

Fidelización del TALENTO FEMENINO en IT

Estrategias efectivas para directivos de Personas



Rompiendo la brecha de género a través de la innovación y el compromiso

El **boom de oportunidades en el sector IT** ha resultado en una tasa de rotación creciente que obliga a las empresas tecnológicas a implementar programas de fidelización de sus colaboradores. Esta necesidad es aún mayor cuando hablamos de la fidelización del talento femenino, especialmente escaso en las organizaciones STEM (*"Science, Technology, Engineering and Mathematics": ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas*).



El talento femenino aporta perspectivas únicas y fomenta la diversidad de pensamiento, lo cual es crucial para la innovación y la resolución creativa de problemas en el sector IT. Además, los equipos diversos suelen ser más eficientes y generar mejores resultados. Cerrar la brecha de género en las profesiones digitales en los próximos 30 años sería un beneficio no solo para el sector IT, sino para el conjunto de la sociedad española, ya que supondría un ahorro en el coste de oportunidad de 71.700 millones de euros, o lo que es lo mismo, el 6,4% del PIB español de 2021¹.

En la actualidad, las mujeres representan el 32,2% de la población activa en España. Sin embargo, tan solo el 20,6% trabaja en el sector IT².

En esta guía presentamos estrategias que te ayudarán a fidelizar y empoderar a tu equipo - especialmente a las mujeres - en tu organización IT.

Empatía y acción

Comprendiendo los desafíos y transformándolos en oportunidades

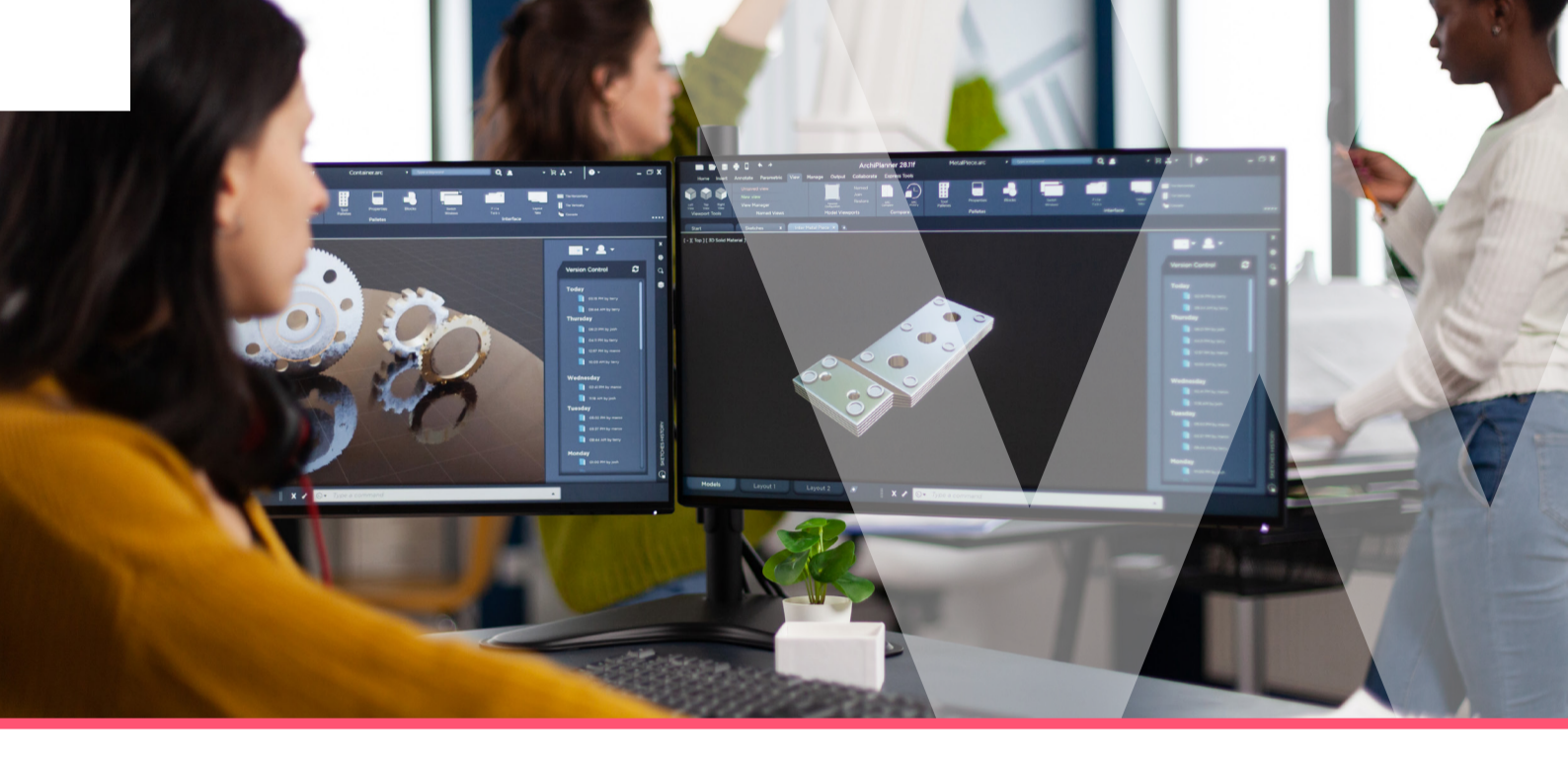
Las mujeres en IT a menudo se encuentran navegando en un mar de desafíos:

- Diferencias salariales.
- Falta de modelos femeninos a seguir.
- Prejuicios inconscientes.
- Dificultad de acceso a los roles de liderazgo.

La empatía ante estos retos es el primer paso para transformarlos en oportunidades. Al entender los problemas a los que se enfrenta el talento femenino en IT, puedes empezar a construir una cultura de respeto y equidad, que contribuirá a la fidelización de tus colaboradores.

Estrategias que marcan la diferencia

- Según un informe de 2022, el 47,1% de las mujeres en el sector IT han renunciado al menos una vez a su puesto de trabajo en un rol técnico por no haber tenido apoyo en su evolución profesional.
- Un 56% cree que no ha tenido las mismas oportunidades de ascenso que sus compañeros masculinos³.



1 Cultiva un ambiente de trabajo inclusivo

Un ambiente de trabajo inclusivo pasa por un proceso de selección imparcial, con ofertas que reduzcan en la medida de lo posible los sesgos inconscientes que la sociedad ha heredado.

Además, debes valorar y escuchar cada voz, fomentando la colaboración y el respeto mutuo, ofreciendo retroalimentación constructiva y reconociendo y celebrando sus logros.

2 Desarrollo profesional: Comprométete con su crecimiento

El desarrollo profesional no es solo una vía para el avance; es una señal de que te importa el futuro de tus empleadas.

Una fórmula para mantener a tu equipo comprometido con tu organización es a través de programas de **mentoring**, formación continua y oportunidades para liderar proyectos.

De igual manera, puedes luchar activamente contra la escasez de talento femenino en el sector IT ofreciendo **becas de estudios o con programas de prácticas** para formarse dentro de tu empresa.

3 Más allá del trabajo: Prioriza el equilibrio entre vida personal y laboral

Sabemos que la vida es más que el trabajo. Sin embargo, la conciliación entre la vida personal y laboral sigue siendo una tarea pendiente en muchas organizaciones. El sector tecnológico está muy por delante en temas como el trabajo remoto, pero las mujeres reportan una sobrecarga y falta de recursos técnicos en este aspecto⁴.

Vale la pena evaluar si tu organización ofrece una **auténtica flexibilidad laboral**, tanto horaria como en políticas de teletrabajo. Esta flexibilidad reduce el estrés y aumenta la satisfacción laboral, algo que, según los estudios demuestran⁵, aumenta la productividad y lealtad a la empresa.

4 Salud y bienestar: Cuida de quienes cuidan de tu empresa

Como ya hemos comentado, la **salud y el bienestar emocional van de la mano de la productividad de los equipos**. Implementar programas de bienestar puede suponer un cambio cualitativo en la fidelización de tus empleadas. Asegúrate de que se sienten apoyadas tanto en sus carreras como en su vida personal.

Cómo podemos ayudarte

- **Soluciones personalizadas de bienestar:** En **Wonest** diseñamos planes de bienestar específicos para las necesidades de tus colaboradoras. Buscamos que se sientan comprendidas y valoradas, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.
- **Cobertura y atención global:** Nos aseguramos de que las necesidades de bienestar de tus colaboradoras sean atendidas sin importar su ubicación y en equipos deslocalizados.
- **Satisfacción comprobada:** El nivel de satisfacción con nuestros servicios es del 97%. Respaldadas por más de 350 profesionales a su disposición, el talento femenino de tu empresa puede confiar en nuestra experiencia de más de 20 años.

Conclusión

Fidelizar al talento femenino en IT es un reto que interesa no solo a las empresas implicadas, también a la sociedad como conjunto. Implementar estas estrategias es el primer paso en un camino de aprendizaje, adaptación y compromiso que ha de ser continuo. Recuerda que cada paso que das hacia la fidelización del talento femenino es un paso hacia un futuro más exitoso y equitativo para tu empresa. **Estamos aquí para apoyarte en cada etapa de este viaje.**

¹ Coste de oportunidad de la brecha de género en las profesiones digitales. *Women for a Healthy Economy. (2022) Closing Gap.* https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/10/CG_Informe_telefonica-brecha-prof-digitales.pdf

² Mujer y tecnología. El reto de la brecha de género para perfiles IT y propuestas para corregirlo. (2023). Exeris, Manpower Group. <https://www.manpowergroup.es/estudios/descarga-estudio-exeris-mujer-y-tecnologia-el-reto-del-desequilibrio-de-genero-para-perfiles-it-y-algunas-propuestas-para-corregirlo>

³ Tayrine dos Santos Dias y Thais Ruiz de Alda (2022). Mujeres tecnólogas en España. DigitalFems. <https://digitalfems.org/wp-content/uploads/2022/11/MujeresTecnologas.pdf>

⁴ Coste de oportunidad de la brecha de género en las profesiones digitales. *Women for a Healthy Economy. (2022) Closing Gap.* https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/10/CG_Informe_telefonica-brecha-prof-digitales.pdf

⁵ Charles D. Kerns, PhD, MBA (2018, 19 febrero). Putting performance and happiness together in the workplace. *Graziaadio Business Review | Graziaadio School of Business and Management | Pepperdine University.* <https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/putting-performance-and-happiness-together-in-the-workplace/>

Ponte en contacto con nosotros para impulsar tu felicidad

