

C

Columna

Diversidad femenina: Una oportunidad estratégica para el desarrollo tecnológico

**Isabel Almarza**

Segunda vicepresidente de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información

La industria de Tecnologías de la Información vive un momento clave. La transformación digital continúa acelerándose y, al mismo tiempo, la irrupción de la inteligencia artificial está redefiniendo modelos de negocio, procesos productivos y la forma en que trabajamos. En este escenario de cambio profundo, donde la escasez de talento TI se ha vuelto estructural y la competencia por perfiles especializados presiona al alza las remuneraciones, el principal desafío para sostener el crecimiento del sector no es solo tecnológico, sino humano: el talento disponible y cómo lo ampliamos. Por eso, la participación de las mujeres en la industria TI no debe abordarse únicamente como una conversación sobre equidad, sino como una oportunidad estratégica de desarrollo productivo y económico.

A nivel global, las mujeres representan cerca del 26% de los puestos en tecnología, según el World Economic Forum. Esta cifra no solo refleja una brecha de representación, sino también una limitación en la base de talento de una industria que crece más rápido que su capacidad de formación. No se trata de mirar el vaso medio vacío, sino de entender el potencial que aún no estamos aprovechando del todo.

Un punto a destacar es que, según cifras publicadas por la décimo tercera Guía Salarial TI 2026 de IT Hunters, en nuestro país, las mujeres representan cerca del 40% de la fuerza laboral. Pese a esto, esta participación no se traduce proporcionalmente en posiciones estratégicas: solo el 25,6% ocupa gerencias de primera línea y el 22,1% partici-

pa en directorios.

Además, según el informe "Mujeres en la Industria TI en Chile. Perspectivas de equidad de género en la economía digital: brechas, desafíos y oportunidades" realizado por la gerencia de ACTI, el 73% de las mujeres en altos cargos tienen posgrados, comparado con el 56% de los hombres. Es decir, el diferencial no está en la preparación académica, sino en el acceso efectivo a espacios de decisión. El documento revela que solo el 55% de las mujeres acceden a la alta dirección, frente al 84% de los hombres, lo que evidencia una brecha estructural que impacta directamente en la capacidad de liderazgo del sector.

Desde ACTI creemos que esta realidad abre una oportunidad concreta, especialmente para las mujeres que decidan desarrollar su carrera en la industria TI. En una industria donde la inteligencia artificial, la ciberseguridad, los datos y la infraestructura digital requieren perfiles cada vez más especializados, excluir o subrepresentar talento femenino reduce la capacidad de innovación y competitividad del país. La evidencia internacional respalda esta mirada. Diversos estudios muestran que la diversidad no es solo un valor social, sino un motor directo de productividad y competitividad. En esta línea, análisis de la OCDE demuestran que una mayor participación femenina en posiciones de gestión está asociada a mejoras concretas en la productividad de las empresas, especialmente en aquellas industrias donde la diversidad ha sido históricamente baja.