

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

SONDA
make it easy

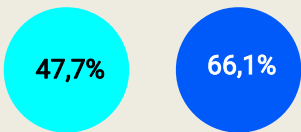
DuocUC 

Generation
CHILE

Contexto nacional: Persistencia de las brechas de género

Datos generales

Tasa de ocupación 2024



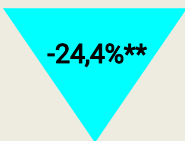
Las mujeres tienen menor participación laboral que los hombres (-18,4 pp).

Uso del tiempo en labores no remuneradas 2023



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

Brecha Ingreso Medio Neto Mensual 2024



Las mujeres ganan 24% menos que los hombres.

Mujeres
Hombres

Datos Educación Superior

Matricula área conocimiento

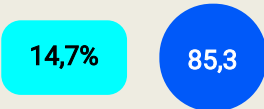
Tecnología 2025



Es inferior a todas las demás áreas del conocimiento

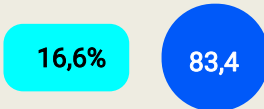
Matrícula Primer Año en Educación Superior área TI

Carreras Profesionales Sumatoria años 2023-2025



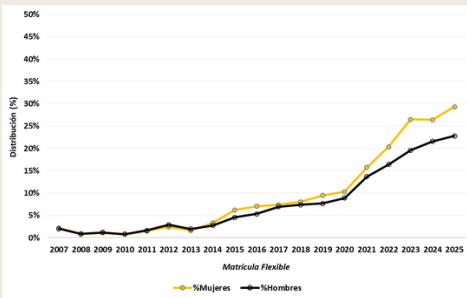
Diferencia: -70,7 pp
N: 6.444 Mujeres - 37.505 Hombres

Carreras Técnicas Sumatoria años 2023-2025



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

Matrícula Nueva Nacional Modalidad Flexible



Fuentes: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2025) | Instituto Nacional de Estadísticas (2025) | Encuesta Suplementaria de Ingresos (2025) | Sistema de Información de Educación Superior (SIES) (2025)

Un estudio exploratorio

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 sociales y de género configuran las identidades, expectativas y trayectorias educativas de niñas y jóvenes (UNESCO, 2024).
- Desde etapas tempranas, la socialización, los juegos y los estereotipos mediáticos contribuyen a excluir a las mujeres del ámbito STEM (Rosser y Kelly, 1994; Szenkman y Lotitto, 2020).
- Los currículos y las prácticas docentes, por su parte, pueden perpetuar estas brechas o bien favorecer trayectorias más equitativas e inclusivas (Ortega et al., 2020; Mizala, 2018)..

02



Experiencia en el proceso formativo

- Una tendencia generalizada es la llamada: "fuga en el camino"; crecen las brechas a medida se avanza en las trayectorias profesionales del área STEM. (Sevilla, et al., 2023).
- El acceso no es suficiente, los estereotipos y desigualdades persistentes en estos espacios (Sevilla et al., 2023, Angelcos & Isola, 2017).
- El rol de docentes mujeres y compañeras puede ser un factor protector para la permanencia (Sevilla, et al., 2023).

03



Brechas en el uso del tiempo

- Las mujeres realizan más tareas no remuneradas lo que afecta al ingreso y desarrollo profesional (2 horas de diferencia) (ENUT).
- Las mujeres realizan menos tareas recreativas y una sobrecarga de labores domésticas, lo que puede afectar su salud mental.
- Las desigualdades en el uso del tiempo, refuerza roles de género tradicionales y afecta la posibilidad de equilibrar trabajo y familia.

04



Proyecciones, intereses y experiencia laboral

- La falta de medidas de conciliación laboral y personal castiga las trayectorias profesionales de mujeres.
- Las culturas de los espacios laborales no favorecen la permanencia de estas.
- Las barreras identificadas en el mundo laboral afectan a la autopercepción de eficacia (UNESCO, 2024).
- El llamado "techo de cristal" sigue persistiendo.

A woman with long brown hair and black-rimmed glasses is sitting at a wooden desk in a modern office. She is smiling and looking towards the camera. In front of her are several computer monitors displaying code. On the desk, there is a keyboard, a mouse, a small potted plant, and some books. The background shows a blurred office environment with a bookshelf and a plant.

Resultados de
la encuesta

SONDA®
make it easy

Metodología: ¿Qué hicimos?

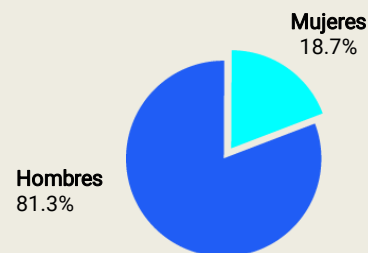
- **SONDA** y Duoc UC han mantenido un trabajo colaborativo desde 2023.
- El 2023, se reúnen ambas instituciones para implementar la primera versión de la Encuesta de experiencias y expectativas en el área TI, tanto en colaboradoras **SONDA** como estudiantes de Duoc UC.
- Para este 2025 se decide replicar 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

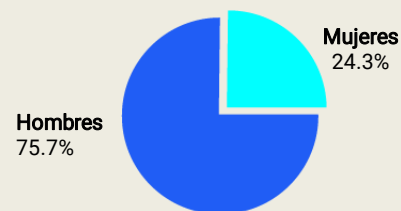
COLABORADORES SONDA

EGRESADOS GENERATION

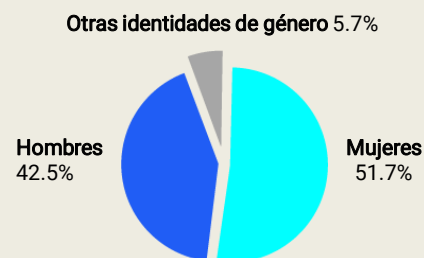
PARTICIPACIÓN



n: 56 Mujeres - 243 Hombres



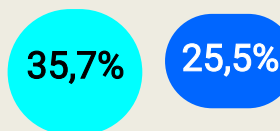
N: 61 Mujeres - 191 Hombres



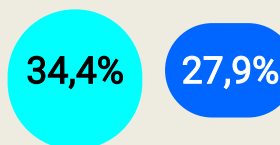
n: 45 Mujeres - 37 Hombres - 5 Otras identidades de género

CUIDADORES

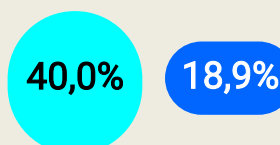
Cuidadores



Cuidadores



Cuidadores



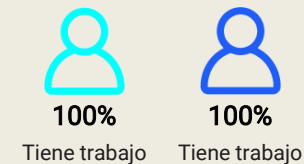
Las personas de otras identidades de género no reportaron ser cuidadores

TRABAJO REMUNERADO

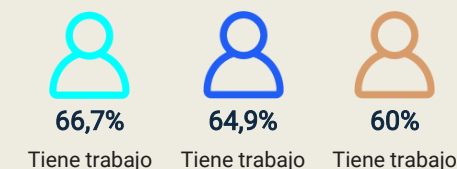
Situación laboral



Situación laboral



Situación laboral



I. 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.

INTERÉS
DESDE LA
ÉPOCA
ESCOLAR

48,2%

60,5%

Diferencia: -12,3 pp *

FACILIDAD PARA
ENCONTRAR
TRABAJO

69,6%

56,4%

Diferencia: 13,2 pp **

SONDA

34,4%

71,1%

Diferencia: -36,7 pp***

50,8%

35,5%

Diferencia: 15,5 pp **

GENERATION

46,7%

64,8%

Diferencia: -18,1 pp *

En Generation no se observan mayores diferencias en los motivos, resaltando "la realización personal como el motivo más frecuente".
El 100% de los egresados de Generation con otras identidades de género eligieron la carrera por realización personal.

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)

SONDA®
make it easy

DuocUC®

A man and a woman are sitting at a desk in a modern office, looking at a large computer monitor. The woman is holding a white mug and smiling, while the man is looking at the screen with a focused expression. The background shows a blurred office environment with a large plant and a wooden ceiling structure.

II. Sesgos de género durante el proceso formativo

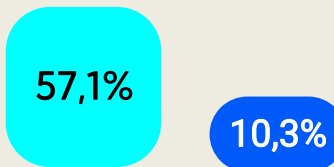
SONDA[®]
make it easy

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.

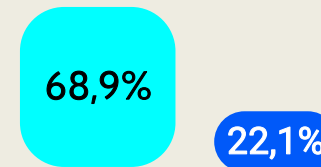
SIENTE QUE HAY MÁS BARRERAS EN LAS TICS POR SU SEXO O GÉNERO

DUOC UC



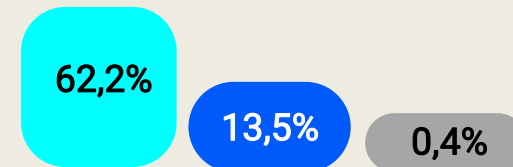
+46,8pp***

SONDA

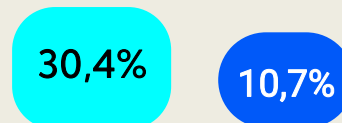


+46,8pp***

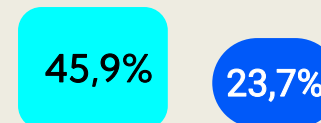
GENERATION



LE PERCIBEN CON MENOS HABILIDADES POR SU SEXO O GÉNERO

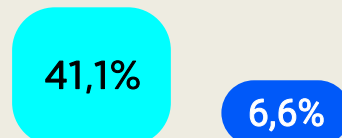


+19,7 pp ***

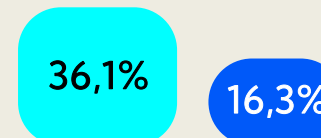


+22,2 pp ***

HA RECIBIDO COMENTARIOS O BROMAS NEGATIVAS POR SU SEXO O GÉNERO

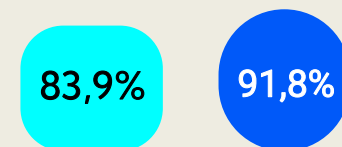


+34,5pp***

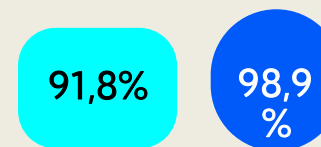


+19,8pp***

CONFÍA EN SUS CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS



-7,8pp*



-7,1pp*

Las personas de otras identidades de género reportan que no sintieron la existencia de más barreras en las TICs por su sexo o género

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)

SONDA®
make it easy

DuocUC®

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 remunerados
- 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.

- 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.

A photograph of three people in an office environment. On the left, a man with a beard and glasses is looking at a laptop. In the center, a woman with long dark hair in a ponytail and a yellow top is also looking at the laptop. On the right, a woman with red hair and glasses is looking down at a document. The background is a blurred office interior.

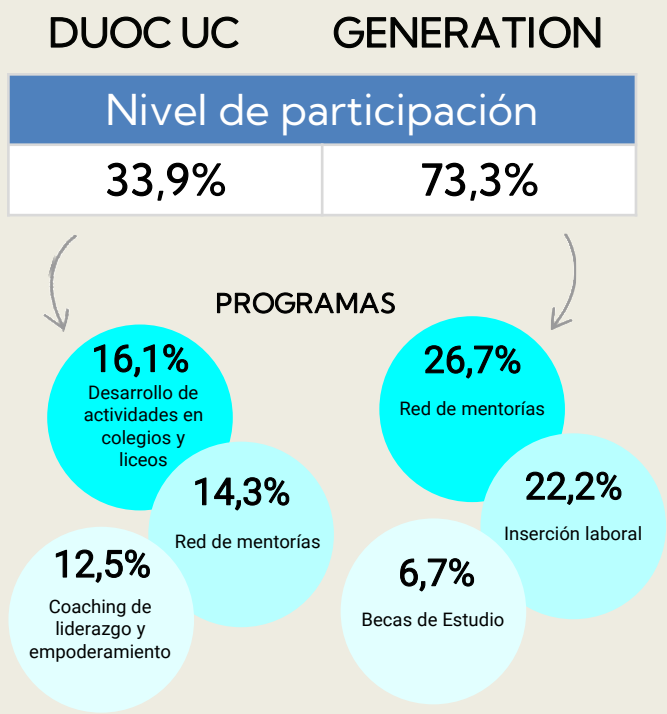
IV. Participación en apoyos y actividades para la inclusión de mujeres en área STEM

SONDA®
make it easy

IV. 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	SONDA		
	2025		
	Mujeres	Hombres	Diferencia M-H (pp)
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

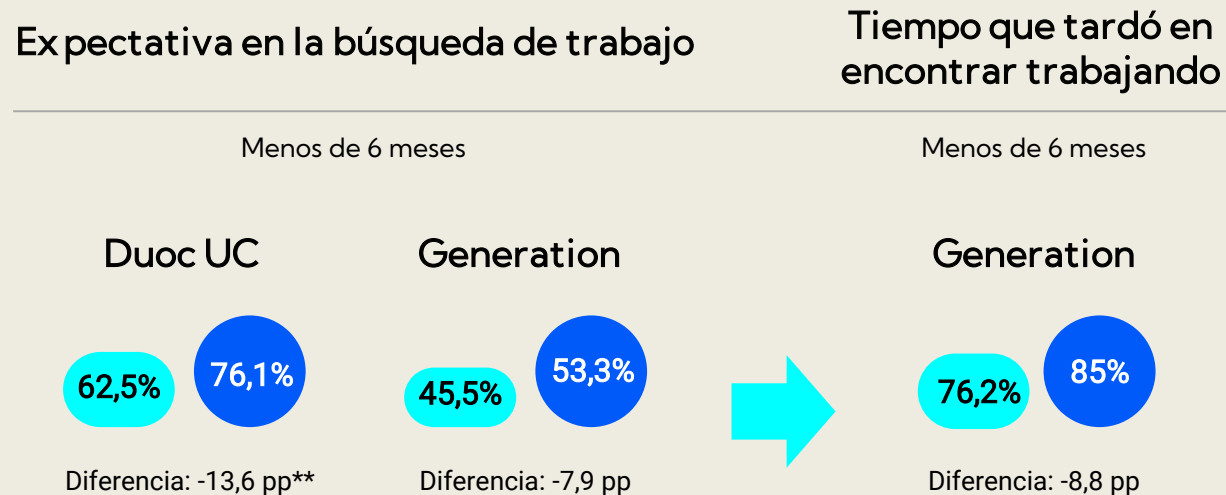


V. Proyecciones, intereses
y experiencia laboral

SONDA[®]
make it easy

V. Proyecciones, intereses y experiencia laboral

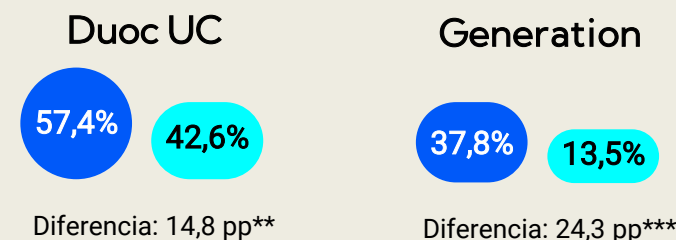
Las mujeres de **Duoc UC** y **Generation** observan mayores barreras en comparación a los hombres en la búsqueda de empleo; las "capacidades" y el "género" son los principales obstáculos.



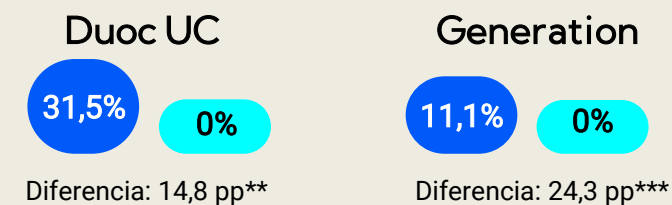
Las mujeres consistentemente consideran que tardarán más tiempo en encontrar trabajo que los hombres. Sin embargo, en Generation la realidad supera las expectativas, aunque persiste una brecha de género (-8.8pp), 76.2% de mujeres logró empleo más rápido versus el 45.5% que lo anticipaba.

Barreras en la búsqueda de empleo

Brechas de capacidades con otros titulados



Discriminación de género

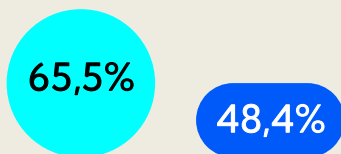


La edad para las mujeres de Generation también se identifica como una barrera (15,6% v/s 5,4% en los hombres)

V. Experiencia laboral

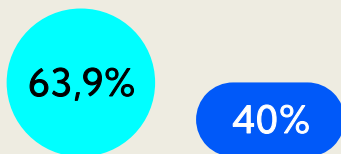
Durante la trayectoria laboral las mujeres en el rubro TI siguen percibiendo **discriminaciones, sesgos y barreras en su desarrollo profesional**

Mayor esfuerzo para alcanzar metas profesionales en comparación a pares



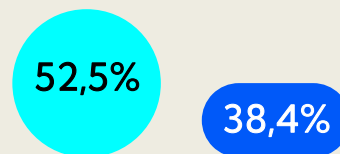
Diferencia de 17,2 pp ***

Me han preguntado sobre maternidad/paternidad en entrevistas laborales



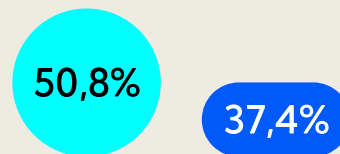
Diferencia de 23,9 pp *** respecto a los hombres

Siento inseguridad sobre capacidades técnicas



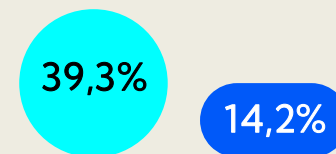
Diferencia de 14,1 pp ***

Sobrecarga por responsabilidades externas al trabajo



Diferencia de 13,4 pp **

Comentarios sexistas



Diferencia de 25,1 pp ***

 Mujeres  Hombres

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

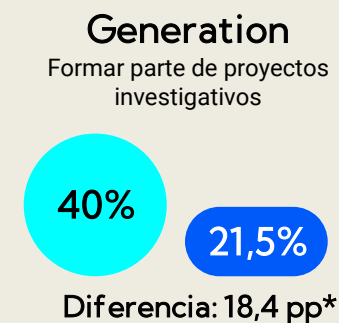
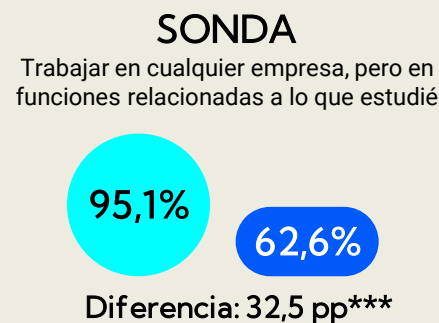
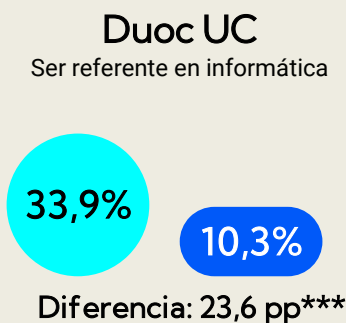
*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

SONDA
make it easy

Duoc UC[®]

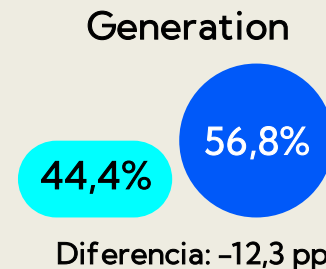
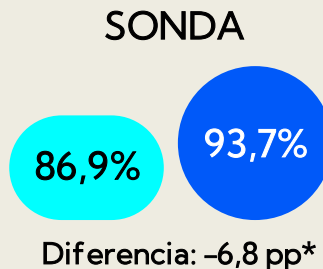
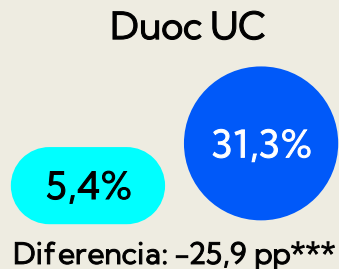
VI. Intereses laborales

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.



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



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)

SONDA
make it easy

Duoc UC[®]

VII. Conclusiones y reflexiones finales

SONDA[®]
make it easy

Reflexiones Finales

Las cinco dimensiones analizadas revelan patrones preocupantes que perpetúan las brechas de género en el área de la informática:

- **Desde el inicio:** Los resultados dan cuenta que aún necesitamos vincular tempranamente a hombres y mujeres al ámbito STEM, incorporando desde la educación formal referentes, material didácticos y metodologías que despierten el interés y abran posibilidades de desarrollo independientemente del género. No obstante, las políticas de flexibilidad y estabilidad del rubro TI se perfilan más atractivas para mujeres que requieren de mayor conciliación.
- **Durante la formación:** Las instituciones educativas deben generar políticas y acciones a la comunidad en su conjunto para sensibilizar y educar sobre la igualdad de género, enfatizando en la responsabilidad que docentes y compañeros tienen en promover espacios afables y sin sesgos de género.
- **Acceso a oportunidades:** Destacan los programas de mentoría, pero deben ser mayormente promovidos. Mientras las acciones de conciliación y desarrollo profesional siguen siendo limitados.
- **Trayectoria laboral:** Menores expectativas, mayor tiempo para encontrar empleo, discriminación e inseguridad técnica persisten.

SONDA[®]

make it easy



sonda.com



@SONDA *Talento*
@SONDA *Innova*



[SONDA](https://www.linkedin.com/company/sonda)