

Estudio de Experiencias y Brechas de Género en Informática y Telecomunicaciones 2025:

Trayectorias formativas, inserción y experiencias laborales en la industria TI

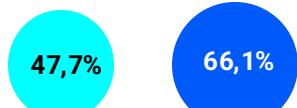
Dirección de Estudios y Progresión Estudiantil
DUOC UC – SONDA
Noviembre-2025



Contexto nacional: Persistencia de las brechas de género

Datos generales

Tasa de ocupación 2024



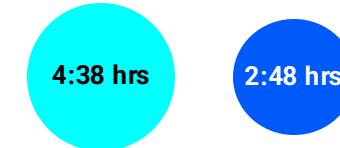
Las mujeres tienen menor participación laboral que los hombres (-18,4 pp).

Brecha Ingreso Medio Neto Mensual 2024



Las mujeres ganan 24% menos que los hombres.

Uso del tiempo en labores no remuneradas 2023



Las mujeres dedican casi el doble de tiempo en trabajos no remunerados (cuidados+labores domésticas).

Datos Educación Superior

Matrícula área conocimiento

Tecnología 2025



Es inferior a todas las demás áreas del conocimiento

Matrícula Primer Año en Educación Superior área TI

Carreras Profesionales Sumatoria años 2023-2025



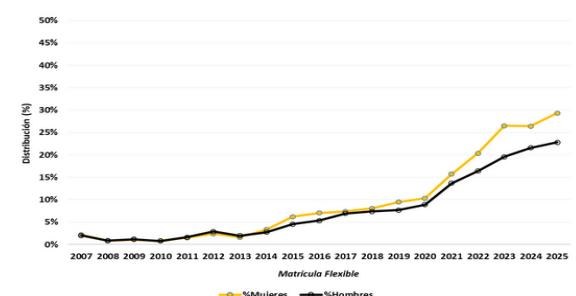
Diferencia: -70,7 pp
N: 6.444 Mujeres - 37.505 Hombres

Carreras Técnicas Sumatoria años 2023-2025



Diferencia: -66,9 pp
N: 3.859 Mujeres - 19.431 Hombres

Matrícula Nueva Nacional Modalidad Flexible



Un estudio exploratorio

Objetivo: Conocer las expectativas e intereses de estudiantes, tituladas y trabajadoras del área de Informática y Telecomunicaciones, **considerando su acceso, proceso formativo, sus trayectorias laborales, así como sus proyecciones profesionales.**

01



Motivación y elección de carrera

- Las normas de género configuran las identidades y trayectorias (UNESCO, 2024).
- Socialización temprana, currículos y prácticas docentes, expectativas familiares, perpetúan o favorecen trayectorias (Ortega et al., 2020; Mizala, 2018)

02



Experiencia en el proceso formativo

- Existe una constante “fuga en el camino” (leaky pipeline) (Sevilla, et al., 2023).
- Se identifican sesgos durante la formación afectando la permanencia (Sevilla et al., 2023, Angelcos & Isola, 2017).
- El rol de docentes mujeres es un factor protector (Sevilla, Bordón, Ramírez-Espinoza, 2023).

03



Uso del tiempo

- Las mujeres realizan más tareas no remuneradas y menos tareas recreativas. (ENUT, 2025).
- Esto refuerza roles de género tradicionales afectando el equilibrio trabajo y familia.

04



Expectativas, experiencia y proyecciones laborales

- Falta de medidas de conciliación laboral y personal.
- Culturas laborales no favorables.
- Baja autopercepción de eficacia y persistencia del “Techo de cristal” (UNESCO, 2024).



**Resultados de
la encuesta**

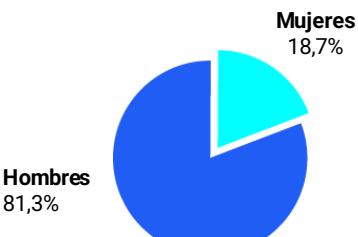
SONDA
make it easy®

Metodología: ¿Qué hicimos?

- SONDA y Duoc UC han mantenido un trabajo colaborativo desde 2023.
- El 2023, se reúnen ambas instituciones para implementar la primera versión de la Encuesta de Experiencias y Expectativas en el área TI, tanto en colaboradoras SONDA como estudiantes de Duoc UC.
- Para este 2025 se decide replicar la encuesta extendiéndola tanto a hombres como mujeres de SONDA y se incluye a Generation.
- El trabajo de campo se realiza entre agosto y septiembre del 2025

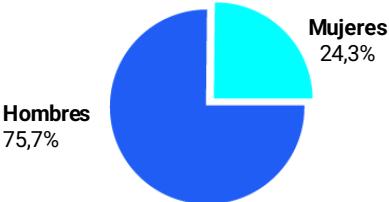
ESTUDIANTES DUOC
UC

PARTICIPACIÓN



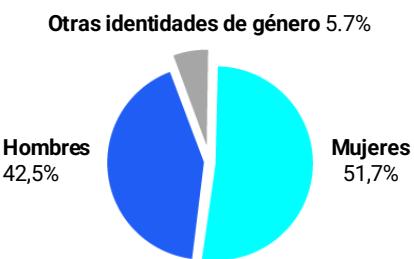
n: 56 Mujeres - 243 Hombres

COLABORADORES
SONDA



N: 61 Mujeres – 191 Hombres

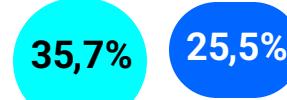
EGRESADOS
GENERATION



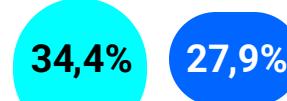
n: 45 Mujeres – 37 Hombres –
5 Otras identidades de género

CUIDADORES

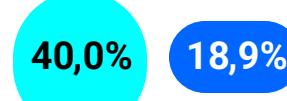
Cuidadores



Cuidadores



Cuidadores



Las personas de otras
identidades de género no
reportaron ser cuidadores

TRABAJO REMUNERADO

Situación laboral

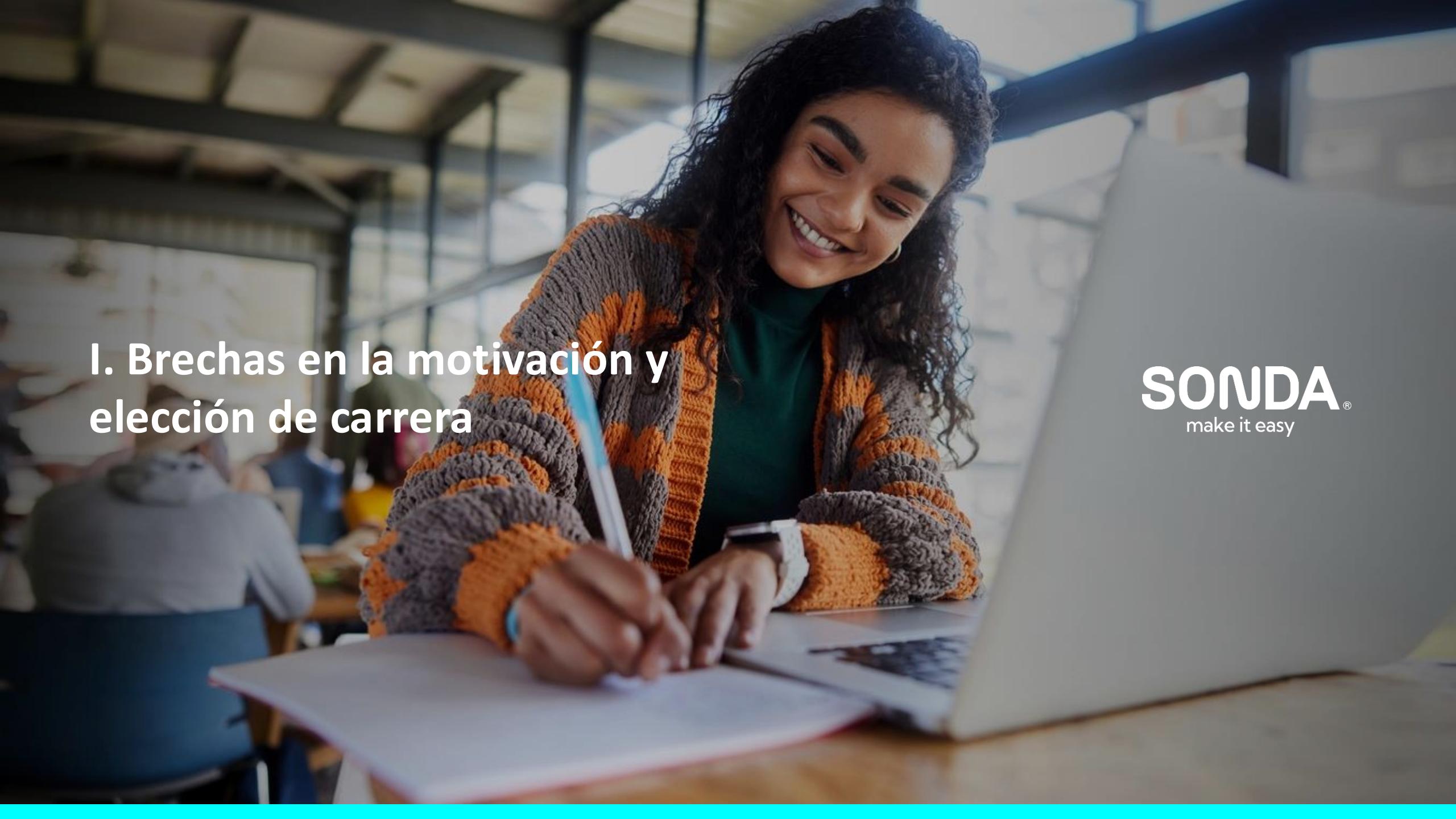


Situación laboral



Situación laboral



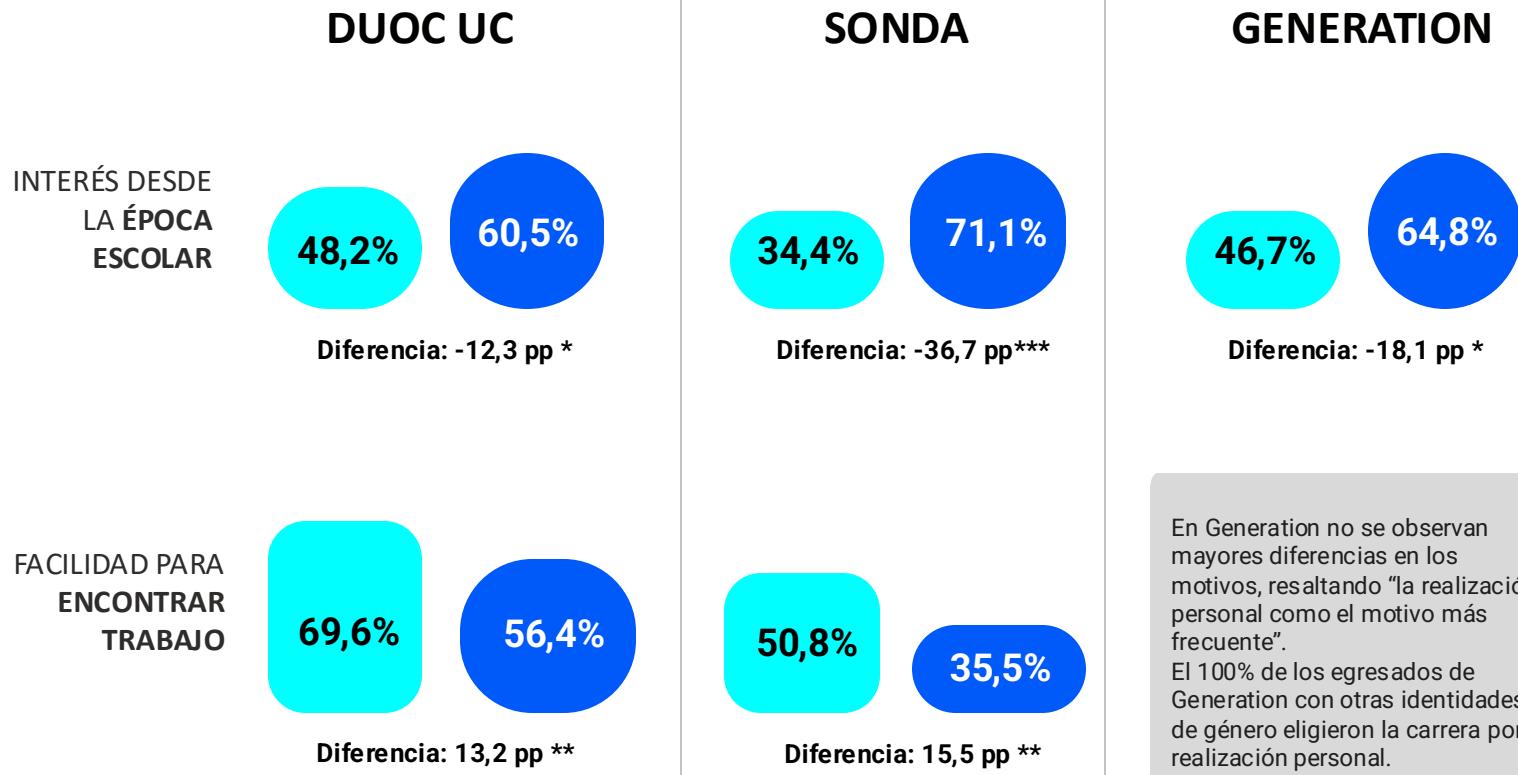


I. Brechas en la motivación y elección de carrera

SONDA
make it easy

I. Motivación y Elección de carrera

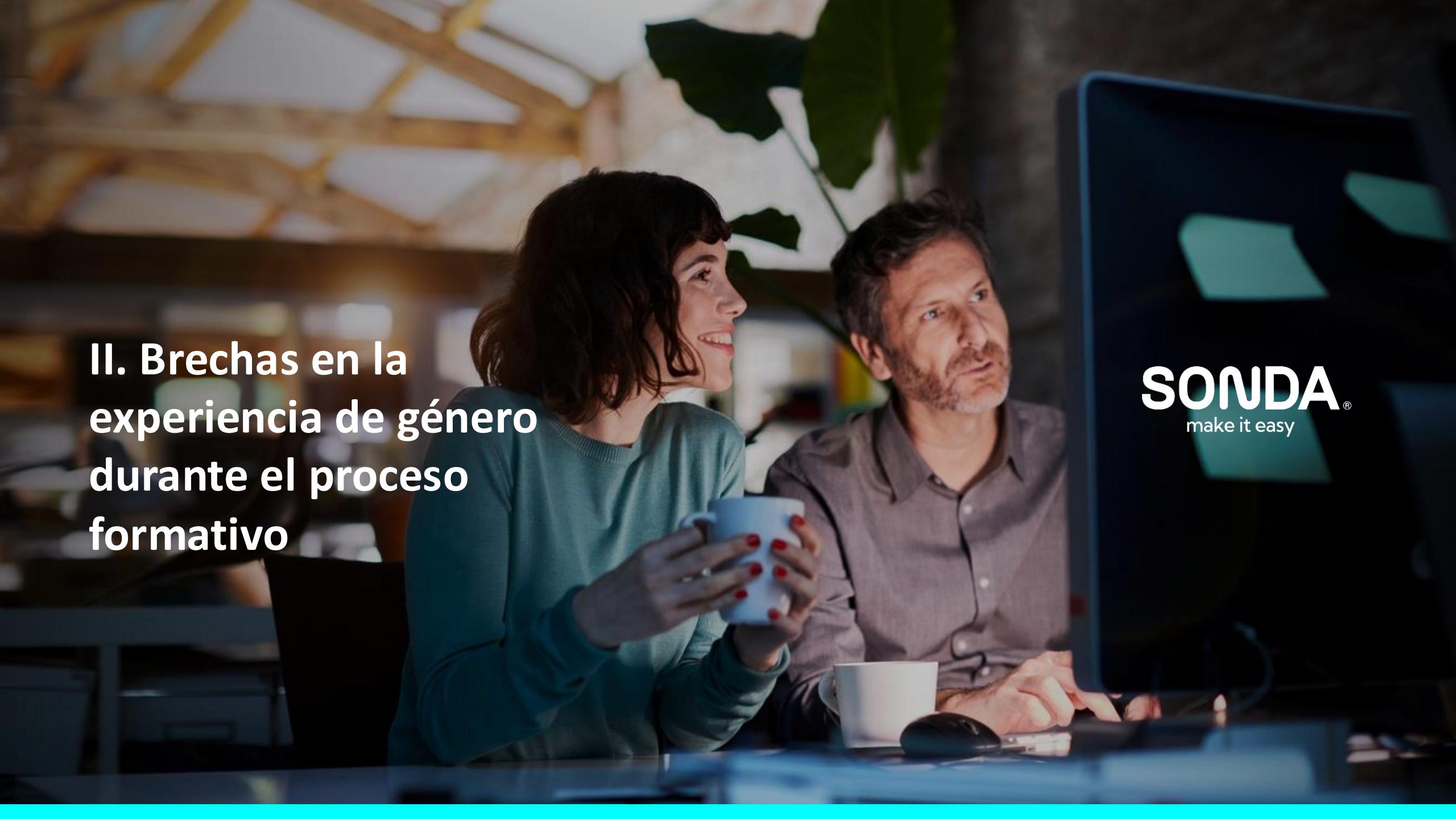
Las mujeres reportan menor interés que los hombres por el área TI desde la época escolar, eligiendo la carrera por razones instrumentales como: facilidad para encontrar trabajo. La falta de referentes femeninos en el área puede dificultar el desarrollo de intereses vocacionales en edades tempranas.



 Mujeres  Hombres  Otras identidades de género

Fuente: Expectativas, proyecciones laborales y brechas de género en la industria TI -Duoc UC, SONDA, Generation (2025)

*p<0,1, **p < 0,05, ***p < 0,01

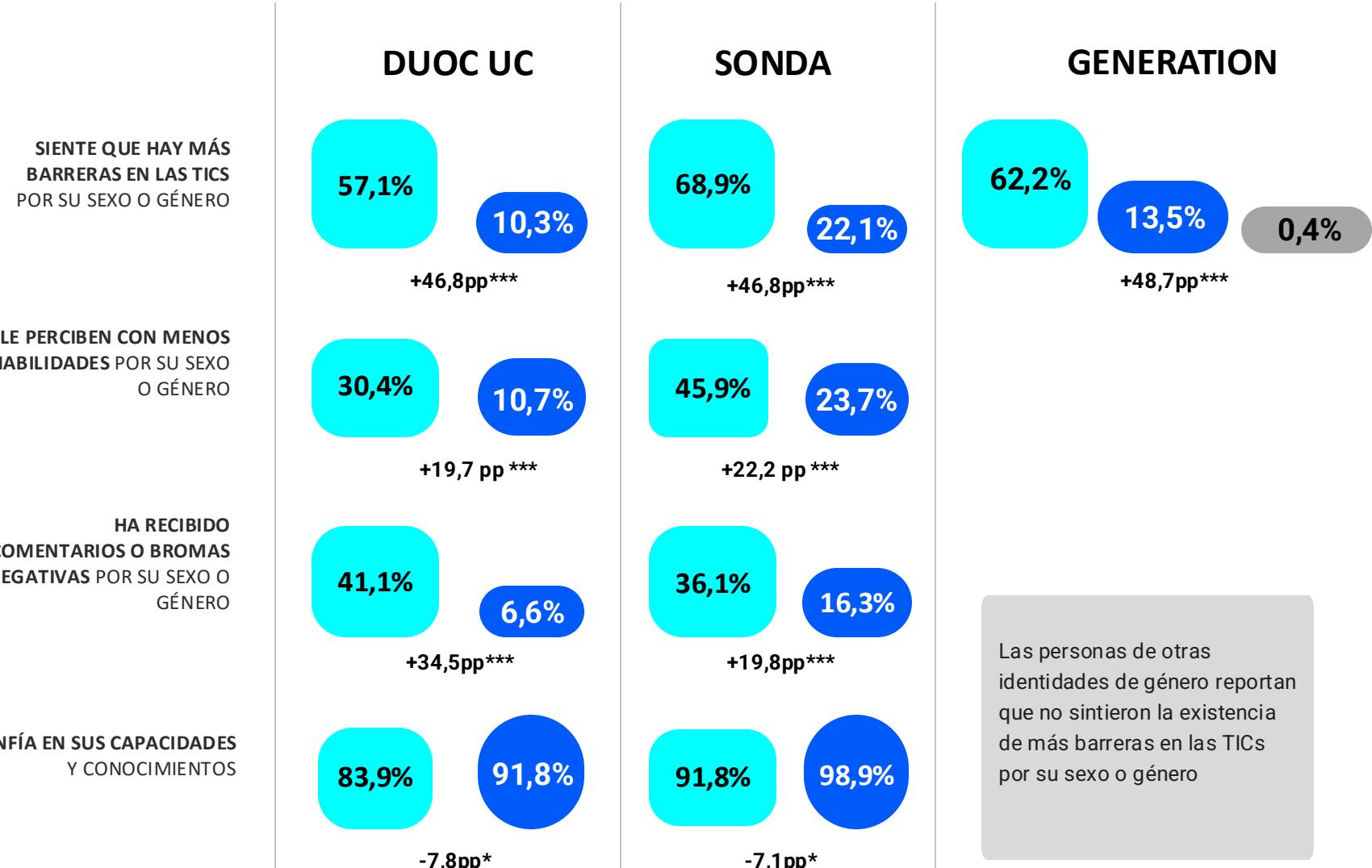


II. Brechas en la experiencia de género durante el proceso formativo

SONDA
make it easy®

II. Experiencia de género en el proceso formativo

Las mujeres experimentan sesgos de género y mayores barreras durante la etapa formativo en el área TI. Al tiempo que mantienen una menor percepción de autoconfianza sobre sus capacidades.



Mujeres Hombres Otras identidades de género

Fuente: Expectativas, proyecciones laborales y brechas de género en la industria TI -Duoc UC, SONDA, Generation (2025)

*p<0,1, **p < 0.05, ***p < 0.01

III. Brechas en el uso del tiempo

SONDA
make it easy®



III. Brechas en el uso del tiempo

De forma consistente con la realidad nacional, se observa una mayor carga de labores domésticas para las mujeres, existiendo disparidades en la carga de responsabilidades y ocio.

Tiempo dedicado a labores no remuneradas



Labores del hogar y de cuidados

- El 21,4% de las **estudiantes de Duoc UC** versus el **6,2% de los hombres** dedican más de 10 horas a la semana a en labores no remuneradas.
- En Generation el **15,6% de las mujeres** versus el 0% de los hombres dedica más de 10 horas a las labores de cuidado.
- En las y los colaboradores de SONDA no se perciben grandes diferencias.
- En contraste, los hombres suelen participar más en deportes y mantienen tiempos ligeramente superiores en socialización y ocio.

Carga de responsabilidades



- Los estudiantes cuidadores tienen una carga de estudios 18,7 pp*** más difícil de sobrellevar en contraste con quienes no son cuidadores.
- Los estudiantes cuidadores tienen una carga externa a los estudios 15 pp*** más difícil de sobrellevar.

*p<0,1,**p < 0.05, ***p < 0.01

Fuente: Expectativas, proyecciones laborales y brechas de género en la industria TI -Duoc UC, SONDA, Generation (2025)

A photograph showing three individuals in an office environment. On the left, a man with glasses and a beard is looking down at his laptop screen. In the center, a woman with her hair in a bun is also focused on her laptop. On the right, another woman with red hair tied back is looking down at her laptop. They appear to be engaged in a collaborative work session.

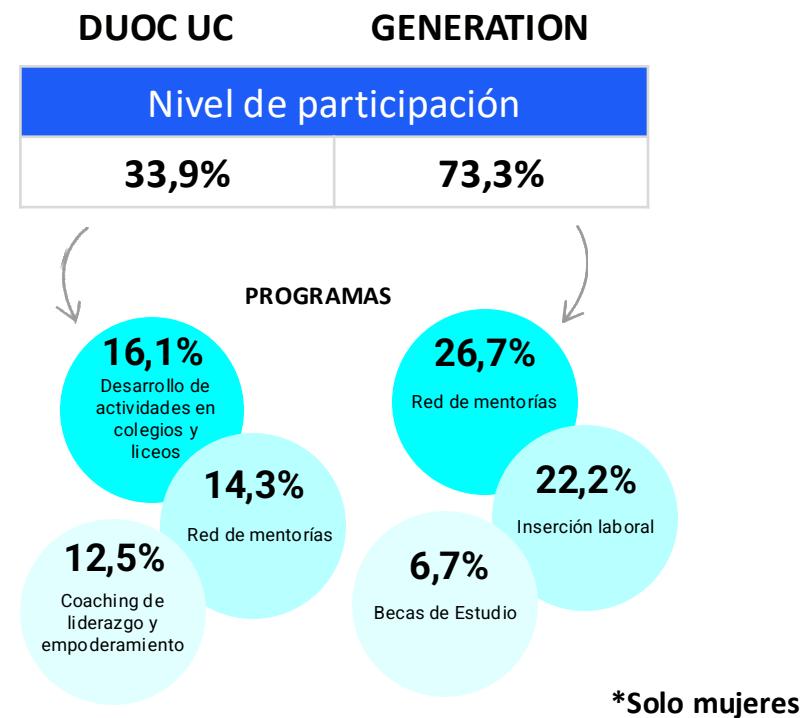
**Participación en apoyos y actividades
para la inclusión de mujeres en área
STEM**

SONDA
make it easy®

Participación en apoyos

Las tres instituciones promueven programas y beneficios para fomentar la participación de mujeres y potenciar la trayectoria, no obstante, **el alcance de estos apoyos sigue mostrando desafíos**

Participación en programas para mujeres STEM



Beneficios obtenidos durante la trayectoria profesional

Beneficio	2025		Diferencia M-H (pp)
	Mujeres	Hombres	
Asignación según experiencia	62,3%	69,5%	-7,2 pp
Facilidades conciliación	44,3%	62,1%	-17,8***
Promoción políticas equidad	34,4%	39,5%	-5,1 pp

Fuente: Expectativas, proyecciones laborales y brechas de género en la industria TI -Duoc UC, SONDA, Generation (2025)

*p<0,1, **p < 0.05, ***p < 0.01



IV. Brechas en expectativas, experiencia y proyecciones laborales

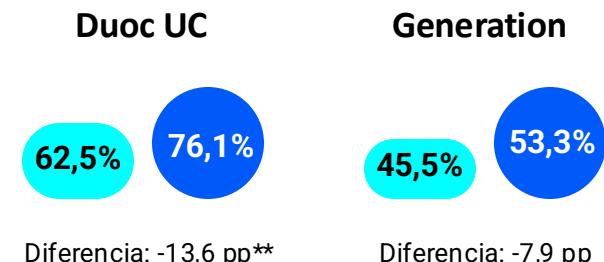
SONDA
make it easy®

IV. Expectativas laborales

Las mujeres de **Duoc UC** y **Generation** observan mayores barreras en comparación a los hombres en la búsqueda de empleo; las “capacidades” y el “género” son los principales obstáculos.

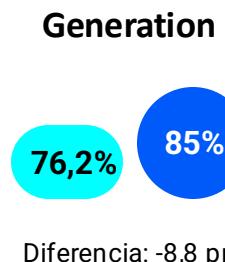
Expectativa en la búsqueda de trabajo

Menos de 6 meses



Tiempo que tardó en encontrar trabajando

Menos de 6 meses

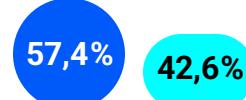


Las mujeres consistentemente consideran que tardarán más tiempo en encontrar trabajo que los hombres. Sin embargo, en Generation la realidad supera las expectativas, aunque persiste una brecha de género (-8.8pp), 76.2% de mujeres logró empleo más rápido versus el 45.5% que lo anticipaba.

Barreras en la búsqueda de empleo

Brechas de capacidades con otros titulados

Duoc UC



Diferencia: 14,8 pp**

Generation



Diferencia: 24,3 pp***

Discriminación de género

Duoc UC



Diferencia: 14,8 pp**

Generation



Diferencia: 24,3 pp***

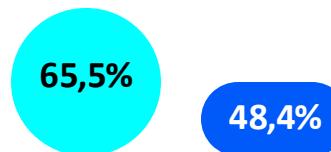
La edad para las mujeres de Generation también se identifica como una barrera (15,6% v/s 5,4% en los hombres)

*p<0,1, **p < 0.05, ***p < 0.01

IV. Experiencia laboral

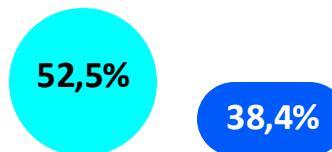
Durante la trayectoria laboral las mujeres en el rubro TI siguen percibiendo **discriminaciones, sesgos y barreras en su desarrollo profesional**

Mayor esfuerzo para alcanzar metas profesionales en comparación a pares



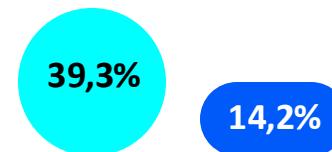
Diferencia de 17,2 pp ***

Siento inseguridad sobre capacidades técnicas



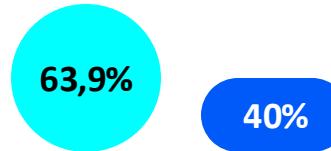
Diferencia de 14,1 pp ***

Comentarios sexistas



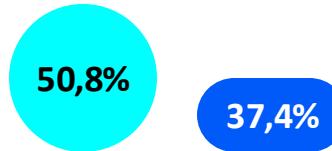
Diferencia de 25,1 pp ***

Me han preguntado sobre maternidad/paternidad en entrevistas laborales



Diferencia de 23,9 pp *** respecto a los hombres

Sobrecarga por responsabilidades externas al trabajo



Diferencia de 13,4 pp **

Mujeres Hombres

Fuente: Expectativas, proyecciones laborales y brechas de género en la industria TI -Duoc UC, SONDA, Generation (2025)

*p<0,1, **p < 0.05, ***p < 0.01

IV. Proyecciones laborales

Las mujeres presentan **menor claridad** sobre su futuro laboral respecto a los hombres (+11,6 pp-32,5pp**), pero buscan ejercer y tener impacto dentro del rubro.

Duoc UC Ser referente en informática



SONDA Trabajar en cualquier empresa, pero en funciones relacionadas a lo que estudié



Generation Formar parte de proyectos investigativos



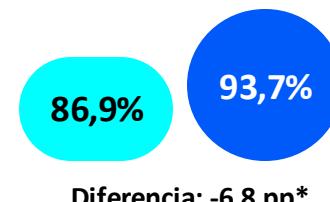
Las personas de otras identidades de género sostienen dinámicas similares a las mujeres: no tienen claridad sobre su futuro laboral, pero sí buscan formar parte de proyectos investigativos en informática .

De manera generalizada los hombres tienden a proyectarse en mayor medida a ser emprendedores en el área de informática

Duoc UC



SONDA



Generation



Mujeres Hombres Otras identidades de género

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Fuente: Expectativas, proyecciones laborales y brechas de género en la industria TI -Duoc UC, SONDA, Generation (2025)

V. Reflexiones finales y recomendaciones



SONDA
make it easy®

Reflexiones finales y recomendaciones

Las cuatro dimensiones analizadas revelan patrones preocupantes que perpetúan las brechas de género en el área de la informática, es por ello que recomendamos:

01



Motivación y elección de carrera

- Acercar el área STEM incorporando referentes femeninos y materiales inclusivos en la educación escolar.
- Generar metodologías, talleres, laboratorios que fomenten la participación de niñas en matemática, ciencia y tecnología.
- Visibilizar las condiciones de flexibilidad del sector TI como oportunidad para la conciliación y el acceso de mujeres.

02



Experiencia en el proceso formativo

- Sensibilizar y educar a toda la comunidad sobre igualdad de género.
- Capacitar a docentes en sesgos de género y prácticas inclusivas especialmente en el área STEM y TI.
- Fomentar la presencia de mujeres en la docencia.
- Potenciar los programas de mentoría que fortalezcan la confianza, permanencia y término.

03



Brechas en el uso del tiempo

- Avanzar hacia una corresponsabilidad social de los cuidados, potenciando el rol del sector público, empresas, instituciones educativas y familias.
- Promover una redistribución equitativa en las tareas de cuidados siendo un eje central para el acceso y permanencia femenina en el campo TI.

04



Proyecciones, intereses y experiencia laboral

- Las instituciones educativas deben generar alianzas con el sector TI y acompañar el tránsito de mujeres al campo laboral.
- Las empresas deben propiciar culturas organizacionales inclusivas.
- Promover flexibilidad y equidad en sus políticas, incorporando la voz de cuidadoras y cuidadores.

SONDA®

make it easy



sonda.com



@SONDATalento
@SONDAInnova



SONDA