



Cisco IT Brief: Women in Technology: Growing the Ranks

Una fuerza laboral diversa le brinda a Cisco una ventaja. Para resumir décadas de investigación, Scientific American escribió: "El hecho es que, si quieres crear equipos u organizaciones capaces de innovar, necesitas diversidad". [1] Y según McKinsey, las empresas en el 25 por ciento superior para la diversidad de género son 15 por ciento más probable de tener retornos financieros por encima de la mediana para su industria. [2]

Para obtener ideas sobre cómo animar a las niñas a trabajar en tecnología y las mujeres para avanzar en sus carreras, encontramos a tres de nuestros ingenieros en diferentes etapas de su carrera:

- Michele Guel, Cisco Distinguished Engineer, se unió a Cisco en 1996. Ella es una experta en ciberseguridad para Internet of Things.
- Judy Priest, Cisco Distinguished Engineer, se unió a Cisco en 2003. Ella se especializa en electromagnética aplicada, centro de datos y blockchain.
- Nikita John, ingeniero de software, se unió a Cisco como pasante en 2010 y ahora es ingeniero de nivel 2 con Cisco IT.

Iniciando la llama

Las tres mujeres se interesaron en la ciencia y la tecnología en la adolescencia. Judy Priest decidió convertirse en ingeniera en la escuela intermedia, siguiendo el ejemplo de su padre y sus hermanos. "Siempre me gustaron las matemáticas y la ciencia, y constantemente desarmaba las cosas para ver cómo funcionaban", dice ella. Como estudiante de noveno grado en la India, Nikita John se enganchó al software cuando fue seleccionada para un curso práctico de codificación de dos semanas dirigido por una empresa de consultoría y servicios tecnológicos. Michele Guel siempre sobresalió en la ciencia, y se expandió a la tecnología como estudiante de primer año en la universidad. Ella tomó una clase de FORTRAN por sugerencia de su maestra de karate, que era dueña de una startup. Al darse cuenta de que tenía una aptitud natural para la programación, trabajó como programadora a tiempo completo para el instructor de karate en la universidad.

Influencias tempranas, positivas y negativas

John, la más joven del grupo, recibió un apoyo entusiasta por su elección de carrera de parte de su familia y su consejero vocacional. Su madre, que se había graduado de la universidad de ingeniería, pero no trabajaba fuera de casa, le encantaba la idea de que su hija se convirtiera en ingeniera. La familia de Priest animó sus planes para estudiar ingeniería, pero no tan fuerte como lo hicieron para sus hermanos. Su profesora de Física AP de la escuela secundaria la desalentó activamente a pesar de sus excelentes calificaciones y su Beca Nacional de Mérito. "Él me dijo que nunca me convertiría en ingeniera porque me quedaría embarazada y dejaría la universidad",

dice ella. Guel entró en la tecnología sin ánimo externo. "Se podría decir que tuve éxito en contra de las probabilidades", dice ella.

En el lugar de trabajo

Tanto Guel como Priest encontraron simpatizantes y dudas en varios momentos de su carrera. En uno de los primeros trabajos de Priest, un gerente la criticó por usar vestidos y tacones. "Dijo que no era lo suficientemente buena como para ser 'extravagante'", dice ella. En un viaje de negocios a Japón a principios de la década de 1990, el gerente general local no intercambiaba tarjetas de negocios. Cuando ella hizo una presentación sobre electromagnética al día siguiente, ese gerente y su equipo dirigieron sus preguntas a su gerente masculino, quien remitió todas las preguntas a Priest. "Entonces me di cuenta de que, como ingeniero, tienes que amar la idea más de lo que amas a tu propio ego y admitir que a veces no eres la persona adecuada para entregar el mensaje", dice ella.

Como uno de los primeros expertos en ciberseguridad de EE. UU., Guel construyó una respetada reputación dentro y fuera de su compañía, la NASA Ames. Ella enseñó una clase sobre ciberseguridad al FBI y colaboró con la policía australiana para atrapar a un hacker. Irónicamente, en los últimos años ha experimentado más prejuicios que antes en su carrera. Por ejemplo, los asistentes a la conferencia a veces expresan sorpresa de que ella es ingeniera y no administradora, una experiencia que Priest ha compartido. "Este tipo de supuestos puede ser frustrante, por lo que la comunidad es tan importante", dice Guel.

John, que ingresó a la fuerza laboral tres décadas después de Guel y Priest, cree que ella es percibida y tratada de la misma manera que sus compañeros masculinos. Ella era una de los 12 ingenieros femeninas y masculinos que Cisco contrató en su clase de graduación universitaria. "Eso me envió un fuerte mensaje de que Cisco valora a las mujeres", dice ella.

Administrar personas, o no

Al igual que cualquier grupo de ingenieros, las tres mujeres difieren en cuanto les gusta la gestión. John espera convertirse en un arquitecto de TI y administrar un equipo. "Me gusta la tecnología y también me gusta interactuar y colaborar con las personas", dice.

Como gerente técnico de la NASA Ames, Guel contrató, despidió y administró al personal mientras continuaba trabajando en proyectos técnicos. En estos días ella prefiere ser colaboradora individual. "Me gusta la tutoría y me gusta capacitar a las personas para que encuentren la mejor forma de hacer que las cosas funcionen", dice. "Pero no me gusta manejar". Priest, que logró 300 personas en un momento, también disfruta de su trabajo como colaborador individual. "No confunda el liderazgo con la administración", dice ella. "Descubrí que cuando subía demasiado en la escalera de administración, perdí el contacto con la tecnología, que es lo que realmente amo", dice. Guel y Priest pertenecen a un grupo de élite de solo 180 ingenieros distinguidos de Cisco en todo el mundo.

Asesoramiento para otras mujeres tecnológicas.

"En las carreras de tecnología, nada habla más alto que los resultados", dice Priest. "Cuando constantemente produces resultados y diseñas cosas que funcionan, te conviertes en un experto.

Una vez que te conviertes en un experto, desarrollas una lente más larga en el futuro y te conviertes en un estratega ".

Guel está de acuerdo. "Al principio de mi carrera, tenía la sensación de que, como mujer, tenía que trabajar el doble de duro y ser el doble de inteligente", dice. Trabajó como Ingeniera de Grado 12 durante 12 años antes de ser promovida a Ingeniera distinguida en 2011. "Cisco ha hecho un excelente trabajo en los últimos años, por ejemplo, asegurándose de que haya igual salario", señala.

John recomienda convertirse en el primero en dominar las nuevas tecnologías. "Para avanzar, no debemos contentarnos con lo que sabemos", dice ella. "Estoy en una carrera con tecnología. En los últimos dos años he trabajado en siete tecnologías ". También sugiere que las compañías persiguen y contratan a mujeres tecnológicas que tomaron un descanso después de tener un bebé. Hacemos eso, asignando un mentor técnico a estos ingenieros para ponerlos al corriente de los avances tecnológicos que pueden haber perdido.

John también aconseja que el crecimiento profesional no solo requiere aprender nuevas tecnologías, sino también aprender a pedir lo que quiere. "Solía pensar que las promociones vendrían solo si hice bien mi trabajo", dice. "Luego, un orador en una conferencia de Cisco Connected Women me animó a pedir lo que quiero. Puede que no obtenga lo que pido, pero no me arrepentiré de no preguntar ". John recientemente le preguntó a su gerente qué debería hacer para ser promovido al siguiente grado. (La respuesta: asumir módulos de software más grandes o un proyecto completo).

Priest tiene consejos sobre maternidad e ingeniería. Cuando estaba embarazada de su primer hijo, consideró brevemente tomar un trabajo menos exigente. "Fue un momento de bombilla para mí", dice ella. "El tiempo con mis hijos es tan valioso que en realidad aumentó la barra para lo que espero de mi trabajo. Necesitaba hacer algo valioso y productivo ". El programa de guardería de Cisco es una de las razones por las cuales Priest se unió a la compañía.

Nuestros ingenieros coinciden en que las comunidades formales son esenciales, tanto para atraer a ingenieras como para ayudarlas a avanzar. "Si eres una de las dos mujeres del equipo, no eres parte de una comunidad", dice Guel. "Hay poder en números. Soporte en números ". Los programas favoritos de Cisco incluyen:

- **Programas de tutoría.** Los mentores pueden entrenar a nuevos ingenieros en los desafíos, desde la gestión de los salarios y las discusiones de carrera hasta el manejo de comentarios inapropiados. Guel, un ávido mentor, cree que tener un mentor o patrocinador es importante para las mujeres en todas las etapas de su carrera. "Como mentora, es emocionante ver a la gente crecer al no estar tan seguros de sí mismos, a hablar en su primera conferencia, a asumir roles de liderazgo", dice ella. Una ingeniera de hardware de solo ocho meses en el trabajo le pidió a Guel que fuera su mentora en una conferencia Women of Impact. La ingeniera tenía excelentes habilidades técnicas, ya que había solicitado una patente, pero necesitaba ayuda para hablar con su gerente sobre la dirección profesional.
- **Programas de sombra.** Antes de aceptar un nuevo puesto en Cisco, los ingenieros pueden trabajar con alguien que tenga ese trabajo para ver cómo es realmente.

- **Conferencias Cisco Connected Women and Women of Impact.** Los asistentes comparten ideas sobre cómo salir adelante.
- **Cisco Tech Talks, impartido por ingenieros, para ingenieros.** "Puedes pasar una hora para ver si estás interesado en aprender una nueva tecnología antes de invertir en un semestre completo de trabajo en el aula", dice Priest.
- **Women in Science and Engineering (WISE)** reúne mujeres ingenieras de diferentes orígenes, organizando pláticas técnicas y no técnicas sobre las tendencias actuales.
- **Grace Hopper Celebración de la mujer en la informática.** El Instituto Anita Borg ejecuta este programa anual de tres días.

Atraer a más mujeres a la tecnología: comenzar en la escuela media.

¿Cómo pueden las empresas como Cisco atraer más mujeres, creando una fuerza laboral más diversa que fomente la innovación? Los tres entrevistados coinciden en que la escuela intermedia es el mejor momento para exponer a las niñas a las carreras tecnológicas. "Ahora hay muchas opciones emocionantes para la carrera", dice Priest. "Queremos atrapar a las chicas que están intrínsecamente interesadas". Guel disfruta de reunirse con chicas de secundaria que Cisco trae al campus. "Muchos nunca han oído hablar de Internet de las cosas y están muy emocionados de darse cuenta de la diferencia que pueden hacer al trabajar en el campo", dice ella.

Los programas formales de mentoría para las mujeres al comienzo de sus carreras también son valiosos. "Cuando me acercan las personas que quieren que los guíe, me inspira la emoción en sus ojos", dice Priest. "Estos programas son buenos para el aprendiz y también son buenos para el mentor. Antes de que te des cuenta, te has convertido en un líder".

Para ayudar a las jóvenes a entusiasmarse con las carreras en tecnología, considere involucrarse en las siguientes organizaciones, todas recomendadas por nuestros entrevistados y otros miembros de Cisco Connected Women:

- [Anita Borg Institute](#)
- [Black Girls Code](#)
- [Girls in Tech](#)
- [Girls Power Tech Days](#), a Cisco mentoring initiative
- [Girls Who Code](#)
- [Ladies Learning Code](#): Digital literacy for women and youth in Canada
- [InfraGard Cyber Camp](#) for high-school students In North Carolina
- [Society of Women Engineers K-12 outreach](#)
- [Women in Technology](#)




Americas Headquarters
Cisco Systems, Inc.
San Jose, CA

Asia Pacific Headquarters
Cisco Systems (USA) Pte. Ltd.
Singapore

Europe Headquarters
Cisco Systems International BV Amsterdam,
The Netherlands

Cisco has more than 200 offices worldwide. Addresses, phone numbers, and fax numbers are listed on the Cisco Website at www.cisco.com/go/offices.

 Cisco and the Cisco logo are trademarks or registered trademarks of Cisco and/or its affiliates in the U.S. and other countries. To view a list of Cisco trademarks, go to this URL: www.cisco.com/go/trademarks. Third party trademarks mentioned are the property of their respective owners. The use of the word partner does not imply a partnership relationship between Cisco and any other company. (1110R)

Printed in USA