

Organizational Challenges for Women in Information Systems Engineering: A Study on Access to Management Positions

Carla Carrillo, Esp¹, Nancy Carrizo, Dra², Pablo Visintin, Esp³, Elvio Carrillo, Tec⁴, Florencia Leiva⁵
^{1,5}First to fifth Author's Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Delta, Argentina,
ccarrillo@frd.utn.edu.ar, carrizon@frd.utn.edu.ar, visintinp@frd.utn.edu.ar, gcarrillo@frd.utn.edu.ar,
fleiva@frd.utn.edu.ar

Abstract– This article addresses the organizational challenges faced by female Information Systems engineers to access managerial positions, taking as a case study the graduates of the Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Delta, during the period 2013-2023.

The article presents the results of a survey applied to female engineers who graduated from the Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Delta, with the purpose of analyzing their perception of career development. This survey has been complemented with secondary studies and various documentary sources, allowing a comprehensive approach to the problem of gender diversity in the professional field. The most relevant aspects regarding gender equity have been identified and analyzed, highlighting its advantages and implications in the professional development of female engineers.

This article is part of a comprehensive research that examines the systemic barriers that limit women's professional advancement, considering cultural, organizational and structural factors that perpetuate gender inequalities and that determine how these barriers influence key moments in a woman's professional career, both in job placement and in transitions to leadership roles.

From an organizational perspective, the research analyzes the implications of the lack of diversity at management levels and its impact on innovation, productivity and business competitiveness. At a social level, it explores how overcoming these barriers would contribute to reducing gender subordination and strengthening equity in the workplace.

Keywords—Information systems – gender – professional barriers

Desafíos Organizacionales para Mujeres en Ingeniería de Sistemas de Información: Un Estudio sobre el Acceso a Puestos Gerenciales

Carla Carrillo, Esp¹, Nancy Carrizo, Dra², Pablo Visintin, Esp³, Elvio Carrillo, Tec⁴, Florencia Leiva⁵
^{1,5}Primero al quinto Autor de la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Delta, Argentina,
ccarrillo@frd.utn.edu.ar, carrizon@frd.utn.edu.ar, visintinp@frd.utn.edu.ar, gcarrillo@frd.utn.edu.ar,
fleiva@frd.utn.edu.ar

Resumen— El presente artículo aborda los desafíos organizacionales que enfrentan las mujeres ingenieras en Sistemas de Información para acceder a puestos gerenciales, tomando como caso de estudio a las egresadas de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Delta, durante el periodo 2013-2023.

En el mismo se expondrán los resultados de una encuesta aplicada a mujeres ingenieras egresadas de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Delta, con el propósito de analizar su percepción sobre el desarrollo laboral. Esta encuesta se ha complementado con estudios secundarios y fuentes documentales diversas, permitiendo una aproximación integral a la problemática de la diversidad de género en el ámbito profesional. Se han identificado y analizado los aspectos más relevantes en torno a la equidad de género, destacando sus ventajas e implicaciones en el desarrollo profesional de las ingenieras graduadas.

Este artículo forma parte de una investigación integral que examina las barreras sistémicas que limitan el avance profesional femenino, considerando factores culturales, organizacionales y estructurales que perpetúan desigualdades de género y que determina cómo estas barreras influyen en momentos claves de la carrera profesional, tanto en la inserción laboral como en las transiciones hacia roles de liderazgo.

Desde una perspectiva organizacional, la investigación analiza las implicancias de la falta de diversidad en los niveles directivos y su impacto en la innovación, productividad y competitividad empresarial. A nivel social, se explora cómo superar estas barreras contribuiría a reducir la subordinación de género y fortalecer la equidad en el ámbito laboral.

Palabras clave—Sistemas de información- género – barreras profesionales

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, América Latina ha experimentado avances significativos en la participación laboral femenina. Sin embargo, la equidad de género en el acceso a posiciones de liderazgo sigue siendo un desafío persistente, especialmente en sectores como la ingeniería y la tecnología, tradicionalmente dominados por hombres. A pesar de los beneficios económicos y organizacionales asociados a la diversidad de género en los equipos ejecutivos, las mujeres enfrentan barreras estructurales y culturales que limitan su progreso hacia roles gerenciales. [1]

Estos obstáculos, que incluyen sesgos implícitos, brechas salariales y la falta de políticas de conciliación laboral-familiar, no solo afectan el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también representan una pérdida significativa de talento y potencial económico para las organizaciones. En este contexto, abordar estas limitaciones no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia clave para fomentar la innovación, la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible en la región [6].

A. Aumento de la Participación Laboral Femenina

En la última década, la participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe ha mostrado un aumento significativo, alcanzando un 58,2 % en 2019 en comparación con el 52,1 % registrado en 2000. No obstante, este avance no ha sido uniforme, evidenciando la persistencia de barreras específicas que limitan la equidad de género en diversos contextos. [5]

En el ámbito empresarial, la inclusión de mujeres en roles de liderazgo no solo contribuye a la equidad, sino que también representa una ventaja competitiva. Estudios demuestran que las empresas con equipos de liderazgo diversos en términos de género logran mejores resultados financieros, mayor innovación y una capacidad superior para atraer y retener talento. La diversidad en los niveles ejecutivos incrementa la probabilidad de obtener una rentabilidad superior al promedio del sector, una ventaja particularmente relevante en sectores como la ingeniería y la tecnología, históricamente caracterizados por una baja representación femenina. [4] Promover la participación de mujeres en estos roles fomenta la diversidad de perspectivas y mejora la toma de decisiones organizacionales.

Desde una perspectiva macroeconómica, las desigualdades de género en el acceso a puestos gerenciales representan una pérdida significativa de potencial económico.[9] Se estima que cerrar la brecha de género en el empleo podría aumentar el PIB de los países en un promedio del 10 % en la próxima década. Para América Latina y el Caribe, donde la brecha de género persiste, la implementación

de políticas inclusivas podría tener un impacto positivo tanto en el desarrollo económico como social.[8]

B. Desafíos en el Acceso a Roles de Liderazgo en América Latina

De acuerdo a lo descrito anteriormente, las mujeres ingenieras en América Latina enfrentan desafíos estructurales y culturales que limitan su acceso a posiciones de liderazgo. Menos del 10 % de las mujeres ocupan cargos de alta dirección en empresas privadas, y su representación es aún menor en sectores estratégicos como el financiero y el tecnológico. Los estereotipos de género y los sesgos implícitos en los procesos de selección y promoción constituyen obstáculos críticos, al asociar las competencias de liderazgo exclusivamente con los hombres y dificultar el avance profesional femenino.[2]

Otro desafío significativo es la brecha salarial, que en América Latina alcanza un promedio del 18 % incluso entre hombres y mujeres con niveles educativos equivalentes. Este fenómeno no solo afecta el desarrollo económico de las mujeres, sino también su motivación y satisfacción laboral. Las políticas salariales equitativas contribuyen a la retención de talento calificado y fortalecen la competitividad empresarial, especialmente en sectores en constante evolución.[8]

Finalmente, la conciliación entre la vida laboral y familiar representa un factor clave en el avance de las mujeres en el ámbito empresarial. La falta de políticas adecuadas de conciliación laboral-familiar sigue siendo un obstáculo significativo, especialmente para aquellas con hijos pequeños. Las empresas que promueven la flexibilidad laboral y el apoyo a la maternidad obtienen beneficios en términos de productividad, satisfacción laboral y reducción de la rotación de personal, consolidando un entorno laboral más inclusivo y atractivo.[3]

Estos desafíos destacan la necesidad de adoptar estrategias organizacionales y políticas públicas que promuevan la equidad de género, maximizando el talento y la innovación en beneficio de las empresas y la sociedad en su conjunto.

II. DESARROLLO

A. De la pausa a la acción

Desde el año 2020, se han llevado a cabo diversas acciones encaminadas a recopilar y analizar información cualitativa sobre las barreras personales y profesionales percibidas por las ingenieras egresadas de la Facultad Regional Delta (FRD). Estas acciones han generado evidencia documentada que sustenta el desarrollo de este estudio.

Entre las principales actividades realizadas se destacan:

Realización de encuestas: Se han aplicado encuestas dirigidas a graduadas de la FRD entre los años 2013 y 2023, con el objetivo de recopilar información sobre sus trayectorias

profesionales, los obstáculos enfrentados y las oportunidades percibidas en su desarrollo laboral.

Reuniones de Departamento y la Dirección de Vinculación con el Graduado (DVG): Se han llevado a cabo reuniones periódicas para discutir los resultados preliminares de las encuestas, identificar áreas clave de intervención y diseñar estrategias para mejorar la inserción y progresión laboral de las egresadas. Estas reuniones han permitido fortalecer la relación entre la institución educativa y sus graduadas, promoviendo un diálogo constante sobre sus necesidades y expectativas.

Reuniones con graduadas: Se han organizado encuentros regulares con ingenieras egresadas, generando un espacio de intercambio para debatir temas relacionados con el desarrollo profesional. En estas reuniones, se han abordado aspectos como las competencias demandadas por el mercado laboral, las brechas de formación identificadas y las estrategias necesarias para superar los desafíos en sus trayectorias laborales.

B. La encuesta

Como un acercamiento para poner luz al problema de investigación planteado se realizó una encuesta a las mujeres graduadas en ingeniería de la UTN Facultad Regional Delta de los últimos 10 años. Con este recorte temporal se puede rescatar una trayectoria profesional y relevar las percepciones de éstas con respecto a las posibilidades de inserción de la mujer ingeniera, frecuentemente descalificada en sus conocimientos y capacidades de liderazgo por su género.

En Argentina se observa desde hace ya varias décadas un aumento importante de la matrícula femenina en la educación superior que supera a la de sus compañeros varones, pero este incremento no se traduce a las carreras consideradas tradicionalmente “masculinas” como las ingenierías siguen siendo de su dominio, y se ve en las graduadas.

Análisis a partir de la muestra

El trabajo se basó en una encuesta enviada por correo electrónico compuesta por 11 (once) preguntas cerradas con opción única y una pregunta con respuesta abierta. Esto facilitada la codificación y la estandarización para su análisis. El tamaño de la muestra fue no probabilístico a partir de registros que se encuentran en la base de datos de graduados de la Dirección de Vinculación con el Graduado de la UTN Facultad Regional Delta.

El tamaño de la muestra no se fijó a priori, es no probabilístico, intencional y se apuntó a que la mayoría de las graduadas contesten, no se apuntó a la representatividad de los resultados. Las variables que pueden influir pueden ser de variada índole para llegar a un alto grado de respuesta, la base puede no estar actualizada de la manera deseada, correos devueltos, falta de interés en responder, etc. Por lo tanto, la muestra se basó en los siguientes criterios:

Sexo: mujeres
 Rango etario: de 25 a 45 años
 Recorte temporal: 10 años lo cual se considera un tiempo suficiente para que las graduadas desarrollen una trayectoria profesional
 Período de analisis: 2011-2021
 Total de mujeres graduadas en el periodo analizado: 111
 Distribución de graduadas por carreras:
 Química: 87
 Mecánica: 0
 Sistemas: 23
 Eléctrica: 1

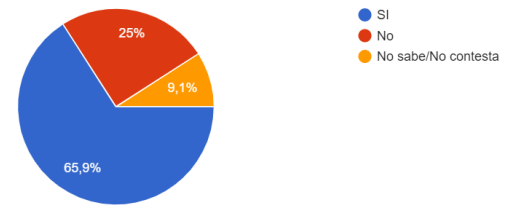


Gráfico 2- Afecta la percepción de la dinámica laboral familiar que la mujer tenía en su niñez en su disposición actual al trabajo

Del total de 111 encuestas enviadas contestaron 44, logrando una respuesta del 40 % de la población total encuestada, con esta muestra se trabajó para el análisis realizado a continuación.

La distribución de graduadas por especialidades es preocupante, en la especialidad de Química representan un 79%, en la especialidad Sistemas de Información representan un 20% y por último 1% de la especialidad Eléctrica. Siendo nula la representatividad en la especialidad Mecánica como se puede observar en el Gráfico 1.

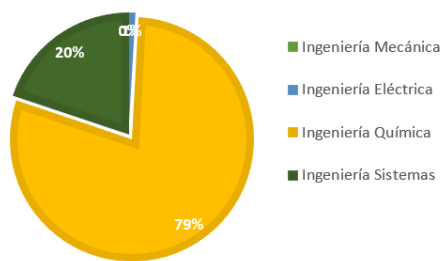


Gráfico 1- Distribución de graduadas por especialidad en la Facultad Regional Delta de la Universidad Tecnológica Nacional

Conciliación de la vida laboral y la vida familiar

La familia y el trabajo constituyen dos ejes organizadores de la vida cotidiana, dos mundos que ya no se encuentran separados sino que se funden en el contexto de las interacciones sociales, económicas y políticas [7]

A continuación, se presentarán una serie de gráficos que muestran cuantitativamente y cualitativamente los resultados arrojados por las preguntas realizadas en las encuestas. Se puede observar en el gráfico 2 que a nuestras graduadas les afecta en su disposición actual al trabajo, la percepción de la dinámica laboral familiar y su concepción del rol de la mujer en la familia que trae de la niñez, pero, sin dudas, esta pregunta dispara múltiples cuestionamientos que no podemos cuantificar

El problema de conciliar familia y trabajo para las mujeres pasa por asumir que ha habido un movimiento de ellas al mundo público, no solamente en el mundo del trabajo sino también en las organizaciones sociales y en la vida política, que ha tenido consecuencias en distintos ámbitos y que ha afectado más negativamente a ciertos sectores de mujeres que a otras. La tercerización y flexibilización de la economía apuntan centralmente a estimular la incorporación de las mujeres al mercado.

Complementando el Gráfico 3 se incluye una pregunta abierta la cual pide a la interrogada que responda. ¿Cuáles son las principales facilidades y obstáculos que enfrentan las mujeres en su trayectoria laboral a diferencia de los hombres? Esto le otorga mayor libertad a las entrevistadas y al mismo tiempo posibilitan adquirir respuestas más profundas, que intentan describir en qué situación se encuentra la población de estudio en el momento en que se realiza la encuesta.

La mayoría de las graduadas ingenieras perciben que la maternidad y las responsabilidades familiares dificultaron su trayectoria laboral. Debido a las licencias por maternidad, las encuestadas perciben que la mujer es comparada negativamente con respecto el hombre. También perciben que las mujeres no son contratadas para ciertos puestos debido a la necesidad de tomarse más licencias ya sea por embarazo, lactancia o simplemente familiar enfermo, lo podemos ver en el gráfico 3.

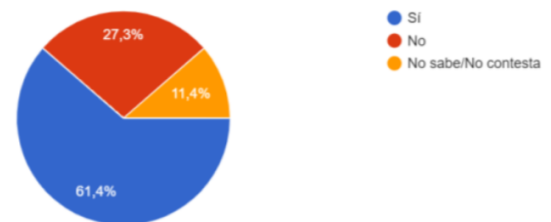


Gráfico 3- Existe la compatibilización de Trabajo y actividades familiares

Destacan que las mujeres reciben menores salarios frente a los hombres por misma responsabilidad; también expresan que las empresas determinan que hay trabajos que pueden llevar adelante solo por ser mujeres, sin siquiera consultarlas. Se perciben dificultades respecto al paradigma de género y liderazgos

En su mayoría perciben que no tiene facilidades y un obstáculo que se repite es la maternidad. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar, tanto hombres como mujeres dan cuenta de que el obstáculo mayor para que la mujer tenga un trabajo remunerado es el esfuerzo que supone conciliarlo con las responsabilidades familiares. [10]

Tareas como cuidar a los niños, limpiar y cocinar son necesarias para el bienestar del hogar y, por lo tanto, para el bienestar de la sociedad en su conjunto, pero la mujer sigue cargando con la mayor parte de esta labor a menudo invisible e infravalorada.

A la hora de evaluar qué posibilidades brindan las organizaciones respecto a las políticas que faciliten conciliar la vida personal y laboral, un porcentaje elevado respondió que en su organización no cuentan con dichas políticas.

Ser flexible a las necesidades del personal y la evaluación del caso a caso puede ser sumamente positivo. Pero, es importante formalizar estas políticas de conciliación y flexibilidad. Si las empresas no las implementan de manera sistemática, se debilita el impacto real y la efectividad de estas políticas. Tal como se refleja en los resultados en el gráfico 4, mayoritariamente, el sitio donde trabajan no tiene políticas que faciliten la vida personal y laboral.

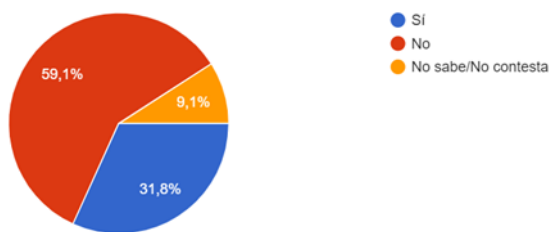


Gráfico 4-. Existencia de políticas empresariales que faciliten la vida personal y laboral de sus empleados

Organizaciones y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y crucial para el desarrollo sostenible, sin embargo, aún se observan marcadas diferencias entre mujeres y hombres en los mercados de trabajo de todos los países del mundo, con importantes efectos en la vida y la salud de las mujeres trabajadoras, así como sobre sus posibilidades de desarrollo laboral y económico.

Las graduadas de la Facultad Regional Delta perciben, como se puede ver en el gráfico 5, una importante segregación, tanto horizontal como vertical, siendo evidente la feminización de algunos sectores productivos y las inequidades a la hora de alcanzar los niveles jerárquicos superiores.

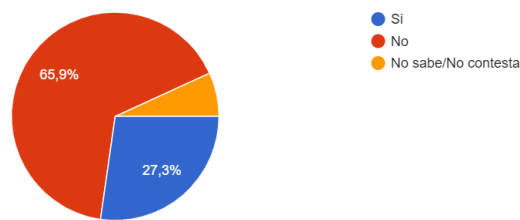


Gráfico 5- Existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para encontrar trabajo

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres hace referencia a la eliminación de la discriminación y de los prejuicios que lo generan, para que se brinden las mismas posibilidades de acceso y desarrollo, tanto a las mujeres como a los hombres, en todos los ámbitos posibles: político, laboral y social. Esto implica el mismo desarrollo educativo y cultural para ambos y la formación de las personas que aseguren la convivencia en una sociedad igualitaria. El gráfico 6 muestra los resultados de la respuesta en la encuesta.

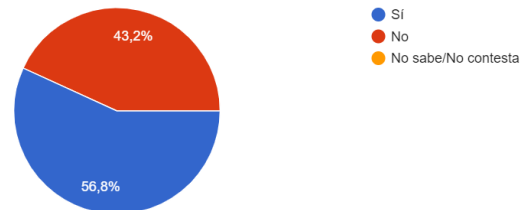


Gráfico 6- Percepción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a capacitaciones

Hoy, las mujeres están más instruidas y más activas en el mercado de trabajo que nunca, y cada vez con mayor frecuencia desempeñan funciones directivas. Pese a estos logros, su presencia en cargos directivos en las empresas sigue siendo inferior a la de los hombres. [11]

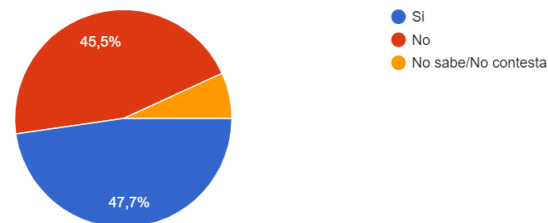


Gráfico 7- Percepción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en ocupación de cargos directivos dentro de las empresas.

La discriminación que sufren las mujeres en el mundo laboral, con salarios más bajos y dificultades para compatibilizar la vida personal y la carrera profesional, se hace todavía más evidente cuando se trata de lugares de responsabilidad.

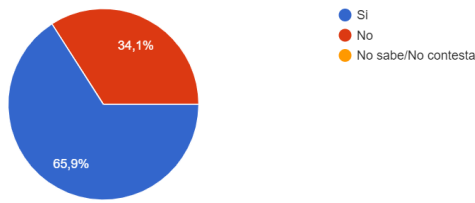


Gráfico 8- Percepción de preferencia en la ocupación de cargos por mujeres o por hombres

Sabemos que mujeres y hombres somos diferentes y eso no constituye un problema. Las diferencias se convierten en un problema cuando de ellas se derivan desigualdades en el acceso a derechos, es decir, cuando en virtud de las diferencias se establecen relaciones de poder que afectan las condiciones de las personas para tener una vida digna. [13]

Esta situación es la que observamos en las relaciones que la mayoría de las sociedades/culturas establecen entre mujeres y hombres. "Los roles, comportamientos, actitudes de los hombres son más valorados por la sociedad, lo que los coloca en una situación de mayor poder frente a las mujeres." [12]

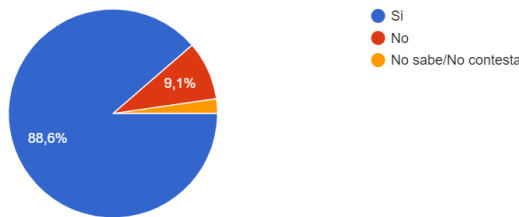


Gráfico 9- Percepción de existencia de tareas que sean realizados por mujeres o por hombres

Dado que en general el grupo de estudio manifiesta que no habría igualdad de oportunidades y que existirían obstáculos en el desarrollo profesional de la mujer, el universo de entrevistados se destacaría por tener un bajo grado de apoyo a la igualdad de género. Pero para ver si esto refleja la realidad, se analizó cuan valoradas eran sus opiniones y si estas sentían que había un espacio que les permitiese manifestar abiertamente sus percepciones.

"Las desigualdades que afectan a las mujeres en general se perciben como naturales, como lo que "debe ser"; sin embargo, el concepto de género nos permite cuestionar esas desigualdades, entender que esa relación de poder es una construcción social y que por lo tanto, se puede transformar." [13]

Si bien el 54%, percibe que consideran la opinión de la mujer en el ámbito laboral, solo el 20% siente la libertad de manifestar su sentir, y el 34% no se siente libre para hacerlo. Aun cuando tiene la oportunidad para expresar su opinión, no sienten la libertad de hacerlo, se puede observar en el gráfico 10.

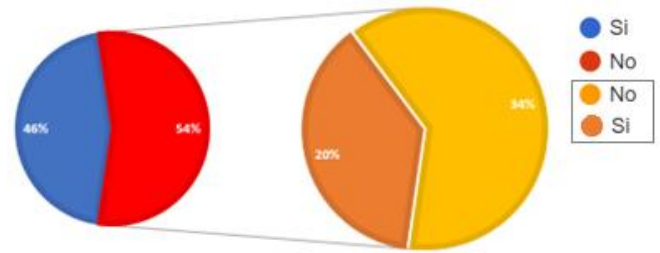


Gráfico 10- ¿Se consideran las opiniones de las mujeres? Y ¿ Las mujeres se sienten libres de manifestar su sentir?

Cuando se indagó en el acceso a competir por cargos superiores, la mayoría manifestó no tener acceso como se puede ver en el gráfico 11. En una empresa no se pueden ignorar los resultados económicos. "Y en el clima económico incierto actual, la diversidad de género en la dirección es necesaria para lograr un rendimiento empresarial competitivo." [11]

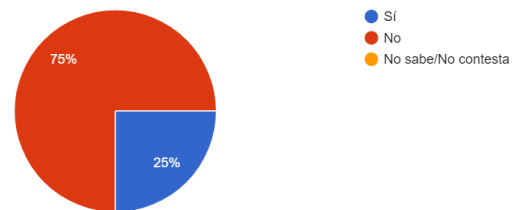


Gráfico 11- Percepción de tener acceso a competir por un cargo superior

Impacto de las Acciones Realizadas

Estas actividades han proporcionado una base sólida de datos cualitativos que facilita la identificación de barreras específicas, tanto personales como estructurales, que enfrentan las ingenieras egresadas. Además, han permitido visibilizar necesidades de formación y áreas de oportunidad que pueden ser abordadas tanto desde la gestión universitaria como desde las políticas empresariales y sociales.

Los avances logrados hasta la fecha demuestran el compromiso de la Facultad Regional Delta con la promoción de la equidad de género en el ámbito profesional, especialmente en un contexto históricamente dominado por hombres como es la ingeniería. Los resultados preliminares evidencian que las ingenieras egresadas perciben barreras significativas para su desarrollo profesional, muchas de ellas asociadas a factores estructurales y culturales que requieren intervenciones concretas.

III. CONCLUSIONES

En el presente artículo se han expuesto los resultados de una encuesta aplicada a mujeres ingenieras egresadas de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Delta, con el propósito de analizar su percepción sobre el desarrollo laboral. Esta investigación se ha complementado con estudios secundarios y fuentes documentales diversas, permitiendo una

aproximación integral a la problemática de la diversidad de género en el ámbito profesional. Se han identificado y analizado los aspectos más relevantes en torno a la equidad de género, destacando sus ventajas e implicaciones en el desarrollo profesional de las ingenieras graduadas.

La continuidad de esta investigación consistirá en examinar si las graduadas percibieron barreras durante su trayectoria académica en la universidad, así como el impacto que dichas barreras pudieron haber tenido, ya sea de manera positiva o negativa, en su posterior desempeño profesional.

El entorno económico y empresarial se encuentra en constante transformación, impulsado por la irrupción de nuevas tecnologías y la creciente demanda de un desarrollo sostenible. Paralelamente, los mercados laborales nacionales e internacionales están experimentando cambios estructurales, lo que ha conllevado un cuestionamiento progresivo de los estereotipos de género. Como consecuencia, la participación de mujeres y hombres en distintos sectores y niveles laborales se ha diversificado, contribuyendo a la reducción de la segregación ocupacional y modificando las expectativas tradicionales que empleadores y la sociedad en su conjunto han depositado en los trabajadores.

Si bien se ha demostrado que una mayor participación femenina en la fuerza laboral tiene un impacto positivo en el crecimiento económico y puede incrementar el Producto Interno Bruto (PIB), las ingenieras egresadas de la Facultad Regional Delta aún no perciben un cambio sustancial en la mentalidad empresarial de la región donde desempeñan sus actividades profesionales. En este sentido, para fomentar una mayor integración de la diversidad de género en el ámbito corporativo, resulta imperativo desarrollar estudios a escala regional que permitan analizar estas correlaciones con mayor precisión y evidenciar los beneficios que la equidad de género aporta a las empresas dentro de sus respectivos contextos económicos y sociales.

Las organizaciones empresariales y gremiales juegan un papel fundamental en la promoción de estrategias que incentiven la implementación de herramientas para fomentar la equidad de género en el ámbito laboral. Es por ello, que se considera esencial continuar documentando y visibilizando la experiencia de las ingenieras graduadas, de modo que las empresas puedan comprender el impacto positivo que genera una mayor participación de mujeres en áreas tradicionalmente dominadas por varones.

Es imprescindible que las empresas superen los sesgos de género al momento de asignar roles dentro del mercado laboral y en la distribución de responsabilidades tanto en el ámbito profesional como en el doméstico. Los datos obtenidos a través de esta encuesta ponen de manifiesto ciertas actitudes prevalentes en la mayoría de los entornos laborales, las cuales condicionan el comportamiento y las expectativas de las mujeres ingenieras. Contar con esta información permitiría trazar estrategias y diseñar políticas más efectivas para fomentar la equidad de género en el sector.

Otro de los desafíos prioritarios en materia de equidad laboral es la reducción de la brecha salarial entre hombres y

mujeres, la cual constituye un indicador tangible de desigualdad y representa un obstáculo para el crecimiento y el desarrollo económico. En gran medida, esta disparidad salarial se encuentra vinculada con la segmentación del mercado de trabajo en función del género, así como con la valoración diferencial que se otorga a las tareas desempeñadas por mujeres y hombres.

Asimismo, es fundamental que las empresas promuevan una mayor participación femenina en disciplinas vinculadas a la tecnología y la ingeniería, así como en sus correspondientes ámbitos profesionales. Para ello, es necesario abordar desde edades tempranas la segregación por género en la educación y el mercado laboral, previniendo la exclusión de las mujeres en áreas estratégicas del conocimiento y evitando una futura escasez de competencias en estos sectores.

Es primordial que, tanto los gobiernos como las instituciones privadas pueden desempeñar un rol clave en la eliminación de las barreras estructurales y culturales que históricamente han dificultado la inserción y el progreso profesional de las mujeres. En particular, la implementación de programas orientados a una reforma integral del mercado laboral puede generar un cambio significativo en la deconstrucción del modelo de desempeño tradicional, basado en la disponibilidad absoluta y en estilos de liderazgo que perpetúan desigualdades de género.

A partir de las acciones realizadas, se destaca la importancia de continuar con un enfoque interdisciplinario y colaborativo que permita generar conocimiento aplicable tanto a nivel académico como empresarial. Este enfoque no solo facilita la comprensión integral de las barreras y desafíos percibidos por las graduadas, sino que también fomenta el diseño de estrategias específicas que respondan de manera efectiva a las necesidades del mercado laboral y promuevan la igualdad de oportunidades. La integración de perspectivas académicas, empresariales y sociales es esencial para abordar problemáticas complejas relacionadas con la equidad de género y la inclusión en entornos profesionales históricamente masculinizados.

Este proyecto contribuye significativamente a la comprensión de las experiencias y desafíos de las ingenieras egresadas de la Facultad Regional Delta, destacando la necesidad de transformar los espacios laborales para que sean más accesibles, inclusivos y equitativos. Además, permite identificar oportunidades concretas para el desarrollo de competencias y habilidades que potencien el desempeño profesional de las egresadas, fortaleciendo su participación en roles de liderazgo y en sectores estratégicos como la ingeniería y la tecnología.

El análisis detallado de la información recolectada será clave para desarrollar propuestas de mejora que no solo impacten en el ámbito individual de las graduadas, sino que también transformen estructuras organizacionales y políticas públicas. Estas propuestas incluirán iniciativas de capacitación, programas de mentoría, redes de apoyo profesional y políticas empresariales inclusivas, todas

diseñadas para eliminar las barreras estructurales y culturales que limitan el avance de las mujeres en el ámbito profesional.

Finalmente, la implementación de políticas inclusivas y estrategias basadas en evidencia consolidará la posición de la Facultad Regional Delta como un actor relevante y pionero en la promoción de la equidad de género en la ingeniería. Este esfuerzo no solo contribuirá a la creación de un entorno laboral más equitativo e inclusivo, sino que también impulsará el desarrollo económico y social de la región, demostrando cómo la igualdad de género es una herramienta estratégica para el crecimiento sostenible y el fortalecimiento del capital humano.

Formación de promotoras y promotores territoriales en género.
<https://www.mpf.gov.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2017/11/Cuadernillo-proyecto-RETEGER.pdf>

REFERENCIAS

- [1] Banco Interamericano de Desarrollo BID. (2021). Observatorio Laboral COVID-19. Recuperado de <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/>
- [2] Banco Interamericano de Desarrollo BID. (2021). Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>.
- [3] Bohrer A., Cooper, M., Konar, E., Noble-Tolla, M., Ronney, M., Thomas, R., (2018) Women in the Workplace (2018) by Mckinsey & Company Información tomada de: <https://womenintheworkplace.com/>
- [4] Bustelo, M., Suaya, A., y Viollaz, M. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres? BID. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-el-mercado-laboral-para-las-mujeres-0>
- [5] División de Género y Diversidad del BID. (2017). Documento de marco sectorial de género y diversidad. Recuperado de <https://www.iadb.org/document.cfm?id=EZSHARE-1024040741-39>
- [6] Edo, M., Gasparini, L., y Marchionni, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. CAF. Recuperado de <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- [7] Goldani, Alicia (2001), "Las familias brasileñas y sus desafíos como factor de protección al final del siglo XX", en Gómes, C. (comp.), *Procesos sociales, población y familia*, México: FLACSO, Porrúa. [Links]
- [8] Meyer, L. B. (2003). Economic globalization and women's status in the labor market: A cross-national investigation of occupational sex segregation and inequality. *The Sociological Quarterly*, 44(3), 351-383.
- [9] Organización Internacional del Trabajo- OIT (2019), Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 200 p. Empleo, igualdad de oportunidades en el empleo, trabajadoras, igualdad de género, igualdad de remuneración, trabajo decente, futuro del trabajo, discriminación, América Latina, Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/publication/wcms_715183
- [10] Organización Internacional del Trabajo. (2018, 18 marzo). *La brecha de género en el empleo: qué frena el avance de la mujer?* La brecha de género en el empleo: qué frena el avance de la mujer? Recuperado 18 de agosto de 2022, de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>.
- [11] Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos*. Más allá del techo de cristal. Recuperado 20 de agosto de 2022, de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>
- [12] Walby, S. (2002). Gender and the New Economy: Regulation or deregulation. Paper presented to an ESRC Seminar on the New Economy. Recuperado el 14 de julio de 2006 de: www.lse.ac.uk/collections/worklife/Walbypaper.pdf.
- [13] Duarte, L., & Castro, R. (2018). Herramientas para abordar temas de género en el ámbito educativo. Material teórico y práctico. Dirección General de Políticas de Género Dirección General de Acceso a la Justicia. (s. f.). Formación de promotoras y promotores territoriales en género.