción que sus pares profesionales. Dentro de los encuestados un 77% de ellos piensa que sí, mientras que un 23% indica que no; datos que se aprecian mejor en el siguiente gráfico.



Figura 21: Gráfico de reconocimiento igual al de sus pares profesionales

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores Neustar Costa Rica.

Sección factores de éxito

La sección factores de éxito está constituida por las preguntas número 13 y 14.

Pregunta número 13: Su finalidad era conocer cuáles factores de éxito los colaboradores creen fueron claves para poder egresarse de la carrera. Haciendo un análisis de las respuestas, encontramos gran diversidad en las mismas; los resultados arrojan que un 36% de los encuestados ve como la clave de todo al esfuerzo; luego un 28% indica que es la constancia; para un 14% es el trabajo en equipo, y después viene un 22% que piensa que las claves del éxito son el empirismo, el mercado laboral, el apoyo familiar, las ganas de superarse, la búsqueda de mejores condiciones

económicas, la curiosidad, la disciplina, las ganas de aprender y ser ordenado e inteligente. En esta tónica, otro colaborador indica que si eres mujer tienes que dar el 200% y no solo un 100%.

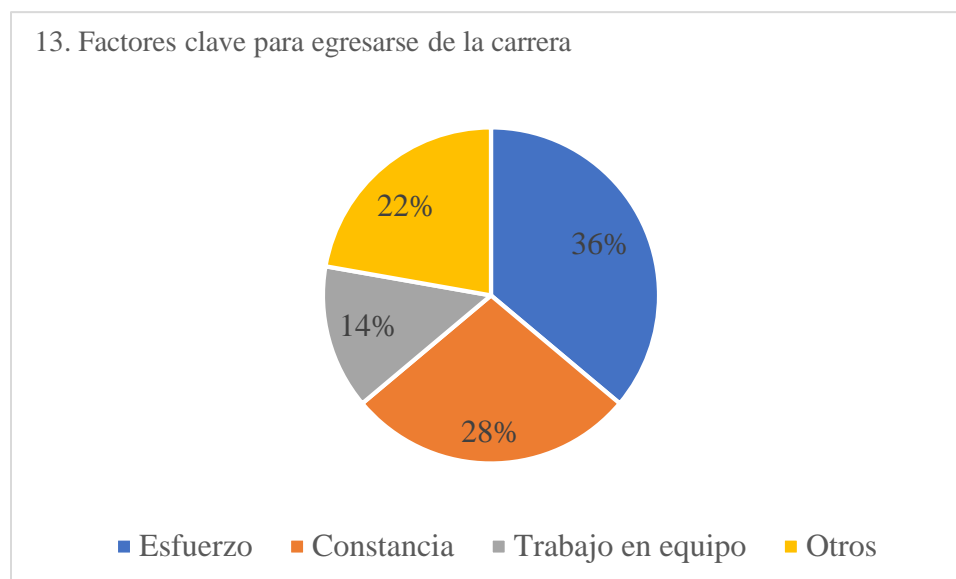


Figura 22: Gráfico de claves para egresarse de la carrera

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 14: Esta pregunta iba encaminada a identificar los elementos claves, tanto en hombres como en mujeres, para la búsqueda de una promoción laboral. Un 42% aduce que el esfuerzo es la clave para la promoción laboral, un 26% asegura que es la preparación, un 19% indica que la máxima fortaleza es contar con habilidades blandas⁷ y un 13% defiende que la constante actualización es determinante para lograr la promoción laboral.

⁷ Son las habilidades asociadas a la personalidad y naturaleza del individuo como la capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva.

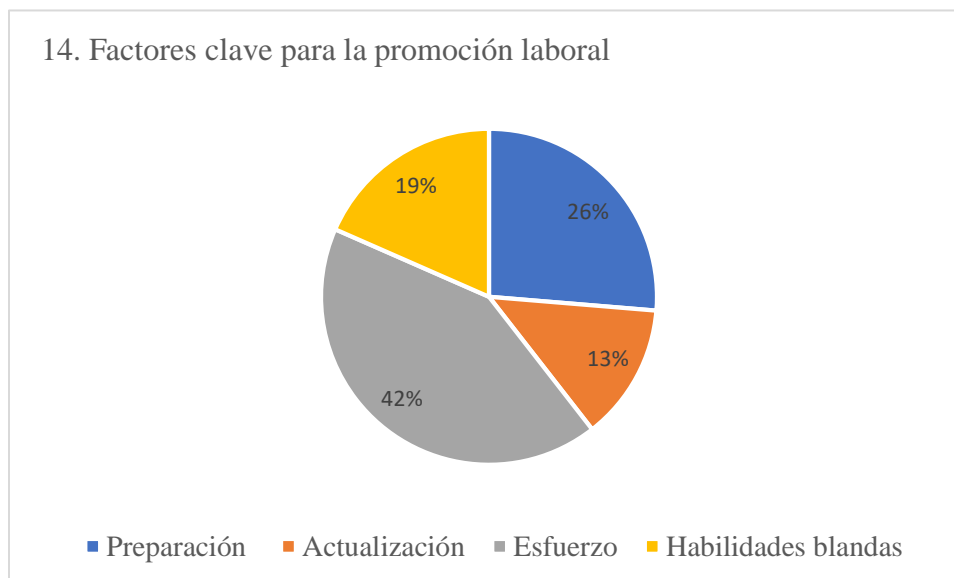


Figura 23: Gráfico de claves para la promoción laboral

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 15: Con esta pregunta se buscaba dilucidar si los colaboradores reciben algún tipo de reconocimiento por su trabajo. Se obtuvo el 100% de respuestas, plasmadas en el gráfico siguiente según el cual el 85% de los colaboradores sí recibe reconocimiento, contra un 15% que indica que no. También se puede observar que en la mayoría de los casos que sí lo recibe es de tipo moral y económico.



Figura 24: Gráfico de reconocimiento

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

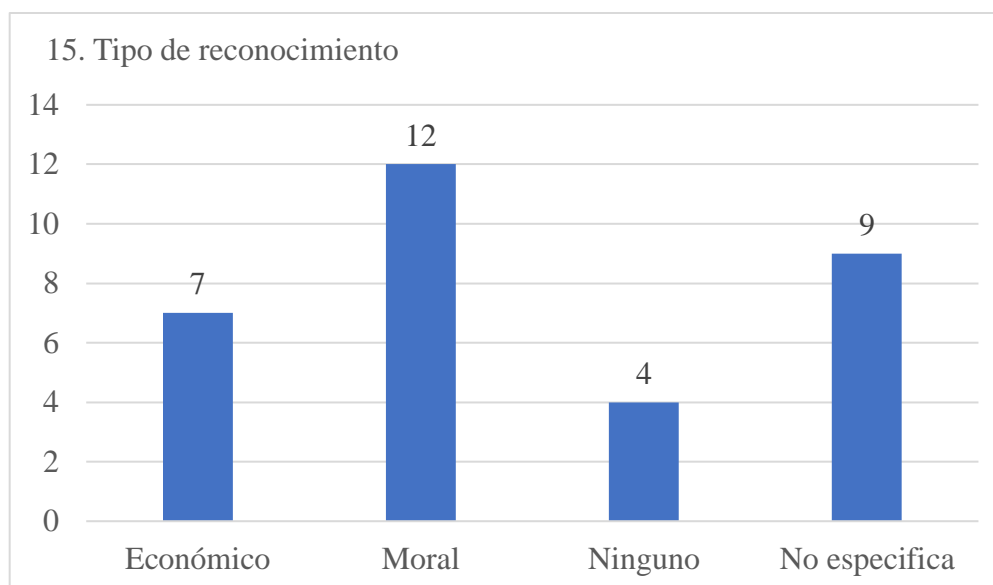


Figura 25: Gráfico de tipo de reconocimiento

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de Neustar Costa Rica.

Pregunta número 16: Era de sumo interés saber si los colaboradores piensan que los beneficios son iguales para hombres y mujeres. Para esta pregunta se obtuvo el 100% de

respuestas; la mayoría de ellos sí encuentra que los beneficios son los mismos para uno y otro género (77%), en contraste con el 23% que difiere de esa percepción.



Figura 26: Gráfico, recibe mismo reconocimiento

Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores Neustar Costa Rica.

4.1.2 Resultados de las herramientas aplicadas al departamento de Recursos Humanos de la empresa Neustar Costa Rica

Con el fin de recolectar mayor información para esta investigación y conocer un poco más del proceso de reclutamiento y promoción del personal, se efectuó una entrevista a un personero del departamento de Recursos Humanos de Neustar Costa Rica. La entrevista constaba de un total de 13 preguntas.

Las dos primeras preguntas se enfocaban en la participación en procesos de selección de hombres versus mujeres, y contrataciones por tipo de contrato de hombres versus mujeres. Todos estos datos para el último año transcurrido corresponden a las preguntas 1 y 2.

Pregunta número 1: Solicitaba información sobre participantes en procesos de reclutamiento en el último año; la información que proveyó la empresa incluye participantes y contrataciones para el área de tecnología para un proyecto de Neustar de Estados Unidos aquí en Costa Rica y para el departamento de tecnologías de Información de Neustar Costa Rica. Se contrató a un total de 62 personas en el área de tecnología en el último año: 52 hombres y 10 mujeres. Los datos para procesos de reclutamiento corresponden a 1585 hombres y 232 mujeres y para procesos de selección 964 son hombres y 122 mujeres.

Tabla 5. *Procesos de reclutamiento y selección*

Fuente: Neustar Costa Rica.

N.º personas	Mujeres	Hombres	Total
Participantes en procesos de reclutamiento	232	1585	2045
Participantes en procesos de selección	122	964	1086
Personas contratadas	10	52	62

Pregunta número 2: Se planteó como objetivo conocer si existen en la empresa personas contratadas bajo la modalidad de prácticas profesionales, pasantías, etc. Como vemos en el cuadro, todas las personas se contrataron bajo la modalidad de tiempo indefinido.

Tabla 6. *Tipos de contrato*

Fuente: Neustar Costa Rica.

Tipo jornada	Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	x	10	52	62
Temporal	0	0	0	0
Práctica profesional	0	0	0	0
Pasantía	0	0	0	0
Voluntariado	0	0	0	0

Para esta entrevista, las preguntas 3, 4, 5, 6 y 8 corresponden a procesos de reclutamiento.

Pregunta número 3: Se dirigía a conocer si en el proceso de reclutamiento y selección que se efectúa de parte de la compañía se especifica el sexo, la edad o el estado civil del postulante; esto es, requisitos no relacionados con el puesto. La representante del departamento de Recursos Humanos dejó en claro que no se especifica ninguno de estos aspectos dado que sería ilegal (la reforma procesal laboral lo prohíbe, no se puede hacer ningún tipo de discriminación según lo establece la ley). Solo se indican las habilidades necesarias para el puesto que se busca.

Pregunta número 4: Se diseñó para conocer si existen procesos de reclutamiento y selección dirigidos a contratar mujeres, esto en búsqueda de equilibrar la presencia de las mismas en la planilla. En tal sentido, el departamento indica que hace un año iniciaron con una propuesta de contratación de mujeres utilizando medidas afirmativas; esto significa que se les da prioridad y, como resultado, se logró un aumento en la cantidad de mujeres a 3 más (el doble de lo que se acostumbraba en el departamento).

Menciona también que el departamento de Recursos Humanos ha tratado de equilibrar los puestos, ellos indican que las mujeres están distribuidas en puestos de bases de datos y puestos más orientados a tareas de detalles y manejo de proyectos, existen algunas en puestos de desarrollo, pocas en puestos de Infraestructura Tecnológica y cuenta con un 50% de representación femenina en puestos de Soporte Técnico.

Pregunta número 5: Pretendía esclarecer la opinión del departamento de Recursos Humanos en torno a si se deberían implementar medidas para fomentar la presencia de mujeres en el área de tecnología. Ante esta pregunta el representante señala que sí, que ellos llevan a cabo políticas para introducir más mujeres en el departamento.

Como dato adicional menciona que en la sede de Estados Unidos implementaron un programa denominado *Women in Technology*, en el que los colaboradores como parte de la responsabilidad corporativa hacen voluntariados para acercar a las niñas a la tecnología. Por ahora este programa se desarrolla en Estados Unidos solamente y, además, las mujeres hacen ponencias sobre proyectos tecnológicos en los que están trabajando y son premiadas por ello. Esperan que para el próximo año se puede iniciar a implementarlo en la oficina de Costa Rica; por el momento se está fomentando que los compañeros hombres nominen a una mujer sobresaliente del equipo y se haga una premiación a nivel local.

Dentro del departamento también están organizando talleres de programación para niños y niñas; como plan piloto, en agosto van a iniciar con los hijos e hijas de los colaboradores, a iniciativa de algunas mujeres del departamento. También están implementando una política de contratar a personal recién graduado de la universidad.

Pregunta número 6: Su finalidad era conocer si se cuenta con metas de contratación para promover el acceso de mujeres y hombres a los distintos niveles jerárquicos. El representante indica que no hay metas, que es casi imposible porque, dada la cantidad de puestos en posiciones de jerarquía, siempre va a existir brecha en este sentido. De los 7 niveles jerárquicos que existen en este momento en la compañía, solamente 2 son ocupados por mujeres en lo que respecta a toma de decisiones a nivel global. A nivel del departamento de Tecnologías de Información, los puestos de gerencia o supervisión todos están ocupados por personal masculino.

Pregunta número 8: Iba dirigida a conocer si el departamento de Recursos Humanos prohíbe expresamente que se hagan procesos de reclutamiento y selección basados en el estado conyugal, sexo, embarazo (o posibilidad de embarazo), pertenencia étnica, edad o prueba de VIH;

ante esta pregunta, la representante es enfática en afirmar que no se puede hacer ninguna discriminación que las leyes de la república prohíben expresamente.

Las preguntas siguientes consistieron en aspectos más generales del potencial panorama de equidad entre hombres y mujeres en el departamento de Tecnologías de Información.

Pregunta número 7: ¿Existen puestos o tareas que estén designados para hombres y otros para mujeres? Ante esta inquietud la representante niega que en el departamento se practique tal diferenciación: no hay ninguna tarea o puesto específico para mujeres.

Pregunta número 9: Se proponía conocer si existen planes de carrera que permitan orientar el desarrollo profesional de las personas; a lo que la representante indica que tienen una guía que se debe seguir para poder pasar de un puesto a otro y que cualquier persona puede aplicar, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para el puesto.

Pregunta número 10: Dentro de las políticas de promoción de personal ¿se promueve la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos decisorios y en la gestión de la organización? Recursos Humanos indica que los procesos se hacen con transparencia, que puede participar cualquier persona, hombre o mujer y que el género no incide en el desarrollo de la carrera profesional de los colaboradores.

Una limitación importante que se encaró en el proceso de recolección de información fue lo referente a la política salarial, debido a que para la compañía esta información es de carácter sensible; por lo que en la entrevista se incluyeron algunas preguntas que pudieran arrojar alguna luz respecto a este tema. Se trata de las preguntas 11, 12 y 13.

Pregunta número 11: Era preciso conocer si se garantiza una remuneración igualitaria para un mismo trabajo y qué mecanismos se utilizan para garantizarla; ante esta pregunta la

representante de Recursos Humanos indica que los salarios son equitativos, independientemente del género del empleado; además, cada participante se coloca en una tabla de salarios dependiendo del puesto y de los atestados que posea, cada uno de los puestos mencionados tiene un salario establecido y para la promoción el aspirante debe cumplir con los años establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 7. *Tabla de puestos*

Fuente: Neustar Costa Rica.

Puesto	Años
L1 <i>Associate</i> o Junior	De 0 a 2 años
L2 <i>Middle</i> o <i>Generalist</i>	De 2 a 5 años
L3 <i>Senior</i>	5 años
L4 <i>Manager (Gerente)</i>	Más de 5 años
L5 <i>Senior Manager</i>	Más de 5 años
L6 Director o <i>Manager</i>	Más de 5 años
General (Director General)	
L7 Vicepresidente	Más de 5 años
L8 <i>Senior VIP</i>	Más de 5 años

Pregunta número 12: Su objetivo es conocer si la política salarial es conocida por los colaboradores y si han existido disconformidades por razón de sexo o relacionadas con el desempeño. La representante declara que son muy cuidadosos en lo que respecta a salarios: los colaboradores tienen prohibido hacer saber a los demás cuál es su salario y, si lo hacen, pueden

ser amonestados. Indica también que sí han recibido en los últimos meses personas que desean un incremento salarial y que han sido hombres; desde su perspectiva y a modo de comentario personal, las mujeres son menos agresivas –o son muy pasivas– a la hora de pedir aumentos salariales. En todo caso, a las personas que solicitan el aumento se les realiza una evaluación para ver si califican. Comenta que tienen una política de retención de empleados clave en donde pueden dar aumentos de un 5% adicionales si cumplen sus metas.

Pregunta número 13: Se planteó para averiguar si existe una política salarial equitativa desde el punto de vista del género y si se aplica a todos los puestos. De acuerdo con la representante, la política salarial en el departamento es equitativa, los salarios se asignan como lo vimos en la tabla anterior (figura 16) y cuando se asignan bonos, por dar un ejemplo, se hace a todos por igual, con la salvedad de que el porcentaje va a depender del puesto que el colaborador desempeñe.

4.1.3 Resultados de las herramientas aplicadas a la Gerencia del departamento de Tecnologías de Información de la empresa Neustar Costa Rica

Como parte de esta investigación se realizó una entrevista a la Gerencia del Departamento de Tecnologías de Información para conocer un poco más de acerca de los procesos de promoción y capacitación.

La primera pregunta va dirigida a los procesos de reclutamiento de las Gerencias de TI que forman parte del proceso.

Pregunta número 1: Está diseñada para conocer el proceso de reclutamiento para aspirantes a puestos dentro del departamento, a lo que la gerencia responde que han estado

implantando una política para contratar mujeres; eso sí, todo bajo el marco legal, ya que por ley no se puede discriminar a nadie, y tampoco hacen discriminación hacia hombres para poder equilibrar los puestos ya que esto iría contra la ley. La política que han implementado es promover entre los empleados el referenciar a candidatas femeninas para los puestos disponibles, y si la candidata es contratada entonces al colaborador que la refirió se le entrega un bono por referencia, con el fin de conseguir más mujeres que se integren al equipo.

Las preguntas 2, 3, 4, 5 y 9 están dirigidas a conocer si la empresa tiene mecanismos de capacitación para los empleados y si las capacitaciones son equitativas para todos: hombres y mujeres.

Pregunta número 2: ¿Existen mecanismos para asegurar un acceso equitativo de mujeres y hombres a capacitaciones? La gerencia responde que existen mecanismos, pero que las capacitaciones difieren por el puesto que cada uno de los colaboradores desempeña; van más adecuadas al perfil técnico de cada uno.

Pregunta número 3: ¿Existe un plan de capacitación que cumpla con las necesidades que hayan sido externadas por los colaboradores? La gerencia indica que sí existe pero de forma informal. A lo interno del departamento tienen una comisión que se encarga de planes de capacitación opcional y también cada persona posee un plan de carrera que maneja en conjunto con su gerente. Cada colaborador tiene la oportunidad de tomar una capacitación opcional con una herramienta interna; si lo que desea es una capacitación externa, puede hablarlo con su gerente para discutir si la capacitación está alineada con su puesto y, si es así, entonces la empresa puede ayudar al colaborador a pagar la capacitación.

Pregunta número 4: ¿Existen objetivos concretos de capacitación o formación en igualdad de género? La gerencia reitera que las capacitaciones se dan de acuerdo al puesto y de forma general para hombres y mujeres. No se tienen contempladas capacitaciones dirigidas solo a mujeres o donde haya una paridad, ya que eso depende del colaborador, el gerente y la necesidad del departamento.

Pregunta número 5: ¿Se promueve que mujeres y hombres accedan a capacitaciones para prepararlos para otras funciones no tradicionales? La gerencia explica que sí tratan de capacitarlos en otros puestos, que les funcionen fuera de la empresa también. Por ejemplo, a algunas personas que estaban en el departamento de Digitación se les ofreció capacitación en Análisis de Datos para que pudieran buscar otros puestos fuera de la empresa.

Pregunta número 9: ¿Se toma en cuenta que las capacitaciones no interfieran con las responsabilidades familiares? Al decir de la gerencia, si se requiere que la capacitación sea fuera del horario de trabajo se negocia con el colaborador y se revisa cada caso con el departamento legal, para no afectar al empleado, y la mayoría de las capacitaciones son sugeridas por el mismo empleado.

Las siguientes preguntas (6, 7 y 8) se refieren al tema de promoción.

Pregunta número 6: Buscaba conocer si la empresa tiene objetivos para la promoción y movilidad horizontal que equilibren la participación de mujeres y hombres. La respuesta de la gerencia es que cualquier persona puede aplicar a los puestos disponibles, siempre y cuando sean acordes con su plan de carrera y cumplan con los requisitos pueden aplicar. Como nota aclaratoria el gerente indica que la promoción de los colaboradores se da por cumplimiento de requisitos, y que dentro de esos requisitos se incluye que el colaborador tenga ciertos años dentro de la empresa

(dependiendo del puesto al que aspire), como se puede ver en la tabla 7. Esa es la razón por la que en este momento las mujeres que hay dentro del departamento no podrían aplicar a puestos más altos, por el poco tiempo que llevan dentro de la compañía.

Pregunta número 7: ¿La promoción interna promueve la participación femenina equitativa con la masculina en los procesos decisorios? Una vez más la gerencia descarta tal posibilidad, porque la aplicación a puestos de promoción se hace por medio del cumplimiento de requisitos, uno de los cuales es la antigüedad dentro de la empresa. Y ya sea hombre o mujer, tiene que ajustarse a los requisitos.

Pregunta número 8: ¿Con los procesos de promoción se asegura que exista una representación paritaria de hombres y mujeres? Como era previsible en este punto, la gerencia responde que no, ya que quedó dicho que el proceso se hace por requisitos, no por género.

Las siguientes preguntas (10, 11, 12, 13 y 14) se dirigían a obtener información sobre políticas de igualdad de género, estereotipos y acoso laboral.

Pregunta número 10: Se deseaba conocer si la empresa ofrece capacitación en temas de género a cargo de profesionales especializados en el tema a los colaboradores incluyendo gerencias. La gerencia responde que no, no se ha hecho en el pasado ni en la actualidad.

Pregunta número 11: Esta iba tendiente a identificar si la empresa cuenta con herramientas, manuales o guías y personal asesor que facilite que las personas tengan en cuenta la promoción de la igualdad de género. Nuevamente la respuesta es negativa.

Pregunta número 12: ¿La empresa ha desarrollado acciones para promover la erradicación de estereotipos de género en el trabajo? La gerencia responde que no, al menos de forma formal.

Pregunta número 13: ¿Se han desarrollado acciones de sensibilización al personal sobre igualdad de género? La gerencia asegura que no hay acciones formales para esto, ya que nunca se han visto en la necesidad.

Pregunta numero 14: Se formuló para conocer si la empresa dispone de políticas que regulen la prevención, sanción y erradicación del acoso laboral y acoso sexual, y en este caso la respuesta de la gerencia es afirmativa, que ellos se basan en las leyes de la república y también sus políticas internas prevén dicho proceder.

4.2 Conclusiones de la situación actual

A continuación, se listan las conclusiones de la situación actual seccionadas por variables, ya que la aplicación de las diferentes herramientas hace posible un análisis y clasificación de los hallazgos más importantes.

Reclutamiento y selección

- En base a la información recolectada se puede determinar que el género no es un factor de peso en los procesos de reclutamiento y selección de Neustar Costa Rica. Todo se hace bajo el marco legal existente y tomando como parámetro fundamental los atestados, experiencia, destrezas técnicas, habilidades blandas y conocimiento de otros idiomas.
- El departamento de Recursos Humanos está implementando políticas para contratar personal recién graduado de la universidad con la idea de brindarles una oportunidad a jóvenes que inician a abrirse camino y aún no cuentan con experiencia laboral.
- El departamento de Tecnologías de Información está implementando un plan piloto con los hijos de los colaboradores para impartir talleres de programación a niños y niñas, de forma

que se vayan adentrando en el mundo de la tecnología. Esta iniciativa es liderada por mujeres del departamento.

- Desde hace un año la empresa viene implantando una política de reclutamiento de personal femenino para tratar de lograr un equilibrio entre estas y los colaboradores varones. El proceso consiste en darles prioridad a las mujeres dentro de los participantes a un puesto y promover una política de referencia de candidatas.
- La representante de Recursos Humanos indica que la razón por la que tiene pocas mujeres en el departamento es porque la mayoría de los aspirantes a los puestos son hombres.
- En la información recolectada resalta que, de las 62 personas contratadas en el último año, 52 corresponden a hombres y 10 a mujeres. También podemos ver que en los procesos de reclutamiento han participado 1585 hombres y 232 mujeres, y en los de selección ha habido presencia de 964 hombres y 122 mujeres.

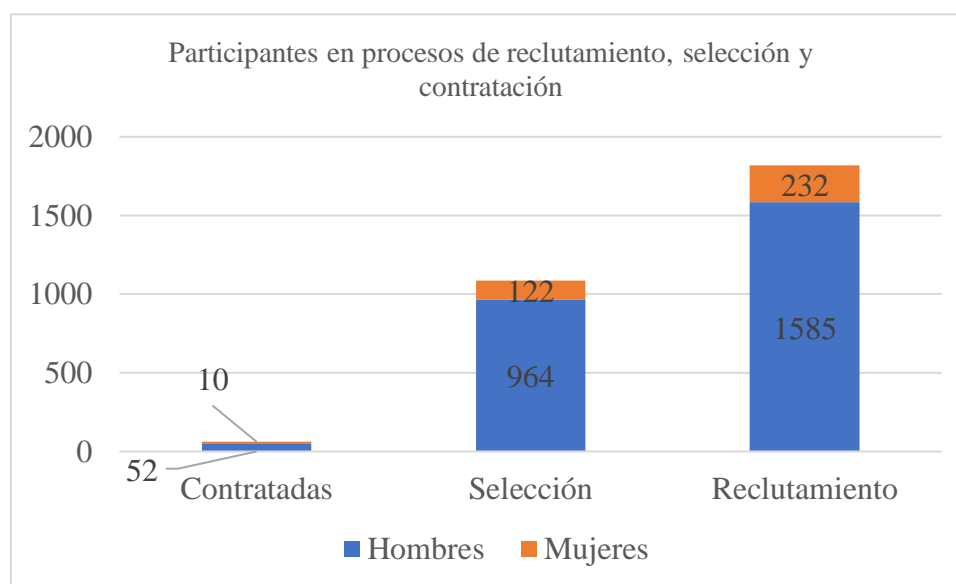


Figura 27: Gráfico de participantes en procesos de reclutamiento, selección y contratación en el área de tecnología.

Fuente: Neustar Costa Rica.

Promoción y evaluación del desempeño

- Con respecto a los procesos de promoción de personal, el género no es un factor discriminatorio para poder ascender o cambiar de puesto. La empresa cuenta con una guía donde se establecen los requisitos a cumplir para poder realizar el cambio, y ninguno de ellos guarda relación con el género.
- Se distingue de forma inequívoca que actualmente no existe paridad en cuanto a la cantidad de colaboradores hombres versus mujeres en el departamento de Tecnologías de Información. Basado en los datos obtenidos, la cantidad de hombres que conforman el departamento es un 81%, respecto al 19% de mujeres; pero hay que notar que el personal femenino exhibe un crecimiento discreto en los últimos 5 años, según el historial proporcionado por la empresa.

Tabla 8. *Tabla de personal por género en los últimos 5 años*

Fuente: Neustar Costa Rica.

Género	2015	2016	2017	2018	2019
Femenino	14%	13%	8%	17%	19%
Masculino	86%	88%	93%	83%	81%

- En los puestos de gerente o supervisor dentro del departamento de Tecnologías de Información se encontró que todos, sin excepción, son de género masculino. A nivel global en la compañía, en espacios jerárquicos y de toma de decisiones se observa que de los 7 puestos de alto mando que existen solo 2 de ellos son dirigidos por mujeres.

Remuneración, incentivos y beneficios

- Con respecto a los salarios se puede inferir que la compañía practica una política equitativa, ya que el salario se asigna de acuerdo al puesto que desempeñe y a los atestados que posea el colaborador. Además, existe una guía de puestos previamente establecidos tal como consta en la figura 16.
- Los beneficios como el bono anual se distribuyen a todos los colaboradores; sin embargo, se estipulan en diferentes porcentajes dependiendo del puesto.

Formación profesional

- Con respecto a la capacitación de los colaboradores, la empresa posee una política donde el empleado es el que en la mayor parte del tiempo propone las capacitaciones; estas se realizan de acuerdo a las necesidades del puesto y cada colaborador las negocia con su gerente o supervisor. No existe discriminación de género, porque cualquier colaborador o colaboradora indistintamente puede pedir una capacitación siempre y cuando esté de acuerdo con las necesidades del puesto. Esta postura hace innecesario adoptar políticas hacia la paridad de participación en las capacitaciones, ya que estas se imparten de acuerdo con la necesidad del puesto y del departamento.
- Asimismo, tampoco en cuanto a la promoción de puestos existe una política de paridad en la participación, esto porque los colaboradores –sean hombres o mujeres– deben cumplir ante todo con una serie de requisitos, notablemente un mínimo de años dentro de la empresa (ver tabla 7). En este momento la mayoría de las mujeres no cumple dicha especificación, y esto explica por qué aún se mantienen al margen de los procesos de promoción.

Competencias y toma de conciencia

- La empresa no ofrece a sus colaboradores capacitación en temas de género.
- No existen herramientas, manuales, guías o personal asesor que facilite información a los trabajadores sobre la igualdad de género.
- No se ejecutan acciones para desarrollar la erradicación de estereotipos de género en la compañía.
- No se llevan a cabo acciones para sensibilizar al personal sobre igualdad de género.
- La empresa se rige bajo las leyes de la república y la legislación laboral para tomar acciones en contra del acoso laboral y sexual, y también está establecido en las políticas internas de la compañía.

Encuesta al personal

- La mayoría de los colaboradores de la empresa decidió estudiar la carrera de Tecnologías de Información cuando estaba cursando la secundaria.
- Con respecto a la motivación para inclinarse por esta carrera, predominó la afinidad y el gusto por la tecnología, entre otras razones como apoyo familiar, afición a los videojuegos y el mercado laboral que ofrece la carrera. Así también la mayoría de ellos afirma que, si pudiera elegir nuevamente una carrera, optaría por la misma.
- La mayoría de los colaboradores dice estar consciente de que existen estereotipos con respecto a su profesión. Por ejemplo, han escuchado decir que la carrera es solo para hombres, o que quienes la estudian automáticamente deben considerarse *nerds* o *geeks*.

- Con respecto a las barreras, los colaboradores relatan haber afrontado de todo tipo, desde económicas en su época de estudio (y algunos aún las tienen) hasta personales como dudar de su capacidad. Asimismo barreras familiares, estereotipos y barreras sociales, y barreras laborales como carecer de un segundo idioma.
- Se puede deducir que los factores de éxito para graduarse de las carreras de Tecnologías de Información constan de varios elementos: esfuerzo, constancia, trabajo en equipo y disciplina.
- Con respecto a los factores de éxito para la promoción laboral, los colaboradores encuestados señalan la preparación, la actualización, habilidades blandas y esfuerzo.
- La mayoría de los colaboradores admite que recibe reconocimiento por el trabajo realizado, principalmente de tipo moral y económico, y en igualdad de condiciones con sus pares profesionales.

4.3 Contexto de la empresa

Se presentan en esta sección datos históricos de la empresa, tal como fueron provistos por el departamento de Recursos Humanos.

- Se observa que la cantidad de mujeres que ha desempeñado puestos en tecnología en la empresa en los últimos 5 años ha sido poca con respecto a los hombres, y si bien muestra una tendencia ascendente, aún se percibe una marcada diferencia (ver tabla 8).
- Al escudriñar el tiempo que duran las mujeres y los hombres en cada puesto en la empresa durante los últimos cinco años, sale a relucir la escasa rotación femenina con respecto a la masculina.

Tabla 9. *Rotación de personal*

Fuente: Neustar Costa Rica.

Género	2015	2016	2017	2018	2019
Femenino	0	2	0	0	0
Masculino	0	2	1	6	6

- La mayoría de los puestos dentro del departamento están ocupados por hombres, y solo dos de los puestos ocupados por mujeres tienen personal a su cargo.

Tabla 10. *Puestos ocupados por hombres versus mujeres*

Fuente: Neustar Costa Rica.

Puesto	Mujer	Hombre	¿Personal a cargo?
Gerente		X	Sí
Supervisor		X	Sí
DBA (Administrador de base de datos)		X	No
Technical Support (Soporte Técnico)	X		Sí
Technical Support Assistant (Asistente de Soporte Técnico)		X	No
System Administrator (Administrador de sistemas)		X	No
Scrum Master	X	X	No
Tech Lead (Líder técnico)		X	No
Developer (Desarrollador)	X	X	No
ITSM Lead	X		Sí
ITSM Assistant	X	X	No

- Por políticas empresariales, Neustar no brinda información confidencial como lo es la referente a salarios.
- Los beneficios empresariales y departamentales se dan por igual a todos los empleados; respecto a incentivos, son otorgados según políticas internas de la empresa. Para ambos casos no influye el género, el credo ni la orientación sexual del beneficiario.
- El crecimiento laboral dentro de Neustar está sujeto a la disponibilidad de puestos. A los mismos puede concursar cualquiera que se considere aplicable, sin importar género, credo u orientación sexual.
- En el tema de licencias e incapacidades de hombres versus mujeres en los últimos cinco años, la empresa se reserva los motivos para concederlas.

Tabla 11. *Licencias e incapacidades de hombres versus mujeres*

Fuente: Neustar Costa Rica.

Género	2015		2016		2017		2018		2019	
	Incap.	Lic.	Incap	Lic.	Incap.	Lic.	Incap.	Lic.	Incap.	Lic.
Femenino	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Masculino	0	0	0	0	3	2	6	0	0	0

- La empresa pide como requisito el manejo del inglés como segundo idioma.
- Las edades de los empleados activos en el área de tecnología al momento de realizar la investigación se determinan según sus fechas de nacimiento:

Tabla 12. *Fechas de nacimiento de hombres versus mujeres*

Fuente: Neustar Costa Rica.

Año	Hombres	Mujeres
1976	1	
1981	1	1
1984	1	1
1985	2	
1986	1	
1987	1	
1988	3	1
1989	3	
1990	2	
1991	2	
1992	5	
1993	5	1
1994	4	1
1995	2	1
1996	1	2
Total	34	8

- Todos los empleados son de nacionalidad costarricense. Solo se da el caso de una persona que es estadounidense naturalizado costarricense.
- Los títulos universitarios que poseen los colaboradores son:
 - Bachillerato en Ingeniería en Sistemas de Información/Ingeniería en Computación
 - Maestría en Ciencias de la Computación
 - Maestría en Administración de Proyectos Tecnológicos
 - MBA (Maestría en Administración de Empresas)
 - Especialidad en Habilidades Gerenciales
 - El 100% cuenta con Bachillerato en Ingeniería en Sistemas de Información/Ingeniería en Computación

- Las instituciones donde las personas en cuestión han realizado sus estudios son:
 - Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)
 - Universidad de Costa Rica (UCR)
 - Tecnológico de Costa Rica (TEC)
 - Universidad Estatal a Distancia (UNED)
 - Universidad Latina
 - Aden Business School
 - Universidad George Washington, en Washington D.C., Estados Unidos.
- Lista de lugares de procedencia de los colaboradores activos en el área de tecnología
 - Alajuela
 - Heredia
 - Pérez Zeledón
 - Upala
 - San Carlos
 - San José
 - Puntarenas
 - Grecia
 - Guanacaste

4.4 Aspectos positivos

Son dignos de mención los aspectos rescatables dentro de la compañía, como las iniciativas para la contratación de personal femenino. A continuación se detallan algunos de ellos:

- Neustar Costa Rica está implementando una política de discriminación positiva, la cual consiste en darles prioridad en los procesos de reclutamiento y selección a las aspirantes a puestos en Tecnologías de Información.
- La empresa implementa una política de referencia con el fin de contratar más mujeres dentro del departamento de TI: los colaboradores pueden referir a mujeres como candidatas a algún puesto disponible y, si dicha mujer es contratada, entonces el colaborador que la refirió obtiene un bono.
- Los procesos de reclutamiento y selección se hacen bajo el marco legal. No hay ningún tipo de discriminación más que las habilidades técnicas y blandas.
- Las mujeres del departamento están implementando un plan piloto de clases de programación para niños y niñas hijos de los colaboradores de la empresa.
- En los procesos de promoción tampoco se hace discriminación por género; hombres y mujeres pueden participar por igual.
- Aunque no se obtuvo información concreta sobre salarios, la empresa indica que su política salarial es equitativa para hombres y mujeres y que cada puesto tiene asignado un salario determinado, independiente del género de quien lo ocupe.
- La empresa otorga como beneficio a sus colaboradores un bono anual, el cual es dividido entre ellos en diferentes porcentajes dependiendo del puesto. No se hace discriminación por género.
- La empresa toma en cuenta la opinión de sus colaboradores con respecto a las capacitaciones que necesiten para desarrollarse en su puesto de trabajo. Además de que también tienen la oportunidad de capacitarse en áreas que no necesariamente aplican a su puesto de trabajo.

- La empresa se rige bajo las leyes de república y la legislación laboral para tomar acciones en contra del acoso laboral y sexual, y también está establecido así en las políticas internas de la compañía.

4.5 Aspectos negativos

Con respecto a los aspectos desfavorables que la investigación encontró, se relacionan con la participación insuficiente de las mujeres en el área de tecnología, las políticas empresariales y algunos se corresponden con la falta de políticas de capacitación y concientización a los colaboradores en temas de género, equidad e igualdad. A continuación, se detalla cada aspecto.

- Las contrataciones efectuadas en el último año corresponden a un total de 62: 52 hombres y 10 mujeres.
- No existe paridad en cuanto a la cantidad de colaboradores hombres versus mujeres en el departamento de Tecnologías de Información de Neustar Costa Rica. El departamento está conformado por 81% de hombres y 19% mujeres.
- A nivel de Neustar Costa Rica, en los puestos jerárquicos y de toma de decisiones, solo 2 de 7 altos mandos tienen como titular a una mujer.
- Todos los gerentes y supervisores dentro del Departamento de Tecnologías de Información son hombres.
- No hay capacitaciones en materia de género a los colaboradores ni a las gerencias.
- La empresa no ofrece a sus colaboradores capacitación en temas de equidad.
- No existen herramientas, manuales, guías o personal asesor que les facilite informarse sobre la igualdad de género.

- No existen acciones para desarrollar la erradicación de estereotipos de género en la compañía ni para sensibilizar al personal sobre igualdad de género.

CAPÍTULO V: DISEÑO Y DESARROLLO DEL PROYECTO

5.1 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Con base en toda la información recolectada, el análisis de la información y los hallazgos obtenidos a través de la presente investigación, se formulan las siguientes propuestas a nivel país y a nivel de empresa.

5.1.1. Propuestas a nivel país

Para que las instituciones de gobierno puedan desarrollar las propuestas planteadas se va a realizar un artículo publicable sobre esta investigación, al cual el INAMU tendrá acceso de forma que pueda trabajar con las otras instituciones involucradas en el desarrollo de las mismas.

1. En el ámbito social, instituciones como el INAMU pueden desarrollar charlas y capacitaciones de equidad e igualdad de género a padres de familia, con miras a que los padres vayan eliminando estereotipos desde que sus hijos son niños. EL INAMU puede llevar a cabo estudios dentro de las escuelas que le permitan conocer la existencia de estereotipos y cómo atacarlos.
2. EL INAMU junto con el Ministerio de Educación puede trabajar en charlas y capacitaciones a niños y niñas, para la erradicación de estereotipos con respecto a las carreras STEM. En este caso, el MEP se encargaría de realizar investigaciones, cuestionarios y demás actividades preliminares en las escuelas y colegios que les sirvan como insumos para decidir cómo enfocar sus capacitaciones a niños y niñas en carreras STEM.
3. En los resultados de la entrevista a los colaboradores de Neustar Costa Rica quedó plasmado que la mayor parte de ellos decidió estudiar la carrera cuando estaba en el colegio, así que es de crucial importancia que el MEP brinde charlas y capacitaciones sobre carreras STEM en los centros educativos para que los niños y adolescentes se familiaricen

con dichas carreras y adquieran un interés en ellas como opción vocacional. Además de implementar políticas para reducir la deserción escolar cuando los menores se encuentran cursando secundaria. El MEP puede consultar documentos, realizar estudios de casos y consultar tesis y trabajos de investigación de temas relacionados –como el contenido en este documento– para identificar la motivación que lleva a las personas a estudiar carreras STEM.

4. El MEP debe implementar programas donde se eduque a los niños y niñas en temas de género. Esto se puede lograr por medio de instituciones como el INAMU, facultadas para colaborar con guías y profesionales en estos temas.
5. El gobierno debe implementar políticas dirigidas a mujeres donde tengan acceso a becas y capacitaciones que las habiliten para puestos de trabajo en tecnología. Numerosos estudios realizados previamente indican que hay una falta de profesionales en carreras de ciencia y tecnología, y más acentuada aún es la falta de profesionales femeninas; también, como se pudo observar en esta investigación, es una realidad la brecha entre profesionales masculinos y femeninos. Estos estudios pueden ayudar al gobierno de la república a tener una fotografía de la situación actual y tomar medidas encaminadas a que las mujeres se desarrollen en carreras de tecnología.
6. Asimismo, son necesarias políticas de paternidad, que les permitan a los padres lograr una equidad en el cuidado de los hijos. El gobierno de la república ya ha realizado estudios que revelan cómo muchas mujeres no ascienden en su carrera profesional debido al tiempo que dedican a cuidar a su familia, por lo que la propuesta vendría a ayudar a que esta responsabilidad sea más equitativa.

5.1.2 Propuestas a nivel de empresa

Esta serie de propuestas tiene como fin reducir la brecha de género dentro de la compañía, así como que Neustar pueda trabajar en conjunto con la comunidad y sus colaboradores para motivar a más personas a estudiar carreras STEM.

1. Como quedó de manifiesto en el capítulo IV, a pesar de que la empresa tiene intenciones de contratar mujeres muchas veces es un poco difícil. Se puede implementar una política de promoción de oportunidades a personal femenino por medio de programas como pasantías o prácticas universitarias que les den la oportunidad a las estudiantes de desarrollarse y adquirir experiencia, y así poder seguir disminuyendo la brecha de género dentro de la compañía.
2. Implementar capacitaciones a mujeres ya integradas a la compañía que les abran puertas hacia los puestos de liderazgo y toma de decisiones, actualmente ocupados casi en su totalidad por hombres.
3. Capacitar a las altas gerencias en materia de género.
4. Realizar capacitaciones y charlas a los colaboradores en materia de estereotipos, igualdad de género y equidad.
5. Ofrecer charlas a niños y jóvenes de la comunidad de motivación y acercamiento a las carreras STEM como parte de la responsabilidad social de la compañía, con la participación activa de mujeres del departamento de TI, para que sean vistas como un ejemplo a seguir.
6. Involucrar a mujeres en proyectos tecnológicos que no sean parte de su rol de trabajo, esto para incentivar la investigación de nuevas tecnologías y que las mujeres se motiven a aprender y desarrollar sus habilidades y se facilite la retención del personal femenino. También con el fin de que adquieran experiencia que puedan añadir a su currículo.

6.2 PLAN DE TRABAJO

6.2.1 Planes a implementar a nivel país

Se pueden clasificar según su duración de implementación en:

- Planes a corto plazo (corresponden a un período de 1 a 6 meses).
- Planes a mediano plazo (de 6 a 12 meses).
- Planes a largo plazo (de 12 a 24 meses).

Corto plazo

1. Existen proyectos como Red MenTe, de la ONG Ideas en Acción, concebidos como una invitación a personas, organizaciones e instituciones públicas y privadas a que estimulen el ingreso, la participación y el crecimiento de mujeres universitarias y profesionales en el área de ciencia y tecnología de Costa Rica. Se dedican a desarrollar eventos, talleres, conexiones y encuentros con otras mujeres especialistas en tecnología. Esta acción puede hacerse a corto plazo ya que es una organización que ya está establecida; solamente se necesita hacer más promoción de la misma, por parte del gobierno e instituciones públicas, para que llegue a ser del conocimiento de un número importante de mujeres.

Mediano plazo

2. Según el Informe del Estado de la Nación del 2018 (Aguilar & Carmona, 2018), la razón por la cual muchas mujeres no se integran al mercado laboral es el número de niños que están criando en el hogar. Por lo tanto, el gobierno de la república junto con el Ministerio de Trabajo debe implementar políticas de paternidad que le permitan al padre tomar

licencias para el cuidado de sus hijos, al igual que lo hacen las mujeres. Así se puede lograr una equidad en la atención y convivencia con los menores y disminuir la brecha.

Largo plazo

3. Implementación de charlas y capacitaciones en las escuelas y colegios por parte del INAMU y Ministerio de Educación Pública ya que, como se vio en los resultados obtenidos en el capítulo IV, muchas de las personas entrevistadas han sido testigos de la expresión y propagación de estereotipos con respecto a estas carreras, como que son solo para hombres, por ejemplo. Además de charlas que promuevan la igualdad de género.
4. A criterio de la revista *Forbes* (Staff, 2019), los padres y los educadores son los responsables de motivar a las niñas para que estudien carreras STEM, puesto que la baja representación de mujeres en estas carreras obedece a un tema cultural. De ahí surge la necesidad de que las entidades públicas desarrollen programas como charlas con los padres de familia y se les provean guías informativas de cómo despertar y fomentar el interés en sus hijas para carreras STEM.
5. Desarrollar programas de becas y capacitación para mujeres en tecnología, prioritariamente mujeres en situación de vulnerabilidad, de bajos recursos y que sean jefas de hogar, con el fin de permitirles un desarrollo profesional. Como se desprende del capítulo IV, varios de los colaboradores describen que las barreras que enfrentaron en su mayoría fueron económicas, y algunos mencionan el deseo de seguir estudiando, pero no tienen los medios para hacerlo. Esta una acción diseñada para impulsar el progreso de quienes forman parte de esa población.

Diagrama de planes de trabajo a nivel país

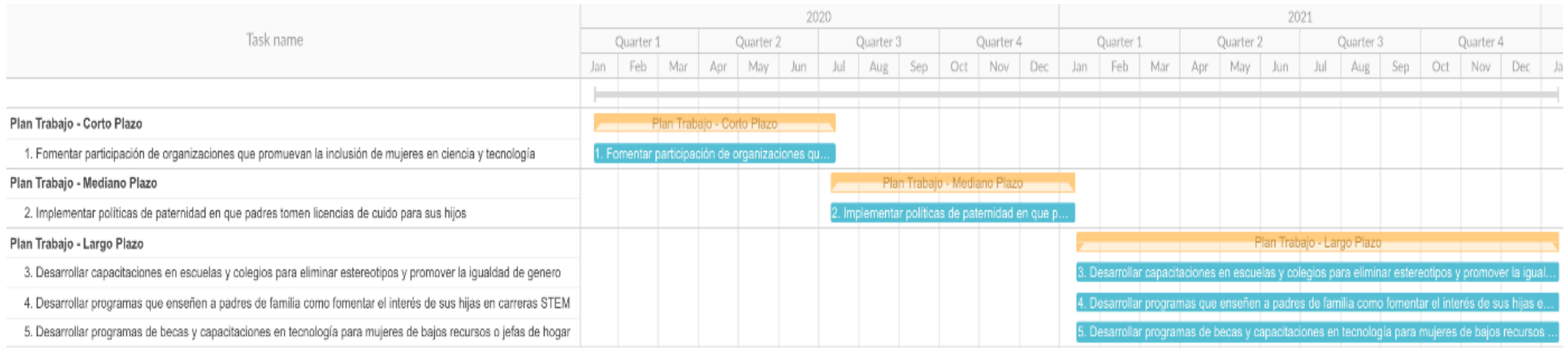


Figura 28: Diagrama de planes de trabajo a nivel país

Fuente: Autora de la investigación.

6.2.2 Planes a implementar dentro de Neustar Costa Rica

Nuevamente rige la clasificación de acuerdo al criterio temporal:

- Planes a corto plazo (corresponden a un período de 1 a 6 meses).
- Planes a mediano plazo (de 6 a 12 meses).
- Planes a largo plazo (de 12 a 24 meses).

Corto plazo

1. Capacitación a altas gerencias de la empresa en materia de género por medio de charlas expuestas por profesionales en el tema, quienes proveerán las herramientas necesarias para que las altas gerencias tengan la habilidad de enfrentar cualquier situación que se les presente y estar al tanto de cómo manejarla. Además, siendo ellos los puestos de decisión, tienen en sus manos implementar cambios en las políticas de la empresa para disminuir la brecha de género.

Mediano plazo

2. Realizar convenios con las universidades para poder contratar bajo la modalidad de pasantía y práctica universitaria a personal femenino. Esta acción se proyecta para el mediano plazo ya que el departamento de Recursos Humanos debe consultar antes toda la legislación laboral del país para no infringirla y evitarse demandas. Dicho convenio les permitiría a las mujeres capacitarse e ir adquiriendo experiencia dentro del mundo laboral; también las visibilizaría para ser consideradas en un eventual caso de contratación a tiempo completo por la empresa, y de esta manera ir logrando una equiparación dentro del departamento.
3. Suministrar charlas y capacitaciones para los colaboradores de la empresa en materia de género y equidad y acoso sexual, con la ayuda de un profesional en la materia, para que los

colaboradores puedan convivir en un ambiente laboral pacífico. Como una segunda etapa, se nombraría a una persona dentro de la empresa que sea la responsable de proveer herramientas (como páginas web internas, guías y consejos) cada vez que algún colaborador requiera orientación acerca del tema.

4. En el análisis de resultados del capítulo anterior quedó demostrado que los empleados del departamento de TI se enfrentan a estereotipos con respecto a su carrera, por lo cual la realización de foros, charlas y conversatorios con respecto a este tema por parte de la empresa sería un aporte estratégico y vital, para contrarrestar tales imágenes erróneas y ataduras mentales que les coartan a los colaboradores desarrollar todo su potencial y dar el máximo rendimiento en su trabajo.

Largo plazo

5. Capacitaciones a las mujeres del departamento de Tecnologías en otras áreas que les permitan acceder a puestos de decisión, gerencia y supervisión; específicamente capacitaciones en habilidades blandas, liderazgo, idiomas y rubros afines a los requisitos que los puestos exijan. El propósito es que los puestos de toma de decisiones y las altas gerencias lleguen a ser más equitativos. El Informe del Estado de la Nación del 2018 (Aguilar & Carmona, 2018) identifica que una de las razones para que más mujeres se inserten eficazmente en el mercado laboral es recibir cursos de educación no regular.
6. La encuesta realizada a los colaboradores en el capítulo anterior pone sobre la mesa que algunos de ellos expresan su deseo de continuar estudiando, pero las limitaciones económicas los inhiben de hacerlo. Se puede implementar como una acción a largo plazo que la empresa cree convenios con las principales universidades para que el colaborador obtenga algún tipo de beca o descuento en matrícula y cursos.

7. Es un hecho conocido la magra participación femenina dentro de las carreras STEM. Ante esto, Neustar Costa Rica puede implementar programas de voluntariado para impartir charlas a niños y jóvenes sobre tecnología, en escuelas y colegios, acompañadas de visitas de mujeres del departamento que logren influir en las niñas a estudiar carreras en este campo.

Diagrama de plan de trabajo a nivel de Neustar Costa Rica

Task name	2020												2021											
	Quarter 1			Quarter 2			Quarter 3			Quarter 4			Quarter 1			Quarter 2			Quarter 3			Quarter 4		
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
Plan Trabajo - Corto Plazo	Plan Trabajo - Corto Plazo																							
1. Capacitación a altas gerencias de la empresa en materia de género	1. Capacitación a altas gerencias de la empresa...																							
Plan Trabajo - Mediano Plazo	Plan Trabajo - Mediano Plazo																							
2. Realizar convenios con las universidades para poder contratar bajo la modalidad de pasantía y practica universitaria a personal femenino	2. Realizar convenios con las universidades par...																							
3. Realizar capacitaciones para los colaboradores de la empresa en materia de equidad de género y acoso sexual	3. Realizar capacitaciones para los colaborador...																							
4. Realizar capacitaciones para los colaboradores de la empresa para eliminar estereotipos respecto a mujeres en carreras STEM	4. Realizar capacitaciones para los colaborador...																							
Plan Trabajo - Largo Plazo	Plan Trabajo - Largo Plazo																							
5. Brindar capacitaciones a las mujeres del departamento de Tecnologías en áreas que permitan acceder a puesto de decisión, supervisión o gerencia	5. Brindar capacitaciones a las mujeres del departamento de Tecnologías en áreas que permitan a...																							
6. Desarrollar convenios con universidades para que los colaboradores obtengan becas o descuentos en matrícula y cursos	6. Desarrollar convenios con universidades para que los colaboradores obtengan becas o descuen...																							
7. Implementar programas para impartir charlas a niñas y jóvenes sobre tecnología, siendo impartidos por las mujeres del departamento	7. Implementar programas para impartir charlas a niñas y jóvenes sobre tecnología, siendo impari...																							

Figura 29: Diagrama de plan de trabajo a nivel de empresa

Fuente: Neustar Costa Rica.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

En este capítulo se desarrollarán las conclusiones y recomendaciones sobre lo logrado con la presente investigación de brecha de género en el departamento de Tecnologías de Información de la empresa Neustar Costa Rica. Mediante la realización de esta investigación se concluye que:

1. La brecha de género existente se manifiesta en que la cantidad de hombres que laboran para el departamento de TI son mayoría con respecto a las mujeres, además de que los puestos de gerencia y supervisión dentro del departamento son todos hombres. En la determinación de este panorama se utilizó una guía para el diagnóstico de brecha de género en empresas públicas y privadas.
2. Se pudo determinar que la empresa está desarrollando iniciativas y políticas encaminadas a disminuir la brecha de género; por ejemplo, dándoles prioridad a las candidatas femeninas en los procesos de reclutamiento y selección, y también ha desarrollado un programa de suma relevancia donde los colaboradores pueden recomendar candidatas para puestos tecnológicos; si la candidata es contratada el colaborador recibe un bono económico, todo lo cual repercute en el incremento de participación femenina.
3. La empresa no realiza ningún tipo de discriminación por género, raza o creencia religiosa en los procesos de reclutamiento y selección, los cuales se rigen íntegramente por el código de trabajo y leyes de la república.
4. Mediante la encuesta realizada a los colaboradores se concluye que la mayoría decidió estudiar la carrera de tecnología mientras era estudiante de secundaria, y que a través de sus carreras el mayor obstáculo fueron las barreras económicas.
5. Se concluye que los colaboradores se sienten bien en la empresa, hay un ambiente laboral positivo. La mayoría de ellos percibe que sí se le reconoce su trabajo, de forma moral y

económica, y mencionan que no se sienten discriminados independientemente de si son hombres o mujeres. En esta misma línea, la gestión del departamento de Recursos Humanos es bien valorada: las capacitaciones y promociones se hacen de acuerdo a las necesidades de la empresa, y aunque reconocen que existe brecha, están trabajando en disminuirla.

6. Mediante la utilización y aplicación de herramientas como las entrevistas y encuestas, y análisis de la información a través de tablas, gráficos y datos estadísticos, no fue posible determinar si existe diferencia salarial ya que se dio una limitante con respecto a la información de salarios. Lo que la empresa estuvo dispuesta a comunicar es que se utiliza una tabla de asignación de salario acorde con el puesto que desempeñe el colaborador. Por otra parte, se determinó que no poseen planes para la promoción de mujeres ya que cualquiera que lo desee puede aplicar al puesto, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos de idoneidad. Aunque en contraste se puede determinar que existe brecha de género en puestos de toma de decisiones, ya que por mayoría absoluta están ocupados por hombres.
7. La empresa tiene conocimiento de que existe brecha de género y se halla en disposición de trabajar en la disminución de la misma. Los puntos a priorizar para alcanzar esta meta son: la cantidad de colaboradores hombres versus mujeres en el departamento de Tecnologías de Información (el 80% de las plazas están ocupadas por hombres) y los puestos de toma de decisión, que por amplia mayoría son desempeñados por colaboradores masculinos.
8. La empresa cuenta con programas de capacitación y desarrollo profesional para sus colaboradores, en los cuales cada colaborador puede externarle al gerente su necesidad individual de capacitación. Esto les permite a ambos desarrollar de manera conjunta la

carrera profesional del colaborador. Las capacitaciones pueden impartirse de manera grupal o individualmente, dependiendo de la necesidad del puesto que se desempeñe.

9. No existen planes de capacitación en género, igualdad de género, estereotipos y acoso sexual.

6.2 RECOMENDACIONES

Con base en los resultados obtenidos por la presente investigación se enumeran algunas de las recomendaciones para que la empresa Neustar Costa Rica continúe transitando su camino hacia la reducción de brecha de género. Se recomienda:

1. Mantener y fortalecer sus políticas de aminoramiento de la brecha de género en procesos de reclutamiento y selección.
2. Implementar un sistema de gestión de igualdad y equidad de género bajo la norma INTE 38-01-01.
3. Implementar localmente el programa *Women in Technology* que la empresa ha desarrollado en su sede en Estados Unidos.
4. Efectuar un análisis sobre la política de promoción de puestos, ya que, para aplicar a una promoción, al colaborador se le exige contar con un mínimo de tiempo laborado en la compañía, el cual varía según el puesto al que se aspira. Esto ha tenido un efecto desincentivador de la promoción de más mujeres en tales puestos.
5. Generar proyectos que incentiven el empoderamiento y liderazgo en el personal femenino, como charlas motivacionales con otras mujeres que puedan servir de ejemplo o guía hacia el éxito.

6. Consultar con instituciones como el INAMU en materia de capacitaciones para el personal en materia de género e igualdad de género.
7. Implementar el plan de acción como se indica en el apartado de desarrollo de la propuesta del capítulo V.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, N. M. & Carmona, R. S. (2018). *Barreras al acceso al mercado laboral y predicción de movilidad laboral entre sectores económicos con enfoque de género*, 29.
- ASALE, R.-. (2019a). Encuesta. *Diccionario de la lengua española-Edición del Tricentenario*. Recuperado de <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=encuesta>
- ASALE, R.-. (2019b). Género. *Diccionario de la lengua española-Edición del Tricentenario*. Recuperado de <https://dle.rae.es/srv/fetch?id=J49ADOi>
- ASALE, R.-. (2019c). Muestra. *Diccionario de la lengua española-Edición del Tricentenario*. Recuperado de <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=muestra>
- ASALE, R.-. (2019d). Población. *Diccionario de la lengua española-Edición del Tricentenario*. Recuperado de <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=poblaci%C3%B3n>
- Blasco, J. E. & Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la Actividad Física y el Deporte: Ampliando Horizontes*. 309.
- Calduch, R. (1998). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. 180.
- Ceolevel (2017). SCRUM MASTER: ¿Qué es y qué no es? Recuperado de <http://www.ceolevel.com/scrum-master-que-es-y-que-no-es>
- Cubillán, R. (2014). Técnicas de recolección de información. Recuperado de <http://tecnicasrecoleccioninfor.blogspot.com/>
- De Jesús, D. (2014). Técnicas de recolección de información. Recuperado de <http://metodelainv.blogspot.es/>
- Foro Económico Mundial (n.d.). *The Global Gender Gap Report*. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

- Gardose, G. & Hernández Sampieri, R. (2016). Introducción a la investigación. Recuperado de http://ggsintrodinvest.blogspot.com/2016/07/enfoque-cuantitativo-esteparadigma-es_23.html
- Gómez, K. (2017). Programación vs. desarrollo de software: ¿alguna diferencia? Recuperado de <https://www.megapractical.com/blog-de-arquitectura-soa-y-desarrollo-de-software/programación-vs-desarrollo-de-software-alguna-diferencia>
- Guía Diagnostico de Brechas-v13 baja.pdf*. (n.d.).
- Hausmann, R., Tyson, L. D. & Zahidi, S. (2012). Glosario de Igualdad de Género. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=le&lang=fr>
- INAMU (n.d.). *Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas*. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/11351/Gui%cc%81a+Diagnostico+de+Brech+as-v13+baja/9703ad86-ab91-4308-9099-58d27b144f68>
- INAMU (2019). *Tercer Plan de Gobierno para la Igualdad y Equidad de Género*. Recuperado de <http://pieg.inamu.go.cr/>
- INEC (2019). Género en ámbitos específicos. Recuperado de <http://inec.cr/genero/genero-en-ambitos-especificos>
- INTECO (2015). Sistema de gestión de igualdad y equidad de género. Recuperado de <http://www.inteco.org/shop/product/inte-g38-sistema-de-gestion-de-igualdad-y-equidad-de-genero-requisitos-2088?variant=332>
- Madrigal, María Luisa (2018). Brecha salarial en Costa Rica se ensancha en puestos de gerencia. *El Financiero*. Recuperado de <https://www.elfinancierocr.com/economia-y->

politica/brecha-salarial-en-costa-rica-se-ensancha-
en/RENr4MPRZJES3M2RSS6EHS6NFM/story/

Merino, M. & Pérez Porto, J. (2018). Definición de brecha. Recuperado de

<https://definicion.de/brecha-social/>

Moran, M. (2019). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. ONU. Recuperado de

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Neustar Inc. (n.d.). About Us—Neustar’s History of Big Ideas. Recuperado de

<https://www.home.neustar/about-us/our-history>

Neuvoo (2019). ¿Qué hace un Administrador de Bases de Datos? Recuperado de

<https://neuvoo.com.mx/neuvooPedia/es/administrador-de-bases-de-datos/>

OBS Business School (2019). Ejemplos de técnicas de investigación cualitativa. Recuperado de

<https://www.obs-edu.com/es/blog-investigacion/direccion-general/ejemplos-de-tecnicas-de-investigacion-cualitativa>

Picado, P. (2019). El impacto de la brecha de género en el desarrollo sostenible. INCAE.

Recuperado de <https://www.incae.edu/es/blog/2019/03/19/el-impacto-de-la-brecha-de-genero-en-el-desarrollo-sostenibilidad.html>

Schmidt, I. (2019). *Sujetos y fuentes de información*. Recuperado de

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2012b/1204/sujetos.html>

SearchDataCenter (2019). ¿Qué es ITSM, gestión de servicios de TI? Recuperado de

<https://searchdatacenter.techtarget.com/es/definicion/ITSM-gestion-de-servicios-de-TI>

Staff, F. (2019). 5 estrategias para acercar a las niñas a las carreras STEM. *Forbes México*.

Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/5-estrategias-para-acercar-a-las-ninas-a-las-carreras-stem/>

UNESCO (n.d.). *Igualdad de género*. Recuperado de

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

UNICEF (2019). Igualdad de género. Recuperado de

https://www.unicef.org/spanish/gender/3984_bigpicture.html

Villasís-Keever, M. & Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación IV: Las variables de estudio. *Revista Alergia México*, 63, 303.

<https://doi.org/10.29262/ram.v63i3.199>

Glosario

Desarrollador de Software

Los ingenieros de software usualmente poseen las mismas habilidades que un programador, y técnicamente también “programan”. Sin embargo, en la industria AV, su rol se enfoca en el desarrollo de soluciones, productos o creaciones personalizadas y de un solo uso que solucionen problemas, a diferencia de los programadores, quienes crean programas más fundamentales para apoyar la interacción del usuario.

Los desarrolladores de software son, a menudo, generalistas en una amplia variedad de áreas relacionadas con software (Gómez, 2017).

Ingeniero de software

Se encarga de analizar, diseñar, crear y probar los sistemas informáticos y de software. Además, escribe programas de software para satisfacer las necesidades de un cliente o para resolver un problema particular (Educaweb.com, 2019).

Scrum Master

El Scrum Master tendría una figura similar a la de un coach/mentor que acompañará al equipo durante todo el desarrollo del proyecto y asegurará que se cumplan las buenas prácticas, actuando como un facilitador y solucionador de problemas (Ceolevel, 2017).

ITSM Lead, ITSM Assistant

La Gestión de Servicios de TI (ITSM, por sus siglas en inglés) es un término general que describe un enfoque estratégico para el diseño, la entrega, la gestión y la mejora de la forma en que la tecnología de la información (TI) se utiliza dentro de una organización. El objetivo de cada marco de Gestión de Servicios de TI es asegurar que los procesos adecuados, las personas y la tecnología están en su lugar para que la organización pueda cumplir con sus objetivos de negocio (“¿Qué es ITSM, gestión de servicios de TI?,” 2019).

DBA Administrador de Base de Datos

Se responsabiliza del manejo, mantenimiento, desempeño y de la confiabilidad de bases de datos. Asimismo, están a cargo de la mejora y diseño de nuevos modelos de las mismas. (“¿Qué hace un Administrador de Bases de Datos?,” 2019)

Junior

Para desempeñarse suele requerir cierto nivel de acompañamiento. No conoce todos los procesos, ni los estándares que se deben aplicar en el desarrollo del proyecto. No es experto en los temas propios del negocio (linkedin.com, 2019).

Senior

Ayuda a definir procesos, metodologías y estándares que tendrán lugar en el desarrollo del proyecto. Y por supuesto, cumple con los mismos (linkedin.com, 2019).

ANEXOS

Encuesta realizada a los colaboradores del Departamento de Tecnologías de Información.

La presente herramienta es con el motivo de realizar una investigación en la cual se analiza la brecha de género en diferentes carreras u ámbitos profesionales. Para nosotros es de su importancia que se llene toda la información de este documento, para poder realizar validaciones y obtener información relevante. Este documento no será expuesto individualmente, sino el conjunto de toda la información analizada.

1. Nombre completo (opcional): _____
2. Género: Hombre Mujer Otro _____
3. ¿Cuál es su formación profesional? _____ Nivel Máximo obtenido () Colegio () técnico () Diplomado () Bachillerato () Licenciatura () Maestría () Doctorado
4. ¿En qué momento de su vida decidió estudiar dicha carrera?
5. ¿Qué le motivó o inspiró a estudiar esa carrera?
 Personal Laboral Familiar Otro _____
6. Si tuviera la oportunidad de volver a elegir una carrera profesional ¿Estudiaría nuevamente la misma carrera? Si No. ¿Por qué?
7. ¿Trabaja actualmente? Si No. Si su respuesta fue positiva, ¿En qué se desempeña?
8. ¿Su jefe es Hombre o Mujer? H M
9. Puesto que desempeña actualmente _____
- 9.1.Sector: Público Privado
- 9.2.Actividad laboral (artes, números, letras, humanidades) _____
10. ¿cree usted que hay algún estereotipo con respecto a su carrera? SI NO. ¿Cuál estereotipo?

11. ¿Ha tenido barreras o limitaciones que afrontar durante el desarrollo de su carrera? ___SI
 ___ NO. En caso de que su respuesta sea si, marque con una X aquellos que le han
 afectado y amplíe.

11.1. Barreras familiares. Ejemplos de las barreras familiares
 _____ ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo sobrellevó?

11.2. Barreras sociales. Ejemplos de las barreras sociales _____
 ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo sobrellevó?

11.3. Barreras laborales. Ejemplos de las barreras laborales
 _____ ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo sobrellevó?

11.4. Barreras personales. Ejemplos de las barreras personales
 _____ ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo sobrellevó?

12. Ha sufrido algún tipo de discriminación por su género, a lo largo de su carrera.
 ___ SI ___ NO

En caso de que su respuesta sea si, marque con una X aquellos que le han afectado y amplíe.

12.1. Discriminación que haya sufrido con profesores. Ejemplos de la discriminación
 sufrida _____ ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo sobrellevó?

12.2. Discriminación que haya sufrido con compañeros de estudio. Ejemplos de la
 discriminación sufrida _____ ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo
 sobrellevó?

12.3. Discriminación que haya sufrido con jefes. Ejemplos de la discriminación sufrida
 _____ ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo sobrellevó?

- 12.4. Discriminación que haya sufrido con compañeros de trabajo. Ejemplos de la discriminación sufrida _____ ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo sobrellevó?
- 12.5. Discriminación que haya sufrido a nivel familiar. Ejemplos de la discriminación sufrida _____ ¿Cómo le afectó? ¿Cómo lo sobrellevó?
13. ¿Cuáles considera que fueron los principales factores de éxito para egresarse de su carrera?
14. ¿Cuáles considera que son los elementos claves en hombres y mujeres para la promoción laboral?
15. ¿Hay reconocimiento si realiza correctamente su trabajo? __Si __No. En caso que su respuesta fuera si, qué tipo de reconocimiento se da ____Moral ____Económico ____otro
16. Recibe reconocimientos en la misma proporción que sus pares profesionales __ Si __No

Encuesta realizada al departamento de Recursos Humanos

Entrevista a RH

1. Participación en procesos de selección en el último año

N. ° personas	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Participantes en procesos de reclutamiento				
Participantes en procesos selección				

Personas contratadas				
Porcentaje de seleccionadas sobre reclutadas				
Porcentaje de contratadas sobre seleccionadas				

2. Contrataciones último año por tipo de contrato

Tipo jornada	Tipo de contrato	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Mujeres
Indefinido							
Temporal							
Práctica profesional							
Pasantías							
Voluntariado							

3. Cuando se lleva a cabo un proceso de reclutamiento y selección, en los anuncios y mecanismos utilizados, ¿se especifica el sexo, edad, estado civil u otros requisitos no relacionados con el puesto en el anuncio de la vacante? ¿De qué manera se hace para que sean atractivos tanto para hombres como para mujeres?

4. ¿Se llevan o se han llevado a cabo procesos de reclutamiento y selección dirigidos específicamente a contratar mujeres para equilibrar su presencia en la plantilla, en las diferentes áreas y departamentos? ¿Cuáles son? ¿Han tenido impacto?
5. ¿Considera usted que deberían tomarse medidas destinadas a fomentar la presencia de mujeres en el área de tecnología?
6. ¿Se cuenta con metas de contratación para promover el acceso tanto de mujeres como de hombres a los distintos niveles jerárquicos? ¿Cuáles son? ¿Considera que han tenido impacto?
7. ¿Existen puestos o tipos de tareas que estén reservados solo a las mujeres? ¿Y solo a los hombres? ¿Por qué se da esta diferenciación?
8. ¿La política de la organización prohíbe expresamente que se produzcan procesos de reclutamiento y selección basados en el estado conyugal, el sexo, el embarazo, la posibilidad del embarazo, la pertenencia étnica, la edad o la prueba del VIH?
9. ¿Cuenta la empresa u organización con planes de carrera que permitan orientar el desarrollo profesional de las personas?
10. ¿De qué manera la política de promoción interna promueve la participación femenina equitativa con la masculina en los procesos decisorios y en la gestión de la organización?
11. ¿La política salarial de la organización es explícita en lo que se refiere a garantizar una remuneración igual para un mismo trabajo? ¿Qué mecanismos se usan para garantizarlo?
¿La empresa u organización cuenta con un sistema de información y comunicación transparente sobre la política de compensaciones y que permite clarificar dudas del personal?

12. ¿La política salarial es clara y conocida por toda la plantilla? ¿Ha habido en el pasado o actualmente reclamaciones o disconformidad por razón de sexo u otros no relacionados con el desempeño? ¿Cómo se abordaron?
13. ¿Tiene la empresa u organización una política salarial equitativa desde el punto de vista de género y que es aplicada a todos los puestos? ¿Por qué?

Entrevista a Gerencia del departamento de Tecnologías de Información.

1. ¿Se llevan o se han llevado a cabo procesos de reclutamiento y selección dirigidos específicamente a contratar mujeres para equilibrar su presencia en la planilla, cual es el proceso que se sigue? ¿Cuáles son? ¿Han tenido impacto?
2. ¿La empresa u organización cuenta con mecanismos para asegurar un acceso equitativo de mujeres y hombres a la capacitación en cantidad y horas de capacitación, tipo de capacitación y recursos asignados?
3. ¿La empresa u organización tiene un plan de capacitación? ¿De qué manera refleja las necesidades previamente consultadas entre la plantilla?
4. ¿Tiene la empresa u organización objetivos concretos de capacitación o formación interna en igualdad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas o departamentos? ¿De qué manera se incentiva la participación del personal en general y en particular de las mujeres? ¿Y de los niveles jerárquicos superiores?
5. ¿La empresa u organización promueve que mujeres y hombres accedan a capacitaciones para prepararlos y prepararlas en puestos y funciones no tradicionales, o en las cuales no se encuentran adecuadamente representados?
6. ¿La empresa u organización tiene objetivos concretos de promoción y movilidad horizontal que equilibren la participación de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos del departamento?
7. ¿De qué manera la política de promoción interna promueve la participación femenina equitativa con la masculina en los procesos decisorios y en la gestión en todos los niveles y áreas de la organización?

8. ¿Cuándo se lleva a cabo un proceso de promoción, ¿se asegura que, entre las candidaturas a valorar y considerar, exista una representación paritaria de ambos sexos?
9. ¿De qué manera se tiene en cuenta que los cursos de capacitación tomen en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares del personal, para asegurar su participación?
10. ¿La empresa u organización ofrece anualmente, en todos los niveles, capacitación en género a cargo de profesionales especializados en el tema (prioritariamente alta gerencia, jefaturas, recursos humanos, sindicatos, trabajadores y trabajadoras, comités, comisiones, mesas de género de la empresa u organización)?
11. ¿Existen herramientas, manuales, guías y personal asesor, que faciliten que el personal, en sus distintas áreas y niveles, tenga en cuenta la promoción de la igualdad de género en la organización?
12. ¿Existen o se han desarrollado acciones para promover la erradicación de estereotipos de género en el trabajo? ¿Cuáles? ¿Qué resultados han tenido?
13. ¿Existen o se han desarrollado acciones de sensibilización al personal sobre la igualdad de género? ¿De qué tipo? ¿Con qué alcance? ¿Cómo se analiza su impacto?
14. ¿Cuenta la organización con una política organizacional específica que regule la prevención, sanción y erradicación del acoso laboral y el acoso sexual en la organización? ¿Esta política tiene en cuenta la legislación nacional en la materia?