

WINNOVA 3

Revista de la Red WINN | N° 3 | Noviembre 2024



Coordinadora Red WINN

María Cruz Díaz de Terán Velasco

Rectora UPSA

Lauren Müller de Pacheco

Decana Facultad Ciencias Empresariales, UPSA

Mary Esther Parada Parada

Coordinación Editorial

Milka Costas Šitić

Consejo Editorial

Lauren Müller de Pacheco
Roberto Antelo Scott
Mary Esther Parada Parada
Milka Costas Šitić

WINNOVA No. 3

Revista de la Red WINN | No. 3 | Noviembre, 2024

© CYTED - Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo

© Red WINN - Red Iberoamericana de Innovación y Formación para Fortalecer el Impacto Femenino en los Ecosistemas de Innovación

© Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra - UPSA

© Facultad de Ciencias Empresariales

Primera edición

Año: 2024

ISSN: 2791-2035

Bolivia

Santa Cruz de la Sierra, 2024

- 5 Prólogo**
Mary Esther Parada Parada
- 7 Presentación**
María Cruz Díaz de Terán
- 9 Colombia: anfitrión del segundo encuentro presencial**
Reseña: Milka Costas Šitić
- 11 Tercer Foro Internacional online: “Mujeres y Sostenibilidad”**
- Panel 1: Innovación Social**
- María Beunza Mijimolle, *España*
 - Rudy Salazar Cabrera, *Perú*
 - Diana Arenas, *Colombia*
 - Carina Soledad González González, *España*
- Panel 2: Innovación Ambiental**
- Daniel Barragán, *Ecuador*
 - Sandra Guevara Q., *España*
 - Gabriela Alejandrina Pinaya Johannessen, *Bolivia*
 - María Ulla, *Argentina*
- Panel 3: Liderazgo científico para la Sostenibilidad**
- Indira Sotelo, *Colombia*
 - Carla Ethel Gamarra Flores, *Perú*
 - Macarena Perusset, *Argentina*

55 Argentina: anfitrión del tercer encuentro presencial

Reseña: Milka Costas Šitić

57 Mensaje Rectora Universidad Siglo 21

Laura Rosso

58 Cuarto Foro Internacional: “El impacto femenino en la ciencia y la tecnología”

Eje 1: El rol de las mujeres en ecosistemas de innovación mediados por tecnología. Experiencias de impacto con la tecnología como aliada

- Cecilia Giordano, *Argentina*
- María Beunza, *España*
- Diego Montenegro, *Ecuador*
- Claudia Mayela Tinoco Guerrero, *Bolivia*
- Laura Gaidulewicz, *Argentina*

Eje 2: Políticas públicas claves para el desarrollo e inclusión

- Carolina Basualdo, *Argentina*
- Agurtzane Martinez Ortigosa, *España*
- Celia Pinedo Pardó, *España*
- Mariana Barrientos Olivares, *Bolivia*

Eje 3: Nuevas lógicas en la enseñanza y aprendizaje en Educación.

La inteligencia artificial como oportunidad para el rediseño instruccional

- Rina Torrico Rojas, *Bolivia*
- Susana Giambruni, *Argentina*
- Natalia Yael Jasin, *Argentina*
- Melania Ottaviano, *Argentina*

Prólogo

Cada página de esta edición No. 3 de Winnova resalta el liderazgo de mujeres que están transformando positivamente los ecosistemas universitarios, de investigación y empresariales a través de la implementación de proyectos liderados por ellas, cuyos resultados fueron presentados en el Foro Internacional online: “Mujeres y Sostenibilidad”, así como en el Foro Internacional: El impacto femenino en la ciencia y la tecnología, en el marco de la Red WINN, de la cual, la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra – UPSA, es parte activa.

Winnova No. 3, está cargada de experiencia e impacto de acciones concretas en temas de innovación social, innovación ambiental, sostenibilidad, ciencia y tecnología lideradas por mujeres, demostrando que las STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) no son territorios exclusivos. Sus voces están resonando en los más altos niveles de decisión, inspirando a nuevas generaciones y desafiando los status quo.

En tal sentido, Winnova es un espacio para visibilizar estos logros y conectar a mujeres que comparten la pasión por construir un futuro mejor, razón por la cual las invitamos a que puedan disfrutar de cada una sus páginas, conocer las contribuciones que están realizando mujeres empoderadas positivamente en su radio de acción.

La UPSA está muy agradecida por la oportunidad de ser parte tan prestigiosa red, Red WINN.



Mary Esther Parada Parada

Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra.

Presentación



Quiero dar la bienvenida a quienes nos acompañan en este nuevo número de la Revista Winnova. Para mí es muy ilusionante poder presentar los resultados de los dos últimos foros internacionales organizados por la Red Iberoamericana para el fortalecimiento del impacto femenino en ecosistemas de innovación, la RedWinn, patrocinado por el Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Programa CYTED).

El tema en torno al cual pivotaron las intervenciones del III FORO fue **Mujeres y Sostenibilidad**. La Universidad anfitriona fue La Sabana (Colombia) y la fecha de celebración, diciembre de 2023. Por eso, vaya por delante mi agradecimiento a quienes forman parte de esta institución que tan amablemente nos cedieron su casa para poder celebrar este encuentro.

Sabemos que la igualdad es fundamental para cumplir las promesas de sostenibilidad, paz y progreso humano. Las mujeres cuyos testimonios escuchamos en el foro tienen unos perfiles que muestran con resultados concretos cuánto se ha avanzado y cómo los 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible impactan en la vida de las mujeres y niñas en los países de Iberoamérica.

Sus participaciones se agruparon en tres paneles: 1) Innovación social; 2) Innovación Ambiental y 3) Liderazgo científico. Estoy convencida de que a través de sus palabras, que hoy reunimos en este número, vamos a encontrar pistas que nos ayuden a descubrir qué se necesita para cerrar la brecha entre la retórica y la realidad.

Este número recopila también parte de las intervenciones del IV Foro. En esta ocasión nuestra anfitriona fue la Universidad Siglo 21 (Argentina), a la que quiero dar las gracias por todas las facilidades que nos brindó y por atendernos de manera tan espléndida. El foro se celebró en agosto de 2024.

El tema de este año fue **El impacto femenino en la ciencia y la tecnología**. La ciencia, la tecnología y la innovación están ayudando a la sociedad de muchas formas diferentes, desde mantener estándares de desarrollo hasta la mejora de los sistemas de salud o de educación. A través de las intervenciones de expertas



**Mª Cruz Díaz
de Terán Velasco**

*Coordinadora General
de la Red WINN.*



y expertos en los tres ejes en que se dividieron las sesiones, a saber: 1) El rol de las mujeres en ecosistemas de innovación mediados por tecnología; 2) Políticas públicas claves para el desarrollo e inclusión; y 3) Nuevas lógicas en la enseñanza y aprendizaje en Educación, nos propusimos generar un espacio de debate e intercambio de acciones en el ámbito de la ciencia y la tecnología, en esta ocasión desarrolladas por mujeres, así como visibilizar experiencias de los diferentes países y aportar los resultados de investigaciones en curso.

Desde la RedWinn estamos convencidas de que con estos encuentros y con sus ideas principales plasmadas en las páginas que siguen, se va a contribuir a generar conocimientos que ayuden a mejorar los niveles de crecimiento y un mayor bienestar social. Muchas gracias.

Colombia, anfitriona del Segundo encuentro internacional



La Universidad de la Sabana se constituyó en sede del segundo Seminario de intercambio de buenas prácticas entre los grupos de la Red Iberoamericana para el fortalecimiento del impacto femenino en ecosistemas de innovación, la Red WINN, patrocinado por el Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Programa CYTED).

El 4 de diciembre se destinó a que cada país presente las actividades organizadas y las colaborativas llevadas adelante durante el año 2023. El orden de presentaciones fue el siguiente:

- María Cruz Díaz de Terán, Coordinadora General de la Red WINN, Universidad de Navarra, España.
- Melania Ottaviano, Coordinadora Universidad Siglo 21, Argentina.
- Milka Costas Šitić, Coordinadora Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra - UPSA, Bolivia.
- Andrés Mejía, Coordinador Universidad de la Sabana, Colombia.
- Gabriela Rodríguez, Coordinadora Universidad Hemisferios, Ecuador; junto con María Luisa Aranza.
- María Beunza Mijimolle, Innovadoras - Universidad de Navarra, España.
- Rosa Sánchez, Coordinadora Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.



Milka Costas Šitić

*Coordinadora Red WINN
Bolivia.*

*Magister en Desarrollo
Emprendedor e Innovación.*



Visitó la sala de reuniones Elyn Solano, Directora de Profesores de Investigación de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas, quien nos acompañó en el almuerzo que se celebró en la misma Universidad, a cargo de la Escuela de Gastronomía. Se unieron al encuentro Luz Elba Torres, Ph.D. Profesora asociada de la EICEA, Unisabana y Vanessa Prieto, Ph.D. Coordinadora de la Maestría en Gerencia de la Sostenibilidad y Profesora en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Javeriana.



Por la tarde, continuaron las presentaciones, se plantearon las actividades para el 2024.

Se recibió la visita de Katherine Pereira, Decana de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas.



Participó de la agenda Carolina Martínez, Gerente de La Rolita, una empresa de transporte creada con el objetivo de impulsar el trabajo de las mujeres en situación vulnerable y que se considera un modelo de innovación empresarial.



Posteriormente se efectuó un recorrido por el campus y la Rectoría, apreciando la imponente infraestructura apostada en un exuberante paisaje natural que fusiona la riqueza histórica de la rectoría con el innovador edificio Ad Portas, definido por su creador, el arquitecto Felipe Uribe, “como un concepto, un instrumento de comunicación para transmitirle a la región y al mundo que la Universidad de La Sabana exalta la investigación y la creación como verdadero lenguaje universal y motor de desarrollo para cualquier país”.



Tercer Foro Internacional online: Mujeres y Sostenibilidad



El 6 de diciembre se realizó el Foro de Mujeres y Sostenibilidad, que contó con la presencia de los representantes de distintas universidades e instituciones invitadas.

En la dinámica prevista, se dividieron tres paneles temáticos: 1) Innovación social; 2) Innovación Ambiental y 3) Liderazgo científico.

Las páginas siguientes resumen la participación de cada uno de los panelistas, su aporte y visión en torno a los temas propuestos.

El video del encuentro lo puede disfrutar en el siguiente enlace:
https://www.youtube.com/watch?v=dkDN_hUAIks&t=375s

06
Diciembre

MUJERES Y SOSTENIBILIDAD

FORO INTERNACIONAL

Innovación Social Innovación Ambiental Liderazgo científico

Organizado por: **RED WINN MUJERES E INNOVACIÓN**

Red Internacional de Innovación y Formación para Fortalecer el Impacto Positivo

ENTRADA LIBRE

Link de inscripción:
<https://forms.office.com/1ko496MzcB>

8 am a 12:30 pm

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Campus Puente al Común, CMA
Auditorio K2

LIVE Transmisión en vivo en redes sociales

En alianza con:

06
Diciembre

MUJERES Y SOSTENIBILIDAD

FORO INTERNACIONAL

Panel: Innovación Social (9:30 a 10 am)

Moderadora:
Luz Elba Torres, PhD, Profesora asociada de la ECEA, Uruguiana.

Ponelistas:

- Diana Arenas, Coord. Laboratorio de la Secretaría de Gobierno - COLAB de Bogotá, Colombia
- Rudy Salazar Cabrera, Director Instituto Empresa Sociedad - Universidad USAT, Perú
- María Beunza Mijimolle, Fundadora y presidenta de innovadoras, y CEO de HumanaM Tech, España
- Carina Soledad González, Directora Instituto Universitario de las Mujeres, Universidad de La Laguna, España

Panel: Innovación Ambiental (10:15 a 11:15 am)

Moderadora:
Verónica Ivinto, PhD, Coach, Maestría en Gerencia de la Sostenibilidad y Profesora, FIC - Ciencias Económicas UJverliana, Colombia.

Ponelistas:

- Daniel Barragán, Director del Centro Internacional de Investigaciones sobre Ambiente y Territorio (CIAT), Universidad Hermógenes, Ecuador
- Sandra Guevara Q., PhD, Fundadora y presidente de Circulars + the Future, España
- Gabriela Alejandrina Pinaya Johannessen, MSc, Gerente General de las consultoras RKA Group y GP Consulting, Bolivia
- Carolina Ulla, Directora de las Licenciaturas en Gestión Ambiental, Universidad Siglo 21, Argentina

Panel: Liderazgo científico (11:15 am a 12:15 pm)

Moderadora:
Elyn Solano, PhD, Directora Profesores e Investigación de la ECEA, Uruguiana.

Ponelistas:

- Indira Sotelo, PhD, Directora General de Investigación, U Sabana, Colombia
- Carla Ethel Gamarra Flores, Vicerrectora de Investigación, USAT, Perú
- Macarena Perusset, Directora de Investigación de la Secretaría de Investigación y transferencia científica de la Universidad, Siglo 21, Argentina

Organizado por: **RED WINN MUJERES E INNOVACIÓN**

Red Internacional de Innovación y Formación para Fortalecer el Impacto Positivo

Tercer Foro Internacional online: Mujeres y Sostenibilidad

Panel 1: Innovación Social

- María Beunza Mijimolle, *España*
- Rudy Salazar Cabrera, *Perú*
- Diana Arenas, *Colombia*
- Carina Soledad González González, *España*

Panel 2: Innovación Ambiental

- Daniel Barragán, *Ecuador*
- Sandra Guevara Q., *España*
- Gabriela Alejandrina Pinaya Johannessen, *Bolivia*
- María Ulla, *Argentina*

Panel 3: Liderazgo científico para la Sostenibilidad

- Indira Sotelo, *Colombia*
- Carla Ethel Gamarra Flores, *Perú*
- Macarena Perusset, *Argentina*

María Beunza Mijimolle

¿Qué valor le agrega a la innovación social, la participación y el liderazgo de las mujeres?

Desde el punto de vista multilateral, yo creo todo. Ya está más que demostrado el impacto que tiene la participación, el empoderamiento, para la prosperidad, para el desarrollo social, yo creo que hay infinitos estudios que lo muestran, con lo cual el que yo lo explique no es más que incidir en lo mismo. Pero yo creo que es muy interesante tener en cuenta desde el punto de vista de la innovación.

Entendemos la innovación desde la fórmula de Cotec. A mí me gusta porque excede al tradicional y más del lineal. Cotec, por ejemplo, habla de que la innovación es todo cambio, no sólo tecnológico, basado en el conocimiento, no sólo científico, que aporta valor, no sólo económico. Y cuando tenemos en cuenta todos estos vértices de algo mucho más amplio, no podemos obviar la perspectiva de las mujeres. Cuando estamos buscando soluciones conjuntas que tengan una perspectiva diversa, mucho más compleja y más amplia, las mujeres no pueden estar fuera de ello.

De hecho, hay muchísimas iniciativas, y creo que hoy en el panel lo vamos a poder comprobar, que han demostrado que cuando nos complementamos en nuestras perspectivas y en nuestras capacidades, la innovación social tiene un impacto altísimo.

¿Cómo se puede fortalecer y evidenciar el papel de la mujer en la innovación social?

Yo entiendo que por eso estoy en este panel. Voy a contar una experiencia práctica que ya tiene cinco años y que desde luego ha contribuido a esto. Yo creo que ese liderazgo ha existido. Otra cosa es que se haya conocido y que ese liderazgo existe y otra cosa es que se conozca.



ESPAÑA

Fundadora y presidente de Innovactoras.

CEO de HumanAI tech.

Entonces, en nuestra experiencia, desde el punto de vista de la innovación, faltaban referentes, ya sea dando clase, ya sea aportando a empresas, en consultoría, entonces decidimos que sabíamos que había muchas mujeres, niñas, que estaban haciendo cosas fantásticas y que no se conocían.

Cuando hablabas de una mujer innovadora, entiendo que nuestro foco es la innovación, todo el mundo habla de Marie Curie y siendo una gran mujer, no me cabe ninguna duda, lo cierto es que para quienes estamos aquí es una mujer que no está. Está muerta. Lo mismo que Steve Jobs.

Entonces, creo que tenemos que empezar a utilizar referentes y personas que nos inspiren, pero en nuestra realidad de hoy, en nuestro contexto de hoy, en nuestra forma de vivir la innovación hoy. Así nació Innovactoras, que fue un ejemplo de cooperación público-privada. Yo creo mucho en la sociedad civil, creo menos en determinados planteamientos de promesas que no llegan a ningún sitio. Prometer un cambio no es prometer nada. Cambiamos hacia dónde y si innovamos, innovamos para qué, porque innovar es tontería, tenemos que aportar valor.

Entonces, lo que hicimos fue, junto con un servicio del gobierno de nuestra región, que permitió la edición de un libro, junto con centros educativos en los que se hizo toda una serie de dinámicas y los niños aportaban su visión de la mujer en la innovación, lo cual dio pie a muchísimas cosas porque las ilustraciones lo harán el capítulo y entonces se trasladaron entrevistas y biografías de mujeres innovadoras en muchos ámbitos.

Yo entiendo que hay que fomentar las STEM, entre otras cosas, porque hay una carencia de perfiles, pero creo que nuestro enfoque tiene que ser mucho más amplio y, si en algún momento nos va a hacer falta el humanismo, es ahora, en que la tecnología ha explotado para bien y para mal, con lo cual, el concepto de STEM, que es mucho más amplio que las meras ciencias y tecnologías, pues era algo que queríamos trabajar. En tal sentido, hicimos ese libro, se convirtió en un recurso educativo, visibilizó y ofreció la posibilidad de conocer a mujeres y a niñas innovadoras y luego esto fue ya creciendo de una manera exponencial.

Este movimiento generó que se incorporen mujeres y niñas del hemisferio sur, ya sabéis que en cooperación se habla de norte y sur, y efectivamente llegamos hasta sesenta y tantas mujeres de más de 15 países y

nos dio un premio la ONU, entre otras cosas, porque tenemos una página web, porque tenemos un montón de recursos; ese premio mundial era justamente por enfocarnos a un reto global y ayudar de una manera colaborativa en muchos lugares.

Tenemos un premio anual para niñas, para mujeres, el premio se llama Winn, el de mujeres, porque desde Innovactoras nació la Red WINN, que hoy en día es un ecosistema también que pasa mucho, mucho más allá de las actividades de innovadoras, hacemos webinar, hacemos encuentros, ofrecemos recursos educativos, esos premios son una referencia internacional y nuestro lema es “las palabras convencen y el ejemplo arrastra”.

Así que me he traído, porque no me quiero olvidar de ninguna de las mujeres que están trabajando en innovación social, me he traído ejemplos de al menos uno de cada país de nuestra Red WINN, que os los quiero detallar para que seamos coherentes y visibilicemos.

Pues veréis, en Ecuador están trabajando dos personas que son Ana Cristina Matheu y Cristina León de Anana Muyu, es una iniciativa en la que pusieron en valor la artesanía a través de los bordados y demás, pero con una visión de modernidad, de moda actual y consiguieron exportar toda esta artesanía, empoderando a mujeres que están en las zonas rurales. A día de hoy se han desplazado en muchos casos a la ciudad para hacer otra serie de trabajos y están bordando para que no se pierda su cultura y su identidad, pero ellas están aportando esa internacionalización y enfocada a un mercado vamos a decir un poquito más elevado, muy diferencial, muy innovador.

En Alba Group en Perú, veo por ahí a Rosa, que llevan un tiempo empoderando a niñas a través de la innovación y la tecnología para que sean más empleables.

La aceleradora Aura, también en Ecuador, ahí está Laura Benzal, es una aceleradora para entidades sociales, justamente para que sean sostenibles, para que puedan tener otro tipo de ingresos y puedan mantener su actividad y no dependan únicamente de apoyos, ayudas, es decir, que sean por sí mismas sostenibles.

Luego está Dux Academy en Bolivia, donde una de nuestras Innovactoras que ganó el premio, Michelle, está de verdad formando todo tipo de habilidades en liderazgo y ya yo creo que ha expandido muchísimo

más allá de Bolivia todo lo que está haciendo, está estableciendo redes internacionales y está enfocada en ayudar a las mujeres a liderar actividades.

Bueno, tenemos granjas escuela en Navarra que han unido naturaleza, arte, formación para personas en riesgo de exclusión. No puedo dejar de contaros nuestro laboratorio de innovación de Human AI en que trabajamos con centros educativos, universidades y otro tipo de entidades para que la inteligencia artificial nos permita conocer y desarrollar las competencias socioemocionales. Esto está vinculado a la innovación, al emprendimiento y de hecho investigamos junto con la Red WINN y obtenemos insights ahora mismo muy interesantes sobre las potenciales diferencias que hay entre hombres y mujeres cuando vinculamos personalidad a innovación y emprendimiento.

Y termino con **Paz para Mambrú** porque es un ejemplo de una niña muy joven que recibió un premio de Innovadoras aquí en Colombia y que lo que está haciendo es generar una cultura de paz y de no confrontación a través de dinámicas, de gamificación y de una serie de recursos educativos que permitan a colegios y entidades trabajar. Y yo quería acabar con ejemplos, por lo que decimos, las palabras convencen el ejemplo arrastra y creo que hay infinitos ejemplos que nos pueden servir. A veces está bien copiar en innovación, ¿no? Copiar y adaptar a nuestro contexto.

¿Cómo se pueden desarrollar experiencias colaborativas entre los países iberoamericanos para promover la participación de las mujeres en actividades de innovación social?

Estoy muy de acuerdo, porque al final los instrumentos tampoco son tantos. Un observatorio para que decidamos a partir de datos y no sólo de intuiciones, en eso es verdad que ONU Mujeres, hace un trabajo global y hay cosas en Iberoamérica que son interesantes.

En ese sentido, efectivamente, el tener esos inventarios de iniciativas está fenomenal, pero desde un punto de vista de investigación, seguramente, en cuanto al impacto, yo siempre me voy a lo práctico. Está todavía mejor si lo convertimos en un intercambio real de experiencias y buenas prácticas porque hay cosas que podemos hacer conjuntamente y hay otras que

cuando las pasamos al entorno real tienen variaciones. Hay diferencias culturales, lo vivimos continuamente en la red WINN, esto es natural y está bien que sea así. Porque lo de que seamos todos iguales todo el rato no es el objetivo. Entonces, yo creo que por un lado las redes y plataformas son algo interesante.

Sobre la mentoría, ya yo me voy a algo que no va sólo a la inclusión. La competencia global hace que todos tengamos una visión más de futuro, más integradora, más diversa, más internacional, más allá de la mera complementariedad hombre-mujer y esto es algo que creo que las mujeres debemos de empujar. Esa visión de diversidad, de complementariedad, más allá sólo del sexo, mucho más allá, también por generaciones. Qué importante es que unas personas con experiencia estén apoyando a unas niñas o a unos niños y que les estén dando su experiencia.

Aquí estamos en un entorno universitario y como somos docentes tenemos suerte. Qué importante es que los jóvenes nos trasladen a nosotros su vivencia de este mundo que tenemos. Yo siempre pongo un ejemplo que es muy tonto, pero qué suerte que los nietos enseñan a los abuelos a manejarse con el WhatsApp, porque se estaría perdiendo un canal de comunicación. Es un ejemplo muy rústico, pero es verdad que esa diversidad, esa complementariedad hay que potenciarla.

A mí me encantaría un lugarcito donde se puedan recopilar esos potenciales apoyos, esas financiaciones públicas, privadas, business angel, donde se tienen en cuenta este tipo de proyectos para que podamos trabajar conjuntamente. No sólo de investigación, no sólo de buenas prácticas, sino de aplicación directa también.

Concluyo diciendo que esto ya no es una cuestión de justicia con respecto a las mujeres, esto es una cuestión de futuro. Tenemos que invertir en un futuro en el que estemos todos y tenga un sentido para todos.

Rudy Salazar Cabrera

¿Qué valor le agrega a la innovación social, la participación y el liderazgo de las mujeres?

Desde mi posición como promotor del emprendimiento e innovación social, considero que la participación y liderazgo femenino son elementos fundamentales para impulsar la dinámica empresarial. El enfoque holístico característico de las mujeres en la toma de decisiones y su conexión intrínseca con la realidad social, se muestran como aspectos que son cruciales para abordar desafíos centrados en las necesidades reales. En ese sentido, considero que es necesario reconocer el potencial de las mujeres en este ámbito. Su participación no sólo contribuye a la mejora de las empresas, sino que también sienta las bases para un futuro más inclusivo e innovador.

Fundamentalmente, la diversidad de perspectivas que las mujeres aportan a los procesos de innovación social es inigualable. La variedad de experiencias, enfoques y habilidades provenientes de su participación amplía la creatividad y promueve una comprensión más completa de los desafíos que enfrentan las sociedades, dando como resultado soluciones más acertadas y alineadas con las necesidades reales. Por consiguiente, la presencia activa de mujeres en roles de liderazgo no sólo representa un acto de equidad, sino que también genera un impacto positivo en los equipos directivos, los cuales, en términos de género, están vinculados con un rendimiento mejorado en la gestión empresarial. Esto destaca la importancia de integrar a las mujeres en posiciones clave y demuestra que la igualdad de género no sólo es un objetivo moral, sino también una estrategia empresarial inteligente.

Adicionalmente, la participación de mujeres en campos de emprendimiento STEM añade un componente esencial al desarrollo tecnológico y científico. La inclusión de mentes femeninas enriquece la investigación y el desarrollo con diversas ideas, a pesar de las disparidades actuales; según datos de la UNESCO (2019), revela que la tasa mundial promedio de mujeres investigadoras era de sólo 29,3% y apenas el 35% de los estudiantes de STEM en la educación superior eran mujeres. La



PERÚ

Director del Instituto Empresa Sociedad Universidad, USAT.

brecha de género se amplía cuanto más se avanza en los niveles educativos. En América Latina y el Caribe las mujeres representan menos del 30% del total de los investigadores en ciencia.

¿Cómo se puede fortalecer y evidenciar el papel de la mujer en la innovación social?

El ecosistema de emprendimiento e innovación desempeña un papel fundamental para fortalecer y evidenciar el papel de la mujer en la innovación social. Para ello, el conjunto de los elementos que lo conforman debe tener un enfoque orientado a fomentar la participación de la mujer en la dinámica empresarial, resulta esencial para fortalecer y visibilizar el papel de las mujeres en la innovación social. Describo algunas acciones que pueden contribuir a destacar la participación de las mujeres en este ámbito:

- La disponibilidad de programas y fondos dirigidos específicamente a mujeres emprendedoras en el ámbito de la innovación social no sólo puede eliminar obstáculos económicos, sino que también brindarían el respaldo necesario para la puesta en marcha de sus proyectos. Esta medida no sólo impactaría directamente en las emprendedoras, sino que también refleja el compromiso del ecosistema en igualar las oportunidades y promover la inclusión.
- Adicionalmente, la promoción de espacios inclusivos y redes de apoyo se convierte en un pilar fundamental. Facilitar la creación de comunidades donde las mujeres compartan experiencias, conocimientos y recursos genera un entorno propicio para la colaboración y el intercambio de ideas. Estos espacios desempeñan un rol crucial en la visibilidad, resaltando los logros de las mujeres y ofreciendo modelos a seguir que inspiren a nuevas generaciones.
- El impulso de la educación y el desarrollo de habilidades, desde edades tempranas hasta niveles superiores, constituye un componente esencial. Programas educativos en áreas STEM y emprendimiento no sólo capacitan a las mujeres con las herramientas necesarias, sino que también abren puertas a oportunidades equitativas. La capacitación continua y específica también resulta vital para asegurar que las mujeres estén preparadas para liderar en sectores innovadores.

- La implementación de políticas que fomenten la igualdad de género en todos los niveles del emprendimiento e innovación se presenta como una necesidad urgente para establecer medidas concretas que ayuden a acortar la brecha de género, tanto en oportunidades como en remuneración. Esto crea un entorno propicio para que las mujeres destaquen y participen activamente en proyectos innovadores.

¿Cómo se pueden desarrollar experiencias colaborativas entre los países iberoamericanos para promover la participación de las mujeres en actividades de innovación social?

Sobre la colaboración entre los países de Iberoamérica, considero que esto debe fundamentarse en una comprensión compartida de la importancia de la participación de las mujeres en el ámbito de la innovación social. Es necesario que los gobiernos, la academia y otros actores del sector público y privado colaboren estrechamente para establecer mecanismos que fomenten la participación y liderazgo de las mujeres en la creación de soluciones innovadoras para abordar los desafíos sociales que enfrentan los países de Iberoamérica. En este sentido, es esencial emprender acciones colaborativas que incluyan:

- La formación de alianzas es esencial para potenciar la eficacia de las iniciativas. Estas alianzas pueden ser lideradas por organismos con alcance internacional, con el objetivo de consolidar una plataforma que promueva la colaboración en innovación social con un enfoque que promuevan la igualdad de género. Al trabajar en conjunto, los países pueden compartir recursos financieros, conocimientos especializados y experiencias exitosas, amplificando así el impacto de sus iniciativas.
- La creación de plataformas de colaboración digital juega un papel clave en la conectividad y coordinación. Estas plataformas deben ser diseñadas para fomentar la participación de mujeres emprendedoras e innovadoras, proporcionando espacios virtuales para el intercambio de ideas, la colaboración en proyectos conjuntos y el acceso a recursos educativos y de financiamiento. Además, estas plataformas pueden servir para impulsar la

creación de comunidades virtuales que fortalezcan el sentido de pertenencia y apoyo mutuo entre mujeres innovadoras de diferentes países.

- Las políticas públicas son un pilar fundamental, los gobiernos deben comprometerse a diseñar y aplicar políticas que eliminen barreras para la participación de las mujeres en la innovación social. Esto incluye medidas que faciliten el acceso a financiamiento, promuevan la igualdad de oportunidades educativas y fomenten entornos empresariales propicios para el liderazgo femenino en el ámbito de la innovación.
- La alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible proporciona un marco para orientar las iniciativas hacia resultados impactantes y sostenibles. La participación de mujeres en la innovación social puede contribuir directamente a varios ODS, como la igualdad de género, la reducción de la pobreza, la educación de calidad y la creación de empleo decente. Esta alineación no sólo otorga dirección estratégica, sino que también facilita la medición del impacto generado.
- El intercambio de mejores prácticas es una estrategia valiosa para acelerar el progreso. Países con experiencias exitosas en el fomento de la participación de mujeres en innovación

social pueden compartir sus enfoques y lecciones aprendidas con aquellos que buscan fortalecer sus propias iniciativas. Este intercambio puede ocurrir a través de conferencias, seminarios virtuales y otras plataformas que faciliten la comunicación global.

- Los programas internacionales centrados en el fortalecimiento de capacidades en innovación social y emprendimiento femenino son esenciales para dotar a las mujeres con las habilidades y recursos necesarios para liderar iniciativas exitosas. Estos programas pueden incluir entrenamiento técnico, mentoría, acceso a redes internacionales y oportunidades de financiamiento. Al invertir en el desarrollo de capacidades, se sientan las bases para un ecosistema emprendedor más sólido y equitativo.
- Asimismo, los programas de intercambio y movilidad para mujeres emprendedoras e innovadoras son instrumentos poderosos para ampliar horizontes y crear conexiones internacionales. Facilitar la participación en programas de intercambio proporciona a las mujeres oportunidades valiosas para aprender de diferentes contextos, establecer redes globales y traer nuevas perspectivas a sus propias comunidades.

Diana Arenas

¿Qué valor le agrega a la innovación social, la participación y el liderazgo de las mujeres?

Bueno, complementando las intervenciones anteriores de mis compañeros de panel, nosotros venimos del concepto de la innovación muy corporativo, vista la innovación como algo que principalmente son como de las élites, las grandes empresas son las que innovan, son las que hacen las cosas y hemos visto que en la innovación hemos encontrado una respuesta al cambio. Hablar de innovación social tiene mucho sentido porque si vemos esos acontecimientos políticos, pues las promesas de los gobernantes es el cambio.

Queremos un cambio, queremos transformar nuestra sociedad y en esas promesas de cambio la innovación empieza a tener mucho más sentido aplicado en diferentes contextos, desde lo democrático, desde lo político, pero también todo enmarcado en la construcción del tejido social.

En ese sentido, la innovación social empieza a ser muy relevante porque no solamente le da incidencia a la transformación de gobiernos, sino también el empoderamiento a la ciudadanía para que sean agentes de cambio, de transformación.

Como en innovación tenemos el proceso de la clarificación en donde entramos nosotros a la investigación a ser muy fuerte y empezar a tener datos y a tener claridad sobre las cosas que se piensan gestionar o cambiar o transformar. Y en esa segunda fase, que es como la parte de la ideación, experiencias como, por ejemplo, que aplicamos nosotros metodológicamente en una de las apuestas que tuvimos este año, que fue la Hackathon Distrital, en la que nos fuimos a las 20 localidades a hacer el trabajo, un proceso creativo con los jóvenes para enseñarles a hacer innovación y en ese había el punto donde ellos trabajaban en la ideación; la ideación era que ellos se planteaban su desafío y no solamente ellos hacían lluvia de ideas internamente, sino que los provocábamos para que fueran a buscar



COLOMBIA

Coordinadora del Laboratorio de la Secretaría de Gobierno - GOLAB de Bogotá.

perspectivas de varias personas y fuentes. Es allí que nos dábamos cuenta de la riqueza de las perspectivas.

En ese sentido, y volviendo al tema del empoderamiento femenino, la brecha histórica de las mujeres ha sido son buenas administradoras, las tareas administrativas y gerenciales siempre han recaído en las mujeres, eso, por lo tanto, repercute en unas cargas que a veces no vemos en posiciones de dignatarios o en posiciones de altas jerarquías en donde tienen realmente el poder y no la operación.

Entonces, cuando nosotros entramos en esos modelos, en donde las perspectivas empiezan a ser importantes, también la perspectiva de la mujer, no solamente desde la posición administrativa y operativa o gerencial, sino desde la posición de la toma de decisiones, de ser, no solamente parte, sino de ser protagonista de ciertos procesos, provoca y genera cambios reales y transformacionales.

Y esas perspectivas se ven y se evidencian en ejercicios como lo que comentaba de la Hackathon, donde se les preguntaba ciertos temas y cuando se le iba a preguntar a las mujeres, también los llevamos a ese punto de conciencia de cómo las personas, desde su contexto, pueden ver la misma problemática o el mismo desafío de maneras diferentes.

Luego la innovación social es la respuesta que ahora necesitamos para generar cambios de raíz, pero, sobre todo, la perspectiva de la mujer es algo que también, como las perspectivas de diferentes poblaciones, es importante empezar a considerar para que haya un real cambio.

¿Cómo se puede fortalecer y evidenciar el papel de la mujer en la innovación social?

Resaltando el tema de las figuras referentes en temas de innovación, siempre también he tenido esa inquietud.

¿Qué tan profundo hemos llegado las mujeres a los temas de innovación como para tomarlas como referente? Y ojalá no una persona tan aislada en el tiempo, sino alguien contemporáneo que haya decidido levantar la voz y empezar no solamente a hablar de innovación, sino realmente a generar una cultura de innovación.

Bueno, yo les confieso que de manera particular he decidido tomar esa vocería en Colombia y eso ha sido maravilloso en esta experiencia, porque ese tema de los premios y los reconocimientos me ha permitido tomar con autoridad esa voz y levantarla.

Eso ha sido muy importante en las dinámicas de mi trabajo porque al trabajar en entidades del sector público y la resistencia sobre los temas de innovación, siendo un tema tan importante dentro de lo público para lo social, para lo normativo y un sin número de cosas; la innovación debería ser algo inherente, pues claramente eso ha necesitado que se levanten esos liderazgos para empezar a permear esas instituciones.

La labor de la Secretaría de Gobierno es dar lineamientos a las 20 alcaldías locales de nuestra ciudad. Tenemos una ciudad de 9 millones de personas, estamos divididas en varias localidades y perfectamente una localidad como Suba tiene 1.500.000 habitantes, estamos hablando de una ciudad como Barcelona; eso tiene unos desafíos enormes. ¿Y cómo la innovación puede llegar a esos sectores?

Pues desde GoLab empezamos con la red Innova Local, entonces decíamos: “bueno Alcalde, usted nos tiene que dar un referente con suplente para que asistamos mes a mes en mesas técnicas y empezamos a hacer cultura de la innovación”. Ahí empezamos un poco con el propósito del porqué de la innovación. Algo que me llama la atención y también de haber estudiado recientemente es que somos muchas mujeres en el ecosistema. Hay mujeres que se están preparando hoy en día para los temas de innovación, que están haciendo innovación en sus quehaceres, porque eso es lo más importante, saber qué es innovación y cómo hacerla.

La semana pasada estuve en Argentina por un premio de innovación democrática en Asuntos del Sur y también veía la figura de muchas mujeres, pero a veces pocas voceras. Y había de pronto una brecha también en la discusión de lo que realmente es innovación, tenemos muchas versiones de lo que es innovación y muchas interpretaciones, yo también tengo mi propia definición de innovación, y cada uno ha creado como su propia teoría de lo que es innovación, pero qué tanto de esa teoría se está llevando a la práctica. Eso era lo que me cuestionaba durante este tiempo y me llama mucho la atención el tema de los referentes que se mencionan.

Hace poco creé una fundación de una red de mujeres que se llama Mujeres Innovatik que pretende, primero, cultura a la innovación, que las mujeres entendamos los conceptos de innovación, las metodologías, las herramientas, los modelos, las técnicas, todo lo que ese toolkit de información nos da para que podamos ir a la acción.

También sabemos que hay muchas mujeres que hacemos muchas cosas, pero que no nos contamos entre nosotras, o que nos vamos de manera desarticulada y, a modo de reflexión, el título de este panel que habla de la sostenibilidad que ya sabemos que pertenece a unas hélices en donde diferentes actores se involucran para ser parte del proceso y que no dependa de un sólo actor mantenerlo o no.

Entonces, pienso que las mujeres debemos seguir estudiando, seguir generando conocimiento, gestionando conocimiento, porque nosotros o los colombianos, no sé si esa cultura también, pero nos cuesta documentar, nos cuesta gestionar el conocimiento para poderlo replicar. Para poder tener una coincidencia articulada, es fundamental que todos tengamos conocimiento en qué estamos y cómo estamos y no es estar por estar, es estar porque sentimos una afinidad en conceptos y sobre eso, nos movemos y nos sumamos.

Lo segundo es que tenemos que comunicarnos. Ese mito de que las mujeres pelean entre ellas y no pueden trabajar juntas, eso quedó en el pasado. O sea, las mujeres necesitamos trabajar juntas, las mujeres tenemos la capacidad creativa también para poder superar cualquier tipo de brecha que pueda desmitificar todos esos mitos y todos esos prejuicios que se han sumado en nuestra sociedad.

También hay algo muy importante, creo que este tercer punto a resaltar es el tema del liderazgo.

Normalmente en una empresa el que habla es el presidente, el directivo, la cabeza y cuando nosotras las mujeres no hemos llegado a esas posiciones de poder, pues los que siempre van a tomar la vocería van a seguir siendo los hombres que son, los presidentes, los directivos, demás. Cederle la palabra a la mujer es un tema que nos habla de hacerlo en conjunto.

No es quitarle el rol al hombre, tú lo decías, es un tema de complementariedad, es un tema de no irnos a los “-ismos”, ni el feminismo, ni el machismo, sino de mantenernos en un equilibrio y en un balance en donde también podamos ceder la vocería, en donde también podamos resaltar el liderazgo de las mujeres, la labor administrativa que ellas hacen, y con eso también empoderamos y vamos generando espacios de representación para las mujeres.

Entonces creo que esos tres factores son fundamentales para que empecemos a trabajar en esas lógicas y con eso podemos tener un ecosistema mucho más fuerte, mucho más rico y con mayor fuerza de hacer, de lo que es innovación que es implementar esa acción creativa.

¿Cómo se pueden desarrollar experiencias colaborativas entre los países iberoamericanos para promover la participación de las mujeres en actividades de innovación social?

Yo tengo una reflexión personal y es que definitivamente nos necesitamos. Soy una persona que tiene mucha chispa para emprender, para hacer muchas cosas, también soy del hacer, pero definitivamente sí me he dado cuenta que la unidad es donde está la potencia. Realmente nos necesitamos y no solamente articularnos como organizaciones civiles, sino también articularnos con el gobierno, quienes son los que tienen también la comunicación con los territorios.

Hay que sacar a la gente de los territorios que tienen un potencial enorme y rescatarlos de la monotonía de sus dinámicas propias porque necesitan producir para sus hogares y para su auto sustento. Hay que sacarlos para mostrarles ese potencial que pueden desarrollar y explotar. En esas tareas y en esas lógicas lo que necesitamos es aplicar la sostenibilidad, las hélices, estar ahí en esa comunidad.

En lo personal también necesito de esa articulación con todos los actores porque definitivamente ahí es donde está el hacer, creo que esa unidad es la que realmente hace impacto y la que genera valor.

Carina Soledad González

¿Qué valor le agrega a la innovación social, la participación y el liderazgo de las mujeres?

Desde la Universidad de La Laguna, soy la directora del Instituto de investigación de Estudio de las Mujeres. Somos un instituto de 100 personas, de manera completamente interdisciplinar, estamos trabajando por el fomento de la igualdad, tenemos doctorados, tenemos muchos proyectos de investigación relacionados y también, tenemos un Laboratorio de Investigación para la Transición Igualitaria de Canarias, en donde, dentro del propio gobierno, dentro de la estrategia, hay una específica para la transición igualitaria y para el fomento de la igualdad en todos los sectores y en todos los agentes.

Para que exista una verdadera innovación social y una verdadera transición con todos los aspectos, porque esto involucra desde los datos, las tecnologías, el patrimonio, tiene que haber una implicación de todos los agentes que están implicados en esa transformación y además, una política, que está detrás de todas las acciones que se desarrollan en este laboratorio.

Como evidentemente coincido con el resto de panelistas en esa visión multidimensional de la integración, de la participación y el liderazgo de las mujeres en ese proceso de innovación social, porque tenemos, como mujeres, experiencias, otro tipo de visiones relacionadas con esos problemas sociales y a través de estos roles que desempeñamos las mujeres en distintas posiciones, nos permiten abordar con otra visión de distintos ángulos estos problemas que pueden surgir y estas soluciones, ese diseño de soluciones.

También el tema del liderazgo de las mujeres. Yo creo que las mujeres siempre hemos sido líderes en las transformaciones, sin embargo, muchas veces se ha invisibilizado ese liderazgo, pero es importante visibilizar ese liderazgo en esa transformación y además promoverlo, ayudar a que sigan siendo líderes y además a desafiar los estereotipos que existen para que se promueva una mayor



ESPAÑA

*Directora del Instituto
Universitario de las Mujeres,
Universidad de La Laguna.*

igualdad de género en todos los sectores de esta transformación. Además, evidentemente al tener equipos con distintas visiones, con distintos roles y experiencias, se aumenta lo que es la parte creativa en la innovación. Distintas visiones, distintos roles promueven esa creatividad.

Y también otra cosa que siempre nos cuestionan.

Vuelvo al tema del liderazgo. También las mujeres podemos aportar diferentes estilos de liderazgo y habilidades de comunicación que pueden favorecer a ese trabajo colaborativo que necesitan los equipos que desarrollan las innovaciones sociales.

Entonces, el papel de la mujer, según mi punto de vista, es crucial. Las mujeres tenemos empatía, podemos promover ese entendimiento, aumentar esa colaboración y evidentemente crear soluciones más innovadoras y más humanas que puedan aumentar el bienestar de toda la comunidad.

¿Cómo se puede fortalecer y evidenciar el papel de la mujer en la innovación social?

Antes de empezar con el tema, me gustaría aclarar un pequeño concepto. Desde el Instituto de las Mujeres, mi especialidad es informática, llevo realizando los estudios de género, se acaba de decir ni feminismo ni machismo. Sólo quiero decir que feminismo es igualdad y no es contrario al machismo; lo opuesto a machismo es hembrismo, es otra cosa. Entonces, sólo para poder aclarar ese pequeño matiz, porque las políticas feministas son políticas igualitarias e inclusivas. Entonces, bueno, esto también forma parte, y por ahí voy a comentar mi opinión sobre la pregunta que era cómo fortalecer ese papel, evidenciar ese papel de la mujer.

Como soy investigadora y profesora en la universidad, pues creo fervientemente en la educación y en la formación especializada, no sólo en el tema de la innovación, sino también en otras áreas, liderazgo, emprendimiento social, en temas de tecnología, todo aquello que contribuya a empoderar a las mujeres para que tengan roles más activos en temas de innovación. Evidentemente, la transformación digital hoy es el tema candente, porque está en todos lados, y a través de esa transformación digital también vamos de la mano con la innovación social, con ese impacto en la sociedad. Además, ya habían comentado esa

visibilización a través de premios, de valorar, que pongan en evidencia ese valor y que empoderen también a las mujeres que están realizando estos proyectos de innovación, estos roles de liderazgo, pueden también inspirar a otras niñas, a otras jóvenes que vayan por ese camino. Yo creo que también así podemos fortalecer ese papel que estábamos hablando.

Otro tema que también me gustaría comentar es el rol fundamental de la mentoría. Las redes de apoyo y la mentoría en todo el tema de liderazgo, de acompañamiento para compartir experiencias, para compartir conocimientos, todas estas cuestiones de consejos, de apoyo, yo creo que estas redes son vitales. Ofrecen un soporte, ofrecen guía y ayudan muchísimo también a toda la visibilización y a compartir esas experiencias, esos problemas comunes y también compartir oportunidades. ¿Qué oportunidades existen?

Hace cinco años estamos participando en un proyecto dentro de informática con la Universidad de Salamanca, con estas redes de mentoría, llevando un proyecto que lidera otra compañera de STEM a toda Latinoamérica, dinamizando dentro de la parte de los propios estudios de informática y de otros estudios de ingeniería todas estas redes de mentoría. Creo que vamos aprendiendo durante el camino y cada vez vamos modificando y cambiando cosas.

Otro ejemplo que también podría comentar es que en 2019 se lanzó por primera vez el programa de AWE Spain que es un programa de la Embajada Americana para apoyo a lo que son emprendimientos de las mujeres; esto se ha desarrollado en todo el mundo, comenzó justamente aquí en Canarias. Me tocó ser una de las dinamizadoras, llevar el programa, los talleres con todos los agentes, con la formación y al final terminábamos con un plan de negocios que además sacaban premios y eran financiados con fondos de Business Angel in San Francisco, que también lo conectábamos con el otro ecosistema porque para poder emprender también necesitamos recursos. Formación está muy bien, pero también recursos. Y esas redes de recursos, esas redes de apoyo son fundamentales.

Evidentemente hay muchos ejemplos de éxito, por lo tanto, no puedo mencionar todo, pero el impacto puede ser tal. Porque recuerdo, por ejemplo, aquí una de las participantes, ella se encarga de la transformación digital de otras empresas. O sea,

el impacto es multiplicador. Llega hacia todas las empresas, en principio, de temas digitales.

Entonces, tenemos que pensar también en esos efectos multiplicadores y en buscar, como comenté también, esos apoyos financieros de recursos que también se necesitan para realizar todos estos emprendimientos.

¿Cómo se pueden desarrollar experiencias colaborativas entre los países iberoamericanos para promover la participación de las mujeres en actividades de innovación social?

Como experiencias colaborativas para promover la participación, creo que, por ejemplo, plataformas digitales como las que ya han comentado las compañeras del panel que existen, son excelentes portales para la visibilización y la colaboración, constituyen un espacio de encuentro para compartir ideas, proyectos, experiencias y además un montón de recursos que ya podemos tener. Estos seminarios en línea también son pequeñas formaciones que se pueden ir sumando a esas plataformas colaborativas.

También existen programas de intercambio y cooperación regional, por ejemplo, en las universidades, aunque esto muchas veces se desconoce, tenemos programas de cooperación, sobre todo para el profesorado, para el alumnado, incluso para el personal de administración y servicios; hay algunos programas que son específicos para el ámbito de la innovación. Entonces, habría que buscar incluso

proyectos europeos, Erasmus+, que nos permitan también todo este intercambio.

El proyecto que había comentado anteriormente, que lideraba otra compañera, es un proyecto que ha creado una red con fondos que son de Europa. En tal sentido, es importante identificar los fondos para poder aplicar y crear esos programas de intercambio porque la colaboración es vital entre los centros, entre las empresas, universidades, centros de investigación y otras organizaciones.

Pueden enriquecer estas redes el organizar eventos, concursos a nivel iberoamericano, también puede ser una estrategia que podría servir para desarrollar experiencias colaborativas y unir todas estas experiencias que a veces parecen aisladas.

Acabamos de terminar un proyecto financiado por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer; que vamos a continuar visibilizando todas las iniciativas surgidas, sin embargo, no había un estudio del impacto a largo plazo y tampoco un lugar donde se pudiera entrar y tener todas esas iniciativas expuestas; entonces, un portal iberoamericano sería excelente. Nosotros tenemos, por ejemplo, ya la plataforma y aquí la ofrezco, podríamos empezar con esa adaptación de esa plataforma y, además, también con estudios, considero importante ver cuál es el punto de partida actual y diseñar esas estrategias para el futuro. Considero que hay muchas acciones o posibles acciones que podemos realizar para estas experiencias.

Daniel Barragán

¿Por qué cree que existe un liderazgo de la mujer en los procesos de innovación ambiental en las organizaciones?

Quiero empezar diciendo que existe una conexión entre sostenibilidad y equidad de género.

Esta conexión cada vez es más evidente si la vemos desde un enfoque de igualdad de derechos y de oportunidades, eso lo podemos ver en las prácticas que cada vez más se van desarrollando, evolucionando, presentando en los contextos locales y también que se pueden ir identificando a través de procesos de investigación que justamente relacionan estas temáticas.

Como el liderazgo femenino es un eje clave de los procesos relacionados con la conservación del ambiente, con el manejo de los recursos naturales. Y creo sobre todo también que en comunidades rurales este rol es mucho más explícito, mucho más visible, mucho más cotidiano justamente por el rol que asumen las mujeres, que es adicional al tradicional relacionado con el cuidado del hogar.

Un rol que está relacionado con un aprovechamiento no necesariamente comercial de los recursos del bosque y de otros recursos que los ecosistemas proveen a las familias de las mujeres todo lo relacionado con el acceso al agua, con los alimentos, plantas medicinales, los combustibles también.

En muchas comunidades todavía se cocina con leña. Y en algunos casos también este aprovechamiento de los recursos naturales les permite tener un ingreso para sus hogares, ¿no es cierto?

Pero de alguna manera esta realidad no presenta todavía un equilibrio, un equilibrio que nosotros quisiéramos que sea ya una dinámica mucho más cotidiana. Hay muchas mujeres que están marginadas de los espacios de toma de decisiones que



ECUADOR

Director del Centro Internacional de Investigaciones sobre Ambiente y Territorio de la Universidad de Hemisferios.

no tienen acceso a espacios de empoderamiento o de liderazgo, incluso de acceso a la educación.

Y en este sentido yo quisiera ponerles también un ejemplo desde Ecuador, un ejemplo que nos ayude de alguna manera a entender esta relación que hay entre la gestión, el aprovechamiento de los recursos naturales, el rol de las mujeres en la conservación de los recursos naturales que sustentan a sus familias, a sus comunidades. Y este es un ejemplo bastante reciente.

Este ejemplo se relaciona con el rol que asumen también las mujeres, no sólo este rol de proveer el sustento de sus familias, sino este rol también de proteger los espacios de donde sale el sustento de sus familias, este rol de defensa del territorio, defensa del ambiente, defensa de los derechos ambientales.

Un elemento clave para partir con el ejemplo es el hecho de que América Latina es la región más peligrosa para la labor de defensa. Colombia es el país más riesgoso para esta labor de defensa y si bien hay informes que de alguna manera dan cuenta del número de personas asesinadas por ejercer esta labor de defensa, un 11% de esas personas corresponden a mujeres. No es una cifra, digamos, tan alta comparada con el total. Es un porcentaje de alguna manera bajo, que no quisiéramos que suceda tampoco, pero que de alguna manera también esconde una realidad que es mucho más compleja y es el hecho de que las mujeres enfrentan un doble ataque. Por un lado, son víctimas de agresiones por el ejercicio de la defensa, por su activismo, pero también enfrentan una serie de violaciones a sus derechos humanos por motivos de género. Desde agresiones sexuales, ataques y rechazo desde sus familias, de sus comunidades, justamente por esta labor que ellas desarrollan.

Entonces, tenemos que pensar también en la relación que existe entre la sostenibilidad ambiental, en cómo logramos preservar y gestionar, aprovechar adecuadamente los recursos naturales y el rol que la mujer tiene justamente en estos procesos, en los cuales normalmente tiene un rol marginal, en el que está excluida de los espacios de toma de decisiones, pero que también asume un rol de defensa y que ese rol de defensa le genera también una serie de complejidades adicionales.

Y que de alguna manera también es parte de ese trabajo quizá invisible que hace que muchos de los

bosques, muchos de los espacios comunitarios en los cuales se producen servicios ambientales todavía tengan algún nivel de conservación y de protección.

¿Qué características diferenciadoras tienen las mujeres como líderes en el campo de la sostenibilidad ambiental?

Yo creo que, si estamos hablando del liderazgo de la sostenibilidad, hay un tema que sí me gustaría reforzar y es esta perspectiva integral del desarrollo sostenible. El pilar de sostenibilidad ambiental es importante, pero no nos perdamos en una mirada, compartimentada sólo en la ambiental, sino también en esta mirada mucho más amplia que incluye a la Agenda 2030 de desarrollo sostenible que trae una serie de objetivos y metas que debemos cumplir.

El liderazgo de la sostenibilidad es algo que puede manifestarse de distintas maneras y no necesariamente está vinculado exclusivamente a un tema de género, creo que hay una serie de características que las personas tenemos y que de alguna manera permiten o facilitan que se pueda tener e impulsar ese liderazgo.

Sin embargo, creo que sí hay varias características que pueden resaltarse de mejor forma cuando miramos el rol de la mujer en estos espacios de liderazgo. Y hay varios estudios que también sugieren estas características que están relacionadas con esa capacidad individual, y pensándolo desde la óptica femenina ¿cómo muestran ese espíritu adaptativo?

Esta es una característica importante porque cuando hablamos de sostenibilidad estamos hablando también de resiliencia, de gestión del cambio, de vencer estas barreras que están asociadas a lograr este enfoque integral del desarrollo sostenible.

Así mismo, resaltar esa capacidad para abrir espacios de participación, de inclusión que son necesarios no solamente para garantizar la participación de las mujeres, sino de otros grupos en situación de vulnerabilidad que tienen que ser parte de los procesos.

Esta capacidad de pensamiento en el largo plazo, de proyectar los procesos, de buscar soluciones que posiblemente no las vamos a alcanzar de la noche a la mañana en el cortísimo plazo, sino que es parte de una construcción a la que se apuesta y que ahí la tenacidad

es uno de los elementos que ayuda justamente a tener esta capacidad y esta posibilidad de lograrlo.

Hay un enfoque importante en la responsabilidad social y voy a resaltar más adelante con un ejemplo, porque la mujer tiene un compromiso mucho más fuerte para que se puedan lograr y concretar ciertas prácticas y desafíos que están relacionados con ese compromiso, no sólo en los temas ambientales y sociales, sino como también su integración permiten generar oportunidades de recursos.

Ya nuestras colegas de panel compartieron algunos ejemplos de cómo eso puede funcionar en la práctica. Pero también esta capacidad de abordar los problemas que muchas veces son complejos desde una perspectiva mucho más multidisciplinaria, de tener una capacidad de visión mucho más amplia para este abordaje y sobre todo para generar propuestas y respuestas con distintos actores.

Quiero aterrizar en este ejemplo que les quería contar. Si bien desde el centro en el que yo estoy no hemos trabajado investigaciones orientadas en esta relación, sí tenemos desde el año 2017 un programa denominado Seminarios de Innovación en Sostenibilidad. Su ejecución está en alianza con el Consorcio ecuatoriano para la Responsabilidad Social y Sostenibilidad, con

el que compartimos una serie de buenas prácticas de empresas a otros empresarios para tener una suerte de aprendizaje cruzado y de escalar este tipo de buenas prácticas que se van generando en el país.

Lo que nos llama la atención es que cada vez más son mujeres las que están liderando las áreas de responsabilidad social en las organizaciones. No sólo empresas, sino hay otras organizaciones, incluso universidades, que ya están manejando estos temas y que ahí hay un importante desempeño del rol de la mujer en este liderazgo. Justamente por una serie de características que son mucho más visibles o expresadas de forma más evidente desde la mujer.

Creo que eso es importante porque paulatinamente van ganando mucho más espacio en situaciones, en lugares y cargos de toma de decisiones importantes. En relación a lo dicho, una pequeña anécdota nada más. Cuando estuve estudiando mi maestría justamente en responsabilidad social, la mayor parte de mis compañeras eran mujeres, por ahí un 70% de mis compañeros eran mujeres. Esta cifra da cuenta de la importancia de formarse, de empoderarse, de acceder a estos espacios para tener también esas capacidades desde lo técnico que van complementando las características propias de la persona.

Sandra Guevara

¿Por qué cree que existe un liderazgo de la mujer en los procesos de innovación ambiental en las organizaciones?

El liderazgo de la mujer en procesos de innovación ambiental se puede atribuir a diversas razones, entre las cuales podríamos destacar la mirada sistémica y de largo plazo que es esencial para la innovación ambiental y la sostenibilidad, pues esos impactos son las que pueden repercutir en transformaciones de largo recorrido, positivas o negativas, en el entorno natural y en todas las partes del socio-ecosistema que conformamos.

Ancestralmente las mujeres han tenido una relación especial con la naturaleza, entendiendo los ciclos y contribuyendo al bienestar de las comunidades, a través de la educación, el cuidado, el mantenimiento de la unión en la comunidad, e incluso involucrándose directamente en el mantenimiento de la diversidad biológica, la conservación o restauración de los ecosistemas, y gestionando los recursos naturales.

Hoy en día, son precisamente las soluciones basadas en la naturaleza las que están inspirando una nueva ola de innovaciones que den respuesta a los graves desafíos socio-ecológicos y económicos que enfrentamos. Es preciso apoyar y reforzar ese liderazgo de la mujer para que dichas innovaciones tengan en cuenta las realidades particulares de todos los actores.

Dependiendo de la cultura o el país, las condiciones cambian, los roles varían. En los países en desarrollo las mujeres suelen estar más conectadas a la abundancia de la naturaleza y sus servicios, así como ser las primeras en sentir los efectos del cambio climático y la pérdida de biodiversidad. Tomar en cuenta esas condiciones particulares e involucrar a la mujer en los procesos de innovación es esencial para dar una respuesta adecuada a los desafíos, que integre esa perspectiva y sabiduría. Se está avanzando en este plano, pero falta mucho por hacer.



ESPAÑA

*Fundadora y presidenta de
Circulars 4 the Future.*

También sucede algo similar en empresas de sectores feminizados como el de la industria textil, donde se necesita seguir innovando para transformar ese sector que es uno de los más contaminantes del planeta y con un impacto sobre la salud muy significativo. De nuevo la visión y conocimiento de la mujer en ese caso es invaluable.

El haber traspasado los límites planetarios y estar poniendo en riesgo los servicios ecosistémicos que soportan la vida en el planeta hace que las innovaciones socio-ecológicas sean urgentes y requieran de esa visión integral, de largo plazo, empática, colaborativa e inclusiva de la mujer.

¿Qué características diferenciadoras tienen las mujeres como líderes en el campo de la sostenibilidad ambiental?

Además de su visión sistémica y de largo plazo, hay otras cualidades importantes para la innovación y gestión ambiental, que son generalmente características de las mujeres: el trabajo en equipo, la colaboración, el saber potenciar la inteligencia colectiva. Los desafíos actuales son multidimensionales, requieren innovaciones apoyadas en el avance del conocimiento de los ecosistemas y enriquecidas por las perspectivas de los diferentes actores, quienes no siempre están afectados por los retos ambientales de la misma manera.

La empatía permite entender las necesidades de cada uno de los stakeholders, impulsar soluciones inclusivas, especialmente de aquellos que están en las márgenes del sistema, aquellas partes del socio-ecosistema que no sólo requieren que se comprendan sus necesidades específicas, sino las que están necesitando que se les devuelva la vida, las oportunidades que permitan desarrollar del potencial degradado del sistema ecológico y social.

Ese liderazgo consciente y flexible de la mujer, aporta todas esas cualidades al proceso innovador, se adapta, y persevera para ir iterando hasta lograr mejorar las propuestas, buscar apoyos, y alianzas hasta lograr los objetivos. Compartir ese saber con todos los miembros del equipo, hombres y mujeres, es indispensable para transitar hacia la circularidad y los enfoques regenerativos.

Aunque muchas veces se considera que estas son apreciaciones subjetivas sobre las mujeres, y que no siempre las mujeres hacen gala de esas cualidades, es interesante el Informe de Credit Suisse Gender 300 (2021) haya constatado que las empresas que tienen mayor presencia femenina a nivel gerencial tienen mejores desempeños en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.

¿Podría contarnos una experiencia exitosa de innovación ambiental dónde las mujeres hayan sido actores claves?

Es difícil escoger una experiencia exitosa donde las mujeres hayan sido actores claves porque en el ámbito de la economía circular estamos viendo cada día muchas innovaciones protagonizadas por mujeres, tanto de procesos como de nuevos materiales, de nuevos modelos de negocio, entre otras. Y esto no es nuevo, a principios de los 70, Donella Meadows, junto con otros científicos del MIT, nos advertía de “Los límites del crecimiento” gracias a sus innovadoras investigaciones y fue una de las pioneras en el pensamiento sistémico complejo. Pero quizás, es más relevante hablar de Elinor Ostrom, la primera mujer en ganar el premio Nobel de Economía (aunque era politóloga) con su innovadora propuesta sobre la acción colectiva como respuesta al Drama o Tragedia de los Comunes, es decir la sobre explotación y/o degradación de los bienes comunes (aguas, bosques, bancos de peces, tierras de pastoreo).

Ella demostró que se puede hacer una gestión exitosa involucrando a las comunidades en la gestión directa sin tener que recurrir a la privatización o estatización de esos bienes. Sus planteamientos nos inspiran confianza en la capacidad de colaboración y organización de las comunidades, estableciendo arreglos institucionales ad hoc que nos permitan hacer una adecuada gestión de esos preciados bienes tan esenciales para la vida humana, aunque se puede extrapolar a otros asuntos de interés colectivo.

Esta confianza también la inspiran emprendedoras como Sylvia Calvo, quien está innovando constantemente en moda circular. Ella comenzó recuperando los sacos de yute en los que llega a España el café importado de Indonesia, y los transformó en hermosos abrigos y vestidos de mujer que ella misma diseña y confecciona. Luego comenzó a colaborar con

la empresa exportadora para que ya elaboraran los sacos con unos diseños que ella creó, y así está creando otra línea de productos con esos sacos de café usados, usando las estrategias de Economía Circular.

Sin embargo, no lo dejó allí. Se dio cuenta que le quedaban residuos de su corte y confección y decidió aprovecharlos para cerrar el ciclo, creando nuevas fibras. Así que junto a otra perseverante mujer Pilar Rubio, directora ejecutiva de Hilaturas Rubio, desarrollaron un hilo con esos residuos RE-Yut-Cel. Esta ha sido premiada con el Green Product Award este año 2023, pues utiliza un 84% menos de agua que un hilo convencional y genera 88% menos CO2. Además, al usar pigmentos naturales y una impresión manual, se consigue una reducción del 90% del impacto ambiental.

Pensando en futuras acciones de promoción de la mujer en la sostenibilidad ambiental en Iberoamérica, ¿qué recomendaciones le haría a la Red WINN para impulsar iniciativas en este campo?

Considero que iniciativas como la del libro Innovadoras y estos encuentros permiten poner en valor lo que están haciendo muchas mujeres en este ámbito. La divulgación de los resultados de los encuentros será un aporte más en este sentido, pues las publicaciones académicas tienen impacto en la comunidad científica pero menos en la ciudadanía.

Quizás una de las opciones sea establecer vínculos con otras entidades para que sirvan de puente con la ciudadanía y explorar la posibilidad de participar en programas tipo Podcasts que están gozando de la preferencia de un amplio público, por la facilidad de escuchar las transmisiones en cualquier momento del día y mientras se realizan otras labores.

La incidencia política de la Red es también un aspecto de gran relevancia porque cuenta con información contrastada, confiable y es interesante que sus planteamientos lleguen a los niveles de toma de decisiones. Los ejemplos o experiencias de las participantes enriquecen los aportes que se pueden hacer a los procesos participativos.

El rol de la mujer en la innovación necesita estímulo y apoyo desde las instituciones y también de la comunidad, por lo que es preciso mantener ese diálogo con las innovadoras para tomar en consideración sus necesidades específicas, promoverlas, e incluso identificar y sensibilizar fuentes de financiamiento para impulsar sus contribuciones para que lleguen al mercado, si es el caso.

Gabriela Alejandrina Pinaya Johannessen

¿Por qué cree que existe un liderazgo de la mujer en los procesos de innovación ambiental en las organizaciones?

Un encanto estar acá, presente en este foro, realmente para mí es un privilegio. Han tocado dos temáticas que me apasionan porque dentro de mi consultora y como docente de la Universidad UPSA en Bolivia, desarrollo y trato de crear esa conciencia en los alumnos para tomar buenas decisiones, sobre todo estratégicas en los modelos de negocio, incluyendo este tema de la sostenibilidad y el tema de género.

Hablando de estas dos temáticas importantes, son temáticas transversales. La sostenibilidad, por un lado, estamos trabajando en tres elementos fundamentales: ser económicamente viable, ser socialmente justo y ser amigable con el medio ambiente; y en esa construcción entra la parte de género transversal, construyendo y aportando en esos tres mecanismos fundamentales.

Económicamente la mujer trabaja directamente en el desarrollo de generar ideas productivas, innovativas, con una sensibilidad tan profunda que ayuda a generar nuevas ideas. Eso yo lo veo y lo transmiten tanto en las empresas como en los mismos estudiantes la capacidad de análisis que tiene la mujer y que complementa perfectamente para el desarrollo de una sinergia con la percepción de la parte masculina.

En la parte social, esa sensibilidad que mencionaba ayuda muchísimo a detectar ciertos elementos que puedan contribuir a trabajar bajo una sociedad más justa. Hablando de la niñez, hablando de la pobreza, hablando de muchos elementos que ayudan a esa construcción.

En la parte ambiental, el valor de la parte femenina en la construcción de modelos sustentables es fundamental. Me ha tocado trabajar mucho tanto con empresas



BOLIVIA

Gerente general de las consultoras FIKA Group y GP Consulting de Bolivia.

productivas como comunidades en diferentes países y acá a nivel local, y realmente es vital esa presencia. Me viene a la memoria un ejemplo. Me tocó hacer un análisis desde la cadena de derechos humanos dentro de una de las grandes mineras acá en Bolivia. Algo que me marcó muchísimo fue justamente que esos camiones tan grandes que manejan tenían seis mujeres incluidas dentro de su proceso, que eran las encargadas de manejar este tema. Y lo más lindo de esto era que la empresa no había contratado, sino que había formado a mujeres llameritas, llameras se llaman acá a las que cuidan las llamas en el campo, pues que les había encantado muchísimo ver el trabajo que hacía la minera, pues pidieron que las incluyan en el proceso.

Entonces, ellos las incluyeron, las capacitaron, las formaron, y ahora son las mejores trabajadoras en la línea de manejo de esos camiones. Cuando hablábamos con el gerente productivo, me dice, yo quisiera tener más mujeres porque son cuidadosas, hacen que la llanta, que es lo más caro de estos camiones, que valen como 80 mil dólares, pues se mantengan más, son más eficientes, son más proactivas, ayudan a sus colegas, compañeros, etc.

Están a cargo de la seguridad industrial, velan por sus colegas en esas temáticas, van directo a su casa, generan un entorno familiar más productivo, más enfocado al desarrollo y la evolución de ellas como mujeres. Entonces, eso realmente ayuda en diferentes niveles a la construcción de la inclusión.

Al incluir a mujeres dentro de los niveles productivos enfocados a la sostenibilidad, ayuda mucho a crear conciencia y modelos más estratégicos sostenibles. Tenemos que tener en cuenta que, en la construcción de una buena sostenibilidad, sea en cualquier empresa, organización, etc., tiene que estar manejado bajo una esencia estratégica.

Las bases estratégicas para un modelo sostenible, tiene que incluir a la mujer sí o sí, porque uno de los elementos transversales dentro de la construcción de una sostenibilidad dentro de un modelo de negocio, esta va a ser la parte de género.

Ahora también he tenido muchos problemas cuando trabajo con las empresas y me dicen, sabes que, Gabriela, acá 50-50 no podemos. Es imposible, porque nuestro modelo de negocio, nuestro modelo productivo, necesita hombres. Pero ahí entra justamente la habilidad de crear programas y proyectos

de visibilización de la mujer, en la cual muestres el rol de la mujer, la proyectes dentro de tu equipo y la ayudes a crecer, a romper lo que llamamos esos techos de cristal y que seas el impulsor del cambio.

También puedes trabajar con tu cadena de valor. Entendamos que un modelo productivo tiene aguas arriba y aguas abajo, actores que intervienen en esa construcción de las sostenibilidades. Nosotros queremos ser modelos completamente sostenibles. Tenemos que mostrar que nuestra cadena de valor está compenetrada y enlazada. Y ahí entra el rol de la mujer. ¿Puedo yo tener una proveedora mujer que sea, o que entrenase a una mujer que está naciendo y luchando y empoderarla y ayudarla a crecer? Y que sea parte de esta construcción de mi sostenibilidad como modelo productivo.

Y más adelante tenemos las señoras que a veces venden el producto, comercializan el producto o son las mismas consumidoras. ¿Qué mensaje sostenible les estoy dando a ellos? ¿Cómo las hago parte de este proceso para incorporar, podríamos hablar, en la circularidad de mi modelo de negocio enseñándolas a manejar bien sus residuos?

Apuesto que esa mujer que está ahí al final de la cadena de valor va a crear conciencia en sus hijos porque tiene un rol también familiar y ahí viene el tema de la separación de residuos, saber manejar bien y ahí estás construyendo nuevas generaciones con un empoderamiento de igualdad de género y un tema de sostenibilidad y sobre todo de aspectos ambientales.

Entonces creo que la integralidad de la cadena de valor de cualquier modelo de negocio la sostenibilidad y el tema de género son temas que van de la mano, son transversales y son importantísimos de manejar. No nos olvidemos que el año pasado dentro del Pacto Global era el año de género. Entonces se ha trabajado mucho con esa temática y sobre todo se ha tratado de construir nuevos elementos.

Acá en Bolivia hemos trabajado mucho con el Pacto de construir acciones por respecto a la inclusión de género. Así que creo que el rol de la mujer y la presencia de la mujer en los modelos productivos de negocios, fundaciones o cualquiera o la misma sociedad es vital para la construcción de la sostenibilidad y la protección del entorno ambiental.

¿Qué características diferenciadoras tienen las mujeres como líderes en el campo de la sostenibilidad ambiental?

Hay una temática muy interesante que está pasando en el entorno, podremos decir, mundial. Normalmente, las empresas han empezado con una construcción hacia la sostenibilidad desde la parte de la filantropía, desde ese deseo de dar y ayudar a alguien con el exceso que quizás tenían de fondos o esa necesidad y ese cariño de generarlo.

Después se ha empezado a generar un tema de marketing más con propósito, mostrar a la gente de que están haciendo bien y ahí aparece ya el tema de los cargos de mujeres que desarrollaban un mecanismo comunicacional para el tema de manifestar la responsabilidad social y empresarial que se ha ido dando en las construcciones de este enfoque; de ahí podemos ver que cada vez más las empresas y el entorno ha ido viendo la necesidad de construir, y eso es lo que estamos construyendo actualmente, un modelo más estratégico.

Entonces va descendiendo el rol desde la dirección hasta las partes más del modelo de negocio donde se incluye de forma estratégica la sostenibilidad. De ahí aparecen los roles, donde la mujer que era parte del marketing de comunicación, viene a tener un rol importante en la sostenibilidad, porque la sostenibilidad ya no es RSE, es un modelo más evolucionado donde se diseña una estrategia en el modelo productivo. Bajo esta perspectiva, la sostenibilidad no es un área, es un modelo dentro del gen de la empresa, por lo tanto, el rol de la mujer que antes tenía un departamento de comunicación que se encargaba de mostrar las cosas buenas que hacía la empresa, ahora cumple un rol más estratégico y visibiliza su potencialidad.

Es ahí que yo ahora tengo muchas empresas donde están las mujeres liderando departamentos de sostenibilidad, y en algunos casos estamos migrando de un RSE a una sostenibilidad, donde ya dentro del ADN de la empresa están construyendo modelos sostenibles, donde no sea sólo un área, sino sea toda la integralidad del modelo productivo o del servicio. Entonces, ahí cobra protagonismo el rol de liderazgo de las mujeres y destacan ciertos elementos fundamentales que tienen y poseen. Las mujeres tenemos un enfoque holístico y centrado en las

personas, nos gusta ver la sostenibilidad como un tema integral que abarca los temas de aspectos ambientales, sociales y económicos; los manejamos íntegramente y también estamos más interesadas en abordar ciertas necesidades de las personas y la forma cómo comunican.

A partir de este punto, surge el marketing o la comunicación con propósito, de cómo elaborar un mensaje lo suficientemente claro y honesto, donde no se genere un greenwashing o un colorwashing, podemos hablar que hay muchos colores ahora de washing que se hace a nivel mundial con respecto de sostenibilidad, porque todas las empresas quieren mostrar que son sostenibles, aunque en esa construcción a veces no lo hacen tan bien. Entonces, ahí la mujer tiene una sensibilidad adicional para demostrar que no siempre se consigue lo que se propone, sino que hay un modelo de construcción que tienen que desarrollar las empresas o los entornos. Entonces, ese enfoque holístico y centrada a las personas le ayuda mucho. También tiene un enfoque más colaborativo y participativo. A las mujeres nos gusta que participen. De naturaleza nuestra nos gusta expresar nuestras ideas, hablar más y recibir mucho los aportes del equipo.

Entonces, en estos grupos de trabajo estratégico, de sostenibilidad que me ha tocado trabajar, he visto mucho ese interés de dar relevancia a todo el equipo multidisciplinario. Los aportes que generan son más consistentes y la sinergia que se puede generar entre hombres y mujeres potencializa el resultado. Además, construimos más consenso entre todos y tenemos un enfoque también basado en empatía y compasión.

Las mujeres somos más propensas a liderar con empatía, ponernos en los zapatos de las otras personas o en las situaciones del entorno. Somos más compasivas, lo que nos ayuda a comprender las necesidades de los demás y a desarrollar soluciones que sean más justas y equitativas. Entonces, ahí tenemos trabajos enfocados o desarrollo de estrategias muy bien enfocadas y manejadas, desde una parte colaborativa, asertiva y bajo una participación de todo el equipo.

Entonces, los resultados que estoy viendo en esta construcción de la sostenibilidad con las empresas y modelos productivos acá en Bolivia y en otros países, dan una visibilidad y un empoderamiento de las mujeres notorio en el campo de esta temática. Además, que se apasionan y se agarran y yo creo que acá muchas de las que están acá, panelistas y otras

personas que son mujeres, es apasionante hablar de la sostenibilidad. No estoy diciendo que para los hombres no sea, pero hay una emoción más allá de decir tengo que lograrlo porque esa comunidad es tan sensible a esos temas o estas mujeres necesitan esta ayuda o estos entornos de la niñez necesitan tanta ayuda. Entonces, creamos proyectos y programas que realmente buscan resultados, objetivos claros y que den un cauce final al logro de lo que quiere la empresa.

Creo que el rol de la mujer liderando espacios donde se involucre la sostenibilidad es vital, es esencial, pero siempre con aporte de un equipo multidisciplinario porque el logro de los resultados se magnifica o se hace más grande cuando hay una variedad en la forma de trabajo. No nos olvidemos de que un ave no puede volar con una sola ala, necesita de dos alas para poder lograr volar. Entonces, ahí está el equipo multidisciplinario entre hombres y mujeres.

María Carolina Ulla



¿Por qué cree que existe un liderazgo de la mujer en los procesos de innovación ambiental en las organizaciones?

Creo que es muy lindo poder compartir distintas experiencias, escuchar a los colegas de distintos lugares del mundo para compartir. En este caso, en forma personal, voy a hablar un poco más de la academia porque formo parte de la Universidad Siglo XXI.

Como directora de carrera, vas observando muchas cosas interesantes en el recorrido y en el trayecto que van transitando los alumnos desde que comienzan hasta que terminan, y cómo vas notando la incorporación de las mujeres en carreras más técnicas.

En el caso del ambiente de energías renovables que es una de nuestras licenciaturas, al combinar la palabra ambiente y energías renovables, al principio del lanzamiento, lo significativo es que teníamos más estudiantes varones que mujeres y cómo a lo largo de estos cinco años que venimos transitando esta carrera puntualmente, empezamos a notar cada vez más mujeres liderando estos proyectos.

Sin embargo, lamentablemente todavía en las cuestiones cuando ellos eligen esta vinculación de qué les hace más sentido, si el ambiente o las energías renovables, ahí notamos que no se inclinan tanto por la energía renovable, por ejemplo, es decir, esto de la ingeniería de conocimientos más duros y sí hacia los conocimientos blandos.

Lo traigo como mención, porque uno va empoderando a los y las estudiantes puntualmente en qué se van involucrando, en dónde se van a ver liderando, en qué espacio desde el ambiente y ahí empezamos a ver lo heterogéneo y maravilloso. Nuestra universidad tiene un centro de emprendedurismo y un centro de



ARGENTINA

Directora de las Licenciaturas en Gestión Ambiental, Ambiente y Energías Renovables y Tecnicatura Universitaria en Auditorías Ambientales de Universidad Siglo XXI.

Directora creativa en Sustentabilidad y Circularidad de Aero Sustentable, empresa B de Argentina.



sustentabilidad. Dentro de nuestra estructura, Prácticas Solidarias es una actividad de vinculación con la comunidad en donde ellos pueden elegir participar y brindar, sus horas de trabajo en la comunidad a cuantas organizaciones en donde vincular el ambiente y el género.

Aquí se evidencia cómo nuestros estudiantes se van involucrando en cuestiones de organizaciones que están en estos espacios. Un ejemplo puntual es una organización que se llama Líderes de Ansenúza, está situada en un parque nacional recién inaugurado. En este lugar, se trabaja con empoderar a las mujeres que están en el colegio secundario, etapa previa antes de llegar a la universidad; es un proyecto con el que se viene trabajando con la Embajada de Estados Unidos, para poder potenciar en estas localidades más chiquitas o más pequeñas de la Provincia de Córdoba, para que estas mujeres se empoderen desde el conocimiento. Tenemos muchas estudiantes de la carrera que ofrecen sus conocimientos para participar en su Práctica Solidaria y liderar estos espacios, luego se quedan trabajando y liderando en organizaciones. Esto me parece maravilloso, cómo vincularlo desde este lugar.

Creo que desde la Academia estamos trabajando fuerte en sacar estos miedos de que los espacios técnicos son sólo para los hombres. O sea, esto de liderar un área de medio ambiente, tradicionalmente ha sido mucho más masculina que de las mujeres; debemos empezar a romper con estos modelos acercando a las industrias, a las organizaciones, a las áreas de recursos humanos. Hacemos algunos desayunos, en donde estas áreas que sí están lideradas por competencias más blandas, como en las áreas de recursos humanos, de administración, de management, pueden acompañar a las áreas más duras de ingeniería, de ingenio y seguridad, de calidad, de ambiente, para poder lograr insertarlas dentro del mercado laboral a estas mujeres.

Por otra parte, me resulta interesante, algo que me parece muy productivo, más desde el punto de vista del emprendedurismo. En el caso de la Universidad, tenemos una feria en donde se presentan todos nuestros estudiantes y egresados con distintos proyectos de innovación y en donde evidenciamos que cada año empiezan a ganar distintos emprendimientos en los que están involucradas las mujeres. Desde mi criterio, esto tiene mucho que ver con el sentido que le damos al triple impacto, ¿cómo se vincula con esto?

En Argentina estamos en una situación compleja en materia económica, vemos cómo las mujeres somos las que hacemos un uso eficiente de los recursos, cómo la eficiencia del recurso nos ayuda hacia la innovación y a utilizar la creatividad. Entonces, si uno percibe que quiénes están liderando los espacios de los centros de revalorización o recicladores urbanos, son especialmente las mujeres. A la hora de la selección de material, por ejemplo, la precisión de la mujer es magnífica, empezamos a notar que estamos liderando esos espacios, sin embargo, creo que hay que profesionalizar ese empoderamiento.

Insisto, porque es muy fácil poder liderar una planta de reciclaje, pero después ya no tenemos que llevar desde la circularidad a que sean empresarias de productos desde la economía circular. No en la separación únicamente, sino cómo llevar a ese lugar.

Creo que es ahí donde estamos trabajando fuertemente, en la ciudad de Córdoba puntualmente estuvimos acompañando a los centros verdes, que son los distintos espacios de revalorización urbana, y se creó un centro verde específicamente de mujeres, liderado por mujeres, y en donde se trabajan distintos materiales, en esto que traía acá la colega, en la parte textil puntualmente. Entonces, cómo manejar una maquinaria, una enfardadora, por ejemplo, y ellas contaban su experiencia de que, bueno, sí, para enfardar, a lo mejor tradicionalmente era un hombre, pero ahora han diseñado cómo enfardar de a dos o tres mujeres, y cómo la maquinaria ayuda a esos procesos. Entonces, bueno, es poder acompañar estas cuestiones, y seguir compartiendo espacios entre todos los colegas que estamos acá, para poder hacerlo más participativo.

¿Qué características diferenciadoras tienen las mujeres como líderes en el campo de la sostenibilidad ambiental?

Pensaba en algo que tiene que ver con los modelos de liderazgo que inspiran a las nuevas generaciones, justamente a ser protagonistas en el ambiente y pensaba en Greta y en la COP 28 que se está transitando en este contexto y cómo cada vez más estos espacios han sido conquistados por mujeres. Qué importantes son los liderazgos positivos como el de Greta en el mundo de los jóvenes, ha sido fantástico y de hecho notamos con frecuencia cada vez más la participación femenina.

Pero también me preocupa cómo se desenvuelven estos liderazgos. Tenemos liderazgos positivos que nos ayudan a involucrar a más y más mujeres y esto de lo heterogéneo-hombresymujeres-ylointerdisciplinario que requerimos para la sustentabilidad. A veces los liderazgos no tan positivos alejan, entonces en esto hay que tener cuidado con el tema del feminismo en extremo, todos los extremos también alejan.

También hay cuestiones generacionales. De repente tenemos jóvenes recién recibidos, movilizados por el activismo y sobre todo las jóvenes que ingresan a una corporación que está liderada todavía por una parcialidad de hombres y ahí no saben la cantidad de desafíos que implica a las mujeres, liderar esos espacios también. A nivel generacional se da un choque entre mujeres, incluso entre nosotras mismas, en lo que nos va moviliza y lleva hacia adelante.

Por eso traigo este tema, porque es necesario tener un cuidado especial en relación a qué tipo de liderazgo estamos mostrando hacia adelante para que las nuevas jóvenes se sumen a este activismo que promovemos. Si bien hoy tenemos que liderar estos espacios, en el caso de las empresas B o las B Corporate por ejemplo, ser lideradas por mujeres tiene más puntaje que si lo fuera por hombres. Es un avance interesante y positivo, pero también es importante que no se cruce la línea hacia una equidad superficial. Hay una política actual que presiona por la equidad de género, pero debemos evitar que esa presión genere una equidad falsa.

Entonces, muchas veces en esto que comentan sobre el liderazgo en las áreas de sostenibilidad dirigidas por mujeres, se debe considerar también la cantidad de presupuesto asignado. En la práctica pueden darse ciertos sesgos, como por ejemplo en el sector agropecuario, referido a la sostenibilidad y género, puede darse esto de “vengan las mujeres y hagan algo”, y ya no es que vengan a que hagan algo. Si bien hablamos de liderazgo, también hay que poner en agenda estos aspectos, para que las jóvenes que están revolucionando sus empresas familiares o están construyendo sus propias empresas de emprendedurismo, tengan conciencia de estas limitantes.

Hace poco que empezamos a notar el impacto de CEO de grandes empresas que están dentro de distintas áreas, no sólo de sostenibilidad, esa CEO en general, la estratégica, la 360, la que mira todo. En el caso de nuestra universidad, hay una tendencia de mujeres rectoras que nos inspiran a saber que podemos empoderarnos, que como mujeres sí podemos, podemos llevar adelante esta voz, porque creo que las competencias blandas las tenemos, pero también necesitamos seguir construyendo este empoderamiento femenino para construir estos espacios.

¿Qué características tiene el liderazgo científico femenino en Iberoamérica? ¿existen algunos rasgos característicos?

Un estudio de Ipsos Franco, presentado el pasado 30 de noviembre en Bogotá en el marco del premio Loreal-Unesco a la mujer científica en Colombia, mostró cómo en Latinoamérica hay más mujeres 55%, estudiando maestría en relación con los hombres 45% y a nivel de doctorado el 44% son mujeres y el 55% son hombres. Sin embargo, ya en el aspecto laboral esta relación está distribuida así: mujeres el 29% y 71% hombres. ¿Que podríamos inferir de esta relación? Aún en Latinoamérica existe una brecha para el desarrollo de la profesión de investigadoras para las mujeres que deberían asumir liderazgos en posiciones directivas de investigación.

En la universidad las mujeres representan según la clasificación de investigadores en MinCiencias así: en investigadores senior somos el 31,81%, en investigadores asociados son el 63%, como investigadoras junior el 45%.

¿Qué valor le agrega la mujer al desarrollo científico de una universidad o centro de investigación?

La mujer le da un valor agregado al desarrollo científico con habilidades que se potencian en la conformación de grupos de trabajo en donde por su naturaleza manejo de condescendencia y resiliencia frente a eventos que por su naturaleza los debe asumir. Cada una de las mujeres hemos tenido imagen de “modelos” de mujeres en diferentes etapas de la vida. La formación posgradual no ha sido ajena a esta situación. Modelos de mujeres científicas que abrieron campo en la investigación.



COLOMBIA

Directora General de Investigación, Universidad de la Sabana.

En la universidad un ejemplo ha sido la generación de patentes, dos mujeres lideran el top en Colombia y son de la universidad. Ser modelos es ser inspirador para otras mujeres que en diferentes circunstancias o condiciones pueden sobresalir en actividades de ciencia. Un factor importante es la fortaleza frente a factores como por ejemplo el síndrome del impostor.

¿Qué esfuerzos se están haciendo en sus organizaciones para impulsar la formación STEAM de las jóvenes?

Los semilleros de investigación, que están asociados a profesores y grupos de investigación, aunque no hay un estímulo diferencial para las mujeres, lo cual constituye una oportunidad para definir estrategias, enfocadas en mujeres STEAM. Tal vez en ingeniería se ha dado una mayor influencia, mujeres en ingeniería mecánica, química etc. en los capítulos que agrupan a la formación en educación superior.

¿Cómo podríamos impulsar el liderazgo de la mujer en la ciencia y la innovación en los próximos años a nivel iberoamericano?

Para impulsar el liderazgo de la mujer en ciencia e innovación para Iberoamérica podría incentivarse desde políticas públicas que estimulen, por ejemplo, acceso gratuito para mujeres en carreras STEAM, aumento de salarios a las mujeres de acuerdo con el gasto que genera su cuidado. Premios y reconocimientos de organizaciones públicas y privadas han sido un ejemplo que impulsa y genera visibilización y posicionamiento de las niñas y las mujeres en ciencia.

Carla Gamarrá Flores

¿Qué características tiene el liderazgo científico femenino en Iberoamérica? ¿existen algunos rasgos característicos?

En la última década, es innegable el fortalecimiento de nuestros ecosistemas de I+D+i, impulsado por una agenda internacional, la cual ha afectado positivamente a las políticas nacionales sobre investigación.

En el Perú, la categoría de docente investigador ya es reconocida y el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) cuenta con estrategias para impulsar el desarrollo científico del país, como becas doctorales, fondos concursables, equipamiento de laboratorios, incorporación de investigadores en el extranjero: algunas de ellas, haciendo énfasis en la participación de mujeres.

Sin embargo, cuando hablamos de carreras STEM, la participación de las mujeres se reduce notoriamente. Según la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), de los estudiantes en carreras STEM sólo el 26% son mujeres; y si hablamos de la investigación científica, de todos los investigadores peruanos sólo el 32% son mujeres. Por cada investigadora en STEM hay 4.2 investigadores hombres.

Ahora bien, si hablamos de científicas en puestos de liderazgo, las cifras mencionadas se reducen aún más. ¿Esto qué quiere decir? Que las barreras para el desarrollo de una carrera científica aún persisten, haciéndose más notorias al momento de culminar las carreras y pasar a posgrado y a una carrera en investigación.

De hecho, el ejercicio de la investigación hecha por mujeres en Perú está salpicada por condiciones como la preocupación por la seguridad personal al momento de recolectar datos, la autopercepción de roles de género, la lucha por ser



PERÚ

*Vicerrectora de investigación,
Universidad Católica Santo
Toribio de Mogrovejo.*

incluidas en grupos de investigación conformados por hombres, la subestimación de sus habilidades de liderazgo, la necesidad de tener que hacer la carrera de investigadora en el extranjero, ya que hay mejores oportunidades para el desarrollo de su carrera; entre otros.

Aún con todo ello, diría que los rasgos característicos del liderazgo científico femenino en Latinoamérica son influidos por nuestras propias condiciones de desarrollo o grado de madurez de nuestros ecosistemas de I+D+i, teniendo como principales características:

- **TRABAJO EN REDES**, el liderazgo científico femenino ha fomentado redes de apoyo entre mujeres científicas, creando espacios para el intercambio de conocimientos, mentoría y colaboración.
- **RESILIENCIA**, las mujeres científicas enfrentan estereotipos de género hasta limitaciones en la financiación y oportunidades de carrera; a pesar de ese contexto, tienen la capacidad de trazar estrategias inteligentes para lograr sus objetivos.
- **PERSEVERANCIA** Las mujeres científicas deben trabajar arduamente para ganar reconocimiento, demostrando una dedicación inquebrantable en el desarrollo de proyectos.
- **EFFECTO MULTIPLICADOR**, al haber tenido que atravesar barreras, con su propio ejemplo, nuestras líderes favorecen la creación de entornos más inclusivos y equitativos en instituciones académicas y de investigación.

¿Qué valor le agrega la mujer al desarrollo científico de una universidad o centro de investigación?

Considero que el valor que los científicos aportan a la universidad, va más allá del sexo. Es más, me atrevería a decir que, en muchos casos, las científicas disfrutan relatar sus resultados de investigación en lugar de explicar su rol como mujer en la ciencia. Sin embargo, soy consciente de que primero, es necesario establecer condiciones igualitarias para que tanto hombres como mujeres se desarrollen en carreras investigadoras en ramas como las STEM.

Ahora bien, considerando que las mujeres científicas tienen mayores obstáculos para el desarrollo de sus carreras; esta superación de barreras, les confiere una experiencia única para detectar problemas a

resolver en el territorio. Asimismo, las convierten en referentes para los estudiantes, pudiéndoles contar su propia experiencia, y siendo testimonios vivos de que son tan capaces y admirables como los científicos hombres.

Estos aspectos, sientan bases interesantes para que nuestras universidades formen a estudiantes sin estereotipos de género y a desarrollar proyectos de investigación con un mayor impacto social. De hecho, las científicas podrían facilitar la inclusión de la diversidad de enfoques y perspectivas en un equipo de investigación, enriqueciendo el panorama científico con ideas innovadoras. Esta diversidad fortalece la calidad y relevancia de la ciencia producida en el país.

Con respecto al impacto social, las científicas peruanas a menudo buscan aplicar sus conocimientos para abordar problemas locales, trabajando en proyectos que impacten positivamente a la sociedad y al cuidado de “la casa común”.

¿Qué esfuerzos se están haciendo en sus organizaciones para impulsar la formación STEAM de las jóvenes?

La USAT es una de las universidades peruanas con la mayor cantidad de mujeres en puestos de alta dirección. Incluso, la oficina del Vicerrectorado de investigación está conformada en su mayoría por mujeres, incluyendo nuestra representante del Centro de Apoyo a la Tecnología y la Innovación (CATI). Asimismo, contamos con una gran variedad de docentes mujeres, muchas de ellas en carreras STEAM.

Hay una frase atribuida a Albert Einstein, que dice «educar con el ejemplo no es una manera de educar, es la única». En ese sentido, la USAT cuenta con directivas y docentes en carreras STEAM, que predicán con el ejemplo, convirtiéndose en referentes para nuestra comunidad universitaria. Las jóvenes estudiantes pueden ver el desempeño y logros de sus profesoras, incorporando a sus mentes una normalidad conformada por la concepción de una carrera que no distingue roles de género para un óptimo desempeño.

De hecho, los primeros logros que nuestra universidad está cosechando en materia de propiedad intelectual, provienen de 2 egresadas de la carrera de Ingeniería Industrial, las cuales han sido ganadoras de dos

ediciones de la Exposición Internacional de Inventos de Mujeres de Corea – KIWIE.

A pesar de los avances, aún queda mucho por hacer. Considero de particular importancia, la selección de estudiantes de colegios que hayan demostrado potencial para el desarrollo de carreras STEAM. A través de becas por alto rendimiento, la USAT puede impulsar la incorporación de jóvenes mujeres que, debido a su condición socioeconómica, no podrían cursar una carrera STEAM. Asimismo, se podría reforzar el impulso de estrategias para que más profesoras en ramas de STEAM puedan realizar un doctorado o acceder a pasantías de investigación.

¿Cómo podríamos impulsar el liderazgo de la mujer en la ciencia y la innovación en los próximos años a nivel iberoamericano?

El liderazgo de la mujer en la ciencia está enmarcado dentro de procesos de gobernanza de nuestros ecosistemas científicos. De hecho, según la ONU, el ODS 5 sobre igualdad de género está lejos de lograrse, al igual que una gran parte de los ODS en su conjunto.

A pesar de que nuestros países continúan luchando contra los efectos de la pandemia del COVID-19 y otras crisis mundiales y nacionales; en el caso del Perú, el CONCYTEC intenta continuar con iniciativas interesante como por ejemplo el Comité Pro mujer en CTI, donde brindan mentorías y apoyan a universidades peruanas en acciones que favorecen la participación de las mujeres en carreras STEM; aunque su incidencia aún es bastante limitada.

Considero que el impulso del liderazgo de las mujeres en la ciencia y la innovación puede ejercerse a través de 2 ejes:

EJE CARRERA INVESTIGADORA

- A través del fomento de una línea de carrera investigadora atractiva, que evite la fuga de talentos.

A pesar de avances, como el reconocimiento del docente investigador y estrategias para fomentar doctorados de profesoras, todavía hay mucho por hacer, ya que el Perú es uno de los países con menos inversión en desarrollo tecnológico. Otro aspecto a contemplar es la persistencia de la centralización,

restando oportunidades a investigadoras de provincias.

- A través del reconocimiento de logros científicos y académicos, que evidencien su capacidad de liderazgo.

Si las universidades contamos con científicas expertas en sus líneas de investigación, cuyos resultados solucionan algunos de los problemas más acuciantes del territorio, es muy importante difundirlos y comunicarlos de manera atractiva.

- A través de la implementación de instrumentos institucionales de monitoreo y aprendizaje sobre investigación, que incorpore el componente de género.

Gracias a los procesos de licenciamiento y acreditación; así como también de mediciones de indicadores de RSU, de rankings o de nuestros propios procesos de búsqueda de mejora continua, constantemente medimos nuestra producción científica, proyectos de investigación, propiedad intelectual, entre otros. Sin embargo, la mayoría adolece del componente de género; trayendo como consecuencia, la invisibilización del aporte concreto de las mujeres en ciencia.

EJE ESTRUCTURAL

- A través del reforzamiento de la educación de las niñas y jóvenes.

El fomento del pensamiento científico desde los hogares y las escuelas es fundamental para el desarrollo de habilidades científicas que luego les permita desarrollar una carrera en STEAM. En el Perú, hace algunos años se inició una reforma educativa que impulsaba criterios de calidad en colegios y universidades; sin embargo, en estos últimos años está en riesgo, perjudicando el futuro de nuestras niñas y la posibilidad de lograr mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo científico.

- A través de la conciliación trabajo – familia.

En el Perú los roles en el hogar aún no son igualitarios y hay muy pocas universidades que cuentan con guarderías. Asimismo, si deseamos una mayor cantidad de mujeres en carreras STEAM que logren el grado de doctorado, es importante aprovechar la tecnología para fomentar doctorados virtuales. En el mismo sentido, es importante impulsar una mayor flexibilidad en la modalidad de trabajo (híbrido). Esto con el fin de que nuestras

científicas puedan tener un mejor balance entre su vida personal, familiar y laboral.

- A través de la lucha contra el machismo.

Las mujeres en la ciencia, aún deben preocuparse por hacer trabajos de campo en comunidades, donde no son muy bien recibidas o tratar con empresarios que minimizan su rol dentro de un equipo de investigación. Es tarea de todos, evitar riesgos y no tolerar ese tipo de conductas.

- A través de la conformación de redes.

Las redes, grupos, comités, entre otras iniciativas, permiten a las mujeres en la ciencia unir fuerzas y detectar oportunidades que les permita lograr mejores resultados, no sólo en sus proyectos de investigación, sino a manera de incidencia política.

Macarena Perusset

¿Qué características tiene el liderazgo científico femenino en Iberoamérica? ¿existen algunos rasgos característicos?

Dos de las características que deseo resaltar son:

- 1. Mayor diversidad y perspectivas diferentes:** El liderazgo femenino en América Latina aporta distintas perspectivas, experiencias y habilidades, lo que lleva a una mayor diversidad de pensamiento y soluciones innovadoras en la toma de decisiones (perspectiva de género).
- 2. Responsabilidad social:** Es marcada la responsabilidad social en el liderazgo femenino con un enfoque más colaborativo y empático en la toma de decisiones. Además, ayuda a reducir la discriminación de género en la sociedad en general, fomentando la igualdad de oportunidades a trabajo digno en una industria como la STEM, con enormes exigencias en la actualidad.

¿Qué valor le agrega la mujer al desarrollo científico de una universidad o centro de investigación?

La evidencia muestra que las mujeres líderes (en todos los ámbitos, no sólo en la ciencia) mejoran las organizaciones porque impactan en la colaboración, la rentabilidad, inspiran la dedicación y mejoran la equidad (Eagly y Carli, 2007; Eagly et al., 2020).

Los resultados de investigación indican que cuando las mujeres asumen puestos de liderazgo, los efectos pueden ser transformadores para todos. Según Eagly et al. (2020), las mujeres líderes muestran estilos de liderazgo basados en la igualdad y promueven la confianza, lo que inspira a las demás personas a secundar su misión. Las mujeres también son consideradas más compasivas, extrovertidas y creativas.



ARGENTINA

Directora de Investigación de la Secretaría de Investigación y transferencia científica de la Universidad Siglo 21.

La colaboración en equipo mejora mucho con la presencia de mujeres en el grupo, un efecto que se explica principalmente por los beneficios que aportan las mujeres a los procesos grupales (Woolley et al., 2010), con la inteligencia colectiva del grupo, que es la capacidad para trabajar juntos y resolver una amplia gama de problemas. Los grupos con más mujeres muestran mayor igualdad en las conversaciones, lo que permite a los miembros del grupo ser más receptivos entre sí y hacer el mejor uso posible de los conocimientos y habilidades de todos.

Además, la presencia de mujeres ayuda a mitigar estereotipos profundamente arraigados que se expresan, entre otras cosas, en el lenguaje científico (M. P. Joshi, 2022). La representación femenina no es sólo un fin, sino también un medio para cambiar sistemáticamente los estereotipos de género y superar la disyuntiva entre percibir a las mujeres como competentes o simpáticas.

¿Qué esfuerzos se están haciendo en sus organizaciones para impulsar la formación STEAM de las jóvenes?

1. Incluir en el diseño de las investigaciones la consideración del sexo y el género. Comienza a destacarse como un área cada vez más importante para avanzar en la inclusividad de las STEM. Históricamente, las mujeres han sido excluidas de la investigación científica, sobre todo en el ámbito STEM o de la salud.
2. Sumar la perspectiva de género en ciencia en general, pero especialmente en la tecnología, la ingeniería, las artes y las matemáticas. No sólo para impulsar la formación de las mujeres, sino también para evitar las consecuencias no deseadas de la falta de participación (por ejemplo, sesgos de IA, que, si no se corrigen, pueden conducir a mayores desigualdades sociales y acabar causando más daño que el bien prometido).

¿Cómo podríamos impulsar el liderazgo de la mujer en la ciencia y la innovación en los próximos años a nivel iberoamericano?

1. Identificar de manera temprana el potencial de liderazgo, promoviendo programas formales de

tutoría y patrocinio, seguido de un fortalecimiento de competencias de liderazgo y del proyecto de carrera de las mujeres. Cuando se trata de mentores, es importante que las mujeres busquen tanto mentores, que pueden proporcionar orientación profesional, apoyo, retroalimentación y conocimientos, como patrocinadores, que van más allá del papel de mentor.

2. Crear una red de networking y una caja de herramientas para generar oportunidades y aprovechar mejor las que se presenten. Las redes favorecen los lazos de solidaridad, los recursos, los conocimientos, los intercambios de oportunidades, la cooperación y la comprensión global de las necesidades de las mujeres.
3. Tomar consciencia de género, de los sesgos en la propia historia de vida y trabajar sobre ellos a fin de que no constituyan obstáculos para lograr lo que se proponen en el futuro.
4. Desarrollar el compañerismo en los ámbitos de trabajo. Las mujeres no son las únicas que pueden ayudar a aumentar el número de mujeres líderes, los varones que reciben capacitación sobre cómo ser aliados son mucho más propensos a hablar sobre incidentes de desigualdad de género que los hombres que no están capacitados en este enfoque. Esto sucede porque ya están en una posición de poder y no van a ser penalizados por hablar de la manera en que lo haría una mujer. Los aliados utilizan sus privilegios y su pertenencia a un grupo para apoyar y defender a quienes pertenecen a un grupo de identidad diferente e históricamente desfavorecido. Las mujeres blancas sirven de aliadas a las mujeres de color, los discapacitados a los discapacitados, o los heterosexuales a los miembros de la comunidad LGBTQ+. Porque sabemos que el género no es el único factor que impide a las mujeres acceder a la ciencia y progresar en ella. La interseccionalidad, que tiene en cuenta el origen socioétnico, la situación socioeconómica y múltiples aspectos superpuestos de las identidades sociales y políticas de una persona, también es un factor importante.

Referencias

Eagly, A. y Carli, L. (2007). Las mujeres y el laberinto del liderazgo. *Harvard Business Review*. Vol. 85, Nº. 9, 2007, págs. 76-85.

Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed:

A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301–315.

Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330(6004), 686–688.

Córdoba-Argentina, anfitriona del tercer encuentro presencial



Del 5 al 7 de agosto del 2024 se celebró en Córdoba, Argentina, el IV encuentro internacional de la Red iberoamericana para el fortalecimiento del impacto femenino en los ecosistemas de innovación (REDWINN), dentro del Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Programa Cyted).

Los miembros de la Red fueron recibidos en una reunión privada con la Vicepresidenta Fundación Universidad siglo 21, Mgs. María Belén Mendé.



La recepción se desarrolló en el emblemático edificio Experimenta 21, un centro vanguardista sustentable de 1.400 metros cuadrados, destinado al aprendizaje experiencial y la innovación.



Milka Costas Šitić

*Coordinadora Regional
Red WINN.*

*Magister en Desarrollo
Emprendedor e Innovación.*

*Universidad Privada de Santa
Cruz de la Sierra - UPSA.*



La agenda continuó con la Reunión anual, intercambio de buenas prácticas y presentación de avances de los diversos trabajos colaborativos entre las instituciones que conforman la Red WINN, representadas por:

- María Cruz Díaz de Terán - Coordinadora General de la Red WINN - Universidad de Navarra, España.
- Melania Ottaviano - Coordinadora Universidad Siglo 21, Argentina.
- Milka Costas Šitić - Coordinadora Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra - UPSA, Bolivia.
- Andrés Mejía Villa - Coordinador Universidad de la Sabana, Colombia.
- Gabriela Rodríguez - Coordinadora Universidad Hemisferios, Ecuador.
- María Beunza Mijimolle - Innovadora-Universidad de Navarra, España.
- Cecilia Pinedo - Innovadora-Universidad de Navarra, España.
- Rosa Sánchez - Coordinadora Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.

En el segundo día se celebró la Reunión con el equipo de la Universidad Siglo 21 a cargo de la investigación de Modelos de Gobernanza Educativa con Perspectiva de Género. Posteriormente se presentaron otras investigaciones en un espacio de transferencia científica.



Equipo de investigación proyecto Gobernanza educativa con perspectiva de género: Dra. Analía Nievas -Directora y Dr. Julio Romero - Co Director.

En el tercer día se desarrolló el Foro Internacional “El impacto femenino en la ciencia y la tecnología” donde participaron en forma presencial y remota, expertos representando a los 6 países que conforman la Red WINN e invitados especiales que generan impacto en sus organizaciones.

En la recepción estuvieron presentes las autoridades académicas y de innovación de la US21, conferencistas invitados y miembros de la Red.



Primera fila inferior, de izquierda a derecha: Laura Rosso, Rectora US21; Carolina Basualdo, Intendente del Municipio Despeñaderos - Córdoba; María Beunza Mijimolle, CEO Human AI; Gabriela Rodríguez, Coordinadora Universidad Hemisferios (Ecuador); Cecilia Pinedo, Innovadora-Universidad de Navarra. Segunda fila: Pablo Rivarola, Vicerrector de Asuntos Académicos US21; Marcela Tello, Vicerrectora de Innovación, Investigación y Postgrado; Andrés Mejía Villa, Coordinador Universidad de la Sabana (Colombia); María Cruz Díaz de Terán, Coordinadora General de la Red WINN - Universidad de Navarra (España); Milka Costas Šitić, Coordinadora Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra - UPSA (Bolivia); María Alejandra Casso, Innovadora WINN 2024 (Bolivia). Tercera fila: Rosa Sánchez, Coordinadora Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Perú) y Melania Ottaviano, Coordinadora Universidad Siglo 21 (Argentina).



En el cierre, se hizo entrega de los certificados de asistencia a los miembros de la Red WINN.

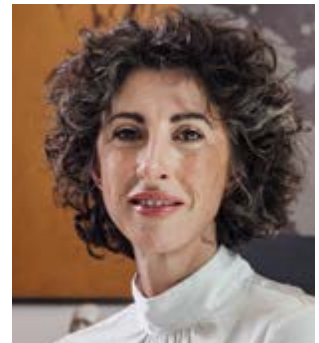
Las siguientes páginas registran las ponencias de los participantes del Foro referido.

Laura Rosso

En un entorno de transformación constante, la innovación es esencial para responder a los desafíos actuales. WINNOVA refleja este compromiso, posicionando a nuestras acciones como agentes de cambio. Sin embargo, quiero destacar un aspecto vital: el papel crucial de la mujer en este proceso.

La participación femenina en innovación y educación aporta perspectivas diversas y empodera a comunidades enteras. Las mujeres en el ámbito académico y tecnológico están impulsando una nueva era de metodologías y soluciones transformadoras, modelando un futuro inclusivo y equitativo. Como defensora de la innovación, considero que debemos no sólo abrir más espacios para que mujeres lideren y compartan sus visiones, sino también reconocer el impacto esencial de sus aportes.

WINNOVA es testigo de este proceso y, en sus páginas, evidencia que la innovación y el avance educativo requieren una representación equilibrada de género, donde cada voz, cada idea y cada esfuerzo se sumen a la construcción de un sistema educativo diverso y transformador. Felicitamos a los autores y colaboradoras de este número y animamos a los lectores a ver la innovación no sólo como una respuesta a las demandas actuales, sino como el cimiento de una educación inclusiva y sostenible.



ARGENTINA

*Rectora de la
Universidad Siglo 21.*

Cuarto Foro Internacional: El impacto femenino en la ciencia y la tecnología

Eje 1: El rol de las mujeres en ecosistemas de innovación mediados por tecnología. Experiencias de impacto con la tecnología como aliada

- Cecilia Giordano, *Argentina*
- María Beunza, *España*
- Diego Montenegro, *Ecuador*
- Claudia Mayela Tinoco Guerrero, *Bolivia*
- Laura Gaidulewicz, *Argentina*

Eje 2: Políticas públicas claves para el desarrollo e inclusión

- Carolina Basualdo, *Argentina*
- Agurtzane Martinez Ortigosa, *España*
- Celia Pinedo Pardó, *España*
- Mariana Barrientos, *Bolivia*

Eje 3: Nuevas lógicas en la enseñanza y aprendizaje en Educación. La inteligencia artificial como oportunidad para el rediseño instruccional

- Rina Torrico Rojas, *Bolivia*
- Susana Giambruni, *Argentina*
- Natalia Yael Jasin, *Argentina*
- Melania Ottaviano, *Argentina*

Cecilia Giordano

Oportunidades y desafíos del rol de las mujeres en ecosistemas de innovación mediados por tecnología

Las mujeres somos muy buenas ejecutoras, tenemos la capacidad de transformación naturalmente porque tenemos la capacidad de ser madres, pero creo que a gran escala no estamos preparadas para la transformación, porque nos faltan algunos componentes que creo que son totalmente factibles de adquirir, pero que nos cuestan mucho. El principal creo que tiene que ver con la visibilidad y me gustaría conectarlo con mi propia experiencia.

Trabajé 20 años en el mundo de la tecnología, implementando grandes proyectos de transformación tecnológica, proyectos donde tuve la oportunidad no sólo de cambiarle la vida a usuarios, sino a ciudadanos de ciudades, trabajé para la ciudad de Buenos Aires por ejemplo donde siento que con los proyectos que pude llevar adelante, realmente mejoré su calidad de vida; pero cuando yo me recuerdo en esos proyectos, me recuerdo una excelente ejecutora, pero que si me llamaba una revista de tecnología para compartir lo que había hecho, temblaba, no sabía cómo hacerlo, me moría de miedo y prefería no hacerlo.

Me parece que el gran desafío que tenemos las mujeres es estar visibles y creernos que podemos transformar a gran escala las cosas. Después tuve la oportunidad de ser CEO de una organización donde tuve que ser la cara visible de esa organización, aprendí a ser visible, aprendí a estar dando conferencias, a que me llamaran revistas y no ponerme nerviosa, a hacer networking, cosas que uno debería hacer naturalmente.

Conectando el desafío y la oportunidad, creo que son dos caras de la misma moneda. El desafío es que podamos transformar a gran escala las cosas porque tenemos las habilidades para poder hacerlo. Creo que la capacidad de ser madres y transformar la vida, lo sabemos hacer, pero en escala pequeña, creo que podemos



ARGENTINA

Innovadora, Dejar huella a través de la influencia.

transformar a través de la tecnología y la innovación y tocar la vida de las personas a gran escala, pero para eso tenemos que estar visibles, tenemos que aprender a hablar en público, tenemos que incomodarnos un montón, tenemos que aprender a hacer networking. Así que creo que la oportunidad y el desafío son dos caras de la misma moneda.

Experiencias concretas de impacto con la tecnología como aliada

La capacidad de poder utilizar tecnología de manera escalable y sentir que uno le puede transformar la vida a ciudadanos de una ciudad, eso a mí realmente me impactó mucho. Lo que sí, quisiera salirme un minuto del libreto porque me encantó cómo empezó Laura y preguntó si alguna vez uno se imaginaba, qué se imaginaba ser de grande, ¿no? Y yo siempre me imaginé de ser CEO. Y lo logré, pero nunca lo sociabilicé. El síndrome del impostor se me apoderó y que por muchos años tenía que demostrarle a todo el mundo que valía por el lugar que estaba sentada, primero en una mesa de decisión, en una Big Four, como socia de esa mesa, después como CEO-Presidente.

Tenemos que trabajar fuertemente en la autoestima de las mujeres porque tenemos la capacidad de transformar, la tecnología nos permite la escalabilidad y somos muy buenas ejecutoras tanto en el mundo empresarial como en el mundo académico.

Ahora, ¿cómo trabajamos no sólo en la universidad? ¿Cómo llegamos a esa autoestima de la mujer? Porque yo en primera persona fui socia de una compañía, fui CEO de una compañía y siento que no estaba a la altura. Y les quiero contar este ejemplo.

En estos últimos 10 años que fui CEO y Presidente de una compañía, yo creo que me fue tan difícil, básicamente por un tema de autoestima, que engordé 20 kilos y yo creo que eso de engordar 20 kilos tuvo que ver con ocupar una posición sobre la cual yo no sentía que podía estar ocupando. Y si miraba el checklist, tal vez cumplía con todo, pero creo que todo lo que fue saliendo es súper poderoso, porque creo que la capacidad la tenemos y con las experiencias relatadas, lo podemos hacer.

Ahora hay un tema muy cultural y muy que está como en el ADN que tenemos que trabajar desde muy chiquitas. Entonces, yo siempre quise ser CEO, llegué a ser CEO, pero nunca lo conté, nunca lo sociabilicé porque me daba vergüenza. Así que, yo siempre sentí que llegué por cupo, que llegué por mérito y hoy abrazo el cupo de una manera como una fuerza que tenemos que todos abrazar, porque tenemos que visibilizar a esas mujeres que están y son un montón. Entonces, perdón que me fui, conté una mini experiencia, pero sí quería conectar estas cosas porque me pasaron en primera persona y bueno, me parece que está buenísimo el poder contarlo y ver cómo trabajamos para desbloquear el potencial de las mujeres.

María Beunza Mijimolle

Oportunidades y desafíos del rol de las mujeres en ecosistemas de innovación mediados por tecnología

Voy a dar un enfoque dentro de los ecosistemas de innovación, todo el mundo sabe que hay ciencia, hay tecnología, hay sociedades, hay administración, hay academia, hay empresas y hoy os voy a dar un enfoque más de empresas, de las startups. Nuestra empresa es una startup de inteligencia artificial.

En España el promedio de mujeres en equipos directivos de startups está en 42, en nuestra región, que es Navarra, está en un 70%, en nuestro equipo directivo no somos muchos, somos 10, en nuestro equipo directivo hay tres personas en puestos, yo diría clave, creo que todos los puestos son clave.

Lo cierto es que los desafíos que se tienen en las startups, en las empresas que empiezan, que al final la ciencia y la tecnología se transfieren a la sociedad para crear empleo y riqueza a través de, entre otros medios, una startup, me puse a leer los estudios que saca el BID en Latinoamérica y hay dos que os recomiendo. El WX Insights, que publican sobre mujeres en STEAM, con la A, de hecho, con la parte creativa y humanística, que me parece importante, y el otro que es el factor invisible. Entonces son dos aspectos, uno muy cuantitativo, la financiación y el otro muy cualitativo, que es el factor invisible, la salud mental, el bienestar de las personas que emprenden en empresas de alto impacto con muchísima exigencia tecnológica y científica.

En cuanto a la falta de financiación, fijaros que los fondos de inversión, o por lo menos los que aparecen en este estudio, los fondos de inversión han visto que las startups que son gerenciadas por mujeres, lideradas por mujeres, tres de cada cuatro tienen éxito, con lo cual empiezan a pensar que el hecho de que haya mujeres en los mandos tiene un sentido, porque están teniendo más éxito en algunos casos que las lideradas por hombres. Seguro que hay cosas que hacemos mejor y otras no tanto, pero el hecho de que exista esa diversidad que antes posiblemente



ESPAÑA

*Fundadora y presidenta
de Innovactoras.*

CEO de HumanAI tech.

no se daba es importante y aquí además hablan de startup de alto impacto. No estamos hablando de un emprendimiento un poquito menos sofisticado, vamos a decir. En tal sentido empiezan a invertir y a hacer, como con los futbolistas, empiezan a ojear a mujeres que han emprendido muchas veces, que han empezado. Pero fijos que en el mundo tecnológico se da algo que también se da en el mundo analógico y es que, en las vocaciones hacia áreas de salud, áreas de educación y demás, también son el mundo en el que más startups hay emprendiendo mujeres. Esto sigue teniendo un hilo conductor en ese sentido; siempre digo que el impacto de la tecnología debería de ser para una mejor sociedad y para un mejor futuro.

Desde el punto de vista de la salud mental y el bienestar, nuestra inteligencia artificial sirve para eso; desde el punto de vista de la salud mental, fijos que las emprendedoras que han funcionado, todas han estado en ecosistemas, con programas para ayudar a empresas, con aceleradoras y además, han emprendido en equipo, porque la soledad de quien tiene que liderar un proyecto es dura.

Hay un nivel de inteligencia, de observación de muchísimos stakeholders, muchísimos agentes involucrados, y tres de cada diez personas que emprenden tienen problemas de salud mental, porque es muy complejo aguantar esto. Además, en el caso de quienes tienen éxito, aparece algo en lo que parece que sólo se habla de las mujeres, pero también sucede con los hombres y es ese síndrome del impostor. Todo eso que yo he hecho parece que no tenga mérito cuando lo has alcanzado. El nivel de exigencia es tal que conforme vas subiendo escalones, se te olvida mirar los escalones que se han subido. El factor invisible, que es un estudio del BID, os lo recomiendo porque creo que tiene datos muy interesantes para Iberoamérica.

Experiencias concretas de impacto con la tecnología como aliada

Como la Red Wind tiene que ver con el impacto de las mujeres en los ecosistemas de innovación que son algo muy amplio, he podido vivir las perspectivas en mi trayectoria vital y personal desde muchos puntos de vista, desde la administración, desde lo público, desde la estrategia regional. Y fijos que la estrategia

regional empezó llamándose en el caso de Navarra Plan Tecnológico de Navarra y esto era una gran discusión. Tecnología es esto. Todos... "No puedo vivir sin ti, Tecnología". Mis gafas, mi bolígrafo para escribir. Tecnología es cualquier cosa que nos permite hacer, entonces lo he vivido desde el punto de vista de lo importante que es la tecnología en todos y cada uno de los ámbitos.

Lo vivo como profe en la universidad, Profe de innovación y emprendimiento; siempre les digo: la tecnología está ahí para ser utilizada. Hablaba el otro día con un gran investigador de inteligencia artificial con el que colaboramos y decía: "a mí me dijo de pequeño una profesora, algo que me marcó, me dijo que hiciera siempre algo que fuera agradable y útil, porque el día en que tu trabajo consiste en hacer cosas agradables y que son útiles, todo está bien, no trabajas".

La tecnología nos permite muchísimas veces hacer las cosas más agradables y más útiles e insisto, esto de la digitalización que sabemos, yo trabajo en IA, con lo cual imaginaos, pero es que hay muchas tecnologías, Biotecnología y otras. Cosas puntuales y personales. Yo soy madre de cuatro niños, un chico y tres chicas. Entonces a Juanito, cuando le preguntaban de pequeño... Un saludo a Juanito si estás por ahí. A Juanito, que es el segundo, cuando le preguntaban de pequeño qué quería ser de mayor. El tío sabía ya desde pequeño contestaba, yo quiero ser feliz. Entonces, resulta que ahora que Juanito pasará el año que viene a la universidad, va a estudiar innovación y emprendimiento.

Al final, los referentes que tengamos, el predicar con el ejemplo, el demostrar efectivamente que las cosas pueden ser agradables y útiles, creo que es fundamental. Por eso nace Innovactoras, por eso nos dieron un premio en la ONU, por utilizar la tecnología al servicio de las alianzas, de las conexiones y de la visibilización de referentes en todo el mundo. Aquí hay varias hoy, yo no puedo ser más feliz. Y creo que desde todas las perspectivas en que me ha tocado vivir, ya desde luego como CEO en Human AI, el hecho de poner la tecnología al servicio del desarrollo humano, el compromiso para que eso tenga un impacto no sólo económico, sino social, en fin, tecnología no puedo vivir sin ti.

Diego Ignacio Montenegro

Oportunidades y desafíos del rol de las mujeres en ecosistemas de innovación mediados por tecnología

Quiero partir del tema del desafío. Si tomamos en cuenta que entre el 18 y el 20% de las mujeres en Ecuador están en cargos de liderazgo directivo, el desafío para las mujeres se convierte en un doble desafío respecto a cómo liderar organizaciones de todos los tipos. Me quiero enfocar en este aspecto ya que, desde el punto de vista de la educación y qué es la empresa, son temas que me llevan a estar en este foro.

Hay un primer desafío que indica que solamente el 20% de las mujeres están en cargos directivos en el Ecuador. Luego hay otro desafío de pensar que ese 65% de mujeres en el Ecuador tienen el síndrome del impostor; si 65% que es más alto incluso de lo que se ve en otros países, para tratar de quedar bien y superar ese síndrome, se maneja en un estadio de corto plazo en las organizaciones tratando de conseguir resultados. Esto puede pasar a mujeres y a hombres, pero es lo que hemos podido observar a través de la investigación sobre todo en temas de empresa.

Entonces, si 65% de mujeres tienen el síndrome del impostor y tienen que demostrar en el corto plazo que deben dar resultados en las organizaciones y son pocas además las que están dirigiendo, entonces el desafío se duplica porque tienes que trabajar en el corto plazo y dejar a lo mejor de pensar en el diseño de la estrategia de una organización para el futuro.

Esa es una de las preocupaciones que tenemos desde la línea de investigación. Por ejemplo, hemos creado unas tarjetas con las posibilidades que existen para el diseño de una estrategia dentro de la organización. Son múltiples posibilidades. Posiblemente aquí tengo alrededor de 200 tarjetas donde cada una representa una posibilidad de elección de la estrategia de una organización a futuro.



ECUADOR

CEO de la Universidad de los Hemisferios.

Las mujeres tienen una gran habilidad para conectar las cosas. ¿Cómo conectamos estas elecciones para lograr generar valor en las organizaciones? es un gran desafío. La oportunidad está en generar valor para las organizaciones, para las empresas o los emprendimientos a futuro, pero además tener la capacidad de ejecutar en el corto plazo los proyectos de experimentos que se requieran para dar resultados. Constituye, por lo tanto, un doble desafío que tienen las mujeres: luchar contra el síndrome del impostor y, además de eso, tratar de generar valor en el largo plazo para que las organizaciones confíen, entre comillas, un poco más en ellas.

Dentro del tema, la tecnología es muy importante porque si tomamos en cuenta que ahora estamos en una ola de inteligencia artificial generativa para tratar de buscar eficiencia, para arrojar tiempo, etc. el desafío es aun mayor porque se tiene que poner también a funcionar estratégicamente cada una de las tecnologías.

Veán ustedes las posibilidades que se tienen en el tema de estrategia para la tecnología, además de las alternativas desde la inteligencia artificial, desde la internet de las cosas, la internet de todo, la realidad extendida, etc. Entonces, ¿cómo integramos estos elementos a la estrategia de la organización y cómo las mujeres nos pueden ayudar a pensar más en el largo plazo y, además de esto, tratar de conseguir los resultados. Creo que ese es el desafío más importante que se tiene.

Experiencias concretas de impacto con la tecnología como aliada

Bajo el enfoque formativo-educativo, creo que una de las experiencias más importantes ha sido introducir el tema de tecnología. Estas tres últimas semanas hemos estado con unas doscientas mujeres, sólo mujeres que hacen desde soldadura en una mecánica, hasta directivas de empresas farmacéuticas, todas mezcladas en un mismo foro para hablar sobre qué es primero la tecnología, cómo se puede incorporar y qué convergencia tecnológica se nos viene a futuro, y cómo podrían comenzar a incorporar esto en varias industrias. Esa es una lista, la lista del tema formativo. Luego, a nivel empresarial, desde mi punto de vista, hemos trabajado con varias empresas, también desde la lista del diseño, de la estrategia y el diseño de cómo

incorporar las tecnologías en varias industrias, muchas de ellas lideradas por mujeres muy valiosas, pero se me vienen a la cabeza a lo mejor dos o tres puntuales. La semana pasada estuvimos con una industria que hace transformadores eléctricos y ellos están pensando, lógicamente, en incorporar en su planta productiva que está en una ciudad más pequeña de Ecuador, incorporar, por ejemplo, automatización, robótica, realidad aumentada, realidad virtual para todo el tema de mantenimiento y también blockchain para hacer seguimiento de todas las partes y piezas y la entrega a los clientes corporativos que ellos tienen. Entonces, ya pensar en incorporar este tipo de tecnologías al diseño que normalmente no estaba en el mapa mental de los empresarios, es un punto muy importante.

Otro que me ha gustado mucho trabajar con una empresa tecnológica, voy a decir el nombre porque me han permitido, se llama Scale. Esta empresa lo que hace es incorporar tecnologías como la inteligencia artificial y otras más para todo lo que es customer experience, employee experience, y eso creo que es muy interesante. Aquí comparto la experiencia y estoy de acuerdo en el tema de que las voces para hacer experiencia de clientes son femeninas generalmente y esta empresa ha decidido hacer un mix de esto a través de una organización que se llama Soul Machine y que provee de Metabots para poder hacer experiencia del cliente y poder tener mejor controlado los momentos de la verdad con ese cliente.

Otra experiencia muy bonita ha sido participar con emprendedores y emprendedoras. En este caso es una emprendedora que con insectos hace proteínas a través de biotecnología. Hace proteínas en una especie como de polvo que es tres veces más potente que la proteína de la carne, para suplir las deficiencias alimentarias de la zona central del país. Este un emprendimiento muy bonito y lo hace básicamente con biotecnología.

Por último, aquí también interviene Human AI para todo lo que tiene que ver con las competencias blandas y entender a qué personas, cómo debemos seleccionarlas y esto es liderado en la Universidad Hemisferios, por una mujer también. En resumen, estas son tres experiencias, desde tres puntos de vista, pero donde siempre está la tecnología presente en el diseño estratégico.

Claudia Mayela Tinoco Guerrero

Oportunidades y desafíos del rol de las mujeres en ecosistemas de innovación mediados por tecnología

Desde mi trinchera académica, he estado en la formación de ingenieros e ingenieras industriales y de sistemas por casi 25 años y en conexión a los que me han precedido, la preocupación con la que yo empecé a prepararme para participar esta mañana era tener que definir oportunidades y desafíos, pero también el por qué es importante la participación de las mujeres en los diferentes contextos y ecosistemas, sobre todo de base tecnológica, que es lo que en realidad impera en este momento.

Revisando la literatura, lamentablemente la participación de la mujer es todavía muy baja, sobre todo desde la formación que es aquí donde entra mi preocupación, en la incorporación de las estudiantes a las carreras de formación STEM, o sea, de ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y lamentablemente, si las mujeres no se forman en estos conocimientos o adquieren estas habilidades, pues difícilmente estarán preparadas para incorporarse a los ecosistemas de innovación de base tecnológica.

En el mejor de los casos, y a groso modo, los números hablan de una participación en las universidades de un 30%, sobre todo, en las carreras del área STEM en general, porque evidentemente hay áreas de ingeniería o de tecnología donde la participación es mucho menor. ¿Por qué doy este contexto? Porque justamente es importante que las mujeres participen en los ecosistemas de base tecnológica, para aportar desde un punto de vista creativo porque obviamente equilibra el trabajo de los equipos y los hace más eficientes para encontrar soluciones a los problemas que toca enfrentar sobre todo usando tecnología.

Entonces, si las mujeres no estamos formadas en el uso y en los conocimientos que cada vez se van a necesitar más para dar soluciones de toda índole en diferentes tipos de entornos, en casi cualquier tipo de empresa productora de



BOLIVIA

Jefe de la Carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas, Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra - UPSA.

bienes o servicios, si no estamos formadas en estas tecnologías, pues difícilmente podemos aportar, desarrollar y emprender.

Aún con todos los imponderables expuestos, los resultados de las investigaciones según indicadores y porcentajes, evidencian que la participación de las mujeres se hace visible. El desafío tiene mucho que ver con plantear los mecanismos para incorporar esta semilla desde la niñez, en la adolescencia y posteriormente cuando la estudiante tome la decisión de seguir una carrera profesional, opte por una carrera del área STEM. De esta manera podrá aprovechar de una mejor forma las oportunidades que tiene el entorno actual. ¿Cuáles son todas estas oportunidades?

Evidentemente, la producción de bienes y servicios va a estar basada en el uso de las tecnologías habilitadoras de lo que es la famosa industria 4.0, empezando por habilidades de programación, el manejo y análisis de datos, ahora con esta corriente de la inteligencia artificial, la tecnología, el uso de tecnologías como la robótica, automatización, el uso de tecnologías como la realidad virtual, la realidad aumentada, impresión 3D; todo esto tendría que ser un lenguaje que las mujeres, sobre todo las jóvenes, pudieran llegar a entender e incorporar.

Hay estudios del Foro Económico Mundial que hablan de las carreras del futuro, las cuales estarán marcadas o requerirán de esta formación. Se van a requerir perfiles tecnológicos que tengan incorporados en la formación los conocimientos referidos, lo que empuja a incentivarlos para que las mujeres no queden rezagadas. Una de las principales realidades es que la brecha en la participación de la mujer en estas áreas sigue siendo muy amplia. Desde las universidades, inclusive desde las instituciones de educación media, es un deber no solamente promover los mecanismos para incorporar una mayor matrícula de estudiantes mujeres, sino de acompañarlas, empoderarlas durante el proceso de formación.

Por lo antes expuesto, una carrera de ingeniería supone grandes retos desde la formación y también el aspecto psicológico que se manifiesta con el síndrome del impostor, las inseguridades, el no hacernos visibles, el a veces tratar de pasar desapercibidas para no crear incomodidad a otros y no incomodarnos nosotras mismas; eso realmente es algo que hay que trabajar, inclusive desde las universidades.

Es importante hacer conciencia de las oportunidades que vienen, que todo tendrá que ver con esta tecnología, principalmente tecnología de información, pero sobre todo el incorporar a las mujeres jóvenes en la formación. Oportunidades hay muchas, no solamente en las universidades, sino también en la formación, por ejemplo, a través de las plataformas digitales y a costos muy accesibles.

Experiencias concretas de impacto con la tecnología como aliada

Bueno, yo quiero compartir como testigo de cuáles han sido los resultados que he visto sobre todo en graduadas exitosas de ingeniería de nuestra facultad, en ecosistemas con base tecnológica y algunas experiencias positivas. Las hemos visto sobre todo últimamente en lo que es el desarrollo de emprendimientos e innovaciones relacionados al área del fintech, en esta parte ha habido buenos resultados. En el tema de la agrotecnología también hay graduados que se han enfocado en el uso de tecnología con drones para ayudar en ciertas actividades de previsión y de apoyo en la agricultura.

Algunos proyectos relacionados a economía circular, un área bastante visibilizada por una o dos de nuestras graduadas. Estos son algunos de los ejemplos que hemos visto muy buenos donde las chicas se han animado a partir del uso de tecnología para explorar en estos ámbitos de emprendimiento e innovación.

Me parece muy importante que estos logros sean visibilizados. Particularmente me ocupó mucho de visibilizar los casos de nuestras graduadas exitosas porque además cuesta encontrarlas. Entonces se comparte el rol entre la universidad y sus graduadas de éxito, el visibilizar para que sean inspiración de las futuras generaciones.

El crear espacios donde ellas puedan compartir sus experiencias y ver el camino recorrido, mostrarlo a sus compañeras que todavía están en formación es muy, muy importante.

Generar el espacio desde la universidad además de otras actividades, de otros programas que tenemos, es un compromiso que hemos adquirido justamente porque nos preocupa el potenciar, el acompañar a la formación de nuestras estudiantes, sobre todo en las áreas de ingeniería.

Laura Gaidulewicz

Oportunidades y desafíos del rol de las mujeres en ecosistemas de innovación mediados por tecnología

Me parece muy importante que exista este espacio para poner sobre la mesa esta agenda.

Cuando me convocaron me hizo pensar soy plena generación X y me tocó liderar, ser la primera decana de una escuela de negocios a fines de los 90 y durante la primera década del 2000. Pleno auge de los MBA, pleno auge de la formación en management. En ese momento consideraba, de hecho, fui la primera mujer en 50 años, y consideraba que a fuerza de mérito o a fuerza de talento, con sólo el esfuerzo individual, uno podía acceder a esas posiciones. Y si bien reportaba un directorio que tenía 50 hombres, cuando abría la puerta nunca me preguntaba por qué no había mujeres ahí, no me hacía esa pregunta. Entonces, creo que hoy ya el hecho de que nos lo estemos preguntando y que estemos trabajando sobre estos temas, y que el esfuerzo de poner en agenda lo que es el objetivo 5 del desarrollo sostenible que es la igualdad de género, como un factor clave para no dejar a nadie atrás y generar una mejor sociedad para todos, creo que mucho de los datos que fueron compartiendo hoy los tenemos que celebrar porque hace 20 años no existían y no se medían y uno creía que el management era neutro, que no había cuestiones de género.

En ese punto, particularmente, cuando uno empieza a trabajar estos temas, se da cuenta que es un tema no individual, sino un tema de concepción social y de cómo se distribuye la toma de decisiones hacia el poder, porque todos los datos que se han ido exponiendo, señalan los sectores más relevantes de la economía actual o la economía futuro donde las mujeres no tienen presencia; y cuando quizás todo lo que era computación científica (como se llamaba en la Argentina) o carreras de análisis de datos que se consideraban menores en relación a la ingeniería, sí eran carreras de mujeres. Las primeras programadoras como Ada Lovelace o Gede Lamar era un tema de mujeres.



ARGENTINA

*Instituto de Género
de Insight 21*

Entonces, claramente, cuando cambia la configuración de lo que la sociedad le da relevancia a determinados factores, cambia la distribución de poder y explica que algunos grupos quedan en una situación de desventaja, en este caso, las mujeres.

Y me parece que en el tema de tecnología hay dos ejes claves a trabajar. Uno es que todo lo que se está produciendo de tecnología tenga perspectiva de género. ¿Qué significa? Que nosotros “naturalmente” y pongo comillas por ser mujeres no tenemos necesariamente conciencia de género. Es algo que uno tiene que construir y empezar a aprender a mirar desde ahí.

Entonces, cuando uno va construyendo se pone esos lentes, puede decir ¿por qué todos los chatbots o todas las asistentes virtuales son mujeres? Y se pone una voz femenina o para que te guíen el auto y cuando son tutoriales de autoridad, se eligen voces masculinas. Porque eso es lo que van percibiendo las infancias y donde se van reproduciendo roles de género y estereotipos que condicionan el acceso luego a determinados tipos de carrera.

Por tanto, los ejes a trabajar: tendríamos que ver la tecnología y la inteligencia artificial lo que se está produciendo no es neutro y es importante que no reproduzca las desigualdades existentes. Por otro lado, ¿qué pasa con las mujeres en las empresas que están creando tecnología?

Las ya instaladas como el caso de Google o de Meta no llegan a tener un 20% de mujeres y por aquí las Startups, tenés toda la problemática de desarrollo de carrera, toda la problemática que hace emprender en el sector tecnológico donde hay muchas políticas, pero esas políticas la avanzan muy lento. La aguja se mueve muy poco. Lo ven en todos los informes, en el World Economic Forum se habla mucho, pero la aguja se mueve muy poco.

Y me pregunto ¿por qué? Y en realidad porque es un problema complejo que tiene una dimensión social, pero también tiene que ver con las pequeñas intervenciones cotidianas que están naturalizadas y que tienden a reproducir el status quo y con un trabajo central, como con cualquier minoría en el sentido de minoría política como cualquier grupo subrepresentado que es la conciencia, en este caso de nosotras como mujeres, de aquellas cuestiones que pueden ser potenciales obstáculos al desarrollo de nuestra carrera.

La falta de visibilidad, el síndrome del impostor, los sesgos y el acceso al financiamiento no sólo por nuestra dificultad de pichear sino por los sesgos de quien evalúa, que generalmente a las mujeres se las evalúa por el riesgo y a los hombres se los evalúa por el potencial del negocio.

Entonces ese es el otro trabajo importante para hacer. Si lo que es interesante nosotros hicimos en la universidad una investigación este año cual era la opinión pública en relación a las acciones en esta línea para promover más mujeres en STEM. Y si bien la gente, sólo el menos del 15% estuvo de acuerdo que las políticas fueron eficientes, 7 de cada 10 considera que las instituciones educativas tienen un rol clave en cambiar esos estereotipos y 6 de cada 10 considera que las universidades especialmente pueden ayudar a trabajar sobre estos sesgos y estos estereotipos y preparar a las personas para ayudar a cerrar las brechas.

Experiencias concretas de impacto con la tecnología como aliada

Comparto lo que hacemos desde el Siglo 21 que tiene ya su ADN, la educación mediada por tecnología, que es una herramienta de democratización y de equidad. Trabajamos muy fuerte en lo que es sensibilización, también en lo que es el trabajo sobre estas brechas que se detectan a través de la investigación, a trabajarla con las emprendedoras para potenciar el acceso a financiamiento y la escalabilidad de los emprendimientos.

Voy a mencionar una iniciativa que para la institución es clave: Mujeres del Siglo XXI, que es un programa que nació en la pandemia, 100% online, donde las mujeres de alto potencial de la comunidad académica de la universidad (sean alumnas, docentes o co-docentes, que es la gente que trabaja en puestos de administración y de gestión), tienen la oportunidad de postularse y ser seleccionadas para atravesar un programa de mentoreo, donde se trabaja el empoderamiento de ellas y el trabajo para plantearse cómo, por ejemplo, en lo del síndrome del impostor, o las cuestiones que hacen a la dificultad para visibilizarse, o a cómo manejarse socialmente y demás, lo hagan carne en cómo esto les pasa por el cuerpo, o cómo lo viven en función de su historia personal y de sus trayectos; con la intención de remover estas cuestiones y de brindarles también herramientas que les permitan transitar un desarrollo de carrera, donde sientan que más allá de poder acceder a esos puestos,

se pueden sentir cómodas, se pueden sentir que pertenecen, se pueden sentir que pueden manejar ciertos sesgos y a la vez ser agentes de cambio hacia las nuevas generaciones.

Ese programa incluye el mentoreo, una a una de mujeres líderes de la universidad y mujeres líderes invitadas, impulsando esto, y es un espacio de muchísima transformación, porque estas mujeres más jóvenes quizás no tienen oportunidad de conocerla acá, como hicieron lo que hicieron aquellas que ya están en otro lugar, como Laura Rosso como Rectora.

Carolina Basualdo

Políticas públicas claves para el desarrollo y la inclusión

Voy a comenzar tomando una frase del panel anterior que tenía que ver con la visibilización. En Argentina, sólo el 19% de los gobiernos locales son liderados por mujeres de más de 2.300 y eso también habla de la brecha que existe en la política y en los gobiernos locales para el liderazgo. Pero también cuando llegamos a estos espacios como las ciudades, tendemos y pensamos con una mirada en la inclusión de las mujeres y que esa inclusión también tiende a estas organizaciones internacionales en revisar las prácticas y en poder identificar que también son las ciudades agentes transformadores de cambio, que las ciudades son agentes que necesitan también el financiamiento, para que efectivamente esas declaraciones o esos objetivos de desarrollo sostenible se vean en la práctica. Voy a contar algunas iniciativas que desde el municipio estamos trabajando.

Una de ellas fue “Construyendo Sueños en Minecraft”, una dinámica para que los niños y jóvenes piensen espacios de nuestra localidad a través del videojuego y que pudieran construir la ciudad que querían, la ciudad que soñaban. De ese porcentaje (el 35% de mujeres) la verdad que fue una experiencia muy exitosa. Estamos trabajando junto a la Universidad Nacional para poder llevar a la práctica en nuestros espacios públicos eso que los niños crearon en sus videojuegos para que sean hoy una realidad. Estamos repensando una nueva edición donde también sume a los jóvenes.

Nadie elige lo que no conoce, entonces esto de que nuestras niñas, nuestras jóvenes no se animan a ser ingenieras, no se animan a ser científicas, claramente si no les damos esa mirada desde niñas, no lo pueden hacer. Por tanto, ahí he incluido al equipo de educación con quienes tomamos la decisión de trabajar en todas las escuelas públicas y privadas desde el nivel inicial y primario para tener el primer programa de robótica de nuestra localidad; en toda la región somos el



ARGENTINA

Intendente del Municipio de Despeñaderos, Provincia de Córdoba

único municipio que tomó la decisión y la inversión de comprar el equipamiento para todas las escuelas.

Hacer el seguimiento de los docentes, que ese sería otro tema sobre el cual no voy a profundizar, para incorporar el aprendizaje y la tecnología, no como las TICs, sino que puedan aprender historia y hacer un sistema feudal desde la tecnología que puedan. Una escuelita rural hace muy poquito presentó una huerta y ha hecho la humificación y todo el proceso con Rasti a través de este aprendizaje. Vemos también que las niñas tienen mayores habilidades y mayor interés. Entonces creo que también es parte de promover estas políticas públicas de que las niñas sean parte y sean protagonistas de la tecnología para que después puedan claramente querer estar en las universidades o estar liderando estos espacios.

Hace muy poco hemos ganamos un fondo de acción climática de Bloomberg Philantropy donde las acciones más innovadoras propuestas por jóvenes, un concurso para jóvenes que lo hicimos la semana pasada, el 70% de los proyectos de acción climática con mayor innovación fueron presentados por jóvenes, niñas, mujeres de la localidad. Este resultado tiene que ver con ir educando y generando políticas públicas que intervengan con la acción climática y con el desarrollo.

Hemos trabajado la educación como un eje de transformación social desde el inicio hasta la etapa mayor. Tenemos un programa que queremos mucho que se llama "Mujeres Resilientes" y que también tiene que ver con el uso de tecnología, pero para mujeres que fueron víctimas de violencia de género, que fueron a través de la universidad educándose y que hoy manejan desde una impresora 3D, pueden crear en la computadora los nuevos diseños con el acompañamiento de una diseñadora industrial, pero muchas son mujeres rurales, vivían en el campo, que hacen casi 20 kilómetros todas las semanas para ir a ese taller donde aprenden tecnología, donde aprendieron que pueden independizarse.

No hay salida de la violencia de género si no hay una independencia económica real y si no hay un acompañamiento, muchas veces del Estado. El 80% de los emprendedores de Despeñadero son mujeres. El 76% de los que acceden al crédito son mujeres y esas mujeres muchas veces no tienen otra posibilidad, por lo que sí creo que es muy buena la alianza.

En este sentido, voy a contar algo que considero que en hacer alianzas las mujeres somos más rápidas y

más poderosas porque entendemos que beneficiamos a las ciudades y a otras mujeres a llegar a espacios de poder, como puede ser una ciudad, como puede ser un CEO, como puede ser presidente de alguna instancia; tenemos que ayudar a que otras lleguen y, además, que hablar de poder está bien para las mujeres, que no es un tema de hombres.

Entonces, ese poder transformador, no el poder mirado desde lo negativo, para ayudar a que otras mujeres lleguen, hace muy poquito en esta semana, junto a la ciudad de Manta, Recife y Salvador, somos todas mujeres que somos parte del pacto global de alcaldes por el clima y la energía junto a Santex, una empresa cordobesa, nos hemos postulado un fondo de Canadá.

En menos de cuatro días nos pusimos de acuerdo, pusimos a todos los equipos a trabajar para alcanzar ese término y el proyecto básicamente consta en brindarle tecnología a mujeres emprendedoras de zonas vulnerables que le podamos enseñar distintas herramientas para que esas mujeres crezcan y podamos hacer una red latinoamericana de compartir estas experiencias, entendiendo que la única manera también de que esas mujeres salgan de la pobreza es brindarle educación y herramientas reales para que esa transformación sea para la mejora de sus hijos, para un ingreso, porque muchas de estas mujeres en esta situación de pobreza son jefas de hogar y esa transformación es real cuando logramos la independencia económica, cuando logramos que ese emprendimiento crezca y tenga más herramientas y deje de pensarse desde el asistencialismo sino de que ella puede salir de esa situación y como ella puede, pueden salir sus hijas y pueden brindarle una mejor educación y más y mejores oportunidades.

Entonces, esto lo cuento porque la verdad que fue casi un récord de ponernos de acuerdo en distintos horarios, lo logramos y estamos casi convencidas porque la empresa se asombró de que en casi cuatro días, cuatro ciudades tan diversas y tan distintas, mi ciudad es una ciudad muy pequeña, de acá 50 kilómetros de Córdoba capital, nos pusiéramos de acuerdo, pero nos unía algo en común el querer transformar y ayudar a esas mujeres vulnerables, así que es muy probable que con SanTex podamos hacer esta iniciativa salga o no al fondo, pero porque hay voluntad, hay red y hay decisión política de querer transformar la vida de esas mujeres.

¿Qué desafíos desde lo local se enfrentan con una mirada global?

Creo que uno de los desafíos, insisto, es la educación, poder brindarles a esas niñas, a esos niños esa posibilidad de identificarse, de que esas habilidades las puedan seguir, de poder visibilizar a esas niñas interesadas en la robótica, en los videojuegos, pero además insistir también en sus educadores porque son ellos los que van a hacer la verdadera transformación en alentar a esa niña, avanzar en la ciencia y la tecnología, a que esa niña se motive, se convierta.

Nosotros, generalmente, tenemos muchos espacios de diálogo con los jóvenes, vamos a crear ahora un gabinete de niños, pero porque ellos son los que nos vienen con propuestas y el 80% de las que más nos traen propuestas son las niñas, las que más quieren participar son las niñas y siempre con estas ideas como innovadoras de aplicación, con algo en el teléfono para que ellas me puedan avisar que hay un juego roto. Entonces digo, las niñas tienen incorporadas estas habilidades, creo que nosotros desde lo local tenemos que profundizar lo educativo, profundizar estos espacios, pero también instar, en nuestro caso, en la provincia de Córdoba tiene las escuelas ProA, son un modelo a nivel país que orienta a los niños en educación.

Mis niños van ahí, nosotros tenemos una en Despeñaderos y están haciendo el cierre es el primer

año que van a egresar y los escuchaba hablar en la semana pasada que fue la ciencia y tecnología y escuchar a las niñas, a las adolescentes, no son tan niñas ya, hablar de business, de cómo ellas iban a presentar el desarrollo de los programas de la aplicación que dejaban, dije wow, vamos por buen camino; pero creo que tienen que ser la suma de nuestras voluntades desde lo local, nuestro caso lo provincial, y seguir poniendo en agenda esto que en algunos países está sucediendo de querer negar la brecha de género, de querer negar la pobreza de las mujeres, las diferencias históricas que tienen que ver con situaciones que hacen que las mujeres tengan menos posibilidades creo que también en estos tiempos complejos que atraviesa especialmente la Argentina, tenemos que visibilizar desde los gobiernos locales estas políticas públicas, visibilizar a las mujeres, generar esos espacios de emprendimientos, de generar créditos desde la coordinación local pero también en coordinación con los gobiernos provinciales para brindar más y mejores oportunidades de poder brindar que las empresas de cada una de nuestras ciudades lideradas por mujeres puedan estar en los espacios provinciales, puedan liderar también misiones comerciales y puedan crear red.

Creo que la red es poderosa para cualquiera de los espacios, para las mujeres, para potenciar, para las emprendedoras; cuando trabajamos y nos unimos en red, todo es más poderoso y más transformador.

Agurtzane Martínez Ortigosa

Políticas públicas claves para el desarrollo y la inclusión

Voy a intentar daros la perspectiva desde la persona que soy, que ahora mismo estoy como Directora General de Ciencia, Tecnología e Innovación del Gobierno de Navarra y que, por lo tanto, me toca desarrollar las políticas públicas orientadas a Ciencia, Tecnología e Innovación: por lo tanto, está en esta dirección general y está en mi departamento de Universidad de Innovación y Transición Digital desarrollar esas políticas públicas que fomenten también la presencia femenina en el sector de la I+D+i.

La primera línea de trabajo que tenemos es el ser un ejemplo para el resto del ecosistema de innovación, en la propia consejería está al frente una consejera que es mujer, que viene del mundo de la investigación médica y que, dentro del equipo, somos dos directoras generales de perfil científico-técnico también.

Yo soy física, mi compañera, directora general de Universidad, es matemática. De manera que ya en sí mismo somos un ejemplo para el resto del ecosistema de presencia y pertinencia femenina en este mundo. En lo que se refiere al desarrollo de políticas públicas, tenemos claramente definido dentro de este gobierno y dentro de este departamento, que es muy necesario desarrollar políticas que favorezcan la presencia de mujeres en el mundo de la I+D+i.

En este sentido existen varios planos de trabajo. El primer plano se establece dentro del propio plan de ciencia, tecnología e innovación, que es el heredero, la continuación al día de hoy de lo que eran los planes tecnológicos y es la herramienta que tenemos al momento de desarrollar las políticas públicas en materia de I+D+i.

Aquí está presente en todo, la necesidad de la presencia de las mujeres y el trabajo por la igualdad en el mundo; eso se concreta en cada una de las convocatorias que lanzamos desde el gobierno, donde lo que exigimos primeramente es un lenguaje



ESPAÑA

*Directora de Ciencia y
Tecnología e Innovación del
Gobierno de Navarra.*

inclusivo, porque lo primero que tenemos que hacer es exigir que en cada propuesta que recibimos se eliminen completamente esos estereotipos típicos de las mujeres y nos valoren por las personas que somos, de nuestra capacidad total de desarrollar nuestra vida y nuestra labor profesional.

Por supuesto que favorecer la presencia femenina en puestos que tienen que ver con ciencia, tecnología e innovación y en este sentido tenemos criterios dentro de las evaluaciones de las convocatorias que fomentan la presencia femenina, ya sea dando más puntos en el caso de tener una investigadora principal que sea mujer, bien sea porque damos más puntos a aquellas instituciones que tienen medidas de conciliación e incluso también dar una mayor financiación en el caso de que incorpores una investigadora en lugar de un investigador.

Eso a nivel de convocatoria. Pero hay un plano más estructural que tiene que ver con fomentar la presencia femenina en los puestos de decisión. Si miramos los números globales que hay en I+D+i en Navarra, estamos por encima del 40% de presencia femenina, pero si nos vamos a lo que son los órganos decisorios de las universidades, los centros tecnológicos, los centros de innovación, esa presencia femenina se reduce drásticamente. Sobre todo, cuando nos estamos refiriendo a sectores muy tecnológicos como pueden ser energía o como pueden ser automoción o mecatrónica. Ahí la presencia femenina cae drásticamente.

Entonces aquí estructuralmente se exige que para ser parte del sistema Navarro de I+D+i, tú tienes que tener unos órganos de decisión que contemplen al menos un 40% de mujeres. De manera que si bien tú cuando te certificas como agente del sistema Navarro de I+D+i, pues quizás no estás en esa posición, se te da un tiempo y tienes que presentar una planificación para demostrar que tú vas a trabajar para tener ese indicador cumplido e incorporar mujeres en tus órganos decisores, que creo que es una de las batallas más importantes que tenemos. Esto va unido a tener referentes femeninos que ayuden a nuestras jóvenes a decidir su futuro libremente y sin las presiones que pueda suponer, entrar en un mundo que se entiende todavía en muchos ámbitos como masculino.

En este sentido apoyamos muchas iniciativas que tienen que ver con mostrar referentes femeninos en el mundo de la innovación y la ciencia. Uno de ellos es Innovactoras, que la verdad es que es una iniciativa que

siempre me ha encantado y siempre me ha parecido muy relevante. En consonancia, también tenemos una convocatoria que se llama Cosmos, que tiene una línea que va dedicada justamente a fomentar la presencia de mujeres en todas las carreras científico-técnicas también, porque es muy relevante tener mujeres en este mundo, que ahora mismo va a ser tan relevante en lo que va a ser el futuro del mundo.

Aunque he dicho que la presencia de las mujeres en la I+D+i en Navarra está en torno del 40%, ese número cae si nos salimos del ámbito investigador o del sistema Navarro de I+D+i y nos pasamos a lo que es la empresa; ahí ya bajamos 10 puntos porcentuales y la presencia femenina es todavía muy inferior. En lo que es el mundo industrial, que en Navarra tenemos un industrial del 30%, y ahí la presencia femenina todavía está muy lejos de ser paritaria.

¿Qué desafíos desde lo local se enfrentan con una mirada global?

En lo que se refiere a incentivos en emprendimiento para mujeres, en lo que se refiere a educación, en España tenemos herramientas como Neotech mujeres, que va orientado específicamente al emprendimiento femenino.

Desde la política local, puesto que tenemos ya políticas más globales que ofrecen cobertura a este tipo de emprendimiento, desde lo local lo que tenemos que trabajar es fomentar el que haya mujeres dedicadas a temas como ciencia, tecnología e innovación.

En este sentido, fomentamos desde edades tempranas la presencia de mujeres, de niñas en la ciencia, pues trabajando con Planetarium, el programa Planeta STEM, para que puedan desde pequeñas trastear con la ciencia y la tecnología, trabajar con ello en un ambiente amigable, en un ambiente en el que no encuentren ningún tipo de sesgo y que les hace plantearse su futuro profesional desde esta perspectiva. Por otro lado, pues aparte de que se les ofrezca entornos amigables en los que poder acercarse a la ciencia, la tecnología y la innovación, también tenemos que hacer un trabajo importante en enseñar que hay futuro. En muchas ocasiones las personas deciden tomar caminos diferentes, pues porque no ven futuro profesional, por ejemplo, en el lugar en el que viven para estas carreras de ciencia y tecnología.

En tal sentido, tenemos que hacer una labor muy importante y en eso estamos trabajando con medios de comunicación, en televisión, en radio, para dar a conocer toda esa labor en I+D+i que se hace en Navarra y que hacen que pueda ser atractiva para una mujer dedicarse a una profesión de ciencia y tecnología en Navarra y que va a tener la oportunidad de hacerlo en unas condiciones de vida amigables.

En el orden de este propósito, tenemos una ley de igualdad en Navarra desde 2019, un Instituto Navarro

para la Igualdad que nos da soporte y cobertura a todos los departamentos del Gobierno de Navarra para que todas las políticas públicas que estamos lanzando tengan esta visión y esta perspectiva.

Por todo lo expuesto, creo que hemos avanzado muchísimo y la propia Ley de Ciencia y Tecnología recoge esta necesidad de igualdad en lo que se refiere a participación de mujeres y hombres en la ciencia y la tecnología.

Celia Pinedo Pardó

Políticas públicas claves para el desarrollo y la inclusión

Un placer formar parte de este panel. Si me lo permitís, por deformación profesional, siempre me he dedicado a ámbitos de lucha contra la pobreza, desarrollo, derechos humanos. Entonces, para responder a esta pregunta, yo pensaba, digo, bueno, pues, si me dejáis, voy a darle la vuelta al título del foro.

Estamos hablando del impacto de las mujeres en la ciencia y la tecnología. Entonces, yo pensaba en aquellas mujeres que se quedan fuera del sistema. En aquellas mujeres que directamente nacen precondenadas a no poder generar impacto, porque nacen condenadas por la pobreza. Y entonces, pensé, voy a dar la vuelta al título, el impacto de la ciencia y la tecnología en las mujeres que se quedan fuera del sistema porque viven en la pobreza.

Vale, entonces, ¿cuáles son las políticas públicas para fomentar el desarrollo y la inclusión de estas mujeres que viven en la pobreza? Pobreza severa, pobreza extrema, pobreza en todas sus formas.

Las claves nos las da, una vez más, esto de no puedo vivir sin ti Naciones Unidas, tenemos la Agenda 2030, 17 objetivos de desarrollo sostenible, un horizonte para fomentar el desarrollo y la inclusión y todas las políticas públicas deben estar orientadas, o nos sugieren desde Naciones Unidas, que estén orientadas hacia estos 17 objetivos de desarrollo sostenible.

¿Qué pasa? Que estamos en 2024, esto ya se sabía desde el día 1, pero estamos en 2024 y no se van a cumplir. No pasa nada. Esto es como cuando uno va a un concurso y está a punto de perder y pide el comodín del público: por favor, no quiero perder. Bueno, pues, Naciones Unidas nos ha dado una especie de comodín del público que se publicará en septiembre de este año y es ese comodín para



ESPAÑA

Vicepresidente Innovactoras.

Investigadora.

Colaboradora del Instituto de Cultura y Sociedad de la Universidad de Navarra.

que las políticas públicas que están lejos de lograr el desarrollo y la inclusión se pongan un poco las pilas.

El nombre elocuente propio de Naciones Unidas es la Cumbre del Futuro, no se sabe si es el futuro de mañana o de 50 años. Entonces, en esa cumbre van a publicar el pacto del futuro, donde se establecen las cinco claves que deben tener en cuenta las políticas públicas para fomentar el desarrollo y la inclusión. ¿Por qué les traigo este pacto del futuro, que insisto, se aprobará en septiembre de 2024? Porque es un punto de inflexión para la Agenda 2030 y porque Naciones Unidas recupera un discurso que venía olvidando en los últimos tiempos y es un poco peligroso olvidar ese discurso.

En primer lugar, dice que la ciencia, la tecnología, la innovación y la cooperación digital deben de ser el eje principal de toda política pública que fomente el desarrollo y la inclusión.

En segundo lugar, la financiación del desarrollo bueno, aunque pone cinco ejes, pero sólo me detengo en dos. Últimamente no está de moda hablar de que lo más importante es lo económico. Entonces, la financiación del desarrollo. Muchas veces decimos bueno, por supuesto, la pobreza es un eje, una dimensión multidimensional, pero ojo con los índices de pobreza multidimensionales que pervierten un poco la lucha contra la pobreza que, en el caso de estas mujeres que les decía al principio, si queremos que la ciencia y la tecnología les generen impacto y se puedan beneficiar de ella, necesitan inversión económica para salir de la pobreza. Por eso, la perversión de posibles índices de pobreza multidimensional que, si bien necesarios, no son prioritarios.

Para terminar, ¿cómo logramos esa lucha, esa financiación del desarrollo? Pues que toda política pública tenga como hoja de ruta la meta 17.17 de la Agenda 2030 que habla de que ninguna política pública será eficaz si no hay colaboración con el sector privado y con el tercer sector.

¿Qué desafíos desde lo local se enfrentan con una mirada global?

Bueno, yo creo que es que lo local en todas las partes del mundo ya es global. Entonces, uno de los principales desafíos, creo que es atender correctamente esa globalidad que nos encontramos en nuestro día a día local. Os pongo un ejemplo muy pequeño, muy

concreto, muy local, pero creo que clarificador. Como jefa del servicio de infancia en el Ayuntamiento de Pamplona en los últimos años, hicimos el segundo plan de infancia y adolescencia para la ciudad de Pamplona. Bueno, pues de todos los participantes, niños, niñas, familias, profesores, el 59% eran personas no nacidas en España. Entonces, claro, un plan local, como no mire a lo global, nace abocado al fracaso si el 59% de las personas de la muestra representativa eran no nacidas en España.

Entonces, eso me lleva a otro desafío. ¿Cómo atender lo local en lo global, beneficiándonos de la ciencia y la tecnología? La migración. Hay dos desafíos relacionados con la migración que me gustaría traer a colación para responder a esta pregunta. Un desafío antes de que la persona tenga que migrar y un desafío una vez ya ha llegado a destino. Ambos con bastante relación con la ciencia y la tecnología.

¿Cuál es ese desafío antes de migrar? La falta de oportunidades. Desde lo local se pueden generar oportunidades en destino antes de que una persona decida irse de su ciudad y que la migración no sea una obligación, que no haya otra opción. Datos de Naciones Unidas, del último informe de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desde septiembre de 2022, 1,1 millones de niñas mayores de 12 años en Afganistán ya no pueden asistir a la escuela. En 2023, hasta 129 millones de niñas y mujeres jóvenes pueden quedar fuera de la escuela en todo el mundo.

Al ritmo de progreso actual se estima que 110 millones de niñas seguirán fuera de la escuela de aquí a 2030. En 2020, las mujeres ocupaban sólo el 1% de los cargos de investigación en todo el mundo y sólo uno de cada cinco empleos en el campo de la ciencia, la tecnología y la matemática.

Claro, si yo no tengo oportunidades en mi lugar de origen, pues me voy. Entonces, ¿cómo fomentar desde lo local, ¿cómo abordar desde lo local, desde una ciudad como Pamplona o cualquier otra ciudad, que la migración no sea una obligación, sino una decisión meditada para tomar un proyecto de vida personal?

Ayuda oficial al desarrollo. No pensemos que la ayuda oficial al desarrollo es lo subsidiario a resolver los problemas internos. Si la ayuda oficial al desarrollo y el cumplimiento de ese 0,7% destinado a cooperación al desarrollo de los países de la OCD se cumple y se orienta hacia la ciencia y la tecnología, fomentaremos oportunidades en origen para que la migración no sea

una obligación. Bien, esto antes, antes de decidir o verse obligada a migrar. ¿Qué pasa después?

Una vez llego: cultura de paz. O se fomenta en destino, en lo local, la cultura de paz o estamos abocados a que los problemas de la migración vayan en aumento. Y en esto, insisto, la educación tiene un papel clave. Aquí sí que hay que gritar, educación, no puedo vivir sin ti y en términos literales. ¿Cómo aplicamos esto? Si todas, y vuelvo a las políticas públicas, se centran en una meta muy concreta de la Agenda 2030. La meta 4.7 habla de que se fomente desde las edades más tempranas y a lo largo de toda la vida de cualquier hombre y mujer esa cultura de paz. Esa cultura de paz llevará a que el

emprendimiento de las mujeres sea en solidaridad y a fomentar esa independencia económica de la que hablábamos.

Con lo cual, la migración tiene muchísimo que ver con la ciencia y la tecnología y si se invierte en origen para que las mujeres que son, por cierto, en Yemen y en muchísimos países, el 80% de todas las personas que emigraron el año pasado, de todo el porcentaje, el 76% eran mujeres. Creo que es un tema, si hablamos de los beneficios de la ciencia y la tecnología, no nos olvidemos de lo que pueda hacer en estas problemáticas sociales.

Mariana Barrientos Olivares

Políticas públicas claves para el desarrollo y la inclusión

Un placer saludarlos, en este momento resido en Costa Rica, pero justo ahora estoy en Bolivia.

Para contextualizar, porque parte de la pregunta va, ¿cuál es el rol que desempeño? Yo soy asesora de emprendimientos, soy coach de emprendimientos y he tenido la dicha de asesorar más de 300 negocios, entre ellos 70% aproximadamente, de mujeres.

En este sentido, quiero traer a la mesa un tema que ha surgido en los asesoramientos que he tenido en los últimos años, y por eso considero que debe ser un tema a tratar dentro de las políticas públicas, que es el tema de cómo conciliar la vida familiar con la vida laboral o del negocio.

¿Por qué surge esta problemática? Porque a raíz de la pandemia, o muchas mujeres, que son de las generaciones como la mía, que somos de las millennials, han entrado en un tema de sentimientos medio de culpa. Entonces, el aspecto que quiero traer a la mesa, es la conciliación laboral y familiar para la inclusión de las mujeres como un tema de política pública.

Hoy en día es una necesidad que los gobiernos trabajen, por ejemplo, en accesos a bancos de trabajos virtuales a nivel mundial para que puedan fomentar el trabajo de las mujeres desde sus casas. Porque eso es una demanda real, real para que las mujeres podamos conciliar un poco nuestra vida familiar con la laboral. También otro punto a colación para llamar la atención de los gobiernos es fomentar, por ejemplo, el horario reducido y permisos especiales para madres que tienen niños. Así como fomento, mencionemos la creación de guarderías en centros laborales o fomentar el trabajo híbrido, un tema que es súper importante.



BOLIVIA

Coach de emprendimientos.

Especialista en Finanzas Personales.

Propietaria de Casa Muba, Tamarindo-Costa Rica.

Docente Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra.

Actualmente las mujeres estamos reclamando la integración de nuestra vida familiar y personal, mucho más las generaciones que vienen, es algo que vivo a nivel permanente dentro del ámbito de la asesoría, cómo las nuevas generaciones buscan mucho más su equilibrio. Bajo esa óptica, los gobiernos no pueden estar ajenos a estas nuevas demandas de las mujeres, incluso, por ejemplo, considerar guarderías públicas nocturnas para madres que también trabajan de noche.

En otro orden, percibo que se requiere más fomento y capacitación de mujeres en tecnología, en el uso de redes sociales, altamente demandadas para promocionar sus emprendimientos como forma de autoempleo.

En la experiencia cotidiana, veo muchas madres o mujeres que requieren apoyo psicológico y económico porque les toca ser madres de niños con capacidades diferentes; no hay nada pensado sobre esta situación, así como tampoco políticas de fomento de empleabilidad de madres solteras, o mujeres adultas, mayores de 40 años. Entonces, creo que estamos muy flojos en el concepto de qué consideramos la inclusión femenina.

El concepto sobre inclusión es muy amplio. Entonces, podemos hablar de inclusión de madres solteras, podemos hablar de inclusión de mujeres adultas al ámbito laboral. Pero creo que a veces es muy sesgado el tema.

También creo que va a ser muy importante dentro de las agendas, de las políticas públicas, es que incluso desde la escolaridad, desde los colegios, se empiece a trabajar en la formación de emprendimientos y finanzas personales. La verdad que este es un tema muy demandado por las mujeres en general, que lo necesitan como administradoras de su hogar y de sus negocios. Este tópico no está en ninguna agenda, de ninguna escuela, ni privada ni pública. Entonces, yo considero que ese es un tema que debería ponerse en agenda.

Finalmente, el tema de acceso a créditos para emprendedoras debe ser considerado también. En resumen, estos son los aspectos que, desde mi experiencia como coach de emprendimientos, deben ser trabajados.

¿Qué desafíos desde lo local se enfrentan con una mirada global?

Yo me quedo con dos temas como desafíos para trabajar. Uno de esos son los incentivos fiscales para las mujeres emprendedoras porque realmente emprender es un desafío y generalmente en todos los países no se dan condiciones favorables, por lo cual fomenta mucho más la informalidad y por lo tanto en diversos estudios la mayoría de los emprendimientos terminan el primer año, entre otras cosas, por la pesada carga impositiva que existe. Creo que ese es un desafío que hay que trabajar dentro de los gobiernos, tanto nacional en Bolivia, como en otros países que es la misma historia.

Y el otro aspecto que me parece muy interesante y muy importante que se debe trabajar como política pública es el acceso a financiación para mujeres emprendedoras porque todo el ecosistema está pensado para emprendimientos con un año de antigüedad, pero quién apoya a los que comienzan. Entonces, obviamente las exigencias son muy altas, entre garantías y demás respaldos, lo que deriva en que muchas emprendedoras se queden en el camino por falta de esto.

Considero que todo desafío es bueno. Creo que estamos en un mundo también de economías colaborativas, las mujeres nos sabemos colaborar muy bien. En este sentido, hay mecanismos no bancarios en los que debemos estar mirando cómo apoyarnos, cómo por ahí podemos compartir espacios, compartir productos entre nosotras para ayudarnos a capitalizarnos. Entonces, yo creo que esos dos puntos desde mi ámbito, desde mi experiencia como coach de emprendimientos son los que se deben trabajar para impulsar el emprendimiento femenino.

Rina Torrico Rojas

¿Cuáles consideran que son las Nuevas lógicas en la enseñanza y aprendizaje en Educación?

Agradecer a la Red Winn por la invitación, además de pensar en este tema tan relevante y que viene a responder a los desafíos de una sociedad cada vez más compleja y globalizada, promoviendo un aprendizaje activo y significativo.

Estas nuevas lógicas incluyen un aprendizaje donde el estudiante es el centro, que logre construir un aprendizaje significativo con diversidad de enfoques, (proyectos, gamificación, clase invertida) desarrollo de competencias, con docentes que sean facilitadores y acompañen el proceso de aprendizaje, con una alta empatía hacia nuestros estudiantes y algo muy relevante es que se incorpore el uso de tecnologías. Todo conectado al contexto.

En el caso de la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra que es donde me desempeño, el Plan Estratégico Horizonte 2034 que venimos trabajando desde el año 2018 tiene 5 ejes, ALUMNI CENTRISMO, PERSONAS (docentes, investigadores y administrativos), INTERNACIONALIZACIÓN (docencia, investigación, extensión), GOBERNANZA Y COMUNICACIÓN (interna y externa).

Este plan está diseñado en base a las características de las nuevas lógicas en la enseñanza – aprendizaje mencionadas anteriormente, para lo que me permito indicar lo que nosotros vamos desarrollando sin un orden de mayor o menor importancia puedo detallar lo siguiente:

- Una Incubadora de empresas, con emprendimientos en diferentes áreas y una gran participación de mujeres.
- Una Dirección de Vinculación Empresarial, que busca esa proximidad entre la academia y el segmento empresarial, para ello se desarrollan visitas a empresas, proyectos para empresas, charlas de expertos, entre otros. Esto permite integrar la teoría y la práctica.



BOLIVIA

Jefe de la Carrera de Ingeniería Financiera, Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra - UPSA.

- Contamos con una coordinación de Innovación Educativa en la que se está trabajando en el modelo propio de la UPSA en Innovación, acorde a las necesidades actuales, al contexto en el que vivimos, el equipo está compuesto por 12 personas de diferentes facultades. El semestre pasado se realizaron dos grandes actividades con docentes, que son las bases para la construcción del modelo de Innovación.
- Coordinación de Investigación.
- Actualmente contamos con Programas especiales de menciones, en el caso específico de la Facultad de Ciencias Empresariales, contamos con las menciones en Agribusiness, Business Intelligence, Derecho Corporativo, Branding Corporativo y Dirección Financiera.
- Se fomenta el aprendizaje basado en proyectos, teniendo un promedio de 250 proyectos por año en la facultad de ciencias empresariales, esto además permite un aprendizaje colaborativo, de coordinación y que los estudiantes puedan gestionar sus tiempos, emociones, responsabilidades y así concluir de manera exitosa.
- Tenemos actividades de apoyo como ser:
 - Sala de matemáticas, contabilidad y economía.
 - Tutorías preventivas y correctivas.
 - Programas de reforzamiento académico.
 - Programa de apoyo para examen final.
- La facultad tiene en promedio 1.5 actividades por día, que son relacionadas a conferencias, foros, webinars, actividades de recreación y extensión, etc. Por mencionar algunas, tenemos la Feria de Innovación y Emprendimiento, la Feria de Vinculación Empresarial, Semana de Ciencias Empresariales, Foro Económico, entre otros.
- Contamos con centros de estudiantes en diferentes carreras, con un espíritu colaborativo, de liderazgo, solidaridad, y permite además el desarrollo de habilidades como ser resolución de problemas, comunicación, negociación.

Por otro lado, se busca que el estudiante viva la Experiencia UPSA, para ello buscamos que la Universidad sea:

- Un lugar de refugio seguro, adecuado para pasar sus horas tanto de estudio como recreativos.

- Ambientes cálidos, amigables con el medio ambiente, se tiene un campus verde, rodeado de jardines y árboles de diferentes especies.
- Se cuenta con una sala de lactancia maternal.
- Cafeterías con alimentación saludable.
- Areas deportivas.

Se tiene el Centro de Investigación y Apoyo Psicológico, que realizan actividades para contener la frustración, apoyo emocional, talleres de apoyo a los estudiantes.

Se tiene el DABE que es la Dirección de Bienestar Estudiantil, que realiza diferentes actividades de apoyo a los estudiantes, desde vocacionales hasta actividad de responsabilidad social, talleres de yoga, grupos de apoyo para enfrentar problemas de ansiedad y estrés que se realizan una vez por semana.

Se tiene una unidad de Asuntos Estudiantiles para escuchar las diferentes inquietudes y reclamos de los estudiantes, los cuales se tratan de manera confidencial.

Una coordinación de deportes con diferentes disciplinas y una coordinación de cultura y alumni.

Entendiendo a la IA por como apoyo o un copiloto que la integración de la tecnología no es un fin sino un medio, es que en mi caso tuve el gusto de trabajar en la gestión del tiempo, es decir utilizando la IA para el diseño de planes de clase, diseño de rúbricas de calificación y esto permite que uno pueda enfocarse en otras actividades que den mayor valor agregado a los estudiantes.

Otro apoyo en investigación en ideas que permitan dar puntos de partida en momentos complejos como por ejemplo ideas para desarrollo de proyectos, desarrollo de ejercicios para aplicación en aula, en mi caso que soy docente de contabilidad, les planteo preguntas donde ellos pueden apoyarse con la IA y luego comparamos los resultados, de forma que permita el análisis y la reflexión.

La UPSA es sede de competencias de Matemáticas, Física, Química, Robótica, con estudiantes de secundaria, buscando en todo momento fomentar las ciencias exactas.

La idea de aplicar IA en aula es lograr en los estudiantes la capacidad de discernir, analizar, que puedan reflexionar.

Se fomenta la capacitación docente, con temas de inteligencia artificial en aula, analítica de datos, gestión de la investigación, planes de clase, herramientas de la plataforma, manejo de frustraciones y gestión de conflictos en el aula, compartir buenas prácticas docentes.

Otro aspecto importante es el uso y aplicación de experiencias de aprendizaje más atractivas, como ser herramientas de Gamificación: en mi caso utilizo herramientas como Kahoot, Linoit, Menti, Canvas, Genially.

Natalia Yael Jasin

¿Cuáles consideran que son las Nuevas lógicas en la enseñanza y aprendizaje en Educación?

Soy tecnóloga educativa, soy pedagoga y traigo dos temas. Uno tiene que ver con los puestos de liderazgo y me preocupa mucho el tema de las mujeres en los espacios tecnológicos, más allá de la brecha de género.

Los puestos de liderazgo que ocupan las mujeres, que en este caso a nivel mundial es menos del 27% en temas de desarrollo e investigación, menos del 29% en temáticas de inteligencia artificial y puestos de, no solamente de liderazgo, sino en puestos de desarrollo y procesos es menos del 32%. Tenemos mucho trabajo por hacer.

Yo me dedico mucho al hacer, pensar ideas en función de los desafíos y transformarlos en oportunidades con proyectos concretos. Hace dos años agarré una bandera que tenía que ver con las mujeres y la inteligencia artificial, cuando todavía todo este boom no existía, que tiene que ver con cómo podemos trabajar en escala para poder empoderar a mujeres de distintas generaciones y distintas edades, los mayores de 18 años hasta, no sé, 100, digamos, no tener límite de edad, no tener límite de países a nivel de la región latinoamericana y principalmente trabajar la inteligencia artificial. Hicimos el programa de Mil Mujeres en Inteligencia Artificial (M1000IA) en conjunto con Intel y Positivo BGH y ahí quisiera contarles algunos resultados, cosas que como lecciones aprendidas de cosas interesantes que sí están funcionando.

Primero y principal, lo que nos dimos cuenta en este programa, que la demanda de las mujeres en tecnología y principalmente Inteligencia Artificial, tuvimos 35.000 mujeres que quisieron hacer el programa. El programa es público y gratuito, pero más allá de eso, la demanda que existe es muy importante.



ARGENTINA

Programa Mil mujeres y mujeres en tecnología.

Además, hay que entender los distintos target y distintos objetivos. Hay mujeres que quieren el primer empleo, mujeres que quieren liderar espacios de tecnología en Inteligencia Artificial, mujeres que quieren crear soluciones y mujeres que quieren ser expertas en esto. Entonces, no es lo mismo un proceso de upskilling, de reskilling, un proceso de una mujer que quiere su primer empleo en esto.

Con esto déjenme decirles que las mujeres son las primeras que abandonan los cursos porque son las que cuidan a los hijos o tienen que ir al pediatra o tienen que ir a la escuela, llevarlos y traerlos. Son las primeras que necesitan hacer cuidados en el hogar o al enfermo. Son las primeras que abandonan. Entonces, nosotros dijimos, tengamos un esquema de apoyo socioemocional a estas mujeres y creo que hay un punto crucial que las mujeres sienten y nos expresan el “yo no puedo, no soy suficientemente buena para esto”. Y no tiene que ver con un conocimiento técnico, tiene que ver con, “cuando compito con un hombre, en una terna, en una entrevista, no me siento preparada”.

Me parece que trabajar en ese apoyo emocional es tanto o más importante que el apoyo técnico, lo hicimos con la Universidad Tecnológica Nacional y creo que hay cuatro cosas que funcionan mucho en este tipo de proyectos. Primero, y lo dije al principio, las alianzas multisectoriales. Me dedico mucho a hacer los proyectos de organizaciones con universidades, los gobiernos, tuvimos 100% de representación en la Argentina con todos los gobiernos, con todos los ministerios, con ministerios de Costa Rica, de México, de Colombia, de Uruguay; eso también es importante, estar con 47 organizaciones que nos acompañaron, una de ellas es Human AI. Todo esto es muy importante para poder masificar y hacer escalable los programas.

Pero lo que les quiero contar es que además tuvimos 100% de certificación, Mil mujeres se dividen en 500 y 500. El 100% dependió de cuatro cosas fundamentales. Primero, docentes que acompañaron. Se habla mucho de la Inteligencia Artificial, del reemplazo. Déjenme decirles que la función docente, sin ellos, nada de esto hubiese pasado. Sigamos construyendo

la visión de los docentes, sin docentes la educación no es nada, es la única forma que tenemos de sostener los procesos de enseñanza-aprendizaje, porque eso es lo que humaniza la Inteligencia Artificial. Somos humanos y nos vinculamos desde las emociones, no olvidemos eso.

El acompañamiento que se tuvo de parte de todo el equipo, es un acompañamiento sistemático y profundo, los contenidos que se trabajaron y principalmente liderar con la emoción. Yo siempre digo que desde cualquier lugar donde estemos, desde la Universidad, desde el gobierno, desde la empresa privada, desde un organismo multilateral, si uno no se vincula con la gente, es muy difícil que un programa pueda tener el éxito que tuvo. No solamente en la certificación, sino también en transformar vidas.

Porque estas mujeres hoy van a una entrevista con otro ímpetu. Pueden armar alianzas entre ellas. Crearon 31 proyectos de Inteligencia Artificial, crearon una comunidad de práctica y eso se generó en ellas mismas. Y me parece que esa transformación es con el uso y apropiación de la Inteligencia Artificial para mejorar el mundo. Eso tiene que ver con un compromiso tan genuino, tan único, tan auténtico, que me parece que eso es lo que vale la pena en el trabajo en alianzas, liderando con la emocionalidad, siendo muy generoso y escuchando a las chicas en función de lo que necesitan.

Más educación financiera, más educación en empleabilidad, más educación en el síndrome del impostor, que lo tenemos todos y las mujeres más todavía, escuchar más de lo que necesitan sobre aspectos técnicos, esto es súper importante para que después, cuando haya una demanda en el mercado concreto de la banca, pharma, fintech o lo que fuera, las mujeres se sientan realmente en poder de tomar decisiones, de poner límites, que también les cuesta, y por el otro lado, hacer valer su hora, hacer valer el trabajo que ellas tienen. Me parece que ese es el trabajo que hay que seguir generando y sosteniendo, pero siempre haciéndolo con otros. Creo que es la parte más interesante, nunca hacerlo solos.

Susana Giambruni

¿Existe una nueva lógica de ver la educación a partir de la incorporación de la tecnología?

Haciendo un resumen de la lectura que yo tuve de los paneles anteriores, creo que todos terminaron hablando de la importancia de la educación en cualquier programa. Podemos trabajar desde cualquier lugar, con políticas, con herramientas, pero si no hay educación, la verdad, si no ponemos el foco en la educación de nuestros chicos, nada de lo que estamos hablando es posible.

Me toca hoy estar en el lugar de ser la Directora de innovación pedagógica de la Red ITINERE, que es una red bastante joven, tiene 15 años de vida, pero con nueve colegios ya en su haber, siete en Argentina y dos en Uruguay; trabajando sobre el proyecto pedagógico que impacta hoy a más de 5.000 chicos desde la sala del primer hasta el último año de la escuela secundaria, y a sus familias. Por supuesto que es un trabajo que no hago sola, tengo un equipo hermoso de trabajo, donde ponemos la mirada en garantizar que ese proyecto pedagógico que llevamos adelante se dé basado en los pilares de la red, que tienen que ver con la innovación educativa, con la ciudadanía global, con el compromiso social, con la calidad educativa, en todas las escuelas de la red, aún con sus diferentes características, sea bilingüe, sea de jornada.

La escuela hoy se enfrenta a grandes desafíos. Todos sabemos del cambio de paradigma y conceptualmente lo tenemos clarísimo. Sabemos que la escuela, como la conocimos nosotros, pizarrón, carpeta, prueba, no va más, porque el egresado que hoy pide la sociedad, que pide el mundo laboral, que pide la universidad, tiene que tener otro perfil. Y otro gran desafío tiene que ver con el joven, con el niño que tenemos hoy en la escuela. Que nosotros tenemos que saber leer sus propuestas, que tenemos que entender su manera de aprender, que tenemos que ver que hoy es un joven altamente conectado, hiper tecnologizado, que después de la pandemia, la tecnología se hizo muy abundante y demasiado hiper conectados.



ARGENTINA

*Directora de Innovación de
RED Itinere.*

Nosotros, hace dos años que venimos trabajando con una investigación junto con gente del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), viendo cuáles son los efectos del uso de las pantallas en los jóvenes y la verdad que en nuestra red el promedio de uso de teléfono celular en un adolescente es aproximadamente seis horas, con lo cual si lo multiplicamos por siete días de la semana son 42 horas, es decir que de siete días de la semana casi dos días un adolescente está mirando su teléfono celular y por supuesto que no está leyendo ni papers científicos, ni estudiando, ni investigando, sino que está en TikTok, en Instagram o haciendo apuestas online, es así que lo que los chicos veían como interesante, pasaba fuera de la escuela cuando se conectaban al teléfono.

Entonces, la verdad que pensar en este nuevo joven, nuestro nuevo niño que tenemos hoy en las escuelas, nos hace permanentemente estar revisando nuestro proyecto pedagógico que va desde ¿qué enseñamos?, ¿qué tenemos que enseñar?, ¿cuáles son los contenidos que tenemos que enseñar? O sea, un nuevo diseño curricular propuesto para cada edad determinada. ¿Cómo incluimos la tecnología? ¿Para qué? ¿Desde qué lugar? ¿Cuáles son las herramientas que vamos a trabajar? ¿Qué pasa con los agrupamientos de esos alumnos? ¿Están siempre divididos en grupos estancos o se pueden mezclar? ¿Pueden elegir? ¿Tienen la capacidad de elegir por sus gustos, por sus pasiones, por sus intereses?

Hoy nuestras aulas son cada vez más heterogéneas. La escuela como la que teníamos nosotros que todos

aprendíamos lo mismo en el mismo momento ya quedó obsoleta. Entonces tenemos que trabajar muchísimo para poder captar nuevamente la atención de nuestros alumnos, para poder motivarlos, para que sientan que lo que están aprendiendo en la escuela es interesante y lo pueden llevar fuera de la escuela, que son habilidades y competencias que están desarrollando que les van a servir para su vida de futuro, para su desarrollo laboral y que, la verdad, sientan que lo que aprenden es importante.

Otra parte importantísima tiene que ver con la formación docente. Nada de lo que nosotros pensamos que tiene que ocurrir en las aulas pasa, si nosotros no acompañamos a ese equipo docente; si no formamos, nosotros sabemos de las deficiencias de la formación docente el día de hoy en nuestro país, que recién ahora empieza a tener un poco más de vuelo, con lo cual desde la red invertimos mucho tiempo, mucho esfuerzo, mucho recurso en formar a nuestros profesionales porque necesitamos que lo que nosotros pensamos que debe pasar en las aulas, pase realmente y eso es una parte importantísima, además de generar bienestar. Nosotros sabemos que el aprendizaje no ocurre si no tenemos un docente que sienta bienestar, un alumno que esté emocionalmente estable.

Todas esas condiciones no sólo se dan desde lo espacial, sino se dan también desde el acompañamiento, desde la comunidad, desde el sostenimiento. Me parece que también la relación familia-escuela es hoy otro diferencial que tenemos que abordar para que el proceso se dé completo.

Melania Ottaviano

¿Existe una nueva lógica de ver la educación a partir de la incorporación de la tecnología?

Escuchándolas a cada una, pusieron sobre la mesa temas que hoy se deben potenciar y tenemos que trabajar mucho en educación, además que siempre hablamos del ecosistema. Algunas colegas referían sobre la importancia de poner al alumno en el centro, y me parece crucial también poner el ecosistema educativo en el centro, porque si el docente no tiene también un propósito, esto que referíamos sobre la importancia de la formación del profesorado, no sólo en la tecnología, que por supuesto es importantísima, sino también en el desarrollo de habilidades y de potencial; esta convergencia permite contar con un docente formado y también con un propósito, trabajando en un plan de crecimiento personal que sin duda va a poder hacer lo mismo con sus estudiantes.

Se habló de la búsqueda del sentido en la educación, esto de hacer la escuela más interesante para los estudiantes, también impulsa a hacerla atractiva para los directivos y para los docentes. Como es arriba es abajo, justamente eso en el ecosistema es lo que circula.

Considero que es indispensable accionar, justamente el llevar acciones que impacten en el aula, pero también es muy importante la escucha a nuestros estudiantes, para que no sigamos teniendo un desfase entre lo que sucede afuera y lo que sucede dentro de las aulas. La mirada del aula expandida, no sólo hay un aula física, hoy en día el aprendizaje se da en todo lugar, en todo momento y a lo largo de toda la vida.

Me parece significativo tener en cuenta o pensar la educación como una trayectoria, pero para todo el ecosistema educativo, para nuestros estudiantes y también para nuestros docentes; los necesitamos motivados y comprometidos, en sintonía con el equipo directivo que acompañe y que inspire. Justamente desde



ARGENTINA

Advisor en HumanAI.

Directora de la Diplomatura en Innovación Educativa en la Universidad Siglo 21.

la red Itinere tienen como ese modelo soñado, ya que trabajan mucho en formación docente.

Algo también clave, si hablamos de nuevas lógicas, es la importancia de las metodologías ágiles. Hoy en día vivimos en un mundo ágil, en un mundo que nos demanda estar actualizados. Por eso señalo como indispensable el diálogo con nuestros estudiantes, para entender cuáles son las lógicas que ellos utilizan al momento de estudiar, cómo colaboran entre ellos, si es que colaboran, y prepararlos justamente en competencias para este mundo que cambia ágilmente. Entonces me parece estratégico pensar en planificaciones dinámicas, en planificaciones ágiles, e insisto en esto, que el protagonista sea todo el ecosistema educativo.

