

El aporte de la educación superior al desarrollo de la mujer

Por **Mónica Torresano**

Consultora de PNUD - Regional Hub for Latin America and the Caribbean y profesora del IDE Business School

Por estos días, recordaba que hace algo más de cien años en Ecuador se graduaron las primeras mujeres —Aurelia Palmieri y Matilde Hidalgo— en el área de Medicina. Desde entonces, las oportunidades de formación para la mujer han sido crecientes, pues de las algo más de dos millones de ecuatorianos que tienen educación superior, el 53 % somos mujeres (INEC, 2022).

Ahora bien, a pesar de que existe una oferta laboral femenina y que últimamente el sector empresarial dispone de políticas y prácticas de igualdad de género, aún persisten problemas como las brechas salariales por sexo, discriminación laboral, culturas organizacionales con sesgos y barreras que limitan la trayectoria profesional de las mujeres, falta de medidas para facilitar la integración trabajo y familia, y baja participación de mujeres en puestos de liderazgo. Así, por ejemplo, solo el 25 % de los puestos de gestión están liderados por mujeres (McKinsey, 2017) y apenas 5,2 % de CEO en S&P 500 son mujeres (Catalyst, 2017).

En este contexto, las instituciones de educación superior tienen un rol importante para promover el desarrollo de la mujer en igualdad de condiciones, básicamente en dos frentes: el primero, a nivel institucional (interno), y el segundo, para aportar en sí mismo al desarrollo de la mujer.

A nivel interno, el reto es incorporar prácticas ejemplares tales como crear una cultura organizacional que fomente la equidad e igualdad de género, la no discriminación que garantice espacios libres de violencia; promover la participación de más mujeres en ámbito académico y de investigación, al igual que en los cargos de toma de decisiones, e institucionalizar prácticas de integración trabajo y familia, entre lo más destacado.

Para apoyar a las mujeres en el camino hacia su desarrollo profesional, las universidades pueden sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de



género, incorporando estas temáticas en sus programas de formación e investigaciones; adoptar medidas afirmativas para incentivar la participación de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas, por ejemplo, con becas, sobre todo en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (SETM); realizar procesos de acompañamiento, mentoría o coaching para sus estudiantes; desarrollar la capacidad de creatividad, innovación y emprendimiento de mujeres, entre otros aspectos.

Según estudio sobre balance de género de SODEXO en 2018, a medida que las empresas de todo el mundo se vuelven cada vez más diversas y conectadas entre sí, la escasez de mujeres en puestos de liderazgo se ha convertido en una preocupación apremiante para las partes interesadas de la organización y de la sociedad en general, por lo cual un mandato importante de las entidades de educación superior es desarrollar en las mujeres sus competencias, tanto blandas como directivas y técnicas, que fortalezcan su perfil profesional en



función de las necesidades del mercado laboral y, sobre todo, sus características personales. Es fundamental desarrollar en ellas la autoconfianza, empoderamiento, resiliencia, capacidad de *networking*, negociación y comunicación asertiva.

Catalyst aseguraba en 2014 que existe una correlación entre la presencia de la mujer en posiciones de liderazgo e indicadores claves como rentabilidad sobre la inversión, crecimiento de acciones y sostenibilidad. Esto evidencia el hecho de que tener mujeres liderando en la empresa es “correcto”, además de que contribuye a la rentabilidad y reputación, y puede generar una ventaja competitiva para la organización. Por esto, es apremiante desarrollar un talento femenino preparado para asumir los desafíos de un entorno laboral y de mercado cambiantes y contribuir a un mundo más sostenible e inclusivo.

Basados en este pensamiento, el IDE Business School implementa desde hace más de cinco años el Programa de Formación de Mujeres para el Gobierno Corporativo y Alta dirección, enfocado en fortalecer las competencias estratégicas, liderazgo y toma de decisiones en las mujeres ejecutivas. Este programa ha contribuido a desarrollar el talento directivo de más de 800 mujeres que cada día fortalecen sus empresas con un espíritu transformador y son ejemplo para las nuevas generaciones.

Con una mirada hacia el futuro, a la par que las entidades educativas y el sector empresarial se transforman, es importante motivar el cambio cultural en la sociedad y en el núcleo familiar, para que desde tempranas edades formen en valores y cuiden del desarrollo pleno de la mujer, fortalezcan en ellas la autoestima e inculquen su empoderamiento y las expongan a modelos de liderazgo comprometidos con la sociedad entendiendo, sobre todo, que las nuevas generaciones exigen un cambio de perspectiva y vivir en un mundo mejor.



LA AUTORA

Mónica Torresano Melo es MBA por el IDE Business School, especialista en formulación y evaluación de proyectos, *trainer* acreditada por GRI de Holanda y asesora en género por PNUD. Ha realizado varias investigaciones en responsabilidad social, sostenibilidad, economía circular y género. Es consultora y asesora de importantes empresas nacionales e internacionales, así como de organismos internacionales. Actualmente es consultora de PNUD - Regional Hub for Latin America and the Caribbean y profesora del IDE Business School.