



En el mercado laboral, cerca del 25% de los puestos en ciberseguridad en Chile están ocupados por mujeres.

Expertas mencionan fomentar vocaciones desde edades tempranas y promover la participación femenina en roles especializados y de liderazgo entre algunas de las medidas a tomar. **SOFÍA MALUENDA**

EN UN MUNDO QUE DEMANDA CADA VEZ MÁS PROFESIONALES CALIFICADOS EN EL TEMA:

Los nudos pendientes para fomentar la participación de más mujeres en ciberseguridad

En Chile, la participación femenina en el ámbito de la ciberseguridad presenta cifras que reflejan una subrepresentación en comparación a la participación de hombres. Respecto a la participación en el mercado laboral, cerca del 25% de los puestos en ciberseguridad en Chile están ocupados por mujeres. Así lo afirma Karin Quiroga, asesora de la Alianza Chilena de Ciberseguridad y directora nacional de escuelas AIEP.

En cuanto a los grandes desafíos en la incorporación de más presencia femenina en cargos de ciberseguridad, la experta señala que se puede abordar desde tres puntos de vista clave. "Primero, aumentar la oferta de mujeres formadas en ciberseguridad para responder a la alta demanda de profesionales. Se hace difícil cubrir las brechas en posiciones laborales, si no tenemos a los y las profesionales", afirma Quiroga. Para resolver este desafío, es "fundamental" fomentar vocaciones desde edades tempranas, ya sea desde la educación secundaria o contar con más mujeres en carreras relacionadas con tecnología y ciberseguridad en la educación superior. De hecho, cita que en educación superior, el área de conocimiento en tecnología representa un 30% de la matrícula total del sistema, con una participación de mujeres de 20%. "La seguridad de la información se está abordando en las carreras tradicionalmente tecnológicas, a través de cursos específicos, así como en carreras dedicadas y con denominación de ciberseguridad, por ejemplo, técnicos o ingenierías en ciberseguridad", explica.

En segundo lugar, menciona reducir brechas a través del *reskilling* y *upskilling* de perfiles técnicos y profesionales, mediante la formación y capacitación. "La ciberseguridad no es solo para especialistas técnicos, puede abordarse de manera transversal. Profesionales en áreas como derecho, psicología, administración, periodismo o sociología, entre otras, tienen un enorme potencial para reconvertirse y especializarse en distintas áreas de la ciberseguridad", menciona Quiroga.

En tercer lugar, llama a promover la participación femenina en roles especializados y de liderazgo en ciberseguridad. "Las mujeres ocupan cerca de un 25% de los cargos en ciberseguridad; sin embargo, la mayoría no se desempeña en roles de alta especialización, sino en roles como gestión de proyectos o recursos humanos. Es necesario avanzar hacia una representación en posiciones técnicas de alta especialización (como analistas SOC, criptografía, o arquitectas de seguridad) y de liderazgo estratégico para la toma de decisiones", sostiene.

"La ciberseguridad ofrece un campo vasto y lleno de oportunidades, donde el talento puede sobresalir independiente de su género".

KATHERINA CANALES
Directora ejecutiva de la Corporación de Ciberseguridad Minera.



Katherina Canales, directora ejecutiva de la Corporación de Ciberseguridad Minera.



Alejandra Acuña, directora de la Escuela de Informática y Telecomunicaciones de Duoc UC.



Karin Quiroga, asesora de la Alianza Chilena de Ciberseguridad.

"Es necesario avanzar hacia una representación en posiciones técnicas de alta especialización y de liderazgo estratégico para la toma de decisiones".

KARIN QUIROGA
Asesora de la Alianza Chilena de Ciberseguridad.

"La diversidad es clave en cualquier equipo de trabajo, y la ciberseguridad no es la excepción".

ALEJANDRA ACUÑA
Directora de la Escuela de Informática y Telecomunicaciones de Duoc UC.

dica que los desafíos son múltiples, pero no insuperables. "Desde estereotipos de género que tratan la ciberseguridad como un territorio masculino, hasta la falta de referentes femeninos y la brecha educativa en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), las barreras son tanto culturales como estructurales", menciona. Para revertir esta tendencia, es "fundamental" abordar estos desafíos desde una perspectiva integral, dice. "Los programas de mentoría pueden ser una poderosa herramienta, conectando a jóvenes con profesionales experimentadas que sirvan como inspiración y guía. Las campañas de sensibilización en la enseñanza primaria y secundaria, como en la enseñanza terciaria, en instituciones de educación superior, deben mostrar que la ciberseguridad no es solo un campo técnico, sino también creativo, estratégico y multidimensional, donde las mujeres tienen mucho que aportar", ejemplifica.

"La diversidad es clave en cualquier equipo de trabajo, y la ciberseguridad no es la excepción. Las mujeres traen consigo una variedad de perspectivas que enriquecen la resolución de problemas y fortalecen la capacidad de anticipar amenazas. Además, las habilidades interpersonales y la meticulosidad, áreas donde las mujeres tienden a destacar, son cruciales en un

entorno que requiere constante colaboración y atención al detalle", comenta Acuña.

FALTA DE CONFIANZA

Katherina Canales, directora ejecutiva de la Corporación de Ciberseguridad Minera menciona un dato que considera "muy importante y preocupante", que es que las mujeres muestran una tendencia a confiar más en sus colegas masculinos, mientras que la confianza de los hombres hacia las mujeres en este ámbito es significativamente inferior. "Este desequilibrio en la confianza puede ser un reflejo de los estereotipos de género en el lugar de trabajo y la cultura predominante en muchos sectores tecnológicos, donde los hombres han sido históricamente la mayoría. Esta situación no solo afecta la dinámica del equipo, sino que también puede limitar las oportunidades de las mujeres para asumir roles de liderazgo y toma de decisión", explica.

Por eso, menciona que existen dos desafíos principales: "En primer lugar, eliminar los sesgos de confianza que limitan la percepción del rol de las mujeres en la ciberseguridad, reconociendo que poseen calificaciones equiparables a las de sus colegas hombres. En segundo lugar, es imperativo aumentar la formación de mujeres en esta área. Aunque las mujeres presentes en el sector son altamente capacitadas, la proporción de mujeres en general aún es baja. Por ello, los programas que incentivan su inclusión en ciberseguridad son esenciales, especialmente en un mundo que demanda cada vez más profesio-

nales calificados en el tema. La ciberseguridad ofrece un campo vasto y lleno de oportunidades, donde el talento puede sobresalir independientemente de su género", opina.

La industria está en constante evolución, y la creciente digitalización y dependencia de la tecnología en todos los sectores hace que la ciberseguridad sea un área de alta demanda. "Por lo tanto, atraer y retener a mujeres talentosas no es solo una cuestión de equidad, sino también una estrategia esencial para crear equipos más diversos y efectivos que puedan abordar los retos complejos y multifacéticos de la seguridad cibernética", dice Canales.

Para incrementar la participación femenina en ciberseguridad, dice, es "esencial" fomentar programas que ayuden a las mujeres a visualizar las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en este campo. Medidas prácticas adicionales incluyen la creación de incentivos para la formación continua y la posibilidad de reconversiones profesionales dentro de las empresas. "Muchas veces, el talento ya existente en las organizaciones puede encontrar alternativas de crecimiento dentro del mismo entorno laboral, facilitando así una mayor inclusión de mujeres en estos roles", sostiene. "Además, la creación de redes de apoyo y mentoría para mujeres en ciberseguridad puede ayudar a fortalecer su confianza y visibilidad en el campo. Estas redes no solo empoderan a las mujeres, sino que también contribuyen a cambiar la cultura organizacional al promover una mayor diversidad y respeto hacia las diferentes perspectivas", agrega.

PERSPECTIVA INTEGRAL

Alejandra Acuña, directora de la Escuela de Informática y Telecomunicaciones de Duoc UC, in-