



Intervención comportamental tipo nudge para aumentar la participación de las mujeres en vacantes de tecnología e informática.

Por:

Erica Yohana Marín Pareja

Asesora:

Salomé Montoya Jaramillo

Universidad EAFIT

Escuela de Artes y Humanidades

Maestría en Estudios del Comportamiento

Medellín

2023

## Resumen

*Objetivo:* aumentar a través de nudge las postulaciones de las mujeres en vacantes especializadas de TI publicadas en la plataforma de Servicio de Empleo Comfama, reduciendo la ambigüedad en la estructura de las vacantes, anexando mensaje de inclusión y reforzando los modelos de conducta.

*Método:* se realizó un estudio cuasiexperimental en entorno real con medición ex ante – ex post y tipo de muestra no probabilística por conveniencia. Durante 4 semanas, se modificó la estructura de un total de 10 vacantes publicadas en el Servicio de empleo Comfama para el mes de octubre del 2023, asignadas a la Conectora Especializada de TI, donde se sumó un mensaje de inclusión en el encabezado de la vacante, se incluyó información como el nombre y el rango salarial y se replicó la publicación en la franja publicitaria en las redes sociales de Empleo Comfama. Se utilizaron herramientas metodológicas del modelo Easy, Attractive, Social, Timely (EAST), para bajar la ambigüedad en la estructura y la información de las vacantes y reforzar los modelos de conducta con mujeres en cargos TI.

*Resultado:* durante el mes de octubre de 2023 hubo una participación del 14% de las mujeres en contraste con el mes de agosto y septiembre del mismo año, donde la participación fue del 8%. Además, se logró una participación del 51% por parte de los hombres, en comparación con el mes de agosto que fue del 42%.

*Conclusiones:* reduciendo la ambigüedad en la estructura de las vacantes, ofreciendo información necesaria más el mensaje anexo de inclusión y reforzando los modelos de conducta, se logró aumentar la participación de las mujeres en 6 puntos porcentuales en el mes de octubre de 2023 en contraste con los meses de agosto y septiembre del mismo año. Además, se identificó que la intervención no afecta la participación masculina, ya que incluso aumentó la participación de los hombres en 9 puntos sobre el mes de agosto.

**Palabras claves:** mujeres en TI, carreras STEM<sup>1</sup>, estereotipos de género, aversión al riesgo, bajar la ambigüedad, falta de confianza.

---

<sup>1</sup> STEM por sus siglas en inglés hace referencia a Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

## 1. Introducción

A pesar de los avances en igualdad de género, las mujeres siguen enfrentando obstáculos en sus carreras profesionales y en el acceso de empleabilidad frente a los hombres. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), las cifras correspondientes al trimestre móvil noviembre 2021-enero 2022 en Medellín la tasa de desempleo de las mujeres fue del 17,3%, mientras que para los hombres fue del 11,7%. Además, para el trimestre móvil diciembre 2022-febrero 2023, la tasa de desempleo nacional para las mujeres fue 15,1% y para los hombres 9,3%.

Por otro lado, es necesario mencionar que el mundo del trabajo está pasando por una transformación importante gracias a la revolución digital. Según el DANE (2023), en Colombia para el 2022 el empleo de tiempo completo del sector TIC aumentó un 4,7% con relación al 2021, especialmente en las actividades de servicios TI que incluyen la edición de programas informáticos, el desarrollo de sistemas de información, entre otros. Sin embargo, aunque se puede ver esto como una oportunidad en el ámbito laboral, no se evidencia una participación significativa por parte de las mujeres en este sector.

La UNESCO (2019) menciona que, a nivel mundial de la población femenina en la educación superior, solo el 30% de las mujeres eligen carreras en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés), las cuales históricamente han tenido mayor participación masculina. Adicionalmente, el informe *Las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*, menciona que en Colombia solo el 26% de las mujeres participan como investigadoras en temas relacionados con ingeniería y tecnología (Unesco, 2020 p. 28).

Sumado a esto, desde un contexto local los resultados de la encuesta de Calidad de vida de Medellín cómo Vamos (2021), refuerzan el argumento de la baja participación de las mujeres en este sector, pues se expone que:

En Medellín, algunas de las áreas de conocimiento con mayor proporción de mujeres graduadas fueron salud y bienestar, ciencias sociales y educación, en contraste, en 2019 el área con menor proporción de mujeres fue la tecnología de la información y la comunicación (TIC) con 20,9%. Esta menor participación de las mujeres en Medellín es reforzada por el estudio sobre Habilidades para el siglo XXI (2020) del BID donde

se ha señalado que en términos globales las mujeres eligen menos carreras STEM frente a los hombres y escogen más carreras asociadas al cuidado y la enseñanza (p. 8).

Estas cifras son una muestra del desbalance que aún existió entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las que tienen mayores porcentajes en las tasas de desempleo y participación, especialmente en las carreras STEM. Se puede interpretar que este fenómeno ocurre bajo la influencia de diversos factores como los estereotipos y sesgos de género, establecidos desde la dinámica cultural de los contextos sociales, lo que a su vez influye en la falta de confianza de las mujeres en sí mismas.

### ***Marco conceptual***

Los **estereotipos de género** son las creencias y expectativas ampliamente aceptadas y compartidas en una sociedad sobre los roles, características y comportamientos considerados apropiados para hombres y mujeres (Eagly, et al. 2012). Es decir, los estereotipos de género se entienden como ideas generalizadas sobre cómo se supone deben ser las personas o qué se supone deben hacer o no, según su género. Sin embargo, es necesario abordar cómo dichas expectativas influyen directamente en el comportamiento y las decisiones de las personas.

Flores (2007), realizó un estudio para observar cómo eran las interacciones entre profesores y alumnos, donde logró evidenciar que las/os profesoras de disciplinas científicas tiene una mayor interacción y refuerzo con alumnos hombres. Según la autora, esto se da como producto de las expectativas o creencias que existen sobre las capacidades que tienen las mujeres y los hombres. Lo que finalmente influye, como una *profecía autocumplida* en la motivación y los resultados que las mujeres tienen en las asignaturas del área de ciencias y, muy probablemente, en sus definiciones vocacionales.

De igual forma Wigfield (2000), hace un abordaje de las **profecías autocumplidas** desde la teoría de la expectativa del valor, donde expone la idea de que las expectativas de un individuo sobre el rendimiento de otra persona pueden influir en el rendimiento real de esa persona. En ese sentido, las expectativas sociales y estereotipos de género pueden influir en la autopercepción de las personas, en este caso las mujeres, lo que afecta su confianza y percepción de sus habilidades frente a diferentes campos de conocimiento, por ejemplo, en carreras STEM.

Por otro lado, Bohnet (2016) define los **sesgos de género** como la preferencia consciente o inconsciente, a favor o no, de un individuo o un grupo basado en su género. En otras palabras, es la tendencia involuntaria a evaluar y tratar de manera diferente a las personas por su condición de hombre o mujer sin considerar sus habilidades o méritos individuales. De igual forma, la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP por sus siglas en inglés), define los sesgos de género como "asociaciones mentales involuntarias y automáticas basadas en el género y que están derivadas de las tradiciones, normas, valores, cultura y/o experiencia" (2017, p. 3).

Entendemos, entonces, que los sesgos de género son estructuras mentales predeterminadas con las que se percibe y evalúa a una persona desde sus capacidades y actitudes con relación a su género. Los sesgos de género determinan que las personas sientan o no más afinidad hacia alguien según lo que se espera de esa persona o de su comportamiento en contextos específicos. Es precisamente esto lo que da paso a la discriminación y la desigualdad en diversos ámbitos vitales para el desarrollo humano como la educación, el empleo, la política, la salud, entre otros.

Cuando se menciona que hay falta de confianza de las mujeres en sí mismas, es necesario abordar el concepto de autoconfianza. Morales, et al (2020), expone la **autoconfianza** como la convicción que tienen las personas, en este caso las mujeres, sobre sus habilidades y/o capacidades específicas para determinadas tareas. La autoconfianza se puede ver afectada por mensajes replicados durante el proceso de crecimiento y desarrollo de las personas frente a las "habilidades naturales" que tienen los hombres sobre las mujeres para determinados campos de estudio.

Otro concepto relevante para el presente estudio es la **aversión al riesgo**, Kahneman (2012), argumenta que las personas suelen ser aversas al riesgo en situaciones de ganancia, lo que significa que tienden a preferir opciones seguras y conocidas en lugar de arriesgarse a perder. Es decir que, se puede entender como la tendencia o preferencia de las personas a evitar situaciones que implican incertidumbre, riesgo o pérdida.

Entender la autoconfianza como el juicio o la percepción que tiene una persona sobre sus capacidades, guarda relación con lo planteado por Haro (2019) donde se sugiere que si hablamos de la falta de confianza podemos inferir que son algunas creencias que impiden a una persona tomar una decisión o asumir riesgos.

### *Antecedentes*

Se exploró una intervención aplicada por el Programa Nacional de Becas y Crédito (PRONABEC) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el desarrollo del proyecto “Beca 18” en Perú. Prada et al. (2020, p.3), identificaron la falta de confianza que tienen las mujeres como una de las barreras comportamentales que influyen a la hora de elegir la carrera que desea estudiar y la calidad de las instituciones educativas.

Mencionan, además, que “las mujeres tienden a tener una visión menos positiva de su desempeño académico y habilidades que los hombres” (Ibíd.). Esto debido a que la falta de confianza podría surgir por varias razones como la aversión al riesgo en comparación con los hombres, la competencia y los estereotipos de género que sugieren que ciertas áreas del conocimiento son para hombres y otras para mujeres.

De igual forma, Coffman et al. (2021) en su publicación *Whether to Apply*, menciona que las mujeres tienen mayor aversión al riesgo en comparación con los hombres, hecho que puede influir en que no se postulen a un puesto de trabajo si consideran que la información de la convocatoria es ambigua o no es clara en cuanto a la norma social, las expectativas de empleador y el curso de acción que se debe llevar en la postulación. Este mismo estudio, menciona que las mujeres se ven a sí mismas como menos calificadas con respecto a los hombres, lo que genera que no reporten sus habilidades en las hojas de vida y la probabilidad de su postulación a la vacante de empleo sea menor en aquellos casos que perciban que esta se desarrolla en contextos masculinizados.

Una de las intervenciones de Coffman et al., se basó en la publicación de una convocatoria nivel intermedio y un nivel experto donde realizó tres tratamientos: (1) *control*, solo recibió la convocatoria, (2) *positivo*, recibieron una descripción de las cualificaciones deseadas y (3) *normativo*, recibieron una declaración preceptiva sobre si debe o no solicitar el puesto de acuerdo con el puntaje de las pruebas de actitud que tiene la plataforma.

El experimento logró evidenciar que el tratamiento *normativo* no afectaba la decisión de aplicar en los hombres cualificados en comparación con el tratamiento *control* donde el porcentaje de postulación no varió. Sin embargo, si lograba ver una mejora en la participación de las mujeres cualificadas con el tratamiento *normativo*, donde se vio una participación del 29% en comparación con el *control* donde la participación fue del 6%.

Por otro lado, un estudio realizado sobre diferencias de género en actitudes hacia las matemáticas, indica que las mujeres muestran falta de confianza en sus logros en el área y advierten sobre un mayor pensamiento estereotipado por parte de estas, donde sostienen en mayor medida, que las matemáticas son cosa de hombres (Gonzales, J et al, 2012). Casi de manera complementaria, Bohnet (2018) afirma que:

[...] los hombres tienden a tener más exceso de confianza que las mujeres. Son muy optimistas en valorar las situaciones riesgosas [Mientras que] las mujeres no tienden a confiar en sí mismas tanto como los hombres y en ciertos casos incluso confían demasiado poco... suelen subestimar su capacidad para las matemáticas y sobreestimar lo buenas que tiene que ser para que les vaya bien. (pp. 168-169).

Según lo anterior, se puede interpretar que, si bien las mujeres pueden tener el mismo nivel de conocimiento que los hombres frente a un tema, las mujeres tienden a ser pesimistas sobre sus capacidades, más aún, si consideran que es un área de conocimiento principalmente “masculina,” lo que influye en la elección de carreras de formación y la participación en convocatorias laborales.

Además de los estudios mencionados, la consultora Heurística Lab (2023), publicó los resultados del experimento *Efecto de tres nudges sobre las convocatorias y la postulación de mujeres*, aplicado en conjunto entre Comfama y otra importante empresa de Medellín, el cual buscaba mejorar la postulación de las mujeres en cargos de liderazgo por medio de las ciencias del comportamiento. El experimento contó con una muestra de 189 participantes, donde utilizó el modelo de conducta para proporcionar suficiente información en busca de reducir ambigüedad en las vacantes utilizando la norma social.

Dentro de los hallazgos relevantes del experimento se identificó que, reducir la incertidumbre en la estructura de la vacante proporcionando suficiente información, aumenta la intención de postularse tanto en hombres como en mujeres, al igual que cuando se añade un mensaje haciendo énfasis en las políticas de igualdad de la empresa. Además, acompañar las vacantes con un video de una mujer líder aplicando la información de la vacante y nombrando los esfuerzos de la empresa en temas de igualdad, aumentó la intención de postulación en un 49% en las mujeres, siendo este el nudge con mejores resultados en la intervención.

Estos resultados proporcionan un conjunto significativo de herramientas para impulsar la diversidad de género y trazan una hoja de ruta clara para el desarrollo de estrategias y políticas inclusivas en el ámbito del reclutamiento y el crecimiento profesional, particularmente en el contexto de las carreras STEM.

### ***Contexto de intervención: Servicio de Empleo Comfama***

Lo documentado anteriormente llevó a analizar el contexto de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia - Comfama, la cual, opera como prestador del Servicio Público de Empleo, tanto en el Valle de Aburra como en las regiones de Antioquia, cumpliendo el papel de intermediador entre las empresas y las personas en búsqueda de empleo. El Servicio de empleo Comfama logró, entre enero y noviembre del 2023, la vinculación laboral de 2.036 personas.

En el proceso de intermediación laboral, el equipo de Empleo de Comfama recibe las vacantes que las empresas requieren gestionar para luego publicarlas en la plataforma de gestión AIRA y replicarla en los diferentes portales de empleo, incluido el Servicio Público de Empleo. Allí se hace la captación de hojas de vida para que posteriormente los Conectores Propósito, quienes son los profesionales encargados del reclutamiento, se encarguen de hacer la selección de los perfiles que más se ajustan a la vacante y a los requisitos de las empresas. Finalmente, realizan el envío de las hojas de vida para que la empresa realice entrevistas y finalice con el proceso de selección.

Las vacantes que se reciben son categorizadas por segmentos, tamaño de las empresas, complejidad en el reclutamiento y son asignadas a un equipo profesional que posteriormente realiza la gestión. Las vacantes relacionadas con tecnología en el Valle de Aburra son consideradas como vacantes de difícil consecución, por lo que son gestionadas por el equipo de Transformación Empresarial donde se le asigna a la Conectora Especializada de TI<sup>2</sup>, quien posteriormente se encarga de realizar todo el proceso de publicación de vacantes y selección de hojas de vida.

---

<sup>2</sup> TI: Tecnología de la informática.

## 2. Diseño Metodológico de Intervención Comportamental

### *Fase 1: Diagnóstico*

Para entender el estado inicial del presente estudio, se tuvieron en cuenta tres instrumentos diagnósticos:

(i) *Análisis de Cifras de Postulaciones en Vacantes de Comfama*

Se realizó un análisis cuantitativo de las cifras de postulaciones en las vacantes publicadas por el Servicio de Empleo Comfama para el Área Metropolitana del Valle de Aburra.

En el análisis se logró identificar que, entre los meses de marzo y agosto del 2023, se publicaron 148 vacantes especializadas en TI, con una participación de 3.791 personas postuladas, en donde **la participación de las mujeres fue aproximadamente del 18,4% con 700 postulaciones, en comparación con los hombres que tuvieron una participación del 81.5% con 3.091 postulaciones.** Estas cifras permiten establecer una línea base para la evaluación del presente estudio, pues evidencia el contexto referido de la baja participación de las mujeres del Valle de Aburrá en las vacantes relacionadas con tecnología del Servicio de Empleo Comfama.

(ii) *Journeys Mapping*

Según Caterino, et al. (2021), el Journey Mapping es una herramienta de investigación que toma la forma de un diagrama de flujo con múltiples etapas y una cadena de puntos de contacto. Es utilizado comúnmente en el marketing social porque permite comprender el comportamiento de las/os usuarios con relación a un servicio, evaluar cómo funciona y cuál es el punto de vista de las personas sobre el mismo.

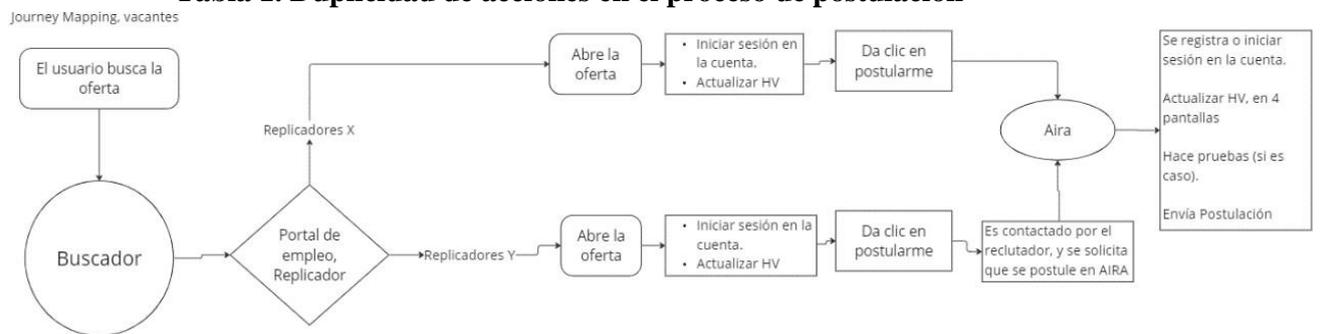
Para el presente estudio se elaboró el Journey mapping del proceso de postulación del Servicio de Empleo Comfama, con el fin de identificar cuáles son las principales barreras y oportunidades que pueden influir en la postulación de las personas, especialmente de las mujeres en las vacantes del Servicio de Empleo Comfama.

Se rastrearon diversas fuentes para acceder a las vacantes gestionadas por Comfama, ya que al publicarlas, estas son replicadas en diferentes portales de empleo, lo que amplía la visibilidad de las ofertas. Sin embargo, esta práctica

también puede presentar desafíos al momento de la postulación, ya que puede extender el proceso y generar confusión a causa de las múltiples interacciones con portales sin datos básicos como el nombre de la empresa.

En el proceso actual, se requiere que los usuarios inicien sesión en la primera fuente para postularse y posteriormente, repitan el proceso en la plataforma oficial AIRA. Esta duplicidad de acciones representa una barrera para los candidatos porque extiende el proceso de postulación, tal como se puede evidenciar en la Tabla 1.

**Tabla 1. Duplicidad de acciones en el proceso de postulación**



*Elaboración propia, 2023.*

Adicionalmente, se observa que la estructura de las vacantes publicadas no conserva un mismo orden en la información, no proporciona el nombre de la empresa contratante y en ocasiones, no incluye los rangos salariales o beneficios que se tiene como empleada/o, causando ambigüedad en la información (Ver anexo 1).

**(iii) "COM-B"**

Es un modelo comportamental cuyas iniciales significan Capacidad, Oportunidad y Motivación. Planteada por Susan Michie, et al (2011), el COM-B nace de la teoría psicológica de la salud y es utilizado como herramienta para analizar y comprender cómo la capacidad (física y psicológica), la oportunidad (física y social), y la motivación (automática y reflexiva) influyen en el comportamiento humano en diferentes contextos y no solo en la salud. Para el presente estudio se toma el modelo COM-B con el fin de abordar algunos de los aspectos clave en las capacidades, las oportunidades y las motivaciones que influyen en la conducta de las mujeres para la postulación de vacantes del campo de TI en el Servicio de Empleo Comfama.

Para el desarrollo de la herramienta se realizó un ejercicio de observación y se recolectó información por medio de entrevistas semiestructuras aplicadas a cinco mujeres: tres profesionales con diferentes roles y tiempo de experiencia en sector de la tecnología, la profesional en psicología encargada de las vacantes especializadas en TI del Servicio de Empleo Comfama y una estudiante de tecnología en desarrollo de software. A continuación, se presentan hallazgos significativos a partir del ejercicio aplicado:

**Tabla 2. Hallazgos del modelo COM-B**

COM-B	Hallazgos	Fragmentos de entrevistas
Capacidades (Físicas y psicológicas)	<b>Falta de Talento formado:</b> hay baja participación de mujeres en las formaciones en áreas de la tecnología.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Profesional de Comfama, comunicación personal, 8 de septiembre de 2023) “El problema de participación es porque hay muy pocas mujeres formadas”</li> <li>- (Participante 4, comunicación personal, 5 de octubre de 2023) Éramos 45 estudiantes y solo 4 o 5 mujeres.</li> </ul>
	<b>Profecía Autocumplida:</b> la falta de confianza en sus capacidades, más el pensamiento estereotipado de que la tecnología es un asunto de hombres, puede influir en el rendimiento que tiene las mujeres, en especial en las pruebas técnicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Profesional de Comfama, comunicación personal, 8 de septiembre de 2023) “A las mujeres les va peor en las pruebas técnicas”</li> <li>- (Participante 3, comunicación personal, 15 de septiembre de 2023) “no sé si es que a la mujer le da como miedo arriesgarse, presentar o hacer y por eso, no responde en las pruebas, pero es un tema más de mentalidad que de capacidades.”</li> </ul>
	<b>Heurística de representatividad<sup>3</sup></b>  <i>Negativa:</i> en las mujeres entrevistadas hay un pensamiento generalizado de no pertenecer o no ser incluidas en al mundo de la tecnología. Este	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Participante 1, comunicación personal, 14 de septiembre de 2023)</li> <li>- "No sé cómo que una siente miedo de no pertenecer"</li> <li>- “me alentaron tanto que yo dije, yo soy capaz, si ellas lo fueron, yo soy capaz”.</li> </ul>

<sup>3</sup> Heurística de Representatividad: según Kahneman et al (2002) es un atajo mental que emplea el pensamiento para estimar la probabilidad de que un evento suceda, comparándolo con un prototipo o situación previa existente.

COM-B	Hallazgos	Fragmentos de entrevistas
	<p>pensamiento usualmente surge en ambientes académicos.</p> <p><b>Positiva:</b> en el discurso de las mujeres se logró identificar que cuando cuentan con un modelo de comportamiento, es decir, otras mujeres que han logrado avanzar y destacarse en el mundo de la tecnología, es más probable que se sientan más seguras y continúen haciendo carrera.</p>	
<b>Oportunidades (Físicas y Sociales)</b>	<p><b>Publicación de vacantes ambiguas:</b> si bien las vacantes publicadas tienen una plantilla guía, no están parametrizadas en el lenguaje y la estructura de la información. No todas las vacantes cuentan con el rango salarial ni el nombre de la empresa que contrata y el lenguaje es técnico y masculinizado, lo que genera ambigüedad en la vacante. De igual modo, las vacantes son replicadas en diferentes portales web de empleo que, si bien permite llegar a más personas, puede generar confusión y dilatar el comportamiento final de postulación.</p>	
	<p><b>Acceso a las vacantes:</b> una de las maneras en las que las personas conocen las vacantes es por medio de referidos, canales y grupos digitales, lo cual perfila las redes como canales de comunicación cercanos para el acceso a las vacantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Participante 2, comunicación personal, 14 de septiembre de 2023), "Yo me doy cuenta de las vacantes porque me las pasa un amigo"</li> </ul>
<b>Motivaciones (automáticas y reflexivas)</b>	<p><b>Falta de autoconfianza:</b> Las mujeres se sienten más inseguras en las entrevistas, y en sus funciones laborales, aun teniendo años de experiencia. Suelen solicitar con más frecuencia retroalimentación, lo que se interpreta en este caso, como un sistema que evidencia la falta de seguridad en lo que están ejecutando.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Participante 4, comunicación personal, 5 de octubre de 2023) "Yo con casi 7 años de experiencia, a veces pienso que no voy a ser capaz de hacer algo."</li> <li>- (Participante 2, comunicación personal, 14 de septiembre de 2023), "En el trabajo una pregunta, pues si está haciendo y en la entrevista pues siempre digo como qué me faltó, qué hice bien."</li> <li>- (Participante 1, comunicación personal, 14 de septiembre de 2023), "¿Pienso "será que si soy buena, o será que a mí me faltaba algo?""</li> </ul>
	<p><b>Roles Estereotipados:</b> Si bien hay una participación de las mujeres en el mundo de la tecnología, se evidencia que no tienen mayor interés por las funciones técnicas, sino que se</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Participante 3, comunicación personal, 15 de septiembre de 2023) "las mujeres como muy buenas para el liderazgo".</li> <li>- (Participante 2, comunicación personal, 14 de septiembre de 2023), "si prefieren irse como por</li> </ul>

COM-B	Hallazgos	Fragmentos de entrevistas
	sienten más cómodas en los roles de liderazgo y creatividad.	la docencia, por cargos administrativos, que irse por el rol de la ingeniería de sistemas."
	<b>Estereotipo de género:</b> creencia relacionada con el interés y la facilidad del hombre en la tecnología gracias a los video juegos, lo que da pie a la expectativa frente a que quienes han jugado video juegos, pueden ser mejores programadores con respecto a las personas que no lo han hecho.	- (Participante 3, comunicación personal, 15 de septiembre de 2023) "las mujeres tienen gusto por la TI, pero no lo tienen tan natural, los hombres nacen con el chip."

*Elaboración propia, 2023*

Con base a la información analizada en las tres herramientas diagnósticas, se considera relevante diseñar una propuesta de intervención centrada en fortalecer los modelos de conducta con el objetivo de cambiar los estereotipos de género identificados en el discurso de las participantes. Como sugiere Boneth (2020), es necesario presentar modelos de conducta que contradigan los estereotipos para modificar creencias.

Adicionalmente, para reducir la ambigüedad en las postulaciones, se considera pertinente ajustar tanto la estructura como el lenguaje de las vacantes. A pesar de que se identificaron barreras para finalizar el proceso de postulación relacionadas con la duplicidad en los portales de empleo, se reconoce que no es posible modificar este proceso dado el alcance temporal del estudio.

## **Fase 2: Diseño**

### ***Pregunta de intervención:***

¿Es posible aumentar las postulaciones de las mujeres en vacantes especializadas de TI publicadas en la plataforma de Servicio de Empleo Comfama, al aplicar una intervención tipo nudge que reduzca la ambigüedad en la estructura de las vacantes, se brinde mensaje de inclusión y refuerce los modelos de conducta?

### ***Metodología***

Para el presente estudio se tiene en cuenta el marco metodológica EAST (Easy, Attractive, Social, Timely), el cual fue desarrollado en el 2012 por el Behavioural Insights Team como una propuesta de simplificación del marco MINDSPACE, utilizado principalmente para el diseño de políticas públicas. EAST como marco metodológico, plantea 4 pasos para su implementación: *paso 1*, se establece el propósito y el resultado esperado; *paso 2*, se contextualiza el problema; *paso 3*, se diseña la intervención; y *paso 4*, se prueba la intervención, evaluando su impacto.

El modelo EAST fomenta comportamientos efectivos mediante cuatro principios: Fácil, Atractivo, Social y a Tiempo. El primero, hazlo *fácil*, aborda la reducción del esfuerzo a través de estrategias como opciones predeterminadas, simplificación de mensajes y eliminación de inconvenientes. El segundo, hazlo *atractivo*, se centra en captar la atención y diseñar recompensas. Tercero, hazlo *social*, busca aprovechar la naturaleza social de las personas destacando comportamientos mayoritarios, utilizando redes y estableciendo compromisos. Por último, hazlo a *tiempo*, reconoce que las propuestas son recibidas de manera diferente según el momento en el que se dan.

En consecuencia, de acuerdo con los hallazgos del diagnóstico y, rescatando el éxito de la intervención de la consultora Heurística Lab y Comfama, más el alcance <sup>4</sup> del estudio, se busca dar respuesta a la pregunta de intervención aplicando elementos del modelo EAST, como se detalla a continuación en la Tabla 3.

**Tabla 3. Elementos que hacen parte de la intervención con base en el modelo EAST**

<b>E (Fácil)</b>	<i>Bajar la Ambigüedad:</i> se modifica la estructura de las vacantes para ofrecer de manera clara información sobre el perfil buscado, el salario y las funciones de la vacante. Se incluye también el nombre de la empresa contratante, el rango salarial y los beneficios, (ver figura 1).
<b>A (Atractivo)</b>	<i>Prominencia en Salario:</i> en la estructura de las vacantes, se destaca el salario y los beneficios. Esto brinda mayor relevancia en la lectura de la vacante (comparar con la figura 2 del anexo 1).

<sup>4</sup> Alcance: La intervención se acogió al número de vacantes publicadas en el mes de octubre de 2023 por parte de la Conectora Especializada de IT. No se puede intervenir en el proceso de publicación y réplica que tienen las vacantes en otros portales de empleo para no afectar los procesos del equipo.

<b>S (Social)</b>	<p><i>Mensajes Inclusivos:</i> las vacantes incluirán un mensaje en el encabezado indicando que la empresa contratante apuesta por la igualdad e inclusión.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Redes Sociales:</i> se utiliza un segmento exclusivo para mujeres con las vacantes de TI, una vez por semana en las redes sociales de Empleo Comfama.</li> <li><i>Modelos de conducta:</i> <p><i>Mensajeras:</i> Mujeres líderes del campo de TI comparten las vacantes de la semana en sus canales de comunicación.</p> <p><i>Video con Referente:</i> La campaña en redes sociales se complementa con dos videos de mujeres del sector de TI, las cuales compartieron su experiencia (anexo2).</p> <p><i>Nombre de la Vacante:</i> para el nombre de la vacante se utiliza un lenguaje neutro (Ver Figura 1).</p> </li> </ol>
-------------------	---

*Elaboración propia, 2023*

**Figura 1. Plantilla para la publicación de las vacantes**

## Arquitecta/o de software

**Descripción de la vacante**

Somos Nombre de la empresa y estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades. Hoy más mujeres y hombres como tú hacen parte de nuestro equipo de trabajo. Queremos conocer tu talento ¿Qué esperas para participar?

**Buscamos**

Profesional de ingeniería de sistemas, ingeniería de software, ingeniería electrónica y afines a la tecnología, para el cargo arquitecto/a de software, con mínimo 4 años de experiencia.

Con capacidad para el trabajo en equipo, comunicación asertiva, innovación, capacidad de aprendizaje y enseñanza, gestión y acompañamiento de equipo.

Salario: \$ 6.000.000 - \$ 8.000.000  
 Tipo de contrato: indefinido  
 Horario: 42 horas semanales de lunes a viernes.  
 Lugar de trabajo: Medellín

**Misión del cargo**

Orientar el diseño, desarrollo y mantenimiento de la arquitectura de software que respaldan los proyectos de la compañía y definir la visión técnica, establecer estándares de codificación y guiar a los equipos de desarrollo en la implementación de soluciones robustas y escalables.

**Funciones:**

- Diseñar estratégicamente las soluciones tecnológicas para cada proyecto.
- Liderazgo técnico, esto incluye ser la guía de los desarrolladores en la implementación de las mejores prácticas de diseño y codificación.
- Levantamiento de requerimientos junto al PO.
- Diseñar el capacity planner para el equipo técnico.
- Seguimiento y control a tarea bajo metodologías de trabajo ágiles.
- Administrar servicios en la nube.
- Controlar la calidad de los desarrollos, antes, durante y después de finalizarlos.

**Conocimientos:** - Conocimiento en los servicios de aws (deseable) - Conocimientos en Java scrip, python, react, SQL, gestión de proyectos.

**Nombre de la empresa**

28 de septiembre 2023

Medellin

\$8.000.000

Tecnología e Informática

Indefinido

Sin opción remoto

\* Recuerda: las vacantes publicadas en Empleo Comfama corresponden a empleo ofrecidas por empresas de Antioquia y el exterior.

*Elaboración propia, 2023.*

### **Protocolo de intervención**

Se propuso una prueba piloto donde se modificaron las vacantes Especializadas de TI publicadas durante el mes de octubre del 2023, con un plazo de 4 semanas para la

intervención. Esta prueba se replicó de manera semanal los viernes (vacantes + el video con mujeres referentes) en la franja publicitaria exclusiva para mujeres<sup>5</sup> de las redes sociales de Empleo Comfama. La intervención, inició el 2 de octubre del 2023 y cumplió los siguientes pasos:

*Paso 1:* se supervisó que las vacantes intervenidas cumplieran con la estructura de la plantilla propuesta (como se indicó en la Figura 1) antes de ser publicadas por la Conectora Especializada de TI.

*Paso 2:* se suministró al equipo de comunicaciones de Empleo la lista de vacantes gestionadas en la semana + el video con mujeres referentes, para ser publicado en la franja femenina de los viernes.

*Paso 3:* se enviaron vía WhatsApp las vacantes intervenidas a un grupo de mujeres líderes del sector y se les solicitó replicar la información en sus canales de comunicación y redes sociales.

### ***Hipótesis***

Si se aplica una intervención tipo nudge usando videos de mujeres del sector TI como referentes de conducta, se cuenta con mujeres líderes de dicho sector como voceras y se mejora la estructura de las vacantes, incluyendo el nombre de la empresa contratante, más mensaje de inclusión y rangos salariales que disminuya la ambigüedad. Se puede tener una mayor intención de postulación por parte de las por las mujeres en las vacantes de TI.

### ***Método***

El estudio fue cuasiexperimental en entorno real, con medición before-after, ya que este método permite “evaluar el impacto de una intervención o evento comparando resultados o mediciones antes y después de su ocurrencia, sin un grupo de control” (OCDE, 2023).

Para efectos de este estudio, permitió medir el impacto de la intervención tipo nudge comparando exclusivamente la participación en las vacantes publicadas por la Conectora

---

<sup>5</sup> La franja de vacantes para mujeres hacía parte de las actividades del grupo de comunicaciones de Empleo antes de la intervención. Solo se tomó este espacio para reforzar las vacantes de TI.

Especializada de TI en el Servicio de Empleo Comfama durante los meses de marzo a septiembre de 2023 vs octubre del mismo año como mes de intervención.

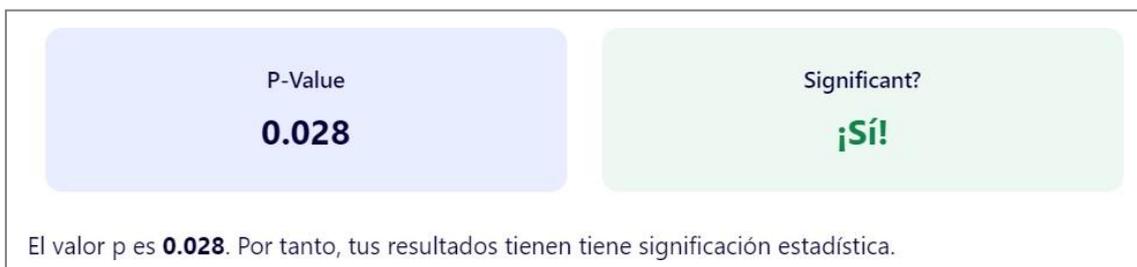
*Población y muestra:* el tipo de muestra fue no probabilística por conveniencia ya que al tratarse de un estudio ex ante y ex post, permitió analizar exclusivamente los participantes de las vacantes publicadas por la Conectora Especializada de TI.

*Variable de análisis:* la variable fue centrada en el número de postulaciones mujeres vs hombres en las vacantes Especializadas de TI desde el mes de marzo de 2023<sup>6</sup> a octubre del mismo año.

### **Resultados**

Para la evaluación de los resultados se utilizó el programa Graphpad Prism, que permitió el análisis cualitativo de la variable y determinó que el estudio obtuvo significancia estadística con un valor ( $p= 0.028$ ), Figura 2. Sin embargo, el estudio se desarrolló en un corto periodo de tiempo y una muestra pequeña, por lo que se reconoce que no hay un poder estadístico.

**Figura 2. Datos en programa Graphpad Prism-Valor P**



*Tomado de cifras de Empleo Comfama, 2023.*

Además, el análisis muestra que, desde el mes de marzo a septiembre del 2023, el mayor porcentaje de postulaciones de las mujeres en vacantes de TI fue del 8% y en los hombres fue del 42%, específicamente en los meses de agosto con 132 postulaciones de mujeres y 712 postulaciones de hombres en 17 vacantes publicadas.

Para el mes de septiembre fueron 315 postulaciones de mujeres en 40 vacantes publicadas, mientras que, para octubre de 2023, después de la intervención tipo nudge, la participación de las mujeres en las 10 vacantes de TI intervenidas fue del 14% con 139 postulaciones y

---

<sup>6</sup> No se logró obtener información de los meses de enero y febrero del 2023.

del 51% por parte de los hombres con 511 postulados, lo que evidencia posibilidades concretas para equilibrar los niveles de participación entre mujeres y hombres en vacantes de TI.

**Tabla 4. Postulaciones femeninas en vacantes de TI, 2023.**

Mes	Postulaciones mujeres	Postulaciones hombres	# Vacantes mujeres	# Vacantes hombres	% de postulación mujeres	% de postulación hombres
marzo	3	10	17	17	0,00	0,01
abril	41	128	19	19	0,02	0,07
mayo	196	774	37	37	0,05	0,21
julio	186	816	35	35	0,05	0,23
junio	142	651	23	23	0,06	0,28
agosto	132	712	17	17	0,08	0,42
septiembre	315	1114	40	40	0,08	0,28
Octubre	139	511	10	10	0,14	0,51

*Tomado de cifras de Empleo Comfama, 2023.*

### ***Discusiones***

Este estudio tenía como objetivo evaluar el impacto de la intervención tipo nudge centrada en aumentar las postulaciones de las mujeres en vacantes de TI, publicadas en el Servicio de Empleo Comfama, por la conectora Especializada en TI. Los resultados señalan que la participación aumentó 6 puntos porcentuales en las mujeres con un 14% en el mes de octubre, en contraste con los demás meses del año donde el índice más alto fue del 8% en el mes de agosto y septiembre. Adicionalmente, el estudio logró significancia estadística con un valor ( $p = 0.028$ ), lo que indica que hay evidencia para sugerir que la intervención tuvo un impacto medible desde los resultados de análisis.

La información demuestra que al aplicar una intervención tipo nudge integrando referentes de conducta como videos de mujeres del sector de TI y mujeres líderes como voceras, mejorar la estructura de las vacantes, bajar la ambigüedad, suministrar datos específicos como el nombre de la empresa contratante, apoyar un mensaje de inclusión y e incluir el rango salarial, tiene mayor intención de cambio en la participación de las mujeres en las vacantes Especializadas de TI del Servicio de Empleo Comfama.

También, se identificó un aumento de 9 puntos porcentuales en la participación de los hombres, por lo que se intuye que la intervención no solo potenció la participación de las

mujeres desde efectos positivos, sino que también sumó en la participación de los hombres desde el incremento del rango en el público participante.

Es necesario mencionar que, si bien se evidenció un aumento en la participación de las mujeres en las vacantes de TI, el estudio no logra un poder estadístico al realizarse en un corto periodo de tiempo y con una muestra poblacional pequeña, lo que sugiere aplicar las herramientas propuestas en la intervención tipo nudge con una muestra y en rango de tiempo y población mayor para validar si la intervención alcanza un poder estadístico.

El análisis a través del COM-B destaca los avances en cuestiones de género desde la persistencia de las mujeres en ciertas creencias, imaginarios y estereotipos que impactan negativamente su autoconfianza y sentido de pertenencia en el ámbito de la tecnología, reiterando la existencia de un desafío sistémico y estructural en términos de equidad de género. Es importante entonces plantear la pregunta: ¿Son suficientes las intervenciones tipo nudge para abordar de manera integral y sostenible los obstáculos de género en las carreras STEM?

Los empujones son una gran herramienta para lograr cambios rápidos, pero son poco sostenibles en el tiempo. De ahí que, si se está hablando de un problema estructural y sistémico, se hace necesario pensar en otro tipo de intervenciones que logren un mayor impacto y sostenibilidad.

Por ejemplo, los modelos de intervención basados en la norma social donde las redes de mujeres son una herramienta clave para modificar las expectativas y las creencias estereotipadas o intervenciones tipo boost, buscan generar a largo plazo la adopción, desarrollo y mantenimiento de creencias como la autoconfianza de las mujeres.

De igual forma, como se nombró al inicio del estudio solo el 30% de las mujeres eligen carreras STEM, dato que se refuerza con lo hallado en el COM-B donde se nombra que la baja participación de las mujeres en las vacantes obedece a su baja participación en carreras STEM, por lo que es necesario intervenir en fases como la etapa formativa/educativa para lograr cambios sistémicos.

## **Conclusión**

El estudio muestra un aumento en la participación de las mujeres en el mes de intervención de 6 puntos porcentuales, con un 14% vs un 8% en meses anteriores. Se logró significancia

estadística con un valor ( $p= 0,028$ ), por lo que es posible que las intervenciones tipo nudge como: mejorar la estructura de la vacante y ofrecer información clara, adicionar un mensaje de inclusión para bajar la ambigüedad y mostrar modelos de conducta como mujeres que trabajan en TI, pueden aumentar la intención de las mujeres en participar de las vacantes Especializadas de TI del Servicio de empleo Comfama.

Metodológicamente, se evidenció que EAST es un marco ideal para el diseño de intervenciones cortas tipo nudge y que COM-B como herramienta diagnóstica tomó un valor diferencial en el estudio, ya que permitió evidenciar elementos subjetivos que influyen en el comportamiento de las mujeres con relación a las vacantes de TI.

## Referencia Bibliográfica

Bohnet, I. (2016). Lo que sí funciona. Grano de sal.

Behavioural Insights Team. (2016). BIT “EAST: Four Simple Ways to Apply Behavioural Insights”. Behavioural Insights Team.

[http://38r8om2xjhhl25mw24492dir.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2015/07/BIT-Publication-EAST\\_FA\\_WEB.pdf](http://38r8om2xjhhl25mw24492dir.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2015/07/BIT-Publication-EAST_FA_WEB.pdf), 10-01-2016

Chinchilla, N., & Jiménez, E. (2016). Cómo romper los techos de cemento y de cristal. IESE Insight (Spanish Edition). Artículo.

Coffman, K., Collis, M. & Kulkarni, L. (2021). Whether to Apply. Harvard Business School Working Paper, 20-062.

<https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=57230>

Cateriano-Arévalo, E., Saavedra-Garcia, L., Ponce-Lucero, V., & Jaime Miranda, J. (2021). Applying customer journey mapping in social marketing to understand salt-related behaviors in cooking. A case studies. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph182413262>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Cuenta satélite de las tecnologías de la información y las comunicaciones (CSTIC) 2022pr. DANE.gov. Recuperado 24 de octubre de 2023,

de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/tic/bol-satelite-tic-2022pr.pdf>

DANE. (2022-2023). Mercado laboral según sexo. Recuperado el 02 de mayo 2023, <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo#:~:text=Para%20el%20trimestre%20m%C3%B3vil%20diciembre,los%20hombres%209%2C%25>.

Dolan, P., Hallsworth, M., Halpern, D., King, D. & Vlaev, I. (2010). Going with the grain: influencing behaviour through public policy. <https://www.bi.team/wp-content/uploads/2015/07/MINDSPACE.pdf>

Eagly, AH, & Wood, W. (2012). Teoría del rol social. Manual de teorías de la psicología social, 458-476. <https://es.scribd.com/document/491132835/Eagly-Teoria-del-rol-social-pdf>

Flores, R. (2007). Representaciones de género de profesores y profesoras de matemática, y su incidencia en los resultados académicos de alumnos y alumnas. En *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 43, 2007. Recuperado en mayo de 2009 de <http://funes.uniandes.edu.co/15321/>

González, J. A., Fernández-Cueli, M., García, T., Suárez, N., Fernández, E., Tuero-Herrero, E., & da Silva, E. H. (2012). Diferencias de género en actitudes hacia las matemáticas en la enseñanza obligatoria. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 269-279. Recuperado de [https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/18428/RIPS\\_JAGG2012.pdf?sequence=1](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/18428/RIPS_JAGG2012.pdf?sequence=1)

Haro, M. (2019). Autoconfianza versus autoeficacia del traductor: propuesta terminológica y estado de la cuestión. *Cadernos de Tradução*, 39(2).

Heurística Lab. (2023). Heurística Lab. Obtenido de LinkedIn: [https://www.linkedin.com/posts/heuristicalab\\_mujeres-l%C3%ADderes-activity-7120416125644886017-ifK7?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/posts/heuristicalab_mujeres-l%C3%ADderes-activity-7120416125644886017-ifK7?utm_source=share&utm_medium=member_desktop)

Jiménez Ferretiz, L. E., Castillo de León, J. C. & Morales Ramírez, D. (2022). La segregación laboral y la mujer universitaria vista a través de la claridad del autoconcepto y la equidad de género en época de pandemia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3147>

Juárez, F. & Contreras, F. (2008). Psychometric properties of the general self-efficacy scale in a Colombian sample. *International Journal of Psychological Research*, 1(2). <https://doi.org/10.21500/20112084.907>

Kahneman, D., & Shane, F. (2001). 2. Representativeness Revisited: Attribute Substitution in Intuitive Judgement. *Supply Chain and Transportation Dictionary*. PDF

Kahneman, D., & Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*. Debate.

Medellín Cómo Vamos. (2019). Mujeres y calidad de vida. Recuperado de <https://www.medellincomovamos.org/mujeres-y-calidad-de-vida>

Michie, S., van Stralen, M. M., & West, R. (2011). The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions.

Implementation Science, 6(1). <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>

Morales Inga, S. & Morales Tristán, O. (2020). ¿Por qué hay pocas mujeres científicas?

Una revisión de literatura sobre la brecha de género en carreras STEM. *ADRResearch ESIC International Journal of Communication Research*, 22(22).

<https://doi.org/10.7263/adresic-022-06>

OCDE (2023). Observatory of public sector innovation. Obtenido: [https://oecd-](https://oecd-opsi.org/publications/seven-routes-to-experimentation/)

[opsi.org/publications/seven-routes-to-experimentation/](https://oecd-opsi.org/publications/seven-routes-to-experimentation/)

Pendones Fernández, J. Á., Flores Ramírez, Y., Espino Olivas, G. & Durán Núñez, F.

A. (2021). Autoconcepto, autoestima, motivación y su influencia en el desempeño académico. Caso: alumnos de la carrera de Contador Público. *RIDE Revista*

*Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12(23).

<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1008>

Prada, M. F., Méndez, C., Rojas, A. M., Piras Gregorio, C., Bustelo, E. M., Juscamaita,

A., & Montoya, A. (2020). Empujando a jóvenes vulnerables a la educación superior con enfoque de género. Estudio experimental. Inter-American Development Bank.

<https://behavioral.iadb.org/en/our-projects/nudging-vulnerable-youth-higher-education-gender-approach>.

Servicio de empleo Comfama (2023). Servicio de empleo Comfama. Obtenido de:

<https://www.comfama.com/servicio-de-empleo/personas/vacantes-en-antioquia/vacante/?id=2777561>

Yevilao, E. (2020). Autoeficacia: un acercamiento al estado de la investigación en

Latinoamérica Revista Reflexión e Investigación Educativa.

<https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4124>

Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement

motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68–81.

<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1015>

**Anexos.**

Figura 1.  
Plantilla para la publicación de las vacantes

## Arquitecta/o de software

**Descripción de la vacante**

Somos Nombre de la empresa y estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades. Hoy más mujeres y hombres como tú hacen parte de nuestro equipo de trabajo. Queremos conocer tu talento ¿Qué esperas para participar?

**Buscamos**

Profesional de ingeniería de sistemas, Ingeniería de software, Ingeniería electrónica y afines a la tecnología, para el cargo arquitecto/a de software, con mínimo 4 años de experiencia.

Con capacidad para el trabajo en equipo, comunicación asertiva, innovación, capacidad de aprendizaje y enseñanza, gestión y acompañamiento de equipo.

Salario: \$ 6.000.000 - \$ 8.000.000  
 Tipo de contrato: indefinido  
 Horario: 42 horas semanales de lunes a viernes.  
 Lugar de trabajo: Medellín

**Misión del cargo**

Orientar el diseño, desarrollo y mantenimiento de la arquitectura de software que respaldan los proyectos de la compañía, y definir la visión técnica, establecer estándares de codificación y guiar a los equipos de desarrollo en la implementación de soluciones robustas y escalables.

**Funciones:**

- Diseñar estratégicamente las soluciones tecnológicas para cada proyecto.
- Liderazgo técnico, esto incluye ser la guía de los desarrolladores en la implementación de las mejores prácticas de diseño y codificación.
- Levantamiento de requerimientos junto al PO.
- Diseñar el capacity planner para el equipo técnico.
- Seguimiento y control a tarea bajo metodologías de trabajo ágiles.
- Administrar servicios en la nube.
- Controlar la calidad de los desarrollos, antes, durante y después de finalizarlos.

**Conocimientos:** - Conocimiento en los servicios de aws (deseable) - Conocimientos en Java scrip, python, react, SQL, gestión de proyectos.

**Nombre de la empresa**

🕒 28 de septiembre 2023

📍 Medellín

💰 \$8.000.000

🏢 Tecnología e Informática

🕒 Indefinido

🏠 Sin opción remoto

\* Recuerda: las vacantes publicadas por el Servicio de Empleo Comfama corresponden a oportunidades de empleo ofrecidas por empresas ubicadas en Antioquia y el exterior.

*Elaboración propia, 2023*

Figura 3.  
Vacante Desarrollador/a junior enfoque en Odoo 1625892146.219

**Descripción de la vacante**

Empresa ubicada en Medellín, requiere para su equipo de trabajo Desarrollador/a junior enfoque en Odoo con experiencia de un (2) años en sistemas.

Formación académica: Tecnología o profesional en sistemas o carreras afines.

Requerimientos para el cargo: Principalmente conocimiento en el manejo de software Odoo: Python, desarrollo en Odoo y PostgreSQL.

Competencias laborales: Autogestión, resolución de problemas y comunicación asertiva.

Misión: Desarrollar, mejorar, identificar, evaluar, bases de datos y software.

**Funciones:**

- Administrar bases de datos en Odoo.
- Desarrollo de módulos para Odoo.
- Mejora de módulos para Odoo.
- Creación de instancias de pruebas.
- Ajustes y mejoras de ERP, implementación de conexiones a otros sistemas de ventas, reportes especializados o conexiones con bases de datos externas.

Salario: \$3.500.000 + Prestaciones legales vigentes.  
 Tipo de contrato: Indefinido.  
 Jornada laboral: Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.  
 Lugar de trabajo: Medellín.

**Requisitos del candidato**

- Experiencia de un (2) años.
- Tecnología o profesional en sistemas o carreras afines.
- Principalmente conocimiento en el manejo de software Odoo. Python, desarrollo en Odoo y PostgreSQL.

**Servicio de Empleo Comfama**

🕒 03 de noviembre 2023

📍 Medellín

💰 \$ 3.500.000,00

🏢 Tecnología e Informática

🕒 Indefinido

🏠 Sin opción remoto

\* ¡Importante! Las vacantes publicadas por el Servicio de Empleo Comfama corresponden a oportunidades de empleo ofrecidas por empresas ubicadas en Antioquia y el exterior. Nuestro proceso no tiene costo, no se requerirán pagos en ninguna etapa del proceso de postulación a vacantes ni de selección. Si por algún motivo te piden dinero, escríbenos a [eticaycumplimiento@comfama.com.co](mailto:eticaycumplimiento@comfama.com.co) #Meprotejo del fraude.

*Nota: (Servicio de empleo Comfama, 2023)*

**Evidencia 1.**

**Videos mujeres del sector TI**

- [https://www.linkedin.com/posts/comfama-empleo\\_natalia-berm%C3%BAdez-es-una-mujer-que-desde-peque%C3%B1a-activity-7116182228270751744-ILm4?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/posts/comfama-empleo_natalia-berm%C3%BAdez-es-una-mujer-que-desde-peque%C3%B1a-activity-7116182228270751744-ILm4?utm_source=share&utm_medium=member_desktop)
- [https://www.linkedin.com/posts/comfama-empleo\\_servicioempleocomfama-activity-7118739834038284288-ex0D?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/posts/comfama-empleo_servicioempleocomfama-activity-7118739834038284288-ex0D?utm_source=share&utm_medium=member_desktop)

Evidencia 2.

*Comunicación con líderes del sector, para replicar las vacantes.*

