

Mujeres en carreras técnicas

En Intel eso es una realidad cotidiana

La participación femenina en las carreras técnicas en Intel es una realidad cotidiana. Actualmente, Intel mantiene el liderazgo en diversas áreas y tiene la visión de convertirse en el líder en Diversidad de la industria de la alta tecnología. Prueba de esto son los diversos esfuerzos dirigidos a aumentar la representación femenina en el campo de la alta tecnología.

El programa de diversidad de género en Intel, iniciado en el 2006, incluye actividades orientadas a promover y mejorar la calidad del ambiente laboral que ofrecemos a las mujeres. Por ejemplo, ofrecemos una sala privada para mujeres en época de lactancia, se realizó la primera Conferencia para la Mujer con el fin de compartir experiencias de mujeres profesionales, y también visitamos universidades y colegios para motivar la continuación de estudios.

El objetivo de estas iniciativas es lograr que la mujer pueda diseñar un proyecto de vida que incluya el éxito en los ámbitos personal y profesional sin verse marginada de ninguno de ellos.

Intel ha desarrollado una serie de programas que le permite a las mujeres tener flexibilidad en sus horarios de trabajo mientras logra lidiar con los retos de su vida personal.

Entre los programas podemos mencionar:

1. Trabajos de medio tiempo temporal: El empleado desarrolla un horario de medio tiempo que le permite reintegrarse al trabajo de una forma escalonada. Por ejemplo, del mes 1-6 de reintegración, el empleado trabajará el 50% de sus horas estándares, para el final de los meses 6 el empleado trabajará el 75% de sus horas estándares y así sucesivamente hasta llegar al 100%.
2. Horario alterno: el empleado modifica temporalmente su horario de entrada y salida, pero continúa trabajando tiempo completo.
3. Trabajo Remoto: El empleado puede trabajar un día a la semana desde su casa.
4. Horario flexible: se refiere a los arreglos del trabajo que permiten periódicamente que los empleados estructuren sus horas del trabajo alrededor de sus responsabilidades personales y laborales. Por ejemplo, horas de entrada y salida a convenir según la necesidad específica. En el caso de Alicia, quien estudia ingeniería electrónica y que tiene que asistir a clases en horas laborales, ella ha coordinado con su jefe la opción de reponer las horas en otro horario.

Según una encuesta realizada, nuestras colaboradoras están muy satisfechas con las siguientes condiciones:

- ▶ Contar con horarios flexibles.
- ▶ Disponibilidad de trabajos de medios tiempos.
- ▶ La sala de lactancia (privada y acondicionada especialmente para este fin).

- ▶ Beneficios de Balance Vida-Trabajo.
- ▶ Oportunidad de crecimiento profesional en términos de acceso a puestos de alta jerarquía y desarrollo continuo del conocimiento técnico.
- ▶ Ingresos económicos y paquete de compensación competitivo.
- ▶ Ambiente laboral libre de acoso y de discriminación.

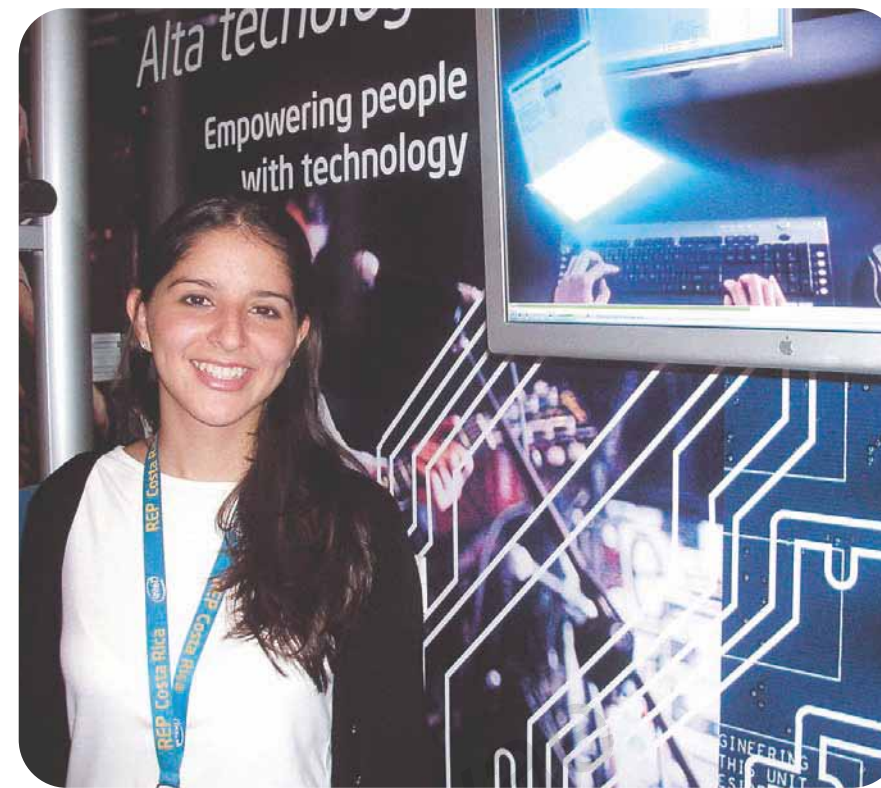
¿CÓMO INFLUYEN LOS GERENTES EN LA DIVERSIDAD?

- ▶ Los Gerentes tienen la oportunidad de contratar y retener a los mejores y más brillantes empleados -ningún empleado será puesto al margen por discriminación o falta de oportunidades.
- ▶ Intel le concederá un ambiente libre de discriminación, haciendo que sus empleados estén orgullosos de pertenecer a Intel, lo cual aumentará su PRODUCTIVIDAD.
- ▶ Los equipos de trabajo serán equilibrados, ¡por consiguiente usted disfrutará de un ambiente de trabajo saludable!
- ▶ El empleado se beneficiará con un mejor entendimiento de las necesidades de sus clientes, ya que su propio equipo estará en capacidad de interpretarlas. Así como también, vivirá el beneficio de sentido de pertenencia a una Compañía que es "el empleador por opción"

De modo que... El mayor recurso de Intel es su gente -juntos desarrollamos ideas innovadoras, creamos productos de alta calidad y proporcionamos dirección en la industria de tecnología-.

Sugerencias de algunas ingenieras de Intel para las mujeres que desean desarrollarse en la tecnología:

- ▶ Identificar la vocación es crucial para elegir la carrera correcta.
- ▶ Las habilidades y el interés personal por un área en la que te vas a desempeñar por mucho tiempo, prevalece sobre la rentabilidad de la carrera.
- ▶ Escoger tareas que te gusten o despierten pasión.
- ▶ Las mujeres somos muy detallistas y eso es un importante valor agregado a la labor de la ingeniería.
- ▶ En Intel se puede diversificar el conocimiento profesional sin sacrificar la vida personal.
- ▶ La disciplina, la orientación a los resultados, el planeamiento, el priorizar y el delegar son elementos claves para hacer un uso eficiente del tiempo laboral, lo que te permite atender el resto de tus cosas personales de forma eficiente y equitativa.



Realidad en números: "La baja disponibilidad de profesionales en el campo de la tecnología, ofrece a la mujer un importante área de desarrollo".

Estadísticas de los últimos 6 años (valores aproximados por año)*:

- 1200 graduados en las ramas de las ingenierías: civil, industrial, mecánica, electrónica, eléctrica, química.
- 1300 graduados: solo en el área de computación.
- 23,500 graduados de carreras no técnicas vs. 2,600 graduados de carreras técnicas/ tecnológicas y afines.
- El porcentaje de graduados en carreras técnicas/tecnológicas es solo un 10% del total de graduados de los últimos 6 años.
- Existe una necesidad del mercado laboral de más profesionales de perfil tecnológico.

*Fuente: CINDE

La ingeniería es uno de los campos profesionales más versátiles, debido a las oportunidades de influencia en el avance del conocimiento aplicado mediante sus especialidades.

Intel logra conjugar ese conocimiento con su recurso humano y lo transforma en retos tecnológicos que le permiten estar a la vanguardia en la industria mundial. La fuerza laboral femenina de Intel es crucial para llevar a cabo este logro.



Mitos y realidades acerca de las carreras tecnológicas y las mujeres:

Mito	Realidad
Es una carrera para hombres exclusivamente.	Un ambiente laboral sano requiere de diversidad.
Siempre se requiere fuerza física.	Hay diversos tipos de trabajo que requieren distintas capacidades, en todos prevalece el trabajo en equipo y la colaboración.
Casi siempre se usan máquinas y las mujeres no las operan eficientemente.	Solo se opera con máquinas en determinadas ramas de la ingeniería y cuando esto sucede, las mujeres demuestran absoluta capacidad de hacerlo.
La debilidad "innata" de la mujer es un obstáculo.	El balance en la diversidad enriquece y aumenta la productividad en una organización. Ambos géneros tienen inmensas contribuciones que dar al negocio.
Requiere habilidades matemáticas y a las mujeres les resulta difícil.	La facilidad con los números es una cuestión de vocación y estudio que está absolutamente desligada del género.
Las mujeres quedan embarazadas y tienen que abandonar el trabajo.	Intel es pionera en el desarrollo de mecanismos que reintegran a la mujer, una vez cumplido el tiempo fuera después del nacimiento de sus hijos, dando así la oportunidad a nuestras colaboradoras de realizarse como profesionales sin tener que abandonar su proyecto personal de formar una familia.
La familia es un elemento distractor que causa que la mujer descuide su trabajo.	Tanto Intel como organismos de gobierno están trabajando en la concientización de la sociedad, en cuanto a la importancia de comprometer el cuidado de adultos mayores e hijos, a todos los miembros del grupo familiar en condiciones de hacerlo. Adicionalmente, es importante que la mujer tenga un balance óptimo entre su vida personal y profesional.

¿SABÍA USTED?

Diversidad se define como todas las maneras en que las personas difieren entre sí, como por ejemplo raza, género, religión, nacionalidad, edad, habilidad física, orientación sexual... incluso el pasado personal, experiencias, educación, procesos de pensamiento, experiencias de vida., etc.

