

EMPLEABILIDAD

El 60% de los jóvenes cree que la Universidad no les prepara para el trabajo

C. G. MADRID.

Los estudiantes lo tienen claro. El mercado laboral cada vez exige perfiles más especializados y las instituciones educativas no están formando en función a estas necesidades. Así lo desprende una encuesta realizada por el grupo Adecco entre más de 4.700 jóvenes para conocer las barreras que encuentran los universitarios a la hora de acce-

der a su primer trabajo. De ellos, el 61% está en desacuerdo con la idea de que las facultades preparan adecuadamente para dar el salto profesional, un 30% asegura que los prepara muy poco y un 8,8% cree que la formación que reciben hasta obtener su título es suficiente para desempeñarse bien en un futuro trabajo.

La universidad ya no es lo que era o, al menos, esto es lo que los estu-

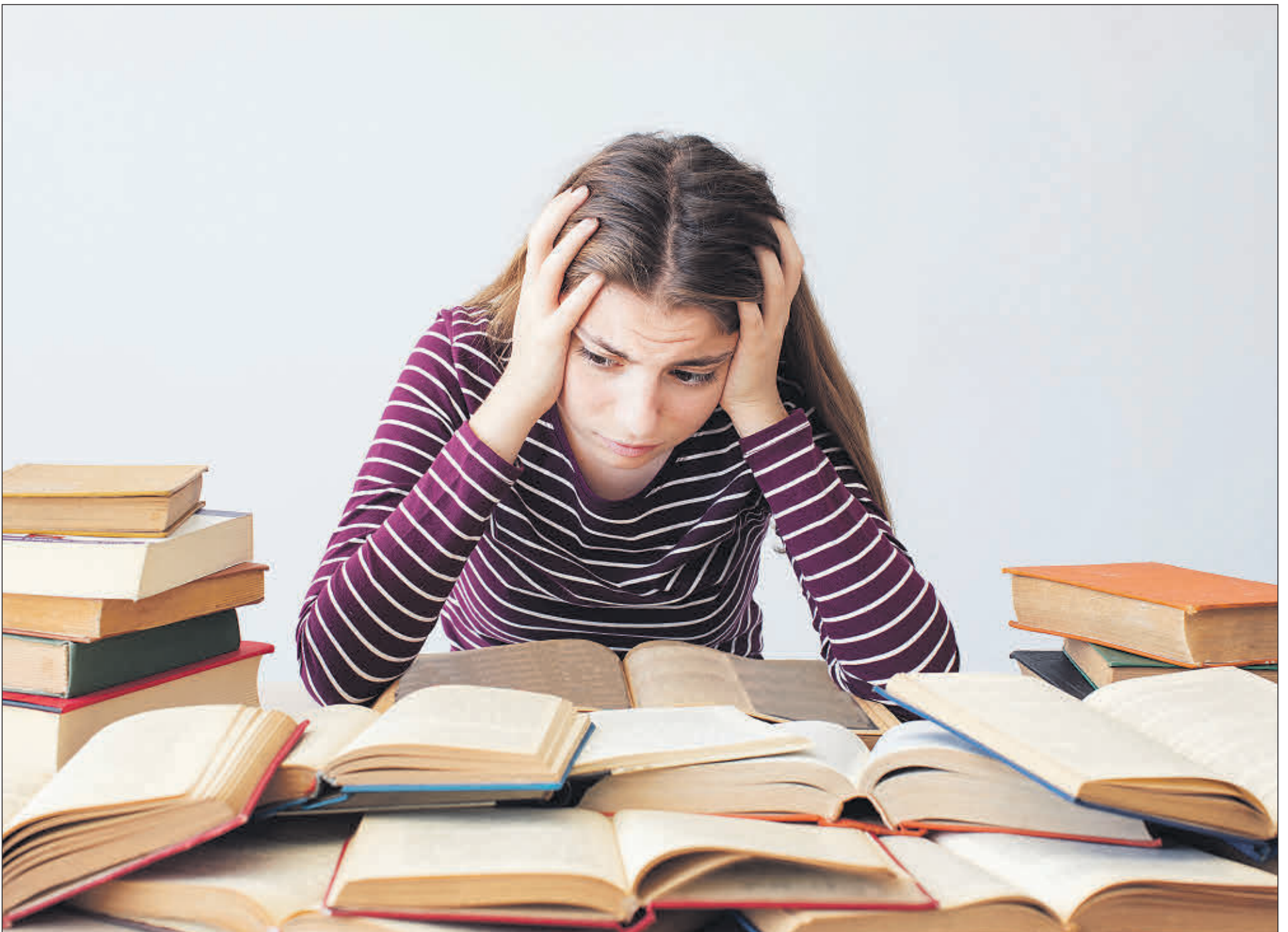
dios e informes de los especialistas nos muestran. Si antes una carrera te ofrecía un puesto de trabajo en condiciones, hoy en día ni siquiera un máster te lo puede asegurar. La búsqueda de empleo se ha convertido en la pesadilla de muchos estudiantes que ven cómo, tras la llegada de una pandemia mundial, sus oportunidades de introducirse en el mundo laboral son cada vez menores. Pero, ¿quién es responsable

de esta problemática? Las empresas lo tienen claro: no encuentran el talento que buscan y esta responsabilidad recae directamente en la mala o escasa formación de las instituciones. Y es que la sociedad pide a gritos una actualización de los contenidos que se imparten en los centros de formación.

Los universitarios encuestados por Adecco creen que la universidad debería fomentar la realización

de prácticas en empresas durante la etapa de estudiantes, muy escasa en la actualidad en la que no se conoce al 100% la realidad de la empresa, que es uno de los puntos que más le diferencian de una de las opciones formativas que más impulso está cogiendo en los últimos años: la Formación Profesional.

[Pasa a la página siguiente >>>](#)



>>> Viene de la página anterior

Los jóvenes se sienten perdidos, con la sensación de abandono de una institución que, una vez cumplido su objetivo formativo, se desentiende de ellos. Prácticamente el 50% pide incrementar el asesoramiento en materia de búsqueda de empleo y orientación laboral que les permita enfrentarse a este momento lo más preparados posibles. De hecho, uno de cada tres jóvenes reconoce que nadie le ha asesorado sobre salidas profesionales y búsqueda de empleo.

Otra de las demandas de este sector es el de actualizar los contenidos. A pesar de que los conocimientos teóricos siempre han sido importantes, desde hace unos meses las habilidades blandas, o más conocidas como *soft skills*, han ido ampliando su protagonismo. El 48,7% quiere profundizar más en la inteligencia social y emocional, los rasgos de personalidad o las habilidades de comunicación, que están teniendo igual o más relevancia que los aspectos más teóricos.

Los conocimientos que los jóvenes encuestados reconocen tener en relación con el mercado de trabajo son las condiciones laborales existentes, derechos que tienen los trabajadores, habilidades más de-

Los estudiantes exigen más formación en habilidades blandas y tecnológicas

mandadas por las empresas, tipos de contrato que existen y, por último, de lo que menos información creen tener es de qué carreras profesionales existentes tienen más salidas laborales.

Alberto Gavilán, director de talento de Adecco, lo tiene claro: “Desde las empresas debemos hacer todo lo posible por acercarnos a los jóvenes, naturalizar nuestra relación con ellos y hacer su tránsito a la vida profesional más sencillo”. Además, pone el foco en la importancia que tiene la relación que establezcan universidad y empresa para que “la formación teórica y práctica se unan y preparen mejor al talento joven para el mundo laboral real”.

Prácticamente tres de cada cuatro jóvenes están convencidos de que el factor diferencial que más les ayudará a encontrar trabajo cuando abandonen el centro de estudios será tener un conocimiento y manejo amplio de las nuevas tecnologías. También será importante el conocimiento avanzado de idiomas o demostrar habilidades de comunicación o de inteligencia emocional. Aspectos que las instituciones de educación superior deberían situar en el centro de la formación.



EE

José Carlos Gómez Villamandos

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

“La internacionalización ocupa un lugar transversal en toda nuestra actividad”

Carmen García MADRID.

Desde 2014 lleva José Carlos Gómez Villamandos al frente de la Universidad de Córdoba. Compagina este puesto con el de ser presidente de Crue Universidades Españolas. Tras siete años al mando, Villamandos se enfrenta a su último curso académico en la Universidad de Córdoba.

¿Cómo se enfrenta a este último año académico como rector?

Con la ilusión de siempre, reforzada por la idea de que este curso sea el de la progresiva y definitiva normalización de nuestra actividad. Tras curso y medio de pandemia, parece que la actividad académica e investigadora va a po-

der realizarse con un alto porcentaje de presencialidad, lo que permitirá extraer lo mejor de nuestras capacidades.

¿Qué objetivos se plantea para los próximos meses?

Esperamos normalizar completamente nuestra actividad. También queremos poner en valor la trayectoria de la Universidad de Córdoba a lo largo de sus 50 años. Pero además hay muchos proyectos en marcha, abordando importantes partidas para infraestructuras, puesta en marcha de unidades de investigación competitivas, continuar con el plan de transformación digital, etc. Se trata de estar, en definitiva, preparados para dar lo mejor de nosotros mismos en el marco de la nueva ley de universidades que pueda llegar.

¿De qué forma valora estos años como rector de la UCO?

Muy positivamente. Han sido años en los que he encontrado, por encima de todo, muchísima colaboración de toda la comunidad universitaria, una gran implicación y dedicación de mi equipo de gobierno, y, mirando hacia atrás, hemos completado una ingente cantidad de reformas estructurales y normativas que nos hacen estar listos.

¿Cuál ha sido la decisión más complicada que ha tenido que tomar durante estos meses?

Las decisiones que afectan a las personas son siempre las más complicadas. Todas las que estuvieron relacionadas con las restricciones derivadas de la situación de la pandemia, y siempre siguiendo las instrucciones de la autoridades sa-

nitarias, han sido complicadas. Pero siempre he encontrado la comprensión e implicación de la comunidad universitaria.

La tecnología y la digitalización han sido imprescindibles durante este último año, ¿qué papel tendrán en la UCO a partir de ahora?

Evidentemente, un papel protagonista. La Universidad ya ha aprobado un plan de digitalización de mirada muy transversal, está reformando de manera importante sistemas de gestión, y la inversión en recursos docentes no tiene precedentes. Además, el sistema universitario, en su conjunto, ha propuesto acciones muy importantes a nivel estatal para los fondos de recuperación y resiliencia.

¿Qué papel tendrá la internacionalización?

La internacionalización ya tiene un papel en todo el sistema. De hecho, ha dado lugar a un concepto muy valorado en otros países como es el de “diplomacia univer-

“
La Universidad ha aprobado un plan de digitalización para este próximo curso”

“
Tenemos los mimbres para consolidar nuestra referencia investigadora”

sitaria”, considerando las redes académicas e investigadoras como algunas de las más dinámicas, versátiles y consolidadas del entramado internacional. La internacionalización ya no puede ser un aspecto aislado de la universidad, sino una perspectiva transversal de toda nuestra actividad.

¿Cómo visualiza el futuro de esta universidad?

He dicho en muchas ocasiones que no conozco ningún país desarrollado que crezca o se desarrolle al margen de sus universidades. La pandemia ha reforzado esta visión, enfatizando la necesidad de soluciones innovativas a muchos problemas sociales y al valor de la I+D+i. Tenemos una oportunidad con la nueva ley de universidades que no podemos desaprovechar. La Universidad de Córdoba tiene los mimbres para consolidar y reforzar su referencia investigadora, y su valor de desarrollo en su entorno.



ISTOCK

FINANZAS DIGITALES

Santander se suma al proyecto ‘Define’ para mayores

Ecoaula MADRID.

Gracias a un acuerdo con la Universidad de Alicante (UA), Banco Santander se ha sumado al proyecto *Define*, un proyecto cofinanciado por el Programa Erasmus + de la Unión Europea. Bajo el título “Educación financiera digitalizada para personas mayores: soluciones de juegos de escenarios in-

teractivos para aumentar la alfabetización financiera en línea de las personas mayores”, *Define* persigue mejorar las habilidades de los senior en el manejo de servicios de gestión financiera en línea para incrementar su participación activa en los mercados financieros, reducir los costes de participación gracias a la mejora de sus conocimientos informáticos en lí-

nea y mejorar sus posibilidades de inversión y comprensión, con el objetivo de reforzar sus habilidades y reducir operaciones equivocadas y fraudes.

En el proyecto, que se puso en marcha en enero de 2020, participan, además otras siete instituciones asociadas de Austria, Dinamarca, España, Italia y Francia. Hasta la fecha se han desarrollado dis-

tintas acciones formativas dentro del marco de *Define* que culmina en marzo de 2022.

Actualmente, cerca de una treintena de estudiantes participa en el curso de “Alfabetización financiera digital para adultos mayores”, un curso piloto dividido en cinco módulos que se implementará hasta el 29 de octubre en la sede ciudad de Alicante de la Universidad de Alicante.

El curso está impartido por cinco profesores de la Universidad y dos empleados voluntarios de Banco Santander que colaborarán en la formación de los módulos “banca online”, “seguridad y protección de datos online” y “Métodos alternativos de pago”.

Además de proporcionar formadores voluntarios, la entidad ha diseñado una maqueta navegable de su app (web/móvil) para que los alumnos puedan conocer y evaluar las utilidades, posibilidades y seguridad de estas herramientas online, sin necesidad de tener que realizar una instalación propia.

Según coinciden los expertos, tanto la digitalización como la educación en finanzas básicas van a estar en el centro de las estrategias para favorecer la inclusión financiera, que contribuye de manera directa a siete de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para 2030.

En este contexto y en línea con sus objetivos de Banca Responsable, la entidad considera una prioridad lograr la plena inclusión de todos los colectivos financieramente vulnerables para conseguir que nadie se quede atrás, entre ellos, el segmento senior.

Voluntariado: son más las mujeres universitarias

Ecoaula MADRID.

Las mujeres siguen siendo mayoría entre los voluntarios universitarios y un 72 por ciento de los y las jóvenes que compaginan proyectos solidarios con sus estudios de Grado son chicas. Así se desprende del IX Estudio de Voluntariado Universitario, elaborado por la Fundación Mutua Madrileña y correspondiente al periodo 2020-2021, que se ha publicado este miércoles.

En este estudio han participado 36 universidades, públicas y privadas, el 43% del total de centros en España, y 75 ONG. El informe se ha realizado con motivo de la convocatoria de los IX Premios al Voluntariado Universitario, unos galardones que persiguen reconocer y dar visibilidad a la labor altruista de los estudiantes.

Este estudio refleja algunos cambios en el voluntariado universitario motivados por la pandemia. Así, las universidades han centralizado sus proyectos solidarios en nuestro país. De este modo, nueve de cada diez iniciativas han transcurrido en el entorno local, especialmente en los ámbitos relacionados con la atención a la infancia vulnerable, los colectivos en riesgo de exclusión social y las personas con diversidad funcional.

FORMACIÓN EN MUJERES LÍDERES



Ana Delgado

Chief Education Officer en The Valley

La llegada de la pandemia y sus constantes confinamientos nos han forzado, como sociedad, a cambiar drásticamente nuestros hábitos y estilo de vida. En este nuevo contexto, las mujeres trabajadoras hemos sido uno de los colectivos más afectados. Son muchas las mujeres que se han encontrado con una situación en la que el cuidado del hogar, de mayores o de los niños se presentaba como un obstáculo en el día a día teniendo que conciliar todas estas tareas con el trabajo habitual en un mismo espacio y tiempo. De hecho, incluso algunas mujeres trabajadoras han tenido que recurrir a reducciones de jornadas u otras soluciones que les permitieran mayores facilidades para conciliar, o incluso renunciar a sus trabajos para poder atender sus hogares.

En el ámbito laboral, la pandemia ha tenido también su incidencia en la brecha de género entre hombres y mujeres. Según datos del INE, en el segundo trimestre del 2020, marcado por el inicio de la pandemia, la brecha entre la tasa de paro de hombres y mujeres era de 2,6 puntos porcentuales, una cifra que ascendió a casi 4 puntos en el mismo período de 2021. Entre algunas razones que podrían explicar esta situación destacan la

mayor presencia de la mujer en los sectores más afectados por la pandemia, como las actividades del hogar, hostelería o actividades administrativas y servicios auxiliares, o las dificultades para conciliar que conllevó a que muchas mujeres tuvieran que buscar soluciones que les permitieran mayores facilidades. Un factor que también influye en el desarrollo de sus carreras profesionales hacia puestos de liderazgo.

Es evidente que muchas profesionales se están encontrando con obstáculos a la hora de reincorporarse a la empresa o para crecer internamente y llegar a alcanzar puestos de liderazgo. Por ello, es inminente que refuercen sus perfiles profesionales con formación actualizada que les permita estar al día con las tendencias de cada sector y contar con los conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse con éxito. En este senti-

Es muy importante que las empresas ofrezcan facilidades de conciliación laboral y familiar, lo que ayudaría a reducir las bajas

do, teniendo en cuenta que el ámbito digital representa gran parte de la oferta de empleo actualmente, es clave formarse entorno a temáticas como el negocio digital, el *marketing* digital o el análisis de datos.

La buena noticia es que, para facilitar este acceso a formación de calidad, muchas escuelas y centros educativos están ofreciendo medidas para ayudar, principalmente a los colectivos más vulnerables, a estar preparados para ser relevantes en el nuevo entorno laboral. Desde The Valley, por ejemplo, hemos lanzado nuestro propio “Next Generation Plan” una iniciativa con impacto social que incluye un programa de becas sociales con hasta 100% de financiación, facilidades económicas para financiar la formación al 0% de interés o un Flex Plan con una serie de medidas que se adaptan a la situación profesional, económica y laboral de cada alumno. Todo ello con el objetivo ayudar a combatir las necesidades laborales que existen actualmente. Por otra parte, es también muy importante que las empresas ofrezcan facilidades de conciliación laboral y familiar, además de medidas de flexibilidad que favorezcan el ‘engagement’ y la motivación de los empleados, algo que podría ayudar a reducir las bajas.

En definitiva, se trata de llevar a cabo un trabajo común para impulsar que los colectivos más perjudicados por la pandemia como jóvenes, profesionales senior y mujeres, consigan ser relevantes en el panorama laboral y tener éxito en el nuevo entorno en el que lo digital cobra cada vez más protagonismo.



De izquierda a derecha: Pilar Alegre, Santiago Íñiguez, Rafa Nadal, Carmen Morenés, su Majestad el Rey, César Alierta y J. M. Álvarez-Pallete. ENLIGHTED

ENLIGHTED 2021

La revolución digital transformará el “qué, cómo y para qué se aprende”

elEconomista MADRID.

Las grandes brechas educativas de innovación, competencias y digital protagonizan la cuarta edición de *enlightED*, que ha regresado en formato híbrido los días 19, 20 y 21 de octubre y que fue inaugurado por su majestad el Rey Felipe VI, la ministra de Educación y Formación Profesional, Pilar Alegre, el presidente de Telefónica, José María Álvarez-Pallete; y el tenista y Premio Príncipe de Asturias de los Deportes, Rafael Nadal.

En unas jornadas en las que se debaten la importancia y la urgencia de reducir la brecha digital a través del desarrollo de competencias digitales en todas las etapas educativas, la ministra de Educación destacó el “esfuerzo” que lleva a cabo el Gobierno para preparar los centros educativos “para la era digital”, tras la experiencia vivida durante la pandemia.

7.300 millones de Europa

“Lo sucedido durante la pandemia en el mundo de la educación nos ha enseñado que la digitalización no consistía simplemente en tener buena conectividad y



Rafael Nadal y José María Álvarez-Pallete en la inauguración de 'enlightED'. ENLIGHTED

suficientes dispositivos. También necesitamos aumentar sensiblemente las competencias digitales de profesores y alumnos y, quizás más importante todavía, cambiar las metodologías pedagógicas”, afirmó Alegre durante su intervención, en un momento esencial en el que hay que tratar de reducir la brecha digital entre docentes, para mejorar la enseñanza y el aprendizaje para me-

jorar la empleabilidad.

Gracias a los fondos europeos del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* para superar las carencias detectadas durante la pandemia, España recibirá de Europa un total de 7.300 millones de euros destinados a Educación, de los cuales 1.500 millones irán directamente a la digitalización del sistema educativo.

Esta inversión incluye, entre

otras partidas, 150 millones para la entrega de unos 300.000 dispositivos móviles para el alumnado que más lo necesite, que se sumarán a los casi 500.000 ya distribuidos por el Gobierno dentro del programa Educa en Digital; 827 millones para la instalación de unas 240.000 Aulas Digitales Interactivas para el desarrollo de un sistema híbrido de enseñanza; 300 millones de euros para la

formación de unos 700.000 docentes en competencia digital y 110 millones para el Plan de Formación Profesional Digital.

Asimismo, la ministra recordó la necesidad de llevar a cabo una transformación digital desde la “equidad” educativa, “sin dejar a nadie atrás”. Señaló, también, que hay que cambiar el “qué se aprende”, el “cómo se aprende” y el “para qué se aprende”, en un nuevo modelo educativo en el que los alumnos “aprendan a aplicar los conocimientos adquiridos y a tener pensamiento crítico”, en el que se está trabajando en colaboración con las comunidades autónomas y la comunidad educativa. Y en una nueva etapa social y didáctica donde “la digitalización está aportando nuevas posibilidades de educación expandida dentro y fuera del aula y a lo largo de toda la vida”. En este momento, “no podemos dejar a nadie atrás y la innovación y la tecnología nos están aportando una nueva oportunidad para que cualquier persona pueda acceder al futuro”, señaló.

Por su parte, el presidente de Telefónica destacó la educación como “piedra angular” para alcanzar una sociedad mejor y más igualitaria, que ayudada por la digitalización “permite incorporar nuevos métodos de aprendizaje, y universalizar y democratizar el acceso al conocimiento”.

En otro orden, Rafael Nadal, tenista y Premio Príncipe de Asturias de los Deportes, añadió que la educación es “la base de una sociedad próspera que vive en un

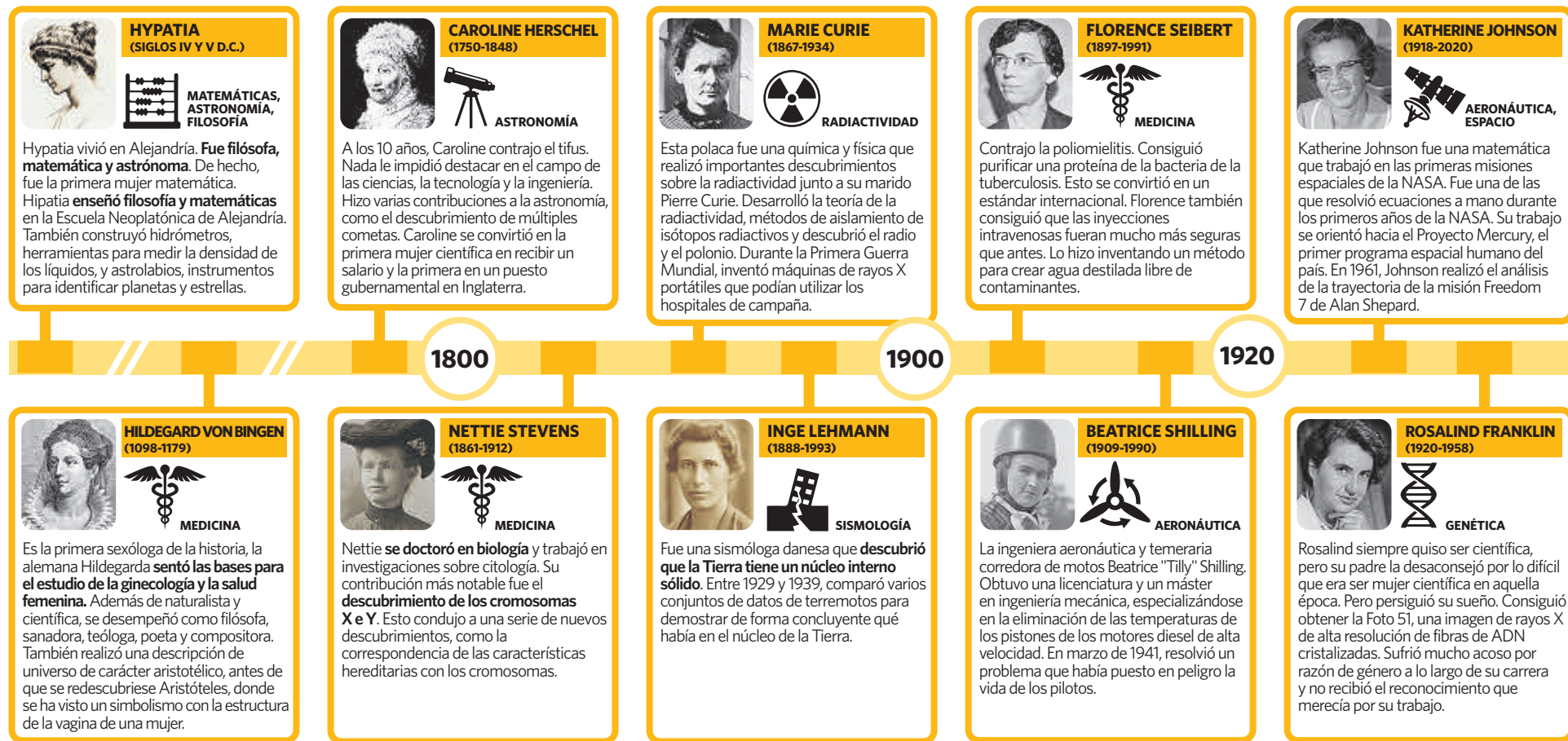
La educación, “piedra angular” para alcanzar una sociedad mejor

estado de bienestar”. En este marco, agregó que “la tecnología ha cambiado las reglas del juego, pero es decisivo no perder el contacto humano”.

Promovida por Fundación Telefónica, IE University y South Summit, *enlightED Hybrid Edition 2021* cuenta con más de 11.000 personas de 20 países y con 147 ponentes de 10 países distintos, en talleres y mesas redondas que reflexionan sobre tres de las grandes brechas que se han acelerado durante la pandemia del Covid-19: el reto de estrechar la brecha en innovación para transformar los sistemas educativos; el desafío de resolver la falta de competencias en relación con las nuevas necesidades sociales; y, la necesidad de afrontar la falta de competencias digitales para recuperar la conexión con los jóvenes y promover un cambio positivo.

Mujeres inspiradoras en carreras STEM

Cada vez son más las mujeres que se han olvidado de los prejuicios, han dejado a un lado el miedo y se han volcado en las ciencias



Fuente: elaboración propia.

VOCACIONES STEM

El futuro tiene que escribirse también con letra de mujer

Noelia García MADRID.

“No dejes que nadie te robe tu imaginación, tu creatividad o tu curiosidad”, decía Mae Jemison, la primera astronauta afroamericana en el espacio. Erradicar los prejuicios inconscientes es esencial para construir una sociedad basada en la equidad de género. La mayoría de las niñas crecen creyendo que no están hechas para las asignaturas de ciencias, por lo que optan por las humanidades y las artes. De hecho, a los seis años las niñas empiezan a sentirse menos capaces que sus compañeros y a no asociar la “brillantez intelectual” con su género. Los estereotipos, además de la falta de referentes femeninos, son una de las principales causas de la escasez de vocaciones técnicas entre las estudiantes.

Un equipo de investigadoras de la UOC, liderado por Milagros Sáinz, investigadora y directora del grupo

GenTIC (Género y TIC: Investigando el Género en la Sociedad Red) del Internet Interdisciplinary Institute (IN3) constata en su investigación publicada en la revista *Emerging Adulthood*, que los estereotipos de género -a menudo reforzados por la familia, la escuela y los medios de comunicación- siguen modelando la visión que ellas tienen sobre los ámbitos STEM (acrónimo de Science, Technology, Engineering and Mathematics). Además, uno de los factores que más preocupa es también el hecho de conseguir un equilibrio entre la vida personal y la laboral, y si podrán compatibilizar maternidad y carrera sin ser penalizadas por ello.

Ana M^a Arribas Ramos, responsable del programa L'Oréal Unesco-For Women in Science en España, indica que “existen estereotipos de género como la representación ideal de científicos, ingenieros e innovadores tecnológicos en la figura

► **El factor clave para cerrar la brecha de género es tener más referentes que inspiren**

de un hombre. También existe un desajuste en cuanto al sentimiento de pertenencia. Las niñas son bombardeadas con mensajes que señalan que no pertenecen a las carreras STEM. Y estas dudas sobre la pertenencia afectan al rendimiento de las mujeres, compromiso y persistencia en STEM”.

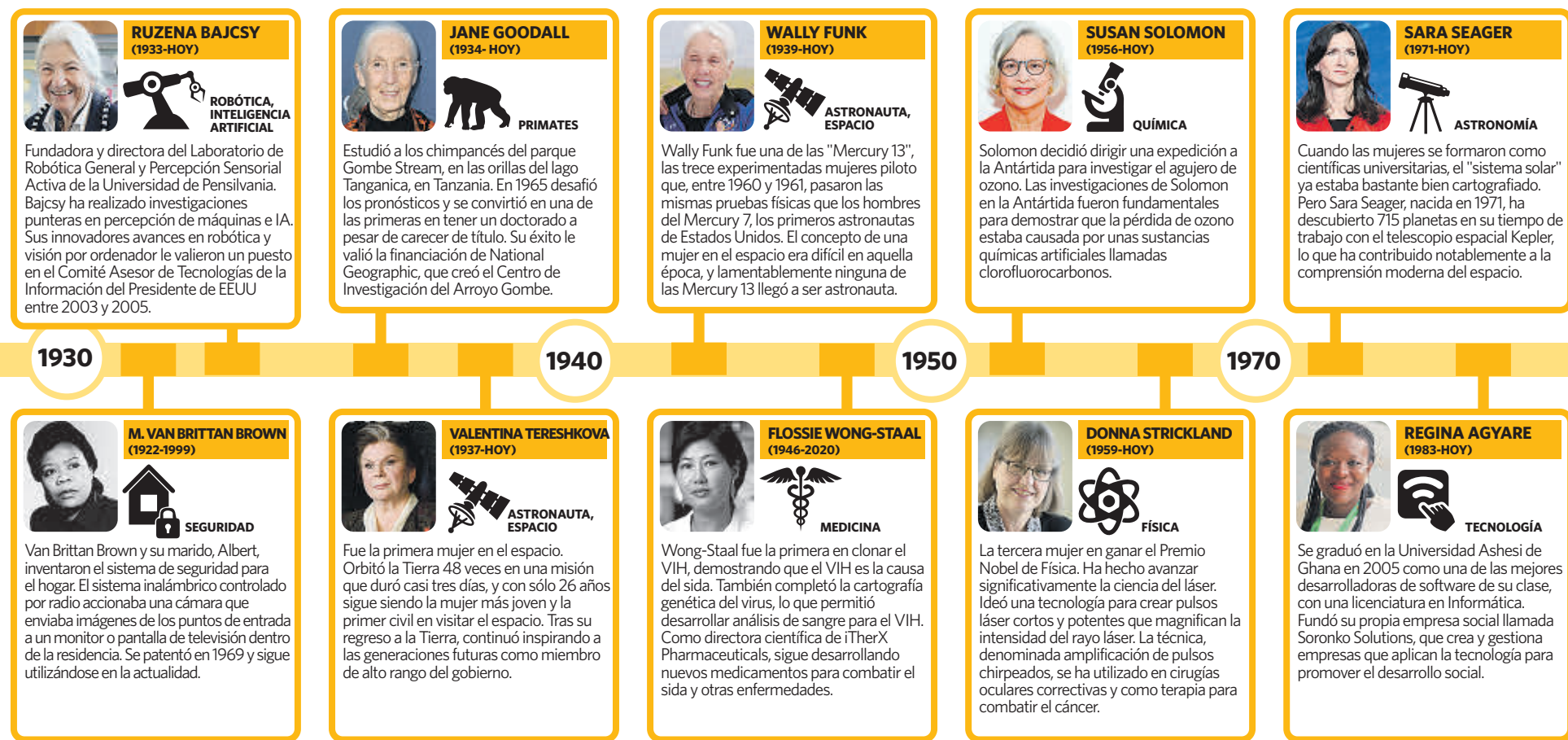
Además, la falta de interés de las niñas por las áreas STEM “está asociada a la metodología didáctica de estas materias, predominantemente teórica y poco aplicada, así como a la falta de coordinación entre el sistema educativo y el mundo de la empresa y la investigación,

de tal forma que las alumnas desconocen los nuevos perfiles profesionales del futuro, marcados por la importancia de la tecnología como puede ser la inteligencia artificial, el *machine learning*, la computación en la nube o los perfiles de analistas y programadores”, asevera Roberto Ranz, director de ASTI Talent & Tech Foundation.

Desde la Fundación Aquae, como organizadora del programa educativo Aquae STEM, se indica que cuando se construye el “de mayor seré”, en la infancia, en el periodo de los grandes sueños... seré astronauta, cirujana, investigadora, bombera... “Pero ya en la preadolescencia surgen las inseguridades. Las ideas preconcebidas, los estereotipos sociales y culturales calan en la percepción que las niñas y jóvenes tienen de sí mismas y de sus capacidades en esos entornos. Por eso es fundamental acercar la ciencia y la tecnología a las jóvenes des-

de edades tempranas y hacerlo desde otro punto de vista, ayudándolas a entender su gran potencial a todos los niveles, fomentando el talento femenino en las vocaciones científicas y tecnológicas, ofreciendo visibilidad, alentando la confianza en sus habilidades y mostrándoles cómo pueden mejorar la vida de las personas en muchos aspectos desde el ámbito de las STEM”.

El número de mujeres en el campo de la ciencia y la ingeniería está creciendo, pero los hombres siguen superando a las mujeres, especialmente en los niveles superiores de estas profesiones. En la escuela primaria, secundaria y preparatoria, las niñas y los niños asisten a las clases de Matemáticas y Ciencias por igual, y en la misma proporción, salen de la Secundaria preparados para cursar carreras STEM en la universidad. Sin embargo, el número de mujeres que cursan estas carreras es menor que el de los hombres. Al graduarse, los hombres superan a las mujeres en casi todos los campos de la ciencia y la ingeniería, y en algunos, como la física, la ingeniería y la informática, la diferencia es dramática, ya que las mujeres son solo el 20% en estos grados. La representación de las mujeres en la ciencia y la ingeniería disminuye aún más en el nivel de posgrado y, de nuevo, en la transición al lugar de trabajo. Aunque un estudio reciente de McKinsey & Company muestra signos de que el techo de cristal comienza a romperse, las mujeres se enfrentan a mayores desafíos que los hombres para llegar a



elEconomista

puestos de gestión. Por cada 100 hombres que ascienden y son contratados como directivos, solo 72 mujeres llegan a estos cargos.

Falta de diversidad

Según estudios recientes publicados por la Organización de las Naciones Unidas, menos de un 30% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, una proporción que ha avanzado muy poco desde 1995. En el ámbito las mujeres siguen estando infra-representadas: solo

un tercio de los investigadores del mundo son mujeres. Además, la falta de diversidad de género en el sector tecnológico ha sido cuantificada por algunos expertos en térmi-

nos monetarios, llegando a afirmar que el coste para el conjunto de la Unión Europea supera los 16.000 millones de euros al año.

Cabe destacar que en la actualidad, hay un 32% de desempleo juvenil y se prevé que en 2022 se creen 1,3 millones de puestos de trabajos relacionados con STEM.

En cambio, son otros muchos los sectores en los que las mujeres continúan siendo predominantes, como sucede con la enfer-

mería. Según datos del INE en 2019, el 84,2% de los profesionales de enfermería en España son mujeres, frente a un 15,8% de hombres en la profesión. Algo similar sucede en el ámbito educativo, donde dos de cada tres profesionales (66,5%) son mujeres. Una tendencia que se ha mantenido durante décadas y solo desde la incorporación de la mujer al mercado laboral ha ido paulatinamente modificándose.

Sectores afectados

Se calcula que solo tres de cada 10 mujeres en el mundo estudian carreras STEM. Cifra que desciende hasta el 8% en carreras de Ingeniería y el 3% en aquellas relacionadas con tecnologías de la información.

El porcentaje de mujeres en estas carreras es aún más preocupante cuando se analizan las necesidades del mercado de trabajo. Y para muestra, este ejemplo. El 80% de los puestos que se tienen que cubrir en Endesa a medio plazo están relacionados con carreras STEM.

No obstante, en tiempos pasados, a pesar de que pareciera mentira, los porcentajes de mujeres en puestos de estas áreas eran mayores. En el libro *Programadores. La creación de una nueva tribu y la recreación del mundo*, escrito por Clive Thompson, asegura que antes de la llegada del ordenador personal, las mujeres eran casi la mitad de las empleadas encargadas de programarlos. En 1985 un 30% de los alumnos de Informática

en España eran mujeres, porcentaje que cayó hasta el 12% en 2016.

Lo relevante es que las carreras STEM no poseen género y sí en cambio un gran potencial de futuro. "Los equipos diversos son más eficientes, productivos y creativos. La educación de las mujeres en carreras STEM representa un factor clave del desarrollo del potencial económico de cualquier país. Negar la posibilidad de construir un futuro más igualitario es negarle a la sociedad crecer y progresar de manera más rápida y constructiva", destaca Héctor Ruiz Martín, investigador en psicología cognitiva del aprendizaje y director de la International Science Teaching Foundation (ISTF).

La pandemia ha demostrado el papel crucial de las mujeres investigadoras, desde los avances en el conocimiento del virus hasta el desarrollo de técnicas para las pruebas de Covid-19 y las vacunas contra el virus. Sin embargo, el informe *Mujeres Investigadoras CSIC 2020*, de la Comisión de Mujeres y Ciencia, muestra que la desigualdad se mantiene. El 35% de los proyectos nacionales en el CSIC están liderados por mujeres, porcentaje que baja al 28% en el caso de proyectos europeos.

Mediante un análisis de datos sistemático, el informe de IESE concluye que los equipos de inventoras tienen un 35% más de probabilidades de centrarse en la salud de las mujeres que los equipos de I+D masculinos. Curiosamente, es menos probable que los hombres patenten inventos centrados en problemas de salud exclusivos para hombres o mujeres.



ISTOCK