

Management & Leadership

Artículo realizado por: **Carmen M. García**, fundadora de la FUNDACIÓN WOMAN'S WEEK, **Salvador Molina**, presidente de Foro ECOFIN, **José Luis Zunni**, director de [ecofin.es](#) y **Eduardo Rebollada Casado**.

¿Por qué las mujeres renuncian a sus trabajos en el sector tecnológico?



El gran pedagogo suizo Jean Piaget decía que el aprendizaje se puede adquirir de dos formas: por el conocimiento per se o por la propia experiencia. La segunda parte de esta afirmación es vital para el desarrollo del cuerpo de doctrina del management y el liderazgo. Por eso nos gusta el *storytelling* en el cual, independientemente de la investigación que esté detrás de la historia, cuando el relato proviene de experiencias personales, asume un interés especial para la formación en liderazgo.

Es el caso de Kieran Snyder, que ostentó posiciones de liderazgo en Microsoft y Amazon, y que en la actualidad es la CEO y fundadora de Textio, una *start up* dedicada al análisis de textos. Snyder tomó la decisión de que contestar a esta pregunta no debería ser tan difícil de responder: ¿por qué las mujeres dejan el sector de NT's? La formuló en uno de los medios más prestigiosos del mundo en materia de negocios: Fortune.

Lo que sí queda claro de su investigación es que las causas nada tienen que ver con el nivel de hombres (mayoritario) que estudian ciencias en Estados Unidos. Como tantas otras cosas que estudia el management, las respuestas subyacen en la cultura corporativa de este sector tecnológico.

Snyder apeló a las redes sociales y simplemente hizo un llamamiento de mujeres que alguna vez habían trabajado en el sector de nuevas tecnologías (NT's), pero que ya lo habían dejado y cuáles fueron las razones para renunciar. La cifra es significativa: 716 mujeres que trabajaban en 654 empresas en 43 estados.

Snyder concluyó que para los hombres fanáticos de la informática que nunca encajan muy bien eso de las relaciones sociales, una cultura *brogrammer* (bro de la palabra inglesa *brother* que significa hermano) puede ser tranquilizadora de una manera que otras culturas corporativas no lo son. Porque se sienten que están en su mundo, en un lugar privilegiado. No sólo están en el top de este tipo de organizaciones, sino que se les anima a celebrar su nuevo estatus. Aunque es evidente que ese mismo nivel de satisfacción no surge de las mujeres entrevistadas por Snyder.

Al investigar las historias de 716 mujeres que dejaron el sector de NT's en el que trabajaban, muestran que la cultura corporativa de esta industria es la principal culpable. Aunque advierte que las cuestiones relativas a la enseñanza de la ciencia, en que el número de hombres es mayor en los Estados Unidos, también algo está cambiando, porque instituciones académicas de prestigio como Stanford y Berkeley ya están llegando a una paridad casi del 50% en carreras de ingeniería de sistemas, computación científica, etc.

Uno de los casos que señala Snyder, es la de una mujer que recientemente había finalizado su periodo de baja por maternidad. Cuando contacta con ella, en su nota decía que quería algún consejo de otra madre. Por tanto se reunieron y durante la comida le hizo la confidencia de que estaba pensando en renunciar a su trabajo. Que era muy difícil compaginar todo en su vida en ese momento. Hasta aquí vemos que todo normal en cuanto a una historia que digamos es común a la mayoría de mujeres que tienen su primer hijo.

Su jefe le había presionado para reintegrarse antes del tiempo del periodo de maternidad al que tenía derecho, instándole a que reiniciara sus viajes de trabajo y para resolver su problema familiar en cuanto al cuidado de su hijo, pusiera una persona a cargo en su casa.

Esta mujer le confiesa a Snyder que no estaba durmiendo bien, pero que además pensaba que le estaba fallando tanto a su trabajo como a su hijo.

Snyder le aseguró que sus sentimientos eran normales y mucho de lo que en este momento le agobiaba pasaría pronto. Le dio coraje para que le diera un no por respuesta a su jefe. También le ofreció hablar con él en su representación.

A pesar de que ella tenía ingresos mayores que su marido, renunció en dos semanas más. Esta historia que Snyder relata de su investigación, ocurrió cuatro años atrás y la protagonista de esta historia aún no ha regresado al sector de las NT's. Tampoco tiene planes de hacerlo, porque además desde entonces ha tenido otro niño.

Snyder confiesa que esta historia le ha perseguido desde entonces afirmando que "vino a mí para que le ayudase y le fallé".

La investigación realizada se basa en la acumulación de historias de otras 716 mujeres que dejaron este sector y que su permanencia media en la industria estaba un poco por encima de los siete años. Todas ellas compartían una simple razón para renunciar, que era su estatus en el trabajo y el deseo o no de volver al sector.

La maternidad se convierte en el factor de empuje final en la decisión de muchas de las mujeres que ha estudiado. Son 484 mujeres las que señalan la maternidad como un factor decisivo a la hora de abandonar el sector. A diferencia de las 42 mujeres que afirman que querían pertenecer al colectivo de madres que se quedan en casa.

Otra historia de las que Snyder relata, es la de una mujer que fue la primera y única persona de la pequeña empresa en la que trabajaba, en coger la baja por maternidad.

Además, no tenían una política establecida para la baja por paternidad a pesar de que llevaban una década hablando de ello.

Con toda la buena intención estuvo de acuerdo en regresar al trabajo de manera *part time* empezando cuando su hija tuviera seis semanas. Pero no tenía un lugar para amamantar a su bebé mientras estaba en el trabajo, por lo que era un inconveniente y complicado trabajar en la oficina durante periodos mayores de dos horas cada vez.

Otras 85 mujeres citaron a la legislación de baja por maternidad como el mayor factor en su decisión de dejar sus respectivos trabajos en el sector. Muchas de ellas dijeron que no sólo era la maternidad lo que afectara sus carreras. Más bien, era la falta de acuerdos de trabajo flexibles, el ambiente de trabajo y un salario insuficiente para pagar por el cuidado de los hijos.

Otro grupo de 192 mujeres citaron su insatisfacción al trabajar en entornos en los que se han sentido discriminadas ya sea abierta o implícitamente, como un factor primordial en la decisión de abandonar su trabajo. Esta cifra corresponde a más del 25% de las mujeres entrevistadas.

El estudio realizado por Kieran Snyder pone de manifiesto una realidad en el mundo desarrollado respecto a la integración de la mujer en sectores diversos, especialmente en los de las NT's: que nada es tan idílico en este sentido como pudiera pensarse.

Existe una insatisfacción generalizada en esas mujeres que desean ejercer su maternidad responsablemente sin dejar de perseguir sus sueños laborales. Pero este ejemplo podemos trasplantarlo al caso de alguien que necesite encargarse del cuidado de un familiar con discapacidad o con una enfermedad grave. Las empresas, o mejor dicho, los responsables de las mismas, carecen aún de suficiente empatía para con esas personas, generalmente mujeres, por motivos culturales e históricos, a las que se les requiere un esfuerzo monumental a nivel familiar y profesional.

Hoy en día la mujer está incomprendida en las sociedades occidentales o basadas en el libre mercado. Por un lado, en Europa se promueve la compatibilidad de las vidas laboral y familiar, pero por otro, mientras los gestores no sean capaces de comprender la idiosincrasia de la cultura familiar, del modo de operar de las mujeres en un mundo que les ofrece sólo ventajas de manera teórica.

Ejemplo de ello son las políticas a este respecto tanto de la empresa pública como privada: es muy sencillo aseverar que las mujeres trabajadoras tendrán plena compatibilidad laboral y familiar, pero lo difícil, como hemos visto de la experiencia de Snyder, es poner en marcha los mecanismos necesarios que permitan que esa supuesta compatibilidad sea una realidad beneficiosa especialmente para la mujer y de la que la empresa, si bien no se verá directamente beneficiada (menos horas trabajadas, interrupciones, menos compromiso, etc.), tampoco se verá perjudicada como algunos gestores de recursos humanos creen.

Pensemos, finalmente, que la mujer es el pilar fundamental a la hora de traer al mundo a futuros ciudadanos, de educarlos, de proteger a la familia, todas esas funciones que redundan en beneficio de la sociedad en la que viven.



Foro ECOFIN Grupo Directivos Internacionales

Copyright © [2014] " [ECOFIN] ". All rights reserved.

ECOFIN: C/Alcala, 85 3º Izquierda 28009 Madrid

91 209 25 88

Our mailing address is:
b.valverde@ecofin.es
Darne de baja de este boletín

<http://ecofin.es>