

INTUICIÓN FEMENINA

Las jefaturas en el sector IT ya no son un ámbito exclusivo de hombres. Al igual que en la política, las mujeres están ganando lugar en el liderazgo del mercado informático. Aquí, tres historias que demuestran que la tecnología en Centroamérica también puede tener perfume de mujer.

Por SARA FLORES

No es novedad que, en el mundo entero, la mujer viene ocupando roles y perfiles diferentes desde, aproximadamente, la década del 70, época en que comenzó a emerger un sinnúmero de organizaciones en pro de los derechos femeninos. Incluso, para los latinoamericanos, ya no es ninguna sorpresa que haya mujeres comandando gobiernos nacionales, tal como sucede en Argentina, con Cristina Fernández de Kirchner, y en Chile, con Michelle Bachelet.

De la misma forma, en el área de la tecnología, que iniciara su desarrollo como una especialidad principalmente masculina, desde hace un tiempo se puede ver a hombres y mujeres realizando trabajos en todos los campos.

En 1993, la **Universidad de El Salvador** (UES) recibió a 600 estudiantes que deseaban convertirse en ingenieros en Sistemas. De ellos, solo 10 eran mujeres. Con este ejemplo, se puede apreciar que, una década atrás, no era común que las damas escogieran ese tipo de estudios superiores.

Evelyn Gómez, administradora de Redes de la **Federación de Asociaciones Cooperativas de Ahorro y Crédito de El Salvador** (FEDECACES), inició la universidad en 1996 y se decidió por la Ingeniería en Sistemas en la UES sin mayor conocimiento de tal especialidad.

| En 1993, la Universidad de El Salvador recibió a 600 estudiantes que deseaban convertirse en ingenieros en Sistemas. Solo 10 eran mujeres. |

Al pedir información, le explicaron que iban a estudiar mucho sobre computadoras. Cuando oyó esto, no lo pensó dos veces. “No sabía mucho del tema, pero fue lo que más me llamó la atención”, comentó.

Según Gómez, durante el primer año tuvo compañeros y compañeras por igual; pero, para el segundo año, había más hombres que mujeres. “Me imagino que, a esa edad, muchas se interesaban más en casarse y tener hijos que en seguir con la carrera”, recordó. Con el paso del tiempo, fueron pocas las que perseveraron.

Desde siempre, supo que el mejor aprendizaje lo haría en la práctica. Así que comenzó a buscar trabajo. “Una empresa me contrató y comencé a hacer la labor de programadora”, señaló, “después, fui maestra de computación para niños en un colegio”.

Apertura

Para Gómez, fue un buen cambio cuando entró al equipo de la empresa de telefonía Telecom, en el área que ella manejaba con mayor gusto y facilidad: Soporte y Redes. Ahí vivió un poco de lo que ya conocía por la universidad. Se encontró con que, del total de compañeros, había solo tres mujeres y 15 hombres.

Con soltura y hasta con cierta alegría, ella recordó que, aunque estaba en el departamento de Soporte, las refirieron al área de Ventas. “Creo que era así, porque representábamos la voz dulce del departamento”, mencionó la actual administradora de Redes.

Con el tiempo, comenzó a desempeñarse en las dos actividades: en ventas y en lo referente a tecnología en sí. Pero ese trabajo lo cambió cuando la contrataron para proyectos con la Unión Europea. Aunque nunca percibió rechazos en sus antiguas labores, sus jefes extranjeros le demostraron que se fijaban mucho en la capacidad de

las personas y poco en el género. Para ella, fue un buen trabajo.

Más tarde, se trasladó a la **Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador** (CAESS), donde conoció a Graciela Mira, actual coordinadora Corporativa de Sistemas.

Siendo mayor que Gómez, Mira vivió aquella época en que solo estudiaron diez mujeres en la carrera de Ingeniería en Sistemas. Sin embargo, aseguró que no sintió nunca un desprecio de sus compañeros o profesores. “Era el comporta-

miento normal de una carrera nueva; toma impulso con hombres y luego se van incorporando mujeres”, comentó.

Mira recordó que, para 1993, eran pocos los profesionales en sistemas que existían en el mercado laboral de El Salvador. Muchos de los que trabajaban en áreas informáticas tenían títulos de ingenieros industriales.

Entre 1998 y 1999, se graduó su promoción. Al final, se graduaron diez estudiantes. “De ellos, éramos tres mujeres y siete hombres”, dijo la coordinadora de Sistemas de CAESS. Fue recién entonces que se equiparó un poco el grupo.

Su escalada hasta el puesto de jefa tuvo un camino basado en el esfuerzo y el empeño. Mira comenzó a trabajar dentro de la Administración Financiera de la **Facultad de Medicina**. Se encargaba de todo lo relacionado con Redes. Un año más tarde, la trasladaron al Centro de Cómputo Central de la Universidad. Ahí obtuvo 12 meses más de experiencia antes de entrar a CAESS.

Por fin, en 1999, tuvo la oportunidad de cambiarse a la compañía eléctrica. Llegó un jueves a la entrevista laboral y, al día siguiente, la llamaron para que llevara formalmente su currículum. El martes la querían en su nuevo puesto.

La urgencia fue porque CAESS quería implementar un nuevo sistema comercial y todo el personal iba a ser empleado en esto. Así, necesitaban a Mira para que viera todas las aplicaciones comerciales que ya poseía la empresa.

El destino quiso que ella supiera utilizar un lenguaje de programación que ya estaba pasando de moda: Cobol. “A esas alturas, muy poca gente lo conocía y yo había trabajado en él cuando estaba en la UES”, dijo.

Le preguntaron con qué tipo de programación podía trabajar y ella mencionó Fox Pro, Visual y Cobol. Todos quedaron sorprendidos y no pensaron mucho para decidirse y contratarla.

| “Si no hay suficientes mujeres en el área de tecnología, es porque algunas se limitan ellas mismas y creen que es un trabajo muy difícil”. |

Graciela Mira,
de CAESS





Esfuerzos similares

Año con año, Mira obtuvo su crecimiento profesional en la empresa. Ella nunca fue víctima de discriminaciones basadas en el género, ni en la universidad ni en sus trabajos. Es más: entró como analista programadora con una plaza parcial y ahora es jefa.

“Creo que el esfuerzo que yo hice para llegar adonde estoy lo hubiera tenido que hacer también un hombre”, confirmó. Su primer año de labores en CAESS terminó en 2000. Le renovaron el contrato y le aumentaron un 10 por ciento el salario. Para el segundo año, lograron implementar el nuevo sistema comercial y los objetivos de Mira habían finalizado.

Sin embargo, el nuevo sistema necesitó una etapa de estabilización que descansó sobre sus hombros. “En cuestión de seis meses, logramos que todo funcionara a la perfección. En ese momento fue que me dieron la plaza permanente”, recordó.

El sector en el que se desempeña Mira está repleto de hombres. Su equipo está compuesto por 14 varones y una mujer; pero sabe que existe un respeto que no tiene nada de sorprendente porque, según ella, el medio siempre ha sido muy abierto con mujeres dedicadas al trabajo.

Estas mujeres han demostrado, por años, que pueden mantener a su cargo departamentos enteros sin que las cosas se les salgan de las manos. Para Mira, la única diferencia que puede haber con un hombre, al ser jefa, es que considera que su género es más detallista para realizar tareas.

Por su parte, Gómez solo ve diferencias en el trato personal, pero no en la calidad del trabajo. “Los hombres no bromean igual con una mujer que con su grupo de amigos, pero esto no

significa discriminación, sino que se mantienen ciertas distancias por cuestión de respeto”, reflexionó.

Para la supervisora de **Tecnología del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local** (FISDL), Adriana Santos de Pérez, el trabajo con hombres no tiene que implicar dificultades. “Por el contrario, alguna discusión profesional entre mujeres tiende a dejar más rencores y resentimientos que cuando sucede con personas de ambos sexos”, afirmó.

Ella lleva 13 años en dicha institución y, para llegar a su actual puesto, tuvo que competir con un hombre. En sus inicios, cuando estaba en el sector de Soporte Técnico, contrataron a un compañero porque se creía que su trabajo

era mejor por tener mayor estatura o por contar con un título.

Santos estaba finalizando su carrera, al mismo tiempo que trabajaba, y tuvo que demostrar que su capacidad igualaba a la de su compañero y hasta la superaba. En ese momento, el área de Sistemas no tenía una jerarquía o jefatura. Pero a la hora de hacer una reestructuración, pesó su potencial y la eligieron como jefa. “Eso significó que habían visto mi esfuerzo”, dijo con mucha satisfacción.

| “Algunas personas tardan en adaptarse al impacto que reciben al ver una mujer al mando”. |

Evelyn Gómez,
de FEDECACES.





Malas caras

Gómez también tuvo que vérselas con algunos conflictos. En una ocasión, que fue a entrevistarse para un nuevo trabajo, le dieron a escoger entre dos plazas: de desarrollo y programación y la de redes. Como ya se mencionó, ella prefería la segunda.

“El señor que me estaba entrevistando se sorprendió y me dijo: ‘¡pero usted es mujer! Esa parte, de andar con cables y herramientas, no es para mujeres; está hecha para hombres’”, comentó.

En su actual empleo en FEDECACES, siente que no hay ninguna discriminación por parte de sus compañeros. Sin embargo, a veces tiene que trabajar con gente ajena a la empresa que se sorprende cuando ven a una mujer al mando. Aunque identificó que los salvadoreños no tienen ningún prejuicio, reconoció que, al trabajar con algunas compañías mexicanas, algunos se cortan y hasta tienen actitudes de rechazo.

Para Gómez, el respeto es algo que cada quien impone. “Lo que ha sucedido con algunas personas es que tardan un poco en adaptarse al impacto que reciben al ver una mujer al mando”, señaló.

Santos considera que una mujer puede ser astuta y aprovechar los buenos momentos con los compañeros. Es ahí donde se conoce a las personas y se aprende a tratar con ellas para que, a la hora de trabajar, no sea complicado dirigir a hombres y mujeres.

Cultura

Pese a las ventajas que han tenido estas tres mujeres en cada uno de sus trabajos, no se puede negar que, en las oficinas de tecnología, aún hay una diferencia abismal entre el número de varones y damas. Para Graciela Mira, la relación es de 70 contra 30 por ciento.

Ellas estuvieron de acuerdo en que El Salvador

tiene una base cultural que no ha sido modificada del todo. Aún se dicta que la mujer debe ser ama de casa y dedicada a la familia.

“Existe una norma social que acepta que un hombre llegue de madrugada a su casa después del trabajo, pero eso no es bien considerado para muchas mujeres”, dijo Gómez. En parte, ella está convencida de que la mayoría tiene que dividir su tiempo entre el trabajo, la familia y los quehaceres del hogar. En cambio, un varón puede dedicarle 24 horas a su trabajo. Es así como Gómez considera que algunas mujeres pierden oportunidades laborales.

Para ella, todo lleva una tendencia al cambio porque la dedicación en el estudio y en las labores se está igualando. En su caso, no tiene hijos

y cree que no es su momento todavía. Eso le da algún espacio para seguirse realizando en su posición dentro de FEDECACES.

Mira, por su parte, tiene una niña de dos años y, aunque su tiempo es más apretado, sigue manteniendo el profesionalismo con el que empezó. “Si no hay suficientes mujeres en el área de tecnología, es porque algunas se limitan ellas mismas y creen que es un trabajo muy difícil”, concluyó.

Según Santos, aún es un reto que las damas lleguen a puestos de mando en tecnología. Consideró que algunas empresas, de buenas a primeras, contratan hombres para puestos altos de informática. La muestra de ello es que los tres ejemplos que han participado de este artículo tuvieron que ganarse su posición después de un tiempo de esfuerzo. “En ese sentido, siento que sí me costó más que a un hombre llegar hasta donde estoy ahora”, recordó la supervisora de Tecnología del FISDL.

Aunque se reconoce el aspecto cultural, estas tres profesionales dijeron que muchas colegas del área se están involucrando más y más en la labor de redes, sistemas e informática en general. Existe, entre ellas, la percepción de que antes todas se casaban entre los 18 y 25 años. Ahora, lo hacen entre los 28 y 32, que es cuando ya se generaron un buen perfil dentro de sus oficinas.

Sin embargo, Gómez, también mencionó que, así como se habló del área tecnológica como un monopolio de hombres, hay otros ámbitos laborales donde la mujer es mayoritaria. “Un ejemplo es la parte de ventas, porque necesitan caras finas, dulces y bien vestidas; lo mismo sucede con atención al cliente”, dijo, “esas son actividades que, en la sociedad, también son catalogadas como femeninas”. ■

| “Siento que sí me costó más que a un hombre llegar a donde estoy ahora”. |

Adriana Santos de Pérez,
del FISDL.



