AURORA STEAM GT
empodera • conecta • inspira

Diagnóstico de Brecha de Género de TI en Guatemala

Diagnóstico

de Brecha de Género de TI en Guatemala

Aurora STEAM GT
Guatemala 2025

Nosotras

Somos una comunidad de Guatemala enfocada en empoderar a las mujeres en STEAM (por sus siglas en inglés: que integra la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería, las Artes y las Matemáticas).

El objetivo de nuestra comunidad es proporcionar un entorno seguro para el desarrollo profesional de las mujeres que desempeñan un rol en las áreas de STEAM. Contribuyendo así a cerrar la brecha de género en Guatemala.

Como parte de nuestras actividades, ofrecemos apoyo presencial y en línea, talleres y herramientas para que nuestras integrantes alcancen sus metas, y construimos una plataforma donde las mujeres conecten con otras mujeres.

Contexto

La brecha de género: se define como cualquier disparidad entre la condición o posición de hombres y mujeres en la sociedad (ONU Mujeres). Esta desigualdad se manifiesta en distintos ámbitos, como por ejemplo en el económico o en el social.

La brecha de género es crítica en el sector de Tecnologías de la Información (TI) desde un enfoque económico e histórico por la subrepresentación femenina. Este sector abarca profesiones relacionadas con el desarrollo de software, infraestructura digital, análisis de datos, ciberseguridad, control de calidad, soporte técnico, entre otros.

El Foro Económico Mundial identifica cuatro dimensiones clave para medir la brecha de género: política, económica, educativa y de salud. [1] En Guatemala, hay una disminución de esta brecha (WEF, 2025), pero el país continúa entre las calificaciones más bajas en América Latina.

El concepto de igualdad de género implica el acceso equitativo a derechos, responsabilidades y oportunidades, sin importar el género. Este principio está respaldado tanto por la comunidad internacional como por la legislación nacional. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 4, establece que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, y que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades. [2]

En 2018, la ONU aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que propone 17 Objetivos, entre ellos la igualdad de género (Objetivo 5). Este objetivo busca eliminar la discriminación y la violencia contra mujeres y niñas, garantizar el acceso a la salud reproductiva, promover su liderazgo, asegurar la igualdad en el acceso a recursos y tecnología, y establecer leyes que protejan sus derechos. [3]

En la actualidad persisten desafíos. Los que se han identificado son: las normas sociales discriminatorias y la baja representación femenina en espacios de liderazgo siguen siendo comunes. A nivel global, por ejemplo, solo el 11 % de los cargos ejecutivos en las empresas Fortune 500 eran ocupados por mujeres en 2025, y solo el 35 % de las estudiantes de educación superior eligen carreras STEM. [4][5]

A estos desafíos se suma la estructura del mercado laboral, identificada por la Premio Nobel de Economía 2023, Claudia Goldin, como un factor clave que perpetúa la desigualdad. Según su estudio, los empleos que exigen horarios rígidos, disponibilidad total y jornadas extensas tienden a ofrecer mejores remuneraciones. Sin embargo, estas condiciones son difíciles de compatibilizar con las responsabilidades familiares, que siguen recayendo en mayor medida sobre las mujeres. [7]

Específicamente en Guatemala, esta brecha se refleja en varios instrumentos. En el Índice de Desigualdad de Género del PNUD obtiene un resultado de 0.492, ubicándose en el puesto 121 de 172 países. [6] Según el Foro Económico Mundial, el índice de brecha de género en el país pasó de 0.607 en 2006 a 0.706 en 2025, aún lejos del ideal de 1.0 que representa igualdad plena.

Aunque la tendencia actual persista, Guatemala tardaría aún muchos años en alcanzar la igualdad de género, lo que pone de manifiesto la necesidad urgente de intensificar los esfuerzos y fortalecer los compromisos en esta área. Para ello, es fundamental contar con datos específicos y actualizados del país, ya que la falta de información precisa limita la formulación de políticas efectivas y la toma de decisiones informadas.

Problema

En Guatemala no existen estadísticas que aborden el tema de la brecha de género en TI.

Este informe busca ser la línea base para una serie de investigaciones sistemáticas que darán seguimiento al estudio de la situación de la brecha de género en Guatemala. Después de una serie de observaciones y tendencias, se podrán identificar cambios a lo largo del tiempo. También se debe medir el impacto de las acciones que se establezcan.

Enfoque

Nos enfocamos en mapear percepciones y experiencias de vida para encontrar patrones relacionados a la situación de la brecha de género en el área de TI en Guatemala. Nuestro enfoque metodológico seleccionó técnicas y herramientas de recolección cualitativa y cuantitativa.

En el componente cualitativo recolectamos las experiencias de vida y las opiniones de las personas con diferentes niveles de responsabilidad dentro de organizaciones. Los perfiles seleccionados para las entrevistas en profundidad incluyeron:

- Personas empresarias o emprendedoras
- Personas en roles operativos
- Personas en puestos de gerencia

Entrevistamos a un grupo equitativo de hombres y de mujeres en cada uno de estos perfiles; tres personas por perfil, para un total de 18 entrevistas.

En el componente cuantitativo, se utilizó una estrategia de muestreo por bola de nieve. Este enfoque introduce una posible limitación relacionada con la representatividad estadística de los resultados. Obtuvimos en total 396 respuestas.

Objetivos

Definimos el siguiente objetivo general y una serie de objetivos específicos que orientaron la investigación.

Objetivo general

- Determinar si existe brecha de género en las áreas de Tecnologías de la Información (TI) en Guatemala.

Objetivos específicos

- Establecer las diferencias de remuneración entre géneros.
- Determinar la participación de la mujer en el ámbito laboral y sus roles en el área de tecnología.
- Conocer si en el ámbito laboral se identifican roles de género.
- Identificar si dentro del ambiente laboral las mujeres sufren acoso o discriminación.

Análisis

Cualitativo

Nos enfocamos en seleccionar diez áreas que están relacionadas con la participación de las mujeres en el sector tecnológico.

Las áreas que elegimos son: nivel educativo, trayectoria laboral, formación académica, remuneración, motivaciones para elegir esta industria, responsabilidades familiares, desarrollo personal, experiencias laborales, situaciones de discriminación y acoso, así como percepciones sobre los roles de género.

Estas preguntas recopilaron información sobre las experiencias de vida, percepciones y desafíos enfrentados. Aportaron una visión transversal del entorno en el que se desarrollan las mujeres en tecnología.

Nivel educativo

Observamos que las personas que participaron, en su mayoría, tienen estudios académicos universitarios y se refleja en la variedad de campos especializados dentro de tecnología, indicados en las entrevistas: Inteligencia Artificial, Administración de Base de Datos, Tecnología Multimedia, Informática y Sistemas, Administración Industrial, Ciencias de la Computación, Administración de Empresas con énfasis en proyectos y data analítica, Auditoría de Sistemas de la Información, y Educación con especialidad en investigación en la formación de docentes. Esto muestra una diversidad de áreas de conocimiento y especializaciones entre las personas que respondieron a la pregunta.

Trayectoria laboral

Las respuestas de las personas encuestadas revelan que existe una tendencia hacia la adaptación y la búsqueda de oportunidades en diversas áreas y tecnologías dentro del campo de la tecnología, junto con el deseo de emprender y aplicar los conocimientos adquiridos en sus países de origen. Además, se enfatiza la importancia de la experiencia práctica y la necesidad de desarrollar habilidades complementarias, como emprendimiento, conocimientos financieros e inglés, para lograr el éxito sostenido de los proyectos. En cuanto a los roles desempeñados por las personas encuestadas en sus últimos trabajos, observamos una amplia variedad que incluye cargos gerenciales, liderazgo de proyectos, desarrollo tecnológico, consultorías y emprendimientos propios. Asimismo, se mencionan áreas como finanzas, análisis de datos, educación, telecomunicaciones, auditoría, coordinación de equipos y gestión de bases de datos, lo que indica una diversidad de habilidades y experiencias en diferentes sectores empresariales.

Educación

Las carreras de tecnología siguen siendo vistas como predominantemente masculinas debido a estereotipos, percepciones culturales y barreras sociales. Aunque se observa un cambio gradual en la participación femenina, algunas personas enfrentaron retos al adaptarse a un entorno predominantemente masculino, experimentando discriminación y bullying. Sin embargo, también se destacan casos de superación y competencia exitosa. Se enfatiza la necesidad de equidad de género, cambiar percepciones y costumbres masculinas para crear un ambiente más inclusivo en el campo tecnológico. Las experiencias compartidas resaltan la existencia de desafíos que deben superarse para lograr una mayor inclusión y equidad de género en la educación y el trabajo tecnológico.

Remuneración

En general, los participantes señalan que se percibe disparidad salarial con base en el género, aunque mencionan que ha disminuido. Algunos consideran que los hombres aún tienen salarios más altos, pero que esto puede deberse a una supuesta diferencia en el nivel de conocimiento y habilidades. Se mencionan casos de políticas salariales equitativas que valoran el desempeño y las competencias por encima del género. Sin embargo, persisten percepciones de inequidad y experiencias individuales, donde las mujeres tienden a aceptar salarios más bajos debido a circunstancias personales como ser madres solteras. Además, los trabajos realizados por mujeres son percibidos con menos valor.

Decisión de estar en tecnología

Las personas que eligieron estudiar y desempeñarse en carreras de tecnología fueron especialmente influenciadas por la opinión familiar, los retos intelectuales, las oportunidades laborales y la estabilidad económica.

Dependientes

Se encontró una diversidad de experiencias relacionadas con la maternidad y la paternidad en el entorno laboral. Algunos enfrentaron dificultades debido a la falta de atención y apoyo de la empresa, experimentando estrés y dificultades para disfrutar plenamente de la maternidad. Sin embargo, también hubo casos en los que las mujeres lograron conciliar su trabajo con la crianza al contar con flexibilidad laboral o tomar tiempo libre. Se mencionó la necesidad de brindar mayor tiempo de paternidad para los hombres y se resaltó la existencia de percepciones negativas hacia las mujeres embarazadas, lo cual puede afectar su trato y oportunidades laborales.

La experiencia de paternidad y maternidad en el lugar de trabajo varía ampliamente en términos de apoyo, comprensión y empatía. Algunas empresas ofrecen medidas como flexibilidad laboral, permisos prolongados y facilidades para la lactancia, mientras que otras cumplen únicamente con los requisitos legales mínimos. La mayoría coincide en que la creación de un ambiente laboral que valore y respalde a la familia puede tener un impacto positivo en los empleados, promoviendo su compromiso y satisfacción en la organización.

Las personas han tenido que realizar ajustes en sus horarios y negociar con sus empleadores para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. El apoyo de la pareja y la flexibilidad en el trabajo han sido elementos clave para afrontar los desafíos. Algunos han experimentado cambios en su ritmo laboral, incluso trabajando más horas para cumplir con sus responsabilidades profesionales y familiares.

Desarrollo personal

Las respuestas reflejan la importancia de mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional, lo cual requiere estrategias individuales y cuidado de la salud mental y física. Establecer límites, prioridades y dedicar tiempo de calidad a la familia y a uno mismo son elementos clave en este equilibrio. Contar con una red de apoyo tanto en el ámbito personal como profesional es valorada como una fuente de apoyo emocional y consejos, y puede incluir familiares, amigos, colegas, mentores y comunidades específicas. Las metas profesionales y personales mencionadas incluyen el logro académico, el emprendimiento, el desarrollo físico, la diversificación profesional, el interés por la educación y la búsqueda de un legado. Además, se destacan las metas financieras, el liderazgo, los viajes, la escritura y la dedicación al autocuidado.

Experiencias laborales

Las respuestas evidencian una diversidad de experiencias en términos de cómo el género impacta las oportunidades laborales de crecimiento, desde quienes no perciben un efecto hasta aquellos que enfrentan obstáculos. Sin embargo, estas experiencias han sido distintas según el género en términos de discriminación, con mujeres enfrentando comentarios despectivos, restricciones de crecimiento, asignación de tareas estereotipadas y disparidades salariales.

A pesar de la persistencia de estereotipos y prejuicios, también se mencionan experiencias positivas de apoyo y crecimiento, gracias a iniciativas para fomentar la formación de mujeres en campos tecnológicos.

Discriminación y Acoso

El análisis de respuestas sobre el trato de género en entornos laborales o académicos destaca prejuicios y estereotipos de género, incluyendo comentarios sexistas y despectivos que desafían la capacidad de las mujeres en roles profesionales o académicos, incluso en puestos de poder o campos considerados masculinos. Se observa la presencia de acoso verbal y comportamientos inapropiados hacia las mujeres en ciertos contextos, y aunque se reconoce un trato preferencial para equilibrar desigualdades esto puede plantear dudas sobre sus logros reales, se enfatiza la importancia de tratar a todos por igual y evitar conductas que perpetúen estereotipos o discriminación. Las respuestas sobre la experiencia de acoso o discriminación en estos entornos indican que algunas personas han vivido situaciones similares, como acoso verbal, comentarios inapropiados e insinuaciones basadas en género. Se subraya que el acoso no se limita únicamente a mujeres, ya que también hombres han experimentado situaciones incómodas, algunas propiciadas por parte de personas en posiciones de poder, y se señala la existencia de comentarios y actitudes que refuerzan estereotipos de género y sesgos en las oportunidades laborales.

En este conjunto de respuestas, se obtuvo una comprensión variada sobre el acoso. Las personas describen el acoso como la insistencia no deseada que invade el espacio personal de otra persona, pudiendo ser verbal, físico, sexual o psicológico. Se destaca que puede ocurrir en distintos contextos, como en el trabajo, en la calle o en el ámbito digital. El acoso se reconoce como una experiencia incómoda y negativa, donde se ignoran los límites y el consentimiento de la víctima. Además, se enfatiza que no es exclusivo de un género, ya que hombres y mujeres pueden ser víctimas, y también afecta a la comunidad LGBT+. La cultura y el ambiente laboral también influyen en la percepción y presencia del acoso.

Roles de género

El análisis de respuestas sobre el trato de género en el ámbito laboral o académico resalta la asignación de roles basados en género, desigualdades y brechas en oportunidades, junto con la presencia de estereotipos y discriminación. Aunque se observa un cambio positivo hacia el reconocimiento de las mujeres, también se reconoce un pasado de subestimaciones y estereotipos. También se menciona la influencia del equilibrio de género en el hogar para modelar actitudes laborales.

Se destaca la existencia de discriminación en el acceso a patrocinios, como becas y apoyos institucionales, así como la persistencia de estereotipos que limitan las oportunidades de las mujeres. También se señala la influencia de factores culturales en la autolimitación que enfrentan al considerar su participación en áreas como la tecnología. La confianza en el liderazgo se ve afectada y, aunque algunos informan experiencias no negativas, se menciona presión de género para tareas no laborales.

Se señala la falta de representación de mujeres en ciertos campos, como la programación, al igual que en entrevistas de trabajo. Se resalta la importancia de desafiar expectativas culturales de género, asumiendo roles basados en habilidades. Aunque algunas organizaciones buscan diversidad en el proceso de selección, persisten desafíos en la promoción de la diversidad en roles de liderazgo y gerencia

Análisis

Cuantitativo

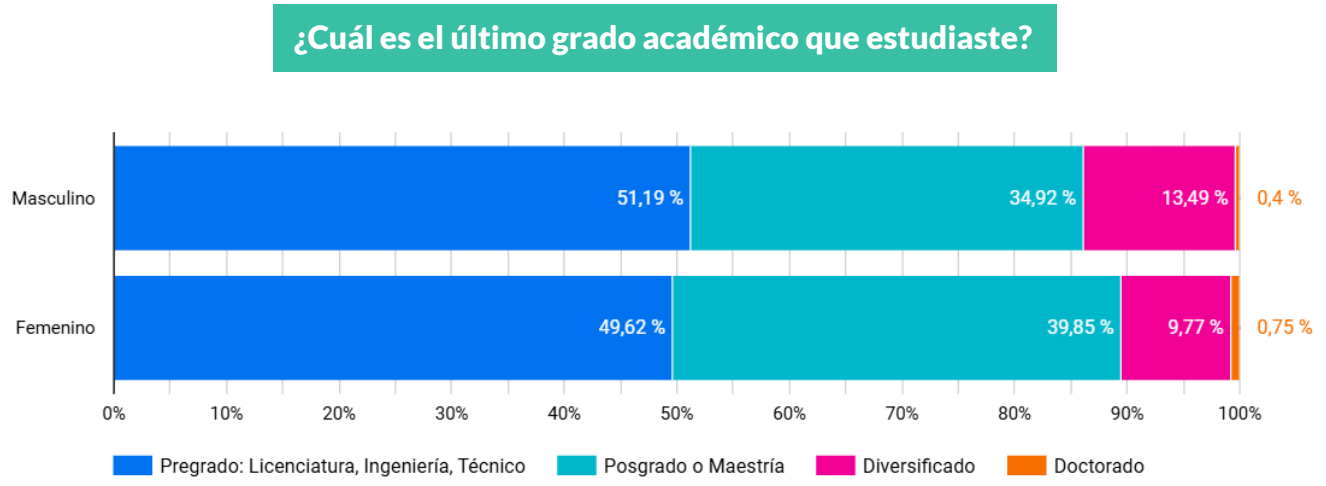
Perfil de la muestra

En total participaron 395 personas en la encuesta. El 65 % se identificó como hombre y el 35 % como mujer. En la encuesta, las mujeres registraron una edad promedio de 32 años y los hombres de 33. Había más hombres mayores de 39 años (19 %) que mujeres en ese rango (9 %). La mayoría de los participantes eran personas solteras y vivían en el departamento de Guatemala. Casi todas las personas eran guatemaltecas (98 %) y la gran mayoría se identificó como ladino o mestizo (91 %).

En cuanto a su ocupación, más de la mitad trabaja solo en tecnología y 4 de cada 10 estudian y trabajan al mismo tiempo. La mayoría no tiene hijos, pero entre quienes sí tienen, las mujeres suelen ser mayores de 30 años y los hombres desde los 25. En cuanto a las personas que dependen económicamente de quienes respondieron la encuesta, el 59 % de las mujeres indicó que no tiene dependientes, mientras que el 41 % sí mantiene a alguien, como hijos, padres u otros familiares. En el caso de los hombres, el 57 % afirmó tener al menos un dependiente económico y el 43 % dijo no tener ninguno.

Educación

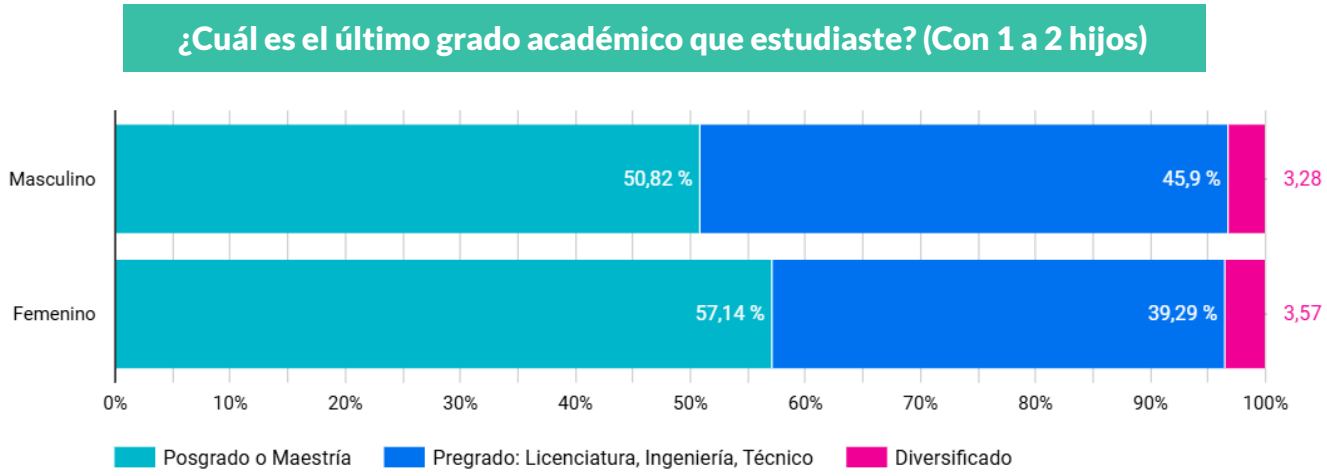
La mayoría de las personas encuestadas alcanzó el nivel de licenciatura o pregrado como su último grado académico. En total, el 51.19 % de los hombres y el 49.62 % de las mujeres dijeron haber cursado una licenciatura. Al observar el nivel educativo según la cantidad de hijos, surgen diferencias claras entre hombres y mujeres.



Gráfica 1. Último grado académico que estudiaste. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

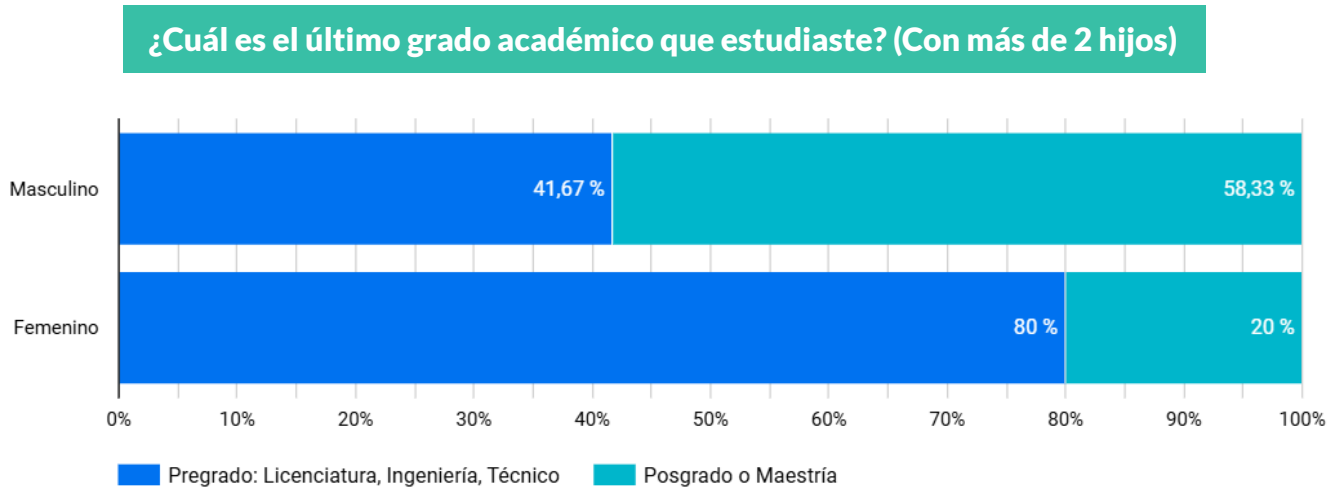
Entre las personas sin hijos, el 52% de las personas tienen estudios de posgrado.

En el grupo con uno o dos hijos, se nota un cambio. El 57.14 % de las mujeres con hijos ha cursado un posgrado, lo mismo que el 50.82 % de los hombres. Sin embargo, al observar cuántas personas con posgrado tienen dos o más hijos, el porcentaje es mayor en hombres (52 %) que en mujeres (40 %), lo que sugiere que, en su caso, la paternidad no representa una barrera para continuar estudiando.



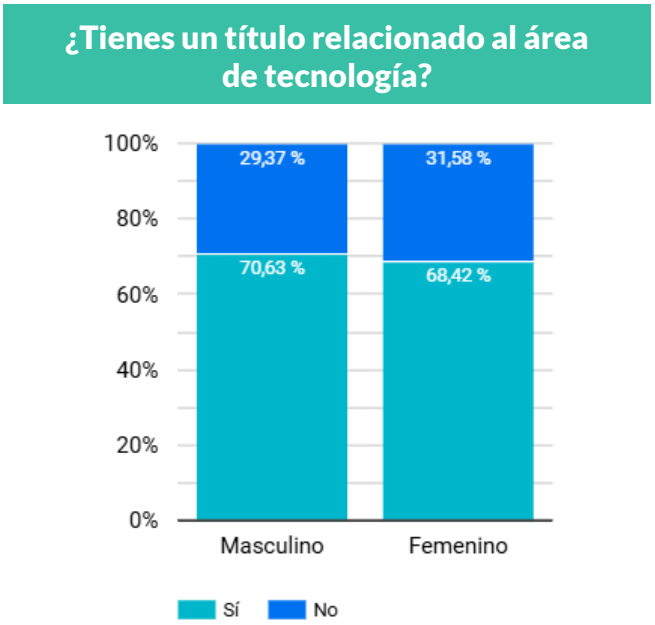
Gráfica 2. Último grado académico que estudiaste con 1 o 2 hijos. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

Un dato particularmente llamativo es que el 20% de las mujeres con tres o más hijos tiene un posgrado, mientras que entre los hombres con tres o más hijos es el 58.33%. Esto refleja cómo las responsabilidades de cuidado pueden tener un impacto desigual en las trayectorias educativas de mujeres y hombres.



Gráfica 3. Último grado académico que estudiaste con tres o más hijos. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

En cuanto a la formación técnica, el 68.42 % de las mujeres y el 70.63 % de los hombres tienen títulos relacionados con tecnología. Además, poco más de la mitad de las personas encuestadas, sin importar su género, cuentan con al menos una certificación profesional en el área (53.38 % mujeres y 53.7 % hombres), lo que muestra una preparación sólida y equilibrada en términos técnicos.



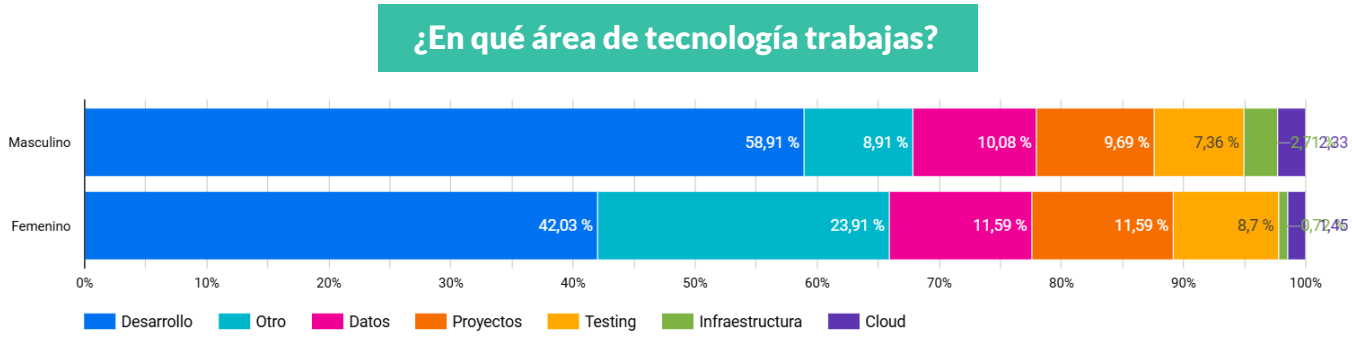
Gráfica 4. Título relacionado al área de tecnología. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

Laboral

Los participantes del diagnóstico indicaron en qué área de tecnología trabajan actualmente. Las opciones incluyen Desarrollo, Datos, Proyectos, Testing, Infraestructura y Otros.

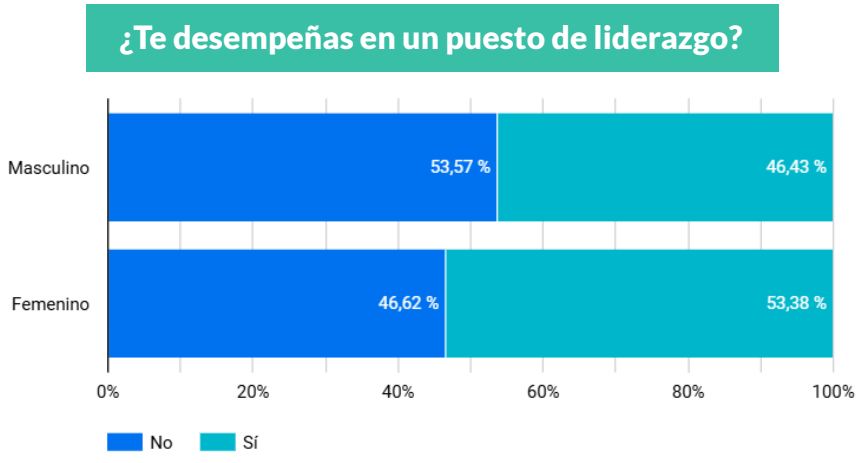
La mayoría de los hombres (58.91 %) trabajan en el área de desarrollo, mientras que entre las mujeres este porcentaje es menor (42.03 %). En contraste, las mujeres tienen una participación ligeramente mayor que los hombres en las áreas de Datos (11.59 % vs. 10.08 %), Proyectos (11.59 % vs. 9.69 %) y Testing (8.7 % vs. 7.36 %). Aunque las diferencias son pequeñas, estas cifras muestran que las mujeres están presentes en roles diversos más allá del desarrollo de software.

Un dato que destaca es la categoría de "otras áreas", donde el 23.91 % de las mujeres trabaja en funciones no tradicionales o menos visibles dentro del sector como UX/UI, Cloud, Business analysis, soporte, entre otros, frente al 8.91 % de los hombres. Esto sugiere que las mujeres pueden estar aportando desde posiciones que no siempre son reconocidas dentro de los roles técnicos más convencionales.



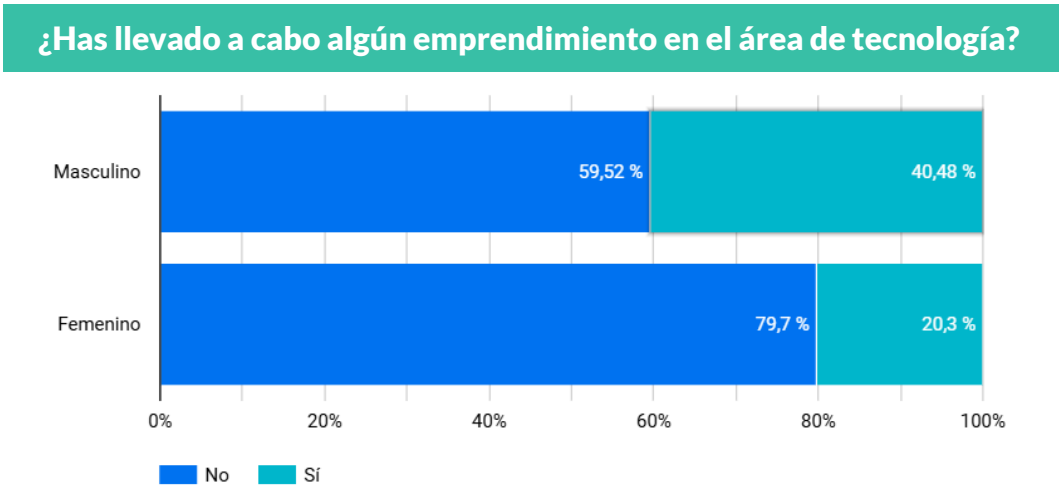
Gráfica 5. Área de tecnología. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

En cuanto al ejercicio de liderazgo, el 53.38 % de las mujeres indicó haberse desempeñado en algún puesto de liderazgo, comparado con el 46.43 % de los hombres. Este dato rompe con estereotipos comunes y evidencia que una parte importante de las mujeres en tecnología ya ha asumido roles de toma de decisión o gestión.



Gráfica 6. Puesto de liderazgo. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

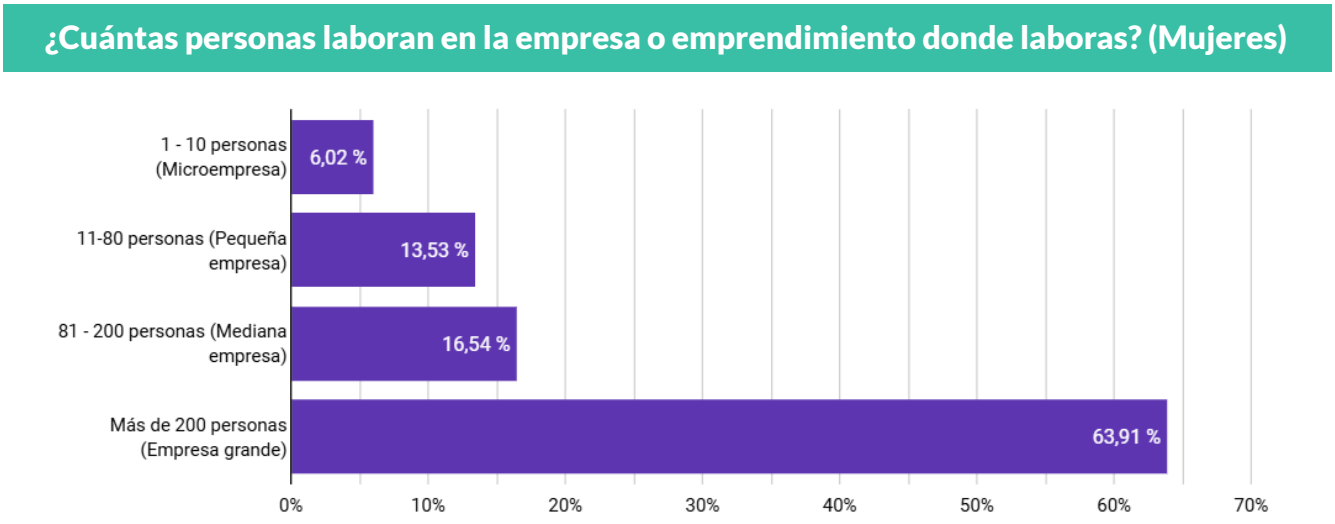
Por otro lado, el emprendimiento en el área tecnológica sigue siendo un espacio con brechas de género importantes. Mientras que el 40.48 % de los hombres ha emprendido en tecnología, solo el 20.3 % de las mujeres lo ha hecho. En otras palabras, por cada mujer emprendedora en el sector, hay dos hombres que también han iniciado un proyecto. Este hallazgo refuerza la necesidad de promover redes de apoyo y financiamiento dirigidas a mujeres emprendedoras en tecnología.



Gráfica 7. Emprendimiento en el área de tecnología. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

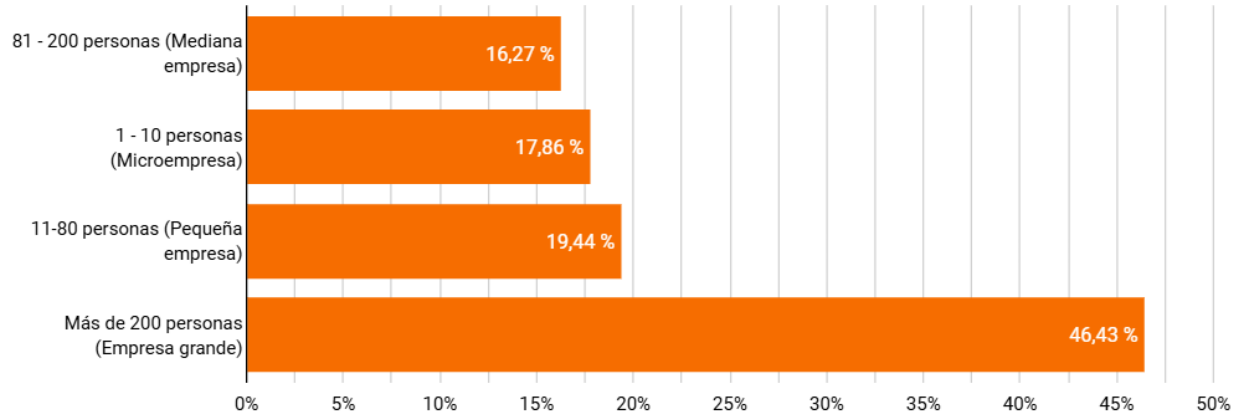
Remuneración

La mayoría de las mujeres encuestadas (63.91 %) indicaron que trabajan en empresas grandes, mientras que entre los hombres este porcentaje fue menor (46.43 %). En contraste, un mayor porcentaje de hombres trabaja en microempresas (18 %) comparado con las mujeres (6 %). Esto sugiere que las mujeres tienden a insertarse en estructuras organizativas más grandes, lo cual podría estar relacionado con mayor estabilidad laboral o beneficios adicionales.



Gráfica 8. Mujeres que laboran en empresa o emprendimiento. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

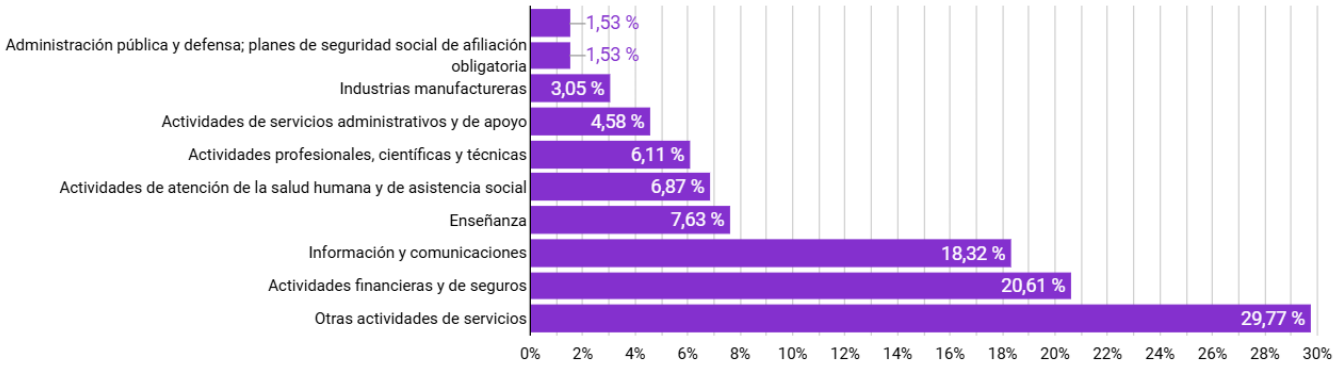
¿Cuántas personas laboran en la empresa o emprendimiento donde laboras? (Hombres)



Gráfica 9. Hombres que laboran en empresa o emprendimiento. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025

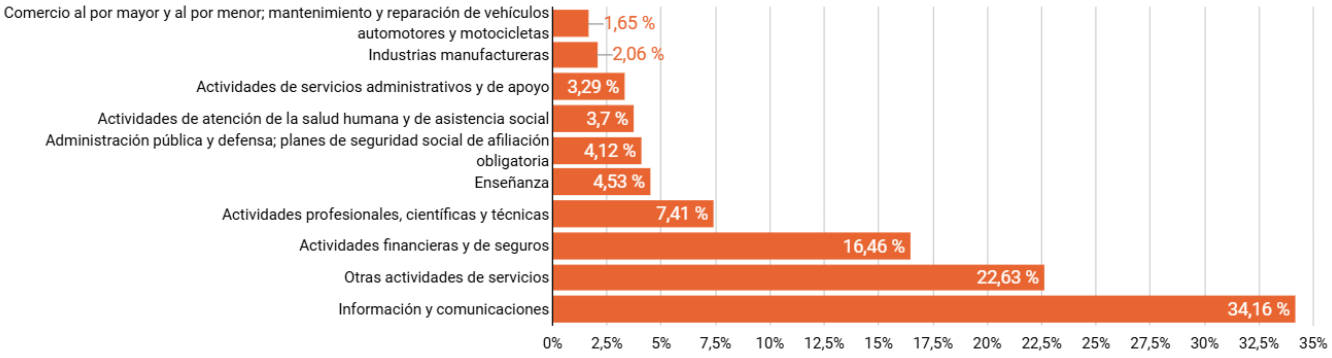
Al observar el giro de negocio, el 34.16 % de los hombres trabaja en empresas del sector de información y comunicación, considerado un núcleo técnico del área tecnológica, frente al 18.32 % de las mujeres. Por su parte, las mujeres tienen mayor presencia en sectores como enseñanza (7.63 %) y otras actividades de servicios (29.77 %), lo que muestra una distribución ocupacional diferente.

¿Cuál es el giro de negocio de la empresa o emprendimiento donde trabajas? (Mujeres)



Gráfica 10. Giro del negocio o empresa donde laboran mujeres. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

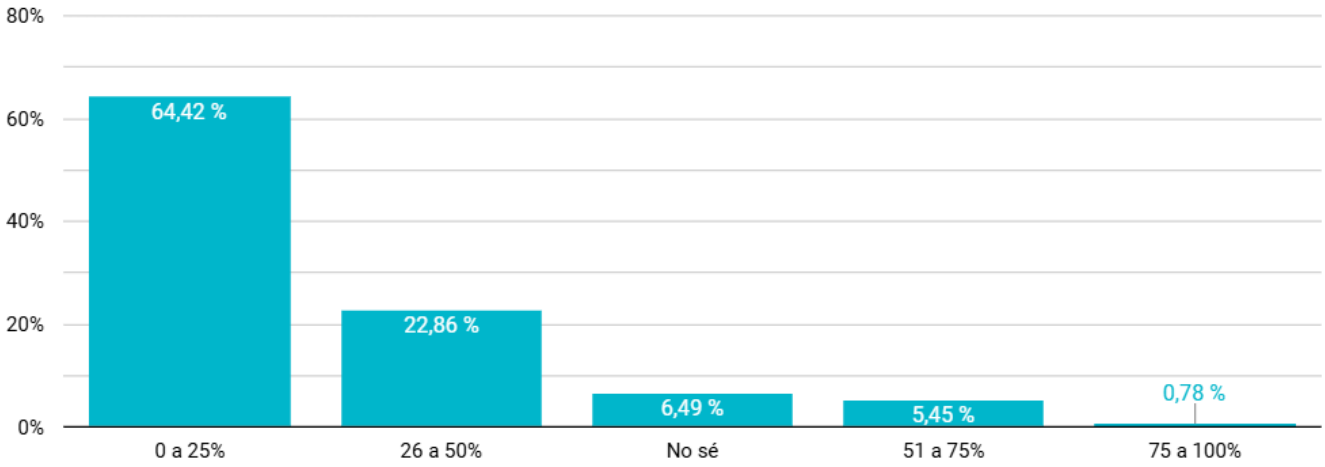
¿Cuál es el giro de negocio de la empresa o emprendimiento donde trabajas? (Mujeres)



Gráfica 11. Giro del negocio o empresa donde laboran hombres. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

Además, el 64 % de las personas encuestadas señalaron que en el área de tecnología de sus empresas, las mujeres representan apenas entre el 0 y 25 % del personal, reflejando una baja participación femenina en estos equipos técnicos.

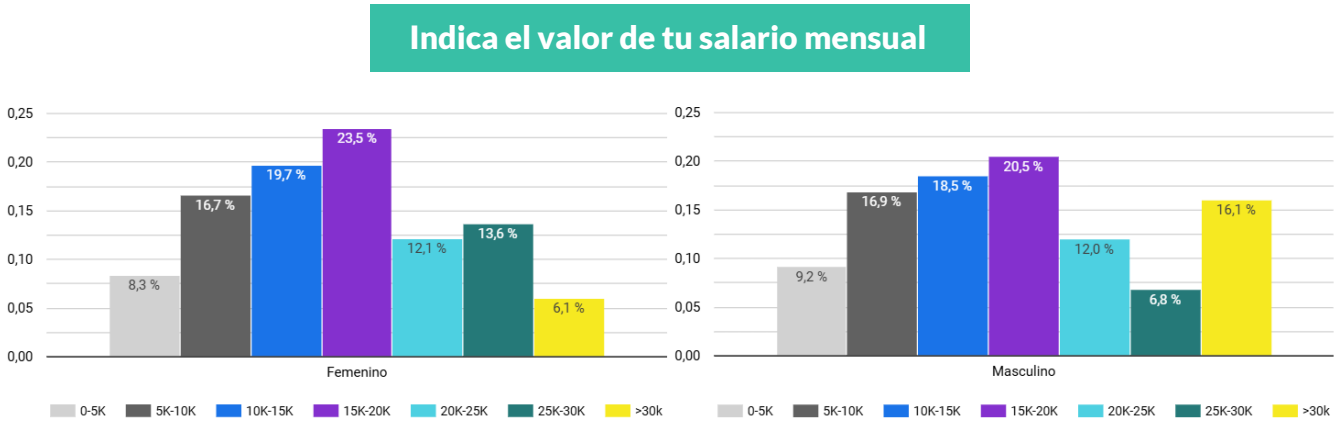
Aproximadamente ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que trabajan en el área de tecnología en la empresa donde trabajas?



Gráfica 12. Porcentaje de mujeres que trabajan en el área de tecnología. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025

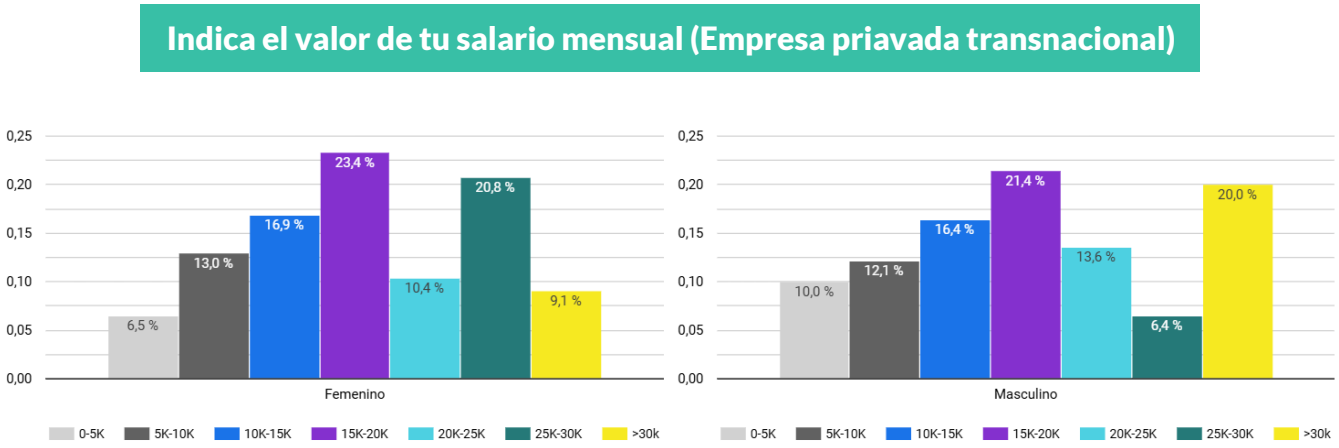
La mayoría de mujeres y hombres encuestados dijeron trabajar en planilla, mientras que una menor parte lo hace por contrato. En general, casi todas las personas señalaron tener un contrato indefinido y una jornada laboral de 8 horas diarias. Respecto al tipo de organización, la mayoría trabaja en empresas privadas transnacionales, seguidas por empresas privadas nacionales, y en menor medida en el gobierno o en organizaciones no gubernamentales.

Respecto a las condiciones económicas, el análisis de los datos muestra que tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en rangos salariales medios, entre Q10,000 y Q20,000, aunque con patrones distintos. Las mujeres tienen mayor presencia en estos rangos medios, lo que refleja estabilidad en su salario, mientras que los hombres presentan una distribución más dispersa, con representación tanto en los salarios más bajos como en los más altos. En los rangos superiores (mayor a Q30,000), los hombres tienen casi tres veces más presencia que las mujeres, evidenciando una brecha de género en los niveles salariales más altos.



Gráfica 13. Salarios mensuales por genero. Datos en miles de quetzalesl. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

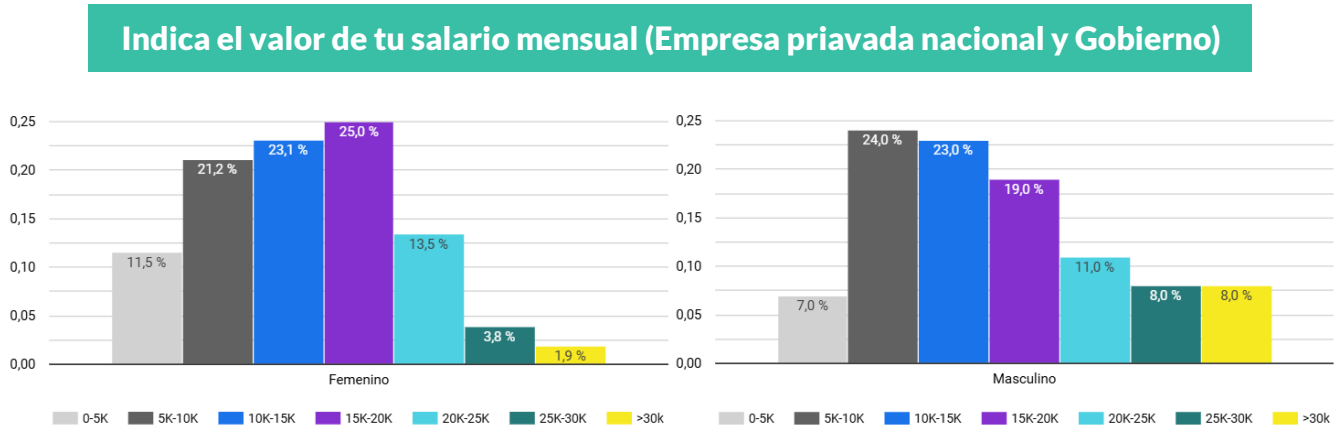
Resulta interesante que las mujeres que trabajan en empresas privadas transnacionales tienden a recibir salarios más altos que sus pares en otros tipos de empresas, ya que tienen mayor presencia en los rangos altos: un 20.8 % gana entre Q25,000 y Q30,000 y un 9.1 % supera los Q30,000, frente a apenas un 3.8 % y 1.9 % respectivamente en empresas nacionales o en el sector público.



Gráfica 14. Salarios mensuales por rango para empresa transnacional. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

En el grupo de mujeres que laboran en empresas nacionales o sector público se observa una mayor concentración en salarios bajos y medios, con un 32.7 % por debajo de Q10,000 y un 48.1 % entre Q10,000 y Q20,000, lo que sugiere que las transnacionales ofrecen más oportunidades de acceder a mejores niveles de ingreso, aunque en ambos contextos persiste una concentración femenina en los rangos medios.

Sin embargo, aunque en empresas transnacionales las mujeres que ganan menos de Q10,000 son menos (19.5 %) que las que trabajan en empresas nacionales o sector publico (33%), la proporción de hombres en este rango en empresas transnacinaes es menor (10 %), lo que sugiere que las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en los niveles más bajos de ingreso en comparación con los hombres.



Gráfica 15. Salarios mensuales por rango para empresa privada nacional. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

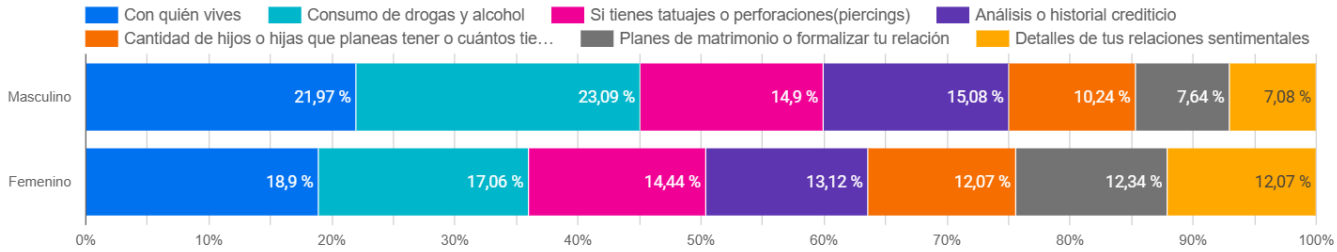
Las mujeres que trabajan en empresas privadas nacionales o en el sector público reportan menores ingresos que sus pares hombres, ya que se concentran más en los rangos salariales bajos y medios, mientras que los hombres tienen mayor presencia en los niveles superiores, especialmente por encima de Q25,000. Mientras algunos hombres logran alcanzar estos ingresos desde edades tempranas, las mujeres suelen acceder a ellos en etapas más avanzadas.

También se encontró que contar con certificaciones o estudios de posgrado está relacionado con mejores niveles salariales en ambos géneros, lo cual refuerza la importancia de la formación continua como herramienta de acceso a mejores condiciones laborales.

Roles de género

Durante los procesos de selección y reclutamiento, observamos diferencias importantes en los tipos de preguntas que reciben hombres y mujeres. A los hombres se les consulta más frecuentemente sobre el consumo de drogas, mientras que a las mujeres se les hacen preguntas más relacionadas con su vida personal. Estas incluyen temas como relaciones sentimentales, planes de matrimonio, número de hijos e incluso religión. Estas diferencias reflejan un enfoque más intrusivo hacia las mujeres y refuerzan estereotipos que aún persisten en la evaluación profesional.

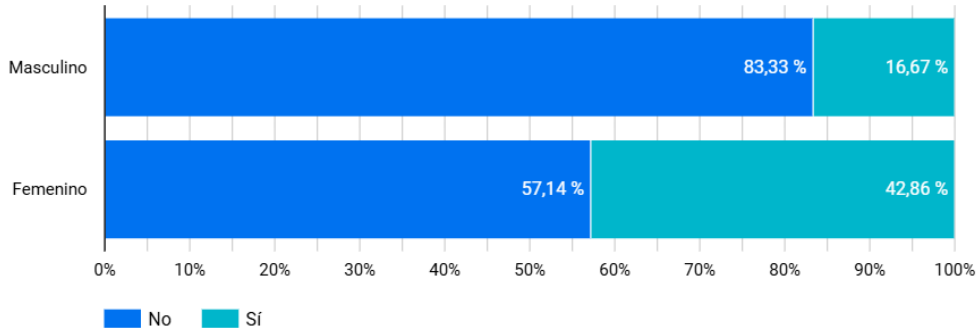
¿Qué te han consultado en los procesos de selección y reclutamiento en los que has participado?



Gráfica 16. Procesos de selección y reclutamiento. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

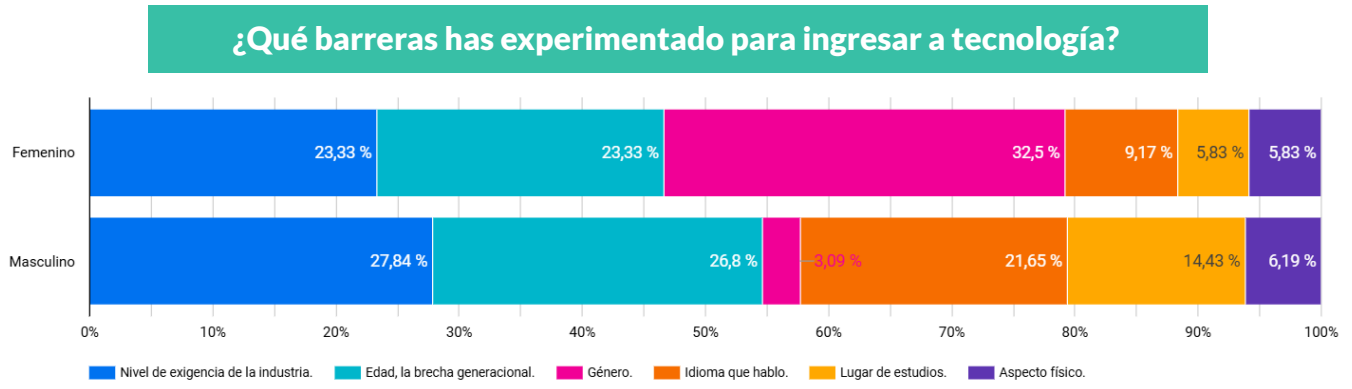
Al analizar las respuestas sobre barreras para ingresar al área de tecnología, observamos una diferencia importante entre mujeres y hombres. El 42,86 % de las mujeres encuestadas indicaron haber enfrentado algún tipo de barrera para acceder a este campo, frente a sólo el 16.67 % de los hombres. Esta diferencia evidencia una experiencia desigual desde el inicio de la trayectoria profesional.

¿Haz experimentado alguna barrera para ingresar a la industria de tecnología?



Gráfica 17. Barreras para ingresar a la tecnología. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

En cuanto a los motivos específicos, las mujeres identificaron el género como la principal barrera de ingreso, seguido por la edad o brecha generacional, y el nivel de exigencia de la industria. Para los hombres, las principales barreras mencionadas fueron el nivel de exigencia de la industria, la edad y el idioma. Es importante destacar que el género no figura entre las barreras más relevantes para los hombres, lo cual subraya que las mujeres enfrentan obstáculos adicionales por el solo hecho de ser mujeres.

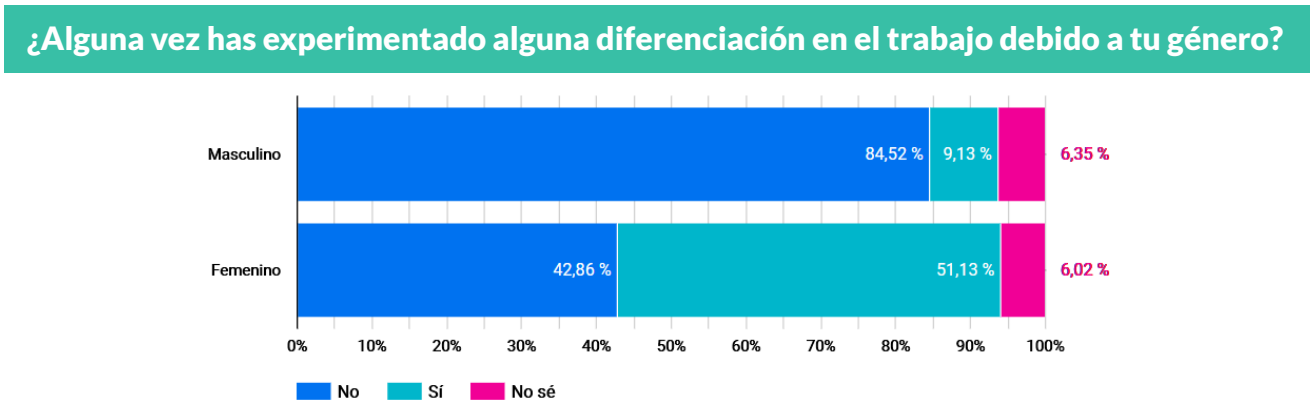


Gráfica 18. Barreras para ingresar a la tecnología. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

A pesar de estas diferencias, una gran mayoría de personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, coincide en que la diversidad de género aporta beneficios a las organizaciones. Esta percepción general positiva puede ser un punto de partida para fortalecer iniciativas que reduzcan las barreras de acceso y fomenten una cultura más equitativa en el sector tecnológico.

Discriminación y Acoso

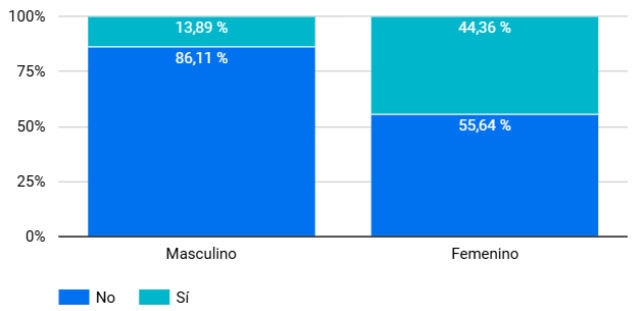
Más de la mitad de las mujeres encuestadas afirmó haber experimentado trato diferenciado por su género en el lugar de trabajo, mientras que esta percepción fue reportada por menos del 10 % de los hombres. Además, cerca del 40 % de las mujeres dijo haber sentido que su género afectó negativamente sus oportunidades de crecimiento profesional, en comparación con menos del 5 % de los hombres. Aunque algunas mujeres señalaron haber percibido un impacto positivo por su género en su desarrollo laboral, los resultados muestran una experiencia más ambigua y contradictoria entre ellas que entre los hombres.



Gráfica 19. Ambiente Laboral. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

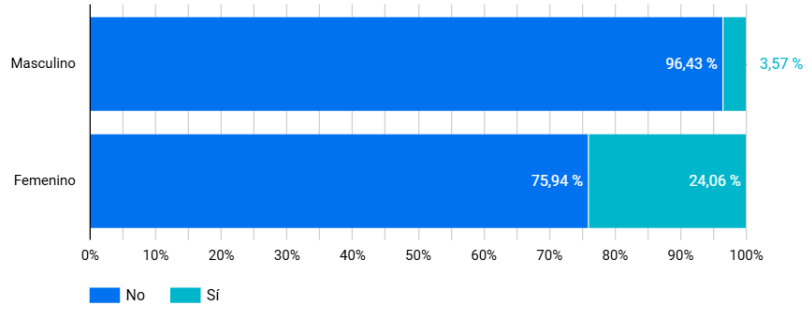
Los datos revelan que las mujeres enfrentan niveles significativamente más altos de acoso en el lugar de trabajo. Casi la mitad reportó haber recibido comentarios o preguntas sobre su apariencia, estilo de vida u orientación sexual. Una de cada cuatro ha sido víctima de acoso físico, y una de cada cinco ha vivido acoso no verbal, como silbidos, gestos o mensajes con connotación sexual. En todos estos casos, las cifras reportadas por mujeres superan por mucho las de los hombres.

¿Alguna vez has recibido comentarios o preguntas sobre tu aspecto físico, tu estilo de vida, orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas de parte de cualquier persona en tu lugar de trabajo?



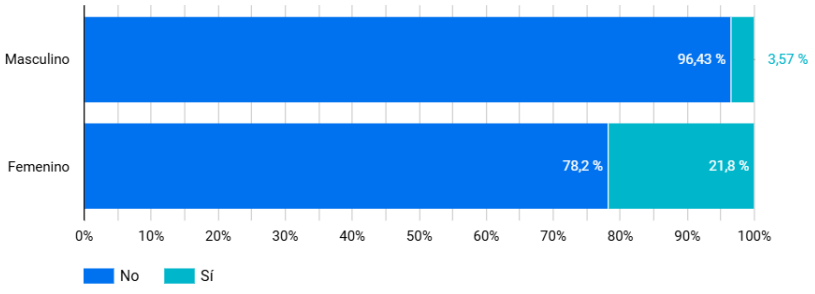
Gráfica 20. Acoso verbal Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

¿Alguna vez has experimentado violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios de parte de cualquier persona en tu lugar de trabajo?



Gráfica 21. Acoso físico. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

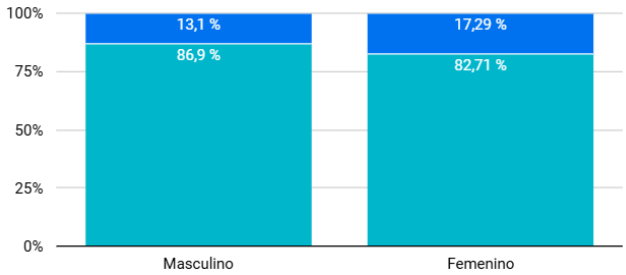
¿Alguna vez has recibido silbidos, mensajes escritos o gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos de parte de cualquier persona en tu lugar de trabajo?



Gráfica 22. Acoso no verbal. Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

Aunque la mayoría indicó que sus empresas cuentan con políticas para prevenir y erradicar el acoso, hay una proporción significativa de personas que desconocen su existencia o afirman que no hay ninguna. Además, el 17 % de las mujeres y el 13 % de los hombres señalaron que no se sienten en confianza para denunciar este tipo de situaciones, lo que indica que las políticas por sí solas no son suficientes si no vienen acompañadas de un entorno de confianza.

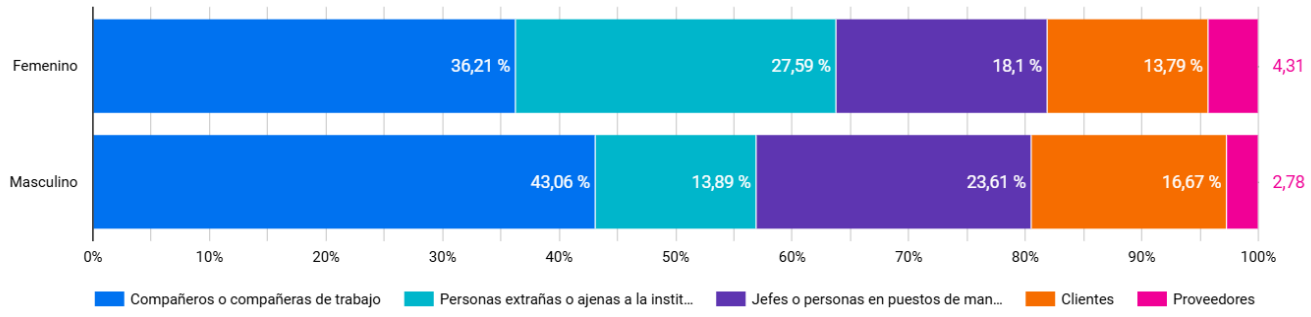
En la empresa donde trabajas, ¿existe el ambiente de confianza para denunciar actos de acoso físico, verbal o no verbal?



Gráfica 23. Ambiente de confianza para denunciar actos de acoso físico, verbal o no verbal.
Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

Los hombres que reportaron haber sido víctimas de acoso señalaron principalmente a personas de su equipo de trabajo y personas en puestos de mayor jerarquía. En el caso de las mujeres, los responsables de las agresiones incluyen, además de compañeros y jefes, a personas externas a la empresa, clientes, proveedores e incluso personal técnico. Esto indica una exposición más amplia y diversa de las mujeres a situaciones de acoso.

¿De quién has recibido acoso verbal, físico o no verbal?



Gráfica 24. ¿De quién has recibido acoso verbal, físico o no verbal?
Fuente: Aurora STEAM GT, 2025.

Lo que vimos igual *y lo que fue* diferente

Educación y Trayectoria Profesional

Ambos enfoques revelan una alta preparación académica en las personas que trabajan en tecnología, con un fuerte peso de la formación universitaria y técnica. El análisis cuantitativo muestra paridad en certificaciones y formación tecnológica, mientras que el cualitativo resalta una diversidad de especializaciones y un enfoque en el aprendizaje continuo.

El análisis cuantitativo detalla que la maternidad puede limitar el acceso de las mujeres a estudios de posgrado, mientras que el cualitativo aporta contexto emocional a este fenómeno, describiendo cómo la falta de apoyo y las exigencias de crianza impactan sus decisiones educativas y laborales.

Ingreso y Permanencia en Tecnología

Ambos estudios evidencian barreras distintas para hombres y mujeres. El género se identifica como un obstáculo predominante para mujeres, mientras que los hombres enfrentan más barreras relacionadas con la exigencia del sector y el idioma.

El enfoque cuantitativo cuantifica estas barreras (41.3 % de mujeres versus 16 % de hombres), mientras que el cualitativo explora experiencias más subjetivas como el aislamiento o la necesidad de adaptarse a entornos masculinizados.

Liderazgo y Emprendimiento

Ambos análisis muestran que las mujeres acceden a roles de liderazgo, rompiendo con ciertos estereotipos.

Mientras que el estudio cuantitativo señala una baja tasa de emprendimiento femenino (20.3 % mujeres vs. 40.5 % hombres), el cualitativo revela que muchas mujeres enfrentan barreras estructurales como falta de financiamiento, discriminación y escaso apoyo en redes profesionales.

Discriminación y Acoso

Ambos estudios confirman que las mujeres enfrentan acoso y trato diferenciado con más frecuencia que los hombres. Sin embargo, también hay hombres que han vivido situaciones de acoso, aunque en menor proporción.

El análisis cuantitativo lo detalla con cifras (por ejemplo, 50 % de mujeres recibieron comentarios sobre su apariencia), mientras que el cualitativo contextualiza estas experiencias con relatos de acoso verbal, físico y psicológico, incluso por parte de personas externas a la organización. También se menciona cómo estos eventos impactan en la salud mental y la confianza para denunciar.

Roles de Género y Estereotipos

Los dos estudios confirman la persistencia de estereotipos de género, tanto en procesos de selección como en la vida laboral cotidiana.

El estudio cualitativo profundiza en las consecuencias emocionales y sociales, incluyendo la autolimitación y el temor a ser subestimadas. El cuantitativo, en cambio, muestra cómo los procesos de reclutamiento son más invasivos con las mujeres (preguntas sobre hijos, vida sentimental), reforzando sesgos desde el inicio.

Parentalidad y Desarrollo Personal

Ambos enfoques reflejan que tener hijos afecta de forma distinta a hombres y mujeres en el ámbito laboral y educativo.

El estudio cualitativo narra cómo el apoyo de la pareja y la flexibilidad laboral son determinantes para las mujeres. El cuantitativo evidencia que las mujeres con más hijos acceden menos a estudios de posgrado, lo que no ocurre igual con los hombres.

Conclusiones

1. Estos hallazgos, respaldados por cifras y testimonios, evidencian que la brecha de género en TI en Guatemala no es un fenómeno aislado, sino un patrón sistémico que actúa en múltiples dimensiones: acceso, educación, remuneración, visibilidad, seguridad laboral y cultura organizacional. Los datos cuantitativos y cualitativos reflejan que ser mujer en tecnología implica enfrentar obstáculos adicionales que limitan su participación, permanencia y desarrollo pleno en el sector.

2. Aunque se han logrado avances en equidad, especialmente en el ámbito educativo y en posiciones de liderazgo, persisten brechas importantes en el emprendimiento, la remuneración y el trato cotidiano, que afectan principalmente a las mujeres.

   Los resultados de la encuesta muestran además que, a medida que las mujeres tienen más hijos, tienden a dejar en segundo plano la continuidad de sus estudios y la actualización de sus habilidades técnicas, lo cual impacta directamente en sus oportunidades de desarrollo profesional.

3. Las diferencias en las experiencias laborales de mujeres y hombres en el sector tecnológico no se deben exclusivamente al nivel de formación o capacidad profesional. Más bien, responden a un conjunto de sesgos, estereotipos y estructuras arraigadas que limitan las trayectorias de las mujeres en este ámbito.

   Un ejemplo claro de cómo se refuerzan estos estereotipos de género se observa en los procesos de selección, donde las mujeres suelen enfrentar preguntas intrusivas relacionadas con su vida personal, tales como su estado civil, planes de matrimonio o número de hijos. Estas prácticas no sólo perpetúan ideas preconcebidas sobre el rol de la mujer, sino que además condicionan sus oportunidades laborales y su desarrollo profesional en el sector.

4. La disparidad salarial entre mujeres y hombres sigue siendo una realidad en muchos entornos laborales, especialmente en instituciones o empresas nacionales, donde las mujeres reportan ingresos menores que sus pares masculinos. Sin embargo, se observa que las mujeres con mayor experiencia laboral en empresas privadas transnacionales tienden a recibir salarios más altos, lo que indica que estos entornos pueden ofrecer condiciones más equitativas en términos de remuneración.

   Si bien la industria de la tecnología representa una oportunidad para que las mujeres accedan a mejores ingresos, es especialmente en las empresas transnacionales donde se encuentran mayores niveles de equidad salarial. Esto evidencia que el país aún tiene un importante camino por recorrer en la promoción de la paridad salarial.

5. El acoso en el ámbito laboral es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque se manifiesta de manera diferente según el género. En el caso de los hombres, no está claro si la menor frecuencia de reportes se debe a una menor incidencia o a una reticencia cultural a hablar sobre el tema. Por otro lado, las mujeres reportan un porcentaje significativamente mayor de acoso en todas sus formas: verbal (44 %), no verbal (21 %) y físico (24 %). Además, las mujeres también informan sobre una mayor incidencia de acoso externo, proveniente de proveedores y clientes, en comparación con los hombres.

A pesar de que la mayoría de los empleados reconoce la existencia de protocolos para denunciar el acoso, un 70 % desconoce los pasos específicos a seguir para hacerlo.

6. Las mujeres relatan sentir subestimación de su trabajo y tener que demostrar constantemente su competencia, mientras los hombres raramente mencionan este tipo de experiencias. Los datos de acoso verbal, no verbal y físico, junto con los relatos, evidencian que las mujeres deben lidiar con estereotipos y prejuicios diarios (comentarios sexistas, "bullying"), lo cual dificulta su avance profesional y mina su sentido de pertenencia.

Recomendaciones

1. Considerando que los resultados de la encuesta reflejan principalmente la realidad de personas que viven en la Ciudad Capital, es importante que futuros estudios o encuestas sobre el sector tecnológico busquen alcanzar una representación más amplia y diversa a nivel nacional. Esto permitirá obtener una comprensión más completa y precisa de las experiencias y desafíos que enfrentan las personas en todo el país, y no solo en contextos urbanos específicos.

2. Para reducir las brechas de equidad en el ámbito laboral, es fundamental que las empresas adopten políticas de trabajo más flexibles que permitan a los empleados, especialmente aquellos con responsabilidades familiares, equilibrar su vida personal y profesional. Recomendamos que estas políticas no se limiten únicamente a las mujeres, sino que también estén disponibles para los hombres, promoviendo un entorno inclusivo que permita a ambos géneros participar activamente en la crianza de los hijos sin que esto afecte su crecimiento profesional. La implementación de opciones como horarios flexibles, trabajo remoto o jornadas adaptadas podría ayudar a las personas a continuar su desarrollo profesional sin tener que sacrificar sus responsabilidades familiares, lo que a su vez contribuiría a una mayor equidad en el acceso a oportunidades laborales y de liderazgo.

3. Para lograr un cambio real y sostenido en la equidad de género dentro del sector tecnológico, es esencial que el compromiso por transformar las estructuras, procesos y estereotipos arraigados provenga desde los niveles más altos de la organización y se traslade de manera consistente hacia los mandos medios.

   Si bien existe un debate en torno a las cuotas de poder y la meritocracia, es importante reconocer que hombres y mujeres no parten de las mismas condiciones al iniciar sus carreras. Por ello, las empresas deben adoptar un enfoque proactivo que impulse el potencial de las mujeres, a través de acciones concretas como la revisión de los procesos de selección para eliminar preguntas intrusivas y sesgos, la redefinición de los criterios de evaluación y promoción, y la implementación de programas de desarrollo profesional que faciliten su crecimiento en igualdad de condiciones. Solo así se podrá construir un entorno más justo y equitativo, donde el talento y las capacidades de todas las personas sean verdaderamente valorados.

4. La promoción de la paridad salarial no debe ser solo una responsabilidad del sector privado, sino un objetivo de interés nacional que involucre tanto al gobierno como a las empresas. Es necesario fomentar una cultura de equidad que atraviese todos los sectores productivos del país.

   En el caso de las empresas nacionales, corresponde revisar y corregir las disparidades salariales que afectan a las mujeres. Esta revisión puede realizarse mediante auditorías salariales periódicas, mayor transparencia en las bandas salariales y políticas claras de equidad retributiva.

   El gobierno puede desempeñar un papel clave en este proceso a través de legislación que promueva la transparencia salarial y sancione las brechas injustificadas. Además, programas de incentivos fiscales para las empresas que demuestren avances en paridad salarial pueden contribuir a acelerar el cambio.

   Solo mediante un esfuerzo conjunto entre gobierno, empresas y sociedad civil se podrá avanzar hacia un mercado laboral más justo, donde la equidad salarial no sea una excepción sino una norma.

5. El acoso en el ámbito laboral es un desafío que afecta tanto a hombres como a mujeres, pero para abordarlo de manera efectiva, no basta con tener un documento que solo enumera políticas de acoso. Es fundamental que las empresas se comprometan a educar a todos sus empleados sobre los tipos de acoso, proporcionen ejemplos concretos y realicen charlas periódicas que incluyan a hombres y mujeres por igual. Estas sesiones deben garantizar claridad tanto para las víctimas como para los victimarios, explicando no solo qué constituye el acoso, sino también cómo se puede ayudar a una víctima y cuáles son las medidas preventivas.

   Los protocolos para denunciar el acoso deben ser explícitos, accesibles y asegurarse de que todos los empleados los conozcan. Esto incluye la implementación de mecanismos de comunicación claros que faciliten el proceso de denuncia sin temor a represalias.

   Además, el código de conducta y ética debe extenderse para incluir a los proveedores, garantizando que las relaciones laborales también estén libres de acoso. En casos donde el acoso provenga de un cliente, es esencial que la empresa priorice el bienestar de la víctima sobre la preservación de la relación comercial, demostrando su compromiso con la seguridad y el respeto dentro del entorno laboral.

6. En el ámbito de la tecnología es necesario hablar de las formas comunes de violencia digital, como el acoso en redes sociales, distribución de imágenes íntimas sin consentimiento, suplantación de identidad, espionaje digital, entre otras. Es fundamental que toda persona conozca medidas de prevención y denuncia.

Agradecimientos

Este Informe es el resultado de casi tres años de trabajo colaborativo con la participación de muchas personas comprometidas.

Queremos agradecer especialmente a **Mg. Isolda Fortín**, por su guía constante a lo largo del proceso, y a **Mg. Luisa Escobar**, por aportar su valiosa perspectiva. A **Alba**, por haber tenido la iniciativa de impulsar este esfuerzo desde el inicio. Y a **Sindy**, **María José** y **Wualeska**, por liderar con compromiso y dedicación la comisión que ha dado forma a esta investigación.

Reconocemos también el talento de **María Fernanda Medrano (@mafer_medra)**, quien dio vida a este diagnóstico a través de sus ilustraciones, ayudándonos a comunicar visualmente el fondo y la forma de nuestro trabajo.

Nuestro agradecimiento se extiende a **todas las voluntarias** que dedicaron su tiempo, ideas y energía; a quienes respondieron la encuesta y compartieron sus experiencias en las entrevistas; a las personas y organizaciones que hicieron posible este diagnóstico, que confiaron en nosotras y abrieron espacios dentro de sus empresas para facilitar su desarrollo, así como la **confianza de la Dirección de Aurora STEAM GT**, que fue clave para sostener este proceso.

Referencias

[1] World Economic Forum. (2025). Global Gender Gap Report 2025. https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2025

[2] Asamblea Nacional Constituyente. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala.

[3] Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/es/publicaciones/43838-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe

[4] Ajemian, N. (2025). Women CEOs run 11% of Fortune 500 companies in 2025. Fortune. https://fortune.com/2025/01/10/women-ceos-fortune-500-2025

[5] ONU Mujeres. (2022). Necesitamos más mujeres en carreras STEM. https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2022/03/necesitamos-mas-mujeres-en-carreras-stem

[6] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2023). Gender Inequality Index (GII). https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index

[7] Goldin, C. (2023). Understanding the Gender Earnings Gap: The Role of Work Structure. Nobel Prize Lecture. https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/goldin/lecture/

Créditos
Elaborado por: Aurora STEAM GT
Diagramado por: María Fernanda Medrano
Diseño de la portada: María Fernanda Medrano
Diseño de gráficos e ilustraciones: María Fernanda Medrano
Primera Edición 2025
Recolección de datos: Septiembre de 2022.

Edición y Publicación
Primera edición: Guatemala, septiembre de 2025
Publicado en: Guatemala, septiembre de 2025

Licencia
Este trabajo está bajo una licencia de Creative Commons BY-NC-SA 4.0.

Contáctanos
✉ aurorasteamgt@gmail.com
@aurorastemgt

AURORA STEAM GT

empodera • conecta • inspira

CIBERCIUDADANOS JÓVENES CONSTRUYENDO PAZ

UNFPA
Fondo de Población de las Naciones Unidas

unesco

UNODC
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito