

8M: Tecnología sin mujeres es innovación a medias

El avance de la tecnología en las últimas décadas ha transformado industrias completas, redefinido la forma en que trabajamos y elevado el estándar de lo que entendemos por continuidad operativa, seguridad y eficiencia. Sin embargo, este progreso no siempre ha ido acompañado de un cambio equivalente en la composición de quienes diseñan, implementan y lideran estas soluciones.

Hoy es innegable que hay más mujeres participando en áreas técnicas y estratégicas dentro de la industria tecnológica. Aun así, seguimos siendo minoría, especialmente en roles de alta especialización y liderazgo técnico. La brecha se está cerrando, pero a un ritmo más lento del que el propio sector necesita para enfrentar los desafíos actuales.

La idea del liderazgo tecnológico predominantemente masculino aún persiste. Se percibe en quiénes suelen asumir proyectos críticos, liderar incidentes complejos o convertirse en referentes técnicos frente a clientes y medios. No responde a una falta de capacidades, sino a sesgos culturales profundamente arraigados que siguen influyendo en la toma de decisiones.

Esta falta de diversidad no es solo un tema de representación; tiene consecuencias concretas en la calidad de las soluciones tecnológicas. Equipos con miradas homogéneas tienden a desarrollar sistemas menos completos, menos inclusivos y menos preparados para escenarios complejos. En un entorno donde la tecnología sostiene operaciones críticas, esta limitación puede marcar la diferencia entre una solución robusta y una vulnerable.

El liderazgo técnico femenino aporta un valor distintivo. Visión estratégica, capacidad de adaptación, gestión colaborativa y orientación a resultados son habilidades especialmente relevantes en áreas como ciberseguridad, infraestructura crítica y gestión de incidentes. Sin embargo, muchas veces estos aportes no reciben la visibilidad que merecen.

Hoy existen mujeres liderando arquitectura tecnológica, análisis avanzado de datos, automatización de procesos y respuesta ante contingencias operativas. Su impacto es tangible, pero no siempre reconocido. Y la visi-

bilidad es clave: permite abrir caminos, generar referentes y redefinir los modelos de liderazgo dentro de la industria.

Cuando las empresas asumen este desafío de manera estructural, los resultados comienzan a verse. En IFX, por ejemplo, el 52% de los cargos de liderazgo están hoy ocupados por mujeres, una señal de que avanzar hacia equipos más diversos no sólo es posible, sino beneficioso para la toma de decisiones, la gestión de equipos y el desarrollo de soluciones más completas. No se trata de cuotas, sino de generar condiciones reales para que el talento pueda desarrollarse.

Frente a este escenario, el rol de las empresas es fundamental. La diversidad no puede quedar en declaraciones. Requiere revisar procesos, abrir oportunidades reales, cuestionar prácticas tradicionales y medir avances de forma constante. La inclusión no ocurre de manera espontánea: se construye con decisión y coherencia.

La industria tecnológica necesita cambios estructurales: procesos de reclutamiento más justos, mayor flexibilidad laboral y una inversión sostenida en formación técnica avanzada para mujeres. Solo así se abrirán rutas reales hacia roles especializados y de liderazgo.

Este 8M es una oportunidad para mirar más allá del discurso y entender que una tecnología desarrollada sin diversidad no solo es incompleta, sino menos preparada para los desafíos del futuro.



Catherine Allende, gerente comercial IFX Chile