

WINNOVA 2

Revista de la Red WINN | N° 2 | Octubre 2023



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. 2

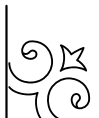
Revista de la Red WINN | No. 2 | Octubre, 2023

© 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: 2023

ISSN: 2791-2035

Bolivia
 Santa Cruz de la Sierra, 2023

Índice



- 5 Prólogo**
Mary Esther Parada Parada
- 7 Presentación**
María Cruz Díaz de Terán Velasco
- 9 Redes de Mujeres, Cooperación Iberoamericana e Innovación**
María Cruz Díaz de Terán Velasco
- 17 Bolivia anfitrión primer encuentro presencial**
- 21 Utilizar la IA para medir las Soft Skills sin necesidad de test**
- 25 Foro on line: “Mujeres e innovación en la Universidad”**
- 29 Retos y disrupción tecnológica en la Universidad Católica de Ávila**
María del Rosario Sáez Yuguero
- 31 Mujeres e innovación en el gobierno educativo universitario**
Patricia Julia Campos Olazábal
- 33 La mujer y su participación como líder en la academia**
Florinella Muñoz
- 35 Coordinadores Red WINN**

Los artículos publicados son de entera responsabilidad de los autores.

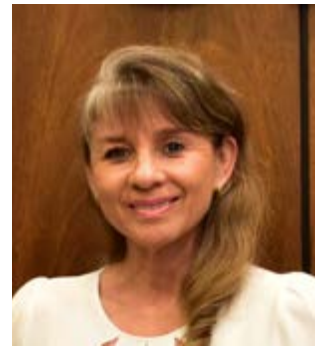
Prólogo

Como Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra - UPSA, es un gran honor formar parte de la Red WINN, que está conformada por prestigiosas Instituciones de Educación Superior - IES de Iberoamérica y representadas por valerosas mujeres líderes que comparten un mismo objetivo que es el fomento del impacto femenino en el ecosistema de innovación.

WINNOVA en su segundo número, es un resumen de las diferentes actividades realizadas por la Red WINN, y a su vez, presenta el testimonio de algunas mujeres líderes que han innovado en el ámbito de la educación superior, a través de diferentes proyectos de alto impacto, que pueden ser emulados por otras instituciones.

A su vez, lo innovador en WINNOVA 2, es una serie de entrevistas a mujeres con cargos directivos y estratégicos en IES, que han demostrado su alta formación y capacidad aportando conocimientos sobre tecnología, Inteligencia Artificial, las tendencias profesionales, los retos y desafíos en los diferentes ámbitos empresariales, entre otros.

¡La UPSA está muy agradecida por la oportunidad de ser parte de 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



Diciembre de 2022 fue una fecha especial para quienes formamos parte de la Red WINN. En esa fecha tuvo lugar el primer encuentro presencial de las coordinadoras y coordinadores de esta Red dedicada al fomento del impacto femenino en ecosistemas de innovación. El país anfitrión fue Bolivia y la sede que nos acogió, la Universidad Privada Santa Cruz de la Sierra (UPSA). Entre otros temas, en ese encuentro se puso en evidencia, una vez más, que si innovar significa aportar algo nuevo en un determinado contexto, si implica ir contra la rutina, las mujeres iberoamericanas -y las redes de colaboración que han creado- ocupan un lugar especial.

Este nuevo número de la Revista WINNOVA está dedicado a mujeres que han innovado en el ámbito de la educación superior. Todas ellas participaron en el Foro *Mujeres e Innovación en la Universidad* que organizó la Universidad de Los Hemisferios (UHE) el 26 de octubre de 2022. El foro contó con las intervenciones de tres rectoras y de varias docentes que se dedican a la investigación y transferencia de conocimiento, así como al desempeño de cargos de dirección académica en universidades iberoamericanas.

Desde la Red WINN pensamos que una educación de calidad no puede ir separada del logro de la igualdad. El acceso a la educación mejora la calidad de vida de las personas, pero sólo si este acceso incluye una educación inclusiva y equitativa, puede ayudar a desarrollar soluciones a los problemas más grandes del mundo. Para ello es necesario establecer nuevos escenarios que fomenten medidas enfocadas en el avance en una formación innovadora en los distintos niveles educacionales hacia la igualdad de mujeres y hombres. La Revista WINNOVA, con este número dedicado a la visibilidad femenina en la educación superior, pretende contribuir a este objetivo poniendo en valor el papel de las mujeres en la investigación científica, en el gobierno educativo y en proyectos de impacto social, reconociendo a aquéllas que han sido -y son- agentes de cambio en la dirección de organizaciones educativas.

En definitiva, con este número se busca crear un espacio para compartir estrategias innovadoras y programas educativos que contribuyan a mejorar la Academia. Confiamos en que disfruten con su lectura.



**Mª Cruz Díaz
de Terán Velasco**

*Coordinadora General
de la Red WINN*

Redes de Mujeres, Cooperación Iberoamericana e Innovación¹

M^a Cruz Díaz de Terán Velasco²



1. Introducción

En abril de 2021, la Secretaria General iberoamericana, Rebeca Grynspan, afirmó durante la presentación del Informe de la Cooperación Sur-Sur y Triangular en Iberoamérica 2020, que “la pandemia del COVID-19 ha dejado aprendizajes importantes, entre los que se destaca la necesidad de fortalecer el multilateralismo y la cooperación internacional. Un esfuerzo mancomunado global ante la pandemia debe apoyarse en una cooperación verdaderamente horizontal. Esta es una de las fortalezas más importantes de la comunidad iberoamericana: la Cooperación Sur-Sur y Triangular”³. Y es que, a pesar de las graves consecuencias que ha traído esta pandemia mundial que ha afectado con especial crueldad a muchos países de Iberoamérica, la cooperación no ha dejado de crecer.

Una de las áreas donde más puede comprobarse esta creciente cooperación -dejando a un lado el área de salud- es en la de las mujeres innovadoras. Mujeres que, con su ingenio y creatividad, han -y están- llevando a cabo acciones en áreas tan diversas como podrá deducirse de la lectura de este libro. Si innovar significa aportar algo nuevo en un determinado

contexto, si implica ir contra la rutina, las mujeres iberoamericanas y las redes de colaboración que han creado, ocupan un lugar que merece que les dedique esta obra.

Precisamente, este es el objetivo principal que me propongo. Hablar de una de esas redes de colaboración iberoamericana, en concreto, de la Red Iberoamericana para fortalecer el impacto femenino en los ecosistemas de innovación, la Red WINN⁴. Pero, antes de analizar esta red, el primer paso necesario es hablar de la Comunidad Iberoamericana de Naciones (CIN) y de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), como máximos exponentes de la cooperación entre los países de Iberoamérica, y del Programa de Ciencia y Tecnología del Desarrollo (Programa CYTED), al ser uno de los instrumentos que tiene la SEGIB para promocionar alianzas estratégicas alrededor de la comunidad iberoamericana. Además, el CYTED es el Programa en el que se enmarca la Red WINN.

2. La Comunidad Iberoamericana de Naciones (CIN), un primer paso

Hablar de cooperación iberoamericana exige comenzar por la Comunidad Iberoamericana de Naciones (en adelante, CIN). Nacida formalmente a partir de 1991 con ocasión de la Cumbre de

1 Este artículo está publicado en el libro Díaz de Terán, M.C. (Coord.), *Mujeres en Iberoamérica: redes de ayer y de hoy*, EUNSA, 2022, pp. 17-36.

2 Coordinadora de la Red WINN (Programa CYTED). ICS_Universidad de Navarra (España).

3 Nota de prensa, *Informe de la cooperación sur-sur y triangular en Iberoamérica 2020*, SEGIB, 16 de abril de 2021.

4 <https://www.unav.edu/web/instituto-cultura-y-sociedad/redwinn>

Guadalajara (México)⁵, la CIN se ha erigido en “una de las comunidades históricas de nuestro tiempo”⁶. Como declararon los Jefes de Estado y de Gobierno en la citada Cumbre, “nos hemos congregado, por primera vez en la historia, para examinar en forma conjunta los grandes retos que confrontan nuestros países en un mundo en transformación”⁷. En esta línea expresaron su deseo de “concertar la voluntad política de nuestros gobiernos para propiciar las soluciones que esos desafíos reclaman y convertir el conjunto de afinidades históricas y culturales que nos enlazan en un instrumento de unidad y desarrollo basado en el diálogo, la cooperación y la solidaridad”⁸. Por si no fuese suficiente, se remarcó que los Estados iberoamericanos representan “un vasto conjunto de naciones que comparten raíces y el rico patrimonio de una cultura fundada en la suma de pueblos, credos y sangres diversos. A quinientos años de distancia de nuestro primer encuentro, y como uno de los grandes espacios que configuran el mundo de nuestros días, estamos decididos a proyectar hacia el tercer milenio la fuerza de nuestra comunidad”⁹.

Casi quince años después, en la Declaración de Salamanca de 2005 de la XV Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno aparecía recogido el concepto *Comunidad Iberoamericana de Naciones*:

“Los Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad Iberoamericana de Naciones reunidos en su XV Cumbre en Salamanca, España, los días 14 y 15 de octubre de 2005, ratificamos la totalidad del acervo iberoamericano integrado por los valores, principios y acuerdos que hemos aprobado en las anteriores Cumbres”¹⁰.

Precisamente, en esta Cumbre se acordó la puesta en marcha de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) como “órgano permanente de apoyo para la institucionalización de la Confederación

Iberoamericana” (punto.3). La creación de este órgano, que había quedado establecida dos años antes, en la XIII Cumbre Iberoamericana los días 14 y 15 de noviembre de 2003¹¹, veía, apenas dos años después, la luz.

A día de hoy la CIN carece de personalidad internacional, no obstante, como destacan Díaz Barrado y Barreiro Carril¹², ello no ha impedido que haya desarrollado una creciente práctica de firma de convenios con otras organizaciones internacionales, y de presencia en ellas con estatuto de Observador Permanente, especialmente a partir de la concesión de dicho estatuto a la CIN en las Naciones Unidas¹³.

3. La Secretaría General Iberoamericana (SGBI)

La Secretaría General Iberoamericana (en adelante, SEGIB)¹⁴ es una institución construida en torno a los valores que unen a los países de la región y que han sido clave para el entendimiento en Iberoamérica. Su papel es servir de instrumento fundamental para la visibilidad exterior de la CIN, dado el complejo entramado de organizaciones internacionales que forman parte de ella. Para coordinar la acción de todas estas organizaciones y aprovechar las sinergias existentes, con vistas a fortalecer la posición de la CIN en la escena internacional, se creó, además, en 2010, el Consejo de Organismos Iberoamericanos (COIB).

El objetivo principal de la SEGIB, como señala en su web oficial, es “constituirse en el organismo internacional de apoyo a los 22 países que conforman la comunidad iberoamericana: los 19 de América Latina de lengua castellana y portuguesa, y los de la Península Ibérica: España, Portugal y Andorra”¹⁵.

Junto con este objetivo, la SEGIB, lleva a cabo otras acciones: 1) apoya la organización de las Cumbres Iberoamericanas de Jefes de Estado y de Gobierno; 2) da cumplimiento a sus mandatos; 3) impulsa la

5 Declaración de Guadalajara, I Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado, 1991, http://www.iin.oea.org/DECLARACIONES/I_cumbre_iberamericana_de_jefes.htm

6 DÍAZ BARRADO, C., “Algunas reflexiones sobre la identidad en el seno de la Comunidad Iberoamericana de Naciones”, Investigación & desarrollo, vol. 21, n.º. 2 (2013) pág. 423-424.

7 Declaración de Guadalajara, I Cumbre Iberoamericana http://www.iin.oea.org/DECLARACIONES/I_cumbre_iberamericana_de_jefes.htm

8 Ibid.

9 Ibid.

10 <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Declaracion%20de%20Salamanca.pdf>. Si bien este documento no tiene carácter vinculante, sino declaratorio.

11 Convenio de Santa Cruz de la Sierra constitutivo de la Secretaría General Iberoamericana <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Convenio-SantaCruz.pdf>

12 DÍAZ BARRADO, C. Y BARREIRO CARRIL, B., Las relaciones exteriores de la Comunidad Iberoamericana de Naciones, Colección CEIB de Estudios Iberoamericanos 8, Dykinson, Madrid, 2013.

13 <https://www.segib.org/iberoamerica-presente-en-la-asamblea-general-de-naciones-unidas/>

14 <https://www.segib.org/quienes-somos/>

15 Ibid.

Cooperación Iberoamericana en los ámbitos de la educación, la cohesión social y la cultura.

Es, además, el único espacio oficial de convergencia, trabajo, seguimiento, y acuerdos de la región iberoamericana que reúne países a ambos lados del Atlántico. Es cierto que, con anterioridad a la SEGIB, los países iberoamericanos se reunían y concretaban acuerdos, pero la creación de la Secretaría General Iberoamericana ha permitido que se dé un seguimiento profundo y puntual a los acuerdos alcanzados.

Objetivos	
01	Fortalecer la Comunidad Iberoamericana y asegurar su proyección internacional.
02	Promover los vínculos históricos, culturales, sociales y económicos entre los países iberoamericanos, valorando la diversidad entre sus pueblos.
03	Apoyar a la preparación de las Cumbres Iberoamericanas de Jefes de Estado y de Gobierno y dar cumplimiento a sus mandatos.
04	Implementar y fortalecer la cooperación sur-sur en la región , en las áreas prioritarias de educación, cultura y cohesión social.

Fuente: www.segib.org

3.1. Áreas de trabajo de la SEGIB

La actividad de la SEGIB se agrupa en torno a dos ejes: 1) La cooperación iberoamericana y 2) Las Cumbres Iberoamericanas de Jefes y Jefes de Estado y de Gobierno.

Es decir, dos ejes con los que la SEGIB busca contribuir a fortalecer un espacio de diálogo y cooperación entre los países de Iberoamérica, así como impulsar el mandato de las decisiones de las Cumbres en el ámbito de la cohesión social, cultural, del conocimiento y la innovación en favor de la Comunidad Iberoamericana. A continuación, vamos a ver brevemente en qué consisten siguiendo la información que brinda la SEGIB en su web.

3.1. Las Cumbres Iberoamericanas

La I Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de 1991 consagró en su Declaración final el reconocimiento de un espacio común iberoamericano de concertación política y de cooperación al que,

de año en año, se ha ido dotando de profundidad y contenido.

Las cumbres se celebran con carácter bienal (anual hasta 2014). Estas reuniones están coordinadas por la Secretaría Pro Tempore (constituida por el país anfitrión de la Cumbre) de la mano con la Secretaría General Iberoamericana. Desde entonces hasta ahora se han celebrado 28 Cumbres de Jefes y Jefas de Estado¹⁶.

3.2. La Cooperación Iberoamericana

La cooperación iberoamericana se ha consolidado como una plataforma de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas de la región mediante una serie de instrumentos que la caracterizan y forman parte de su identidad.

Es el cauce por el que se plasman en acciones concretas los acuerdos y compromisos políticos asumidos por los Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno Iberoamericanos en las Cumbres. Se trata de un modelo único de cooperación gracias a su enfoque regional multidimensional y multiactor y a un diseño flexible y horizontal en el que la participación es voluntaria y los países participan de acuerdo a sus prioridades nacionales en el contexto de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Además, está basado en la solidaridad, que fortalece la comunidad formada por los 22 países y que a través de acciones conjuntas contribuye al desarrollo socioeconómico y sostenible de la región¹⁷.

La Cooperación Iberoamericana se caracteriza por buscar resultados concretos que incidan directamente en el fortalecimiento de las políticas públicas sectoriales nacionales. Estos resultados se consiguen a través de un diálogo político intergubernamental basado en la cooperación técnica (intercambio de buenas prácticas, creación de redes, participación en el diálogo político con quienes toman las decisiones, formación) y la cooperación financiera (a través por ejemplo de fondos concursables) para dar más y mejor respuesta a las necesidades de la ciudadanía iberoamericana¹⁸.

16 <https://www.segib.org/cumbres-iberoamericanas/>

17 Ibid.

18 Ibid.

La Secretaría General Iberoamericana actúa como Plataforma de Apoyo a la Cooperación Iberoamericana para todos los actores del sistema: dinamiza los espacios iberoamericanos, coordina y genera sinergias, sigue y evalúa los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA) y comparte los resultados de esta, a través de un Plan de Acción Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana (PACCI) que se renueva cada cuatro años y cuyos ejes principales de actuación son el fortalecimiento de la Cooperación Iberoamericana; la inclusión social y la mejora de la gobernanza; el conocimiento, la educación superior, la ciencia y la tecnología; la igualdad de género; la cultura para el desarrollo sostenible; la dimensión ambiental del desarrollo sostenible y la innovación, el emprendimiento y la transformación digital¹⁹.

Entre los principales instrumentos de la Cooperación Iberoamericana destacan los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos, que se enfocan, fundamentalmente, en tres áreas prioritarias: el conocimiento, la cultura y la cohesión social.

3.2.1. La igualdad de género y la innovación, entre los ejes de trabajo de la Cooperación Iberoamericana

Atendiendo a los mandatos vinculantes de la Cumbre Iberoamericana y reconociendo su centralidad para el logro del desarrollo sostenible en la región, la SEGIB promueve la igualdad de género como un eje estratégico de la cooperación iberoamericana. Además, el impulso a la innovación, el emprendimiento y la transformación digital tiene un carácter prioritario y transversal dentro de la cooperación iberoamericana. Al mismo tiempo, tiene la oportunidad de impulsar alianzas eficaces con los actores vinculados en la Conferencia: los gobiernos nacionales, las ciudades, las universidades, los parlamentos, la sociedad civil y el sector privado²⁰.

Hoy día existe un amplio abanico de iniciativas lideradas por mujeres iberoamericanas que apuestan por un emprendimiento innovador que vela por la sostenibilidad y fomenta el trabajo colaborativo, al tiempo que busca dignificar el trabajo de las mujeres. Iniciativas que, con ocasión de la pandemia, se han multiplicado. Por mencionar un par de ejemplos, la

empresaria y educadora María Beunza, desarrolló un programa de enseñanza remota de emergencia (ERDE), que ha permitido realizar programas de formación en competencias digitales para la docencia al profesorado, evitando así un parón en la formación profesional para el empleo (FPE). Este proyecto, impulsado por el Servicio Navarro de Empleo y desarrollado entre abril y mayo de 2020 con 72 formadores y expertos de Formación Profesional para el Empleo (FPE), demostró que, incluso ante una situación de pandemia mundial, es posible dotar de competencias digitales al profesorado, y, en consecuencia, a su alumnado²¹.

Otro referente es el de Valeria Corrales, de 11 años, y Patricia Heredia, su profesora y fundadora de una academia de robótica. Preocupadas por el inicio del confinamiento de miles de niñas y niños, comenzaron a realizar clases de programación, diseño, robótica y electrónica en directo a través de su canal Directos ValPat de YouTube. Durante este tiempo no han faltado ni una sola vez a su cita con sus seguidores, cientos de niños y niñas de toda la de Iberoamérica²².

Se trata de mujeres de nuestro entorno que han buscado dar respuesta a las nuevas necesidades sociales a través de iniciativas y colaboraciones, afrontando de manera satisfactoria, las nuevas demandas.

4. El Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Programa CYTED)

Como vengo señalando, desde la SEGIB se ofrecen acciones e instrumentos que promueven el diálogo político, el intercambio de experiencias y favorecen la articulación y sinergias al interior del sistema iberoamericano y con socios estratégicos externos.

Uno de estos instrumentos es el Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (en adelante, Programa CYTED). Creado en 1984 mediante un Acuerdo Marco Interinstitucional

19 <https://www.segib.org/cooperacion-iberoamericana/>

20 <https://www.segib.org/cooperacion-iberoamericana/innovacion-emprendimiento-y-transformacion-digital/>

21 DÍAZ DE TERÁN, M.C., "Mujeres STEAM y Covid-19: innovación femenina para las nuevas necesidades sociales", Instituto Cultura y Sociedad, 2020, <https://institutoculturaysociedad.wordpress.com/2020/08/05/mujeres-steam-y-covid-19-innovacion-femenina-para-las-nuevas-necesidades-sociales/>

22 Ibid.

suscrito por los países que forman la Comunidad Iberoamericana de Naciones, fue incluido entre los Programas de Cooperación dependientes de las Cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno Iberoamericanos en su V Cumbre celebrada en San Carlos de Bariloche los días 16 y 17 de octubre de 1995²³.

4.1. Los objetivos del

Programa CYTED

El artículo 2 del Estatuto del Programa CYTED establece los objetivos de este programa, a saber:

Artículo 2. Objetivos.

El Programa tiene como objetivo principal contribuir al desarrollo armónico y sostenible de la región iberoamericana mediante la cooperación en ciencia, tecnología e innovación promoviendo además la multiculturalidad y la equidad de género en los distintos ámbitos.

Es también vocación del Programa actuar como puente para la cooperación interregional en Ciencia, Tecnología e Innovación entre la Unión Europea, América Latina y el Caribe, así como en otros ámbitos de cooperación multilateral.

Son objetivos específicos del Programa:

I. Fomentar la integración de la comunidad científica y tecnológica iberoamericana, promoviendo una agenda de prioridades compartidas para la Región.

II. Fortalecer la capacidad de desarrollo tecnológico de Iberoamérica mediante la promoción de la investigación científica conjunta, la transferencia de conocimientos y tecnologías, y el intercambio de científicos y tecnólogos entre grupos de investigación, desarrollo e innovación (en adelante “I+D+I”) de los países miembros.

III. Promover la participación de empresas y emprendedores de los países miembros interesados en los procesos de innovación, en concordancia con las investigaciones y desarrollos tecnológicos de la Comunidad Científica y Tecnológica Iberoamericana.

IV. Promover la participación de los investigadores de la Región en otros programas multilaterales de investigación a través de acuerdos.

En definitiva, el Programa CYTED trata de fomentar la cooperación en el campo de la investigación científica aplicada, el desarrollo tecnológico, la educación y la innovación para mejorar la calidad de vida de las sociedades iberoamericanas.

4.2. Los países participantes

En el artículo del Estatuto se establece qué países integran el Programa CYTED:

Artículo 3. Miembros.

Son miembros de pleno derecho del Programa los países que suscribieron el Acuerdo Marco Interinstitucional de 1984 y que a continuación se mencionan: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

4.3. Las mujeres en las Redes del CYTED

Estas páginas están dedicadas a la cooperación entre mujeres innovadoras en Iberoamérica, por ello resulta oportuno detenernos en conocer cómo están representadas las mujeres en las Redes del CYTED.

De los últimos datos disponibles ofrecidos por el Programa con motivo de la celebración del Día Internacional de las Mujeres en 2021²⁴, se extrae que el 32% de los coordinadores de redes o proyectos y de los responsables de grupos de investigación que han participado en sus actividades en el último decenio son mujeres. Entre los países que integran este Programa destacan cuatro por sus elevados índices de participación y dirección femenina: Paraguay (48% de mujeres), Cuba (47%), Portugal (45%) y Venezuela (42%).

Según explica el propio CYTED, su estudio de género “está segmentado por países y por áreas de investigación y en él se emplea la variable de género

23 Convenio para la cooperación en el marco de la Conferencia Iberoamericana. <https://www.segib.org/?summit=v-cumbre-ibero-americana-san-carlos-de-bariloche-1995>.

24 <https://www.cytmed.org/pt-pt/noticias/un-tercio-de-los-responsables-de-redes-proyectos-y-grupos-de-investigaci%C3%B3n-que-participan>

para identificar cuántos hombres y mujeres son coordinadores de redes o proyectos internacionales de investigación o responsables de los grupos que participan en estas redes. En este sentido, en CYTED se desarrollan trabajos en siete áreas de investigación: agroalimentación, salud, promoción del desarrollo industrial, desarrollo sostenible, TICs, ciencia y sociedad y la energía. Atendiendo a esta clasificación, la presencia de mujeres en posiciones directivas y de coordinación es claramente notoria en agroalimentación (40%), salud (36%) y ciencia y sociedad (38%). Sin embargo, hay otras áreas que poseen un amplio margen de mejora, como son las TICs (24%) y la energía (17%)²⁵.

El objetivo de CYTED en los próximos años es “incrementar el número de grupos participantes en la iniciativa y con ello estimular una presencia cada vez más equilibrada de las mujeres en la investigación y la innovación”.

5. La Red de formación y fortalecimiento del impacto femenino en los ecosistemas de innovación (Red WINN)²⁶

5.1. Un espacio para la cooperación iberoamericana

La Red Iberoamericana de innovación y formación para fortalecer el impacto femenino en los ecosistemas de innovación (en adelante, Red WINN) nació en enero de 2020, tras ser seleccionado, por parte del Programa CYTED, dentro del área Ciencia y Sociedad.

Su objetivo principal consiste en crear una red para visibilizar, reconocer y fortalecer el impacto femenino en los ecosistemas de innovación, contribuyendo a la consecución de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) 4 (Educación de Calidad), 5 (Igualdad de Género) y 9 (Industria, innovación e infraestructura), recogidos en la Agenda 2030²⁷.

Adentrándonos en sus objetivos específicos, la Red WINN busca, por un lado, investigar y visibilizar a

mujeres pioneras y mujeres contemporáneas del Norte y del Sur, referentes en sus campos, innovadoras, positivas y comprometidas, que destacan -o destacaron- en ciencias sociales y jurídicas, educación, espacios culturales, ciencia, tecnología, empresa y sociedad. En definitiva, lo que llamamos mujeres STEAM²⁸.

En segundo lugar, aportar recursos a quienes deseen innovar y encontrar soluciones a los retos actuales y a quienes promueven la innovación y la igualdad de oportunidades. En tercer lugar, fomentar la transversalidad y el desarrollo de la competencia global entendida como la capacidad de indagar, de hacerse preguntas, de tomar perspectiva de manera empática, de relacionarse y dialogar con el diferente y con la disposición para ayudar a construir una sociedad más inclusiva y sostenible.

En esta red participan Universidades de seis países de Iberoamérica: La Universidad Siglo21 (Argentina), la Universidad Santa Cruz de la Sierra (Bolivia); la Universidad de La Sabana (Colombia); la Universidad de Los Hemisferios (Ecuador); la Universidad de Navarra (España) y la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Perú). También forma parte de la Red la Asociación Innovactoras. En total integran la red 31 investigadoras y 6 investigadores y combina la colaboración entre universidades y el mundo empresarial.

Tanto por sus objetivos como por la amplitud de las personas destinatarias, la Red WINN es una red de indudable trascendencia social que reúne a universidades responsables socialmente y comprometidas con la Agenda 2030.

5.2. Líneas de acción de la Red WINN²⁹

Los agentes con los que se interactúa y a los que se trasladan los resultados de la Red WINN son:

28 Este término fue acuñado en 2010 por la Rhode Island School of Design añadiendo al tradicional STEM la necesaria “A” de las artes para crear un nuevo e innovador modelo de aprendizaje que conjugase las 4 disciplinas (la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las artes y las matemáticas, con sus siglas en inglés). Más en concreto, la propuesta invitaba –e invita- a integrar las áreas con un enfoque interdisciplinar en lugar de establecer espacios de conocimiento separados.

29 Hay que matizar que la Red nació en enero de 2020, decretándose, apenas dos meses después, la alerta sanitaria provocada por el COVID-19, lo que afectó de una manera especial a la Red, dado que sus objetivos giran en torno a la cooperación entre países iberoamericanos.

25 Ibid.

26 <https://www.cytmed.org/es/REDWINN>

27 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-desarrollo-sostenible/>

universidades, organismos públicos, asociaciones, empresas, estudiantes universitarios, centros educativos y medios de comunicación. De ahí la diversidad de sus líneas de acción, que se estructuran en cuatro bloques: 1) Elaboración de trabajos académicos; 2) Colaboración con instituciones públicas y privadas en el desarrollo de iniciativas, eventos, cursos, proyectos y estudios que desarrollan los fines de la Red; 3) Organización de eventos, talleres, formaciones, cursos, jornadas, premios... relacionados con los objetivos de la Red; 4) Participación en jornadas, grupos de trabajo, redes y publicaciones en cualquier formato que contribuyen a visibilizar y desarrollar los fines de la Red.

Su misión de establecer líneas de cooperación entre mujeres que desarrollan proyectos innovadores desde el punto de vista de los mercados, de las tecnologías y también de las personas, se constata en los resultados de sus iniciativas. La primera de ellas, que sigue vigente y creciendo, fue Innovactoras³⁰, gracias a la cual surgió la Red WINN. Esta iniciativa busca poner nombre a las mujeres innovadoras de hoy en día que, con su actitud y aptitud están construyendo un mundo mejor desde diferentes realidades del siglo XXI: ciencia, tecnología, empresa, educación y sociedad. Su labor por visibilizar a las mujeres “como referentes reales y cercanos” fue reconocida en 2020 con uno de los Premios Mundiales WSIS del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas³¹. A través de esta iniciativa, se visibilizan mujeres como Priscila Gonsales, consultora de educación en la UNESCO, emprendedora social de Ashoka y una mujer que influye decisivamente en la educación abierta a través Educadigital³², una organización privada sin ánimo de lucro, referencia internacional en proyectos innovadores que incorporan el uso de la tecnología digital en procesos de enseñanza-aprendizaje. Su equipo está compuesto por una mayoría de mujeres y está asociado a la red de facilitadores de Design Thinking para Educadores³³.

Otro ejemplo es Claudia Carranza³⁴, quien dirige Invegem³⁵, el primer instituto de investigación en Genética Humana en Centroamérica. Forma parte del grupo de investigadoras que impulsan aplicaciones

prácticas de avances científicos en campos de la ciencia como: genética, nutrición, biología molecular, biotecnología y nanotecnología. Se les reconoce como personas que trabajan en favor de la comunidad y que son un ejemplo real para las nuevas generaciones de mujeres que desean desarrollarse a nivel profesional en el área de la investigación clínica y experimental³⁶.

Marga Gutiérrez es directora y productora audiovisual de documentales de causas sociales. Entre sus últimas producciones destacan: la serie *Pioneras* con la que ha contribuido a combatir la imagen distorsionada de las mujeres en las fiestas de San Fermín en Pamplona (España); el documental *¿Qué es para ti el amor?* En el que da voz a cinco mujeres con discapacidad que han tomado las riendas de sus vidas; y *Cuerdas*, un trabajo sobre mujeres con un gran espíritu de superación en Perú que logró estar entre los diez mejores proyectos de Producción de Cortometrajes del ICAA (Instituto de Ciencias y Artes Cinematográficas del Ministerio de Cultura de España)³⁷.

Priscila Gonsales, Claudia Carranza y Marga Gutiérrez son tres ejemplos de una larga lista de mujeres reales que ponen de manifiesto las capacidades y habilidades de las mujeres iberoamericanas³⁸.

En definitiva, a través de Innovactoras y otras muchas iniciativas que pueden consultarse en la web de la Red WINN del CYTED, se confirma que Iberoamérica tiene mujeres que son auténticas innovadoras, motores de cambio, ejemplo de emprendimiento y cooperación.

6. Apuntes finales

Como parte de las actividades de la Red WINN, en octubre de 2021, la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Chiclayo, Perú), acogió el encuentro “La mujer: ser, misión y acción. Su protagonismo en Iberoamérica”. Este evento internacional convocó a personas de diferentes partes del mundo para reflexionar y sensibilizar sobre el protagonismo de las mujeres en Iberoamérica. Participaron una veintena de ponentes procedentes de Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, España, México y Perú, y se inscribieron cerca

30 <https://innovactoras.eu/>

31 <https://www.itu.int/net4/wsis/stocktaking/Prizes/2020>

32 <https://educadigital.org.br/es/>

33 BEUNZA, M. *Innovactoras. Referentes del siglo XXI del Norte y del Sur*, Eunate, 2018, pp. 126-130.

34 BEUNZA, M., *Innovactoras...*, cit., pp. 146-149.

35 <https://www.invegem.org/>

36 <http://gtmtecno.com/2017/07/27/cientificas-guatemaltecas-trabajan-favor-de-la-comunidad/>

37 <https://innovactoras.eu/innovactora/marga-gutierrez/>

38 Para conocer más mujeres referentes de innovación en ciencia, tecnología, empresa, educación y sociedad que están aportando soluciones para construir un mundo mejor, consúltense <https://innovactoras.eu/>

de quinientas personas.

A partir de estos datos y siguiendo el hilo conductor que me he propuesto desde el inicio de estas páginas, querría concluir con algunas ideas que pienso pueden servir para reflexionar. Sin ánimo de ser exhaustiva, me voy a detener en tres:

1. La importancia que la cooperación iberoamericana tiene para contribuir al desarrollo de toda la región. Una cooperación que es distinta a otros modelos de cooperación internacional³⁹.
2. Las relaciones de cooperación entre las mujeres iberoamericanas dinamizan el progreso económico y social, estimulan la participación ciudadana, fortalecen el diálogo y sirven como expresión de la solidaridad.
3. La trascendencia de distinguir y visibilizar a las mujeres que desarrollan o han desarrollado nuevas soluciones a los retos actuales, y que son, por lo tanto, referentes para la juventud en particular y para quienes desean innovar, en general.

Bibliografía

BEUNZA, M., *Innovactoras. Referentes del siglo XXI del Norte y del Sur*, Eunate, 2018

Convenio de Santa Cruz de la Sierra constitutivo de la Secretaría General Iberoamericana <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Convenio-SantaCruz.pdf>

Convenio para la cooperación en el marco de la Conferencia Iberoamericana. <https://www.segib.org/?summit=v-cumbre-iberoamericana-san-carlos-de-bariloche-1995>.

Declaración de Guadalajara, I Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado, 1991, http://www.iin.oea.org/DECLARACIONES/I_cumbre_iberoamericana_de_jefes.htm.

Declaración de Guadalajara, I Cumbre Iberoamericana http://www.iin.oea.org/DECLARACIONES/I_cumbre_iberoamericana_de_jefes.htm.

DÍAZ BARRADO, C., "Algunas reflexiones sobre la identidad en el seno de la Comunidad Iberoamericana de Naciones", *Investigación & desarrollo*, vol. 21, n°. 2 (2013) pág. 423-424.

DÍAZ BARRADO, C. Y BARREIRO CARRIL, B., *Las relaciones exteriores de la Comunidad Iberoamericana de Naciones*, Colección CEIB de Estudios Iberoamericanos 8, Dykinson, Madrid, 2013.

DÍAZ DE TERÁN, M.C., "Mujeres STEAM y Covid-19: innovación femenina para las nuevas necesidades sociales", Instituto Cultura y Sociedad, 2020, <https://institutoculturaysociedad.wordpress.com/2020/08/05/mujeres-steam-y-covid-19-innovacion-femenina-para-las-nuevas-necesidades-sociales/>

Informe de la cooperación sur-sur y triangular en Iberoamérica 2020, SEGIB, 16 de abril de 2021.

Informe, El sistema iberoamericano la cooperación al servicio de la comunidad, SEGIB, 2016.

³⁹ Informe, *El sistema iberoamericano la cooperación al servicio de la comunidad*, SEGIB, 2016, p. 31.

Bolivia: Anfitriones del Primer encuentro presencial de la Red WINN a través del Seminario de buenas prácticas



La Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra, se constituyó en sede del primer Seminario de intercambio de buenas prácticas entre los grupos de la Red WINN.

Cada país expuso su presentación con las actividades realizadas, los logros alcanzados y los proyectos previstos a futuro, con miras a fortalecer la Red y su impacto en el ecosistema.



Roberto Antelo (Secretario General UPSA), Inmaculada Alva Rodríguez (Investigadora Universidad de Navarra), Gabriela Rodríguez (Coordinadora Red, Ecuador), Melania Ottaviano (Coordinadora Red, Argentina), María Cruz Díaz de Terán (Coordinadora General de la Red WINN - Universidad de Navarra, España), Lauren Müller (Rectora UPSA), Mary Esther Parada (Decana Facultad de Ciencias Empresariales UPSA), María Beunza Mijimolle (Innovactoras - Universidad de Navarra), Milka Costas (Coordinadora Red, Bolivia) y Andrés Mejía (Coordinador Red, Colombia). Vía online participó Rosa Sánchez (Coordinadora Red, Perú).

Luego del saludo protocolar, la Coordinadora General de la Red WINN, María Cruz Díaz de Terán, realizó la presentación sobre los avances del trabajo llevado adelante, en el marco de los objetivos planteados; ellos son:

1. Reconocer y visibilizar la aportación de las mujeres al desarrollo social, intelectual, económico y empresarial de las regiones y países implicados en particular, y de Iberoamérica en general.
2. Impartir formación en conceptos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Definir instrumentos y elaborar herramientas que fortalezcan el impacto positivo de la mujer en los ecosistemas de innovación.
4. Fortalecer la literatura académica sobre los temas referentes al proyecto.



María Cruz Díaz de Terán – Coordinadora General de la Red WINN, Universidad de Navarra, España

Posterior a la exposición y luego de aclarar las inquietudes del grupo, continuaron por orden alfabético de países participantes, las presentaciones sobre los logros alcanzados del periodo.



Melania Ottaviano, Coordinadora Universidad Siglo 21



Gabriela Rodríguez, Coordinadora Universidad Hemisferios



Milka Costas Šitić, Coordinadora UPSA



María Beunza Mijimolle, Innovactoras – Universidad de Navarra



Andrés Mejía, Coordinador Universidad de la Sabana



Rosa Sánchez, Coordinadora USAT

En el marco de la reunión, se organizó un almuerzo en el que, además de asistir los coordinadores, se invitó a la Innovactora boliviana Michelle Ortega.



Encuentro de Innovactoras: Melania Ottaviano de Argentina, Michelle Ortega de Bolivia y María Beunza Mijimolle de España.



Almuerzo en la UPSA

Posterior al almuerzo, continuaron las presentaciones y se hizo el cierre con las indicaciones generales de cómo plantear los programas del siguiente periodo y las partidas del CYTED 2023.

Utilizar la IA para medir las Soft Skills sin necesidad de test

Entrevista a María Beunza, CEO y socia fundadora de HumanAI



Cada vez oímos hablar más de la importancia de la tecnología en RRHH ¿Cómo puede ayudar la IA a los profesionales de los RRHH?

La IA tiene dos grandes “virtudes” para los profesionales de RRHH: nos aporta velocidad para procesar y hacer más eficientes los procesos, por una parte, y, nos ofrece la posibilidad de tomar mejores decisiones a partir de datos, para complementar la intuición que desarrollamos a medida que adquirimos experiencia.

En HumanAI estamos convencidos de que la IA amplía nuestras capacidades. Libera días y horas de trabajo mecánico para que lo podamos dedicar a aquello en que aportamos más valor, sumando objetividad y precisión a nuestras decisiones y actuaciones. En el ámbito de los RRHH, en concreto, ganamos tiempo para poder interactuar con las personas, y obtenemos datos para su desarrollo y para alinear sus expectativas y competencias con las necesidades de la organización.

¿Qué ámbitos te parecen más relevantes? ¿En cuales ves más potencial?

Ya son muy conocidas las herramientas para disponer de estadísticas y análisis de datos históricos en lo que se conoce como “People Analytics” (recopilar y transformar los datos de RRHH en conocimientos

prácticos que mejoren la experiencia de los empleados y los resultados empresariales). Dichas herramientas permiten mejorar la eficiencia operativa y facilitan la toma de decisiones a partir de lo que ha sucedido en el pasado. Su uso comienza a expandirse en el mercado.

Además de aprovechar los datos de los que disponemos (absentismo, salarios, incidencias, estudios, etc), es crucial poder incorporar los que no están disponibles o son difíciles de obtener. Este es en nuestra opinión el campo con mayor potencial.

Mckinsey vaticina que la automatización hará que para 2030 dediquemos un 24% más de nuestro tiempo a las actividades que requieren competencias socioemocionales (SES por sus siglas en inglés), las conocidas como “soft skills”. La evidencia científica ha demostrado que las SES son un factor clave en el desempeño académico, el profesional y el vital y, lo que es más importante, son maleables (no permanecen estáticas). Por eso, la OCDE ha comenzado a medirlas internacionalmente, como ya hace con las competencias cognitivas. Un 80% de los empleadores y un 90% de los educadores consideran que son esenciales para un buen desempeño y no dejamos de leer estudios e infografías que las consideran críticas.

Sin embargo, los instrumentos actuales (cuestionarios y test) dejan mucho que desear: son largos, tediosos y no siempre comprensibles a la hora de completarlos (¿Cuántas veces has dudado entre “a menudo” y “muy a menudo”?). Tienen numerosos sesgos como el de

autopercepción o el de deseabilidad social (¿Quién contestaría que no sabe trabajar en equipo?), por ejemplo.

Además, las organizaciones disponen de recursos limitados para administrarlos, interpretarlos y comunicar los resultados (formación, selección, *upskilling*, *reskilling*...). Las soluciones tradicionales no facilitan los análisis de grupos, las comparaciones o las visualizaciones de forma inmediata.

Hemos creado una solución que da respuesta a las limitaciones de los métodos existentes para la evaluación y desarrollo de competencias SES y su gestión en el tiempo.

Nuestro enfoque está basado en tecnologías de procesamiento del lenguaje natural y va más allá de los análisis de números. HumanAI es una plataforma SaaS para conocer las habilidades blandas/socioemocionales (SES) a partir de un texto escrito o dictado por la persona a conocer. Posibilita a los profesionales las acciones más adecuadas para valorar inmediatamente y desarrollar luego estas competencias, sin necesidad de cuestionarios (con sus sesgos inherentes).

Nuestro modelo utiliza transcripciones de voz y textos escritos por una persona. Tras analizar una multitud de patrones existentes en términos de vocabularios utilizados, sintaxis y otros aspectos paralingüísticos, aporta un informe de las 35 Competencias Socioemocionales más críticas (orientación al logro, responsabilidad, creatividad, empatía, flexibilidad, iniciativa, tolerancia al estrés, amabilidad, etc).

Lo hemos co-diseñado con usuarios (educación, empleo, psiquiatría, etc) y con equipos científicos. Se basa en tecnologías de IA y en la evidencia científica (*AI by design* y *Ethic by design*) para una Inteligencia Artificial de confianza. Un 85% de los profesionales que lo han utilizado, consideran nuestros informes automáticos de SES a partir de un texto precisos o muy precisos.

Hablemos de casos concretos ¿Puedes compartírnos algún caso de éxito?

¡Claro!, pero no tenemos espacio para todos. Colaboramos con multitud de colegios, universidades, servicios de empleo y empresas de varios países que lo emplean de diversas formas.

En los centros educativos, es una herramienta empleada para valorar y desarrollar dichas competencias y poder así intervenir de forma individualizada y grupal. Les permite además valorar el impacto de sus programas de desarrollo socio emocional. Uno de estos centros se dedica a la educación especial; la herramienta de transcripciones es crucial para que su alumnado pueda “dictar” y no requiera escribir un texto.

En las empresas, además de simplificar los procesos de selección y desarrollo, se establecen comparaciones con quienes tienen un buen desempeño y representan los valores de la compañía, para establecer planes de carrera y acompañamiento más efectivos.

En los servicios de orientación laboral, se desarrollan itinerarios a partir de un diagnóstico mucho más completo y objetivo.

¿Estamos hablando de soluciones para grandes compañías o puede aportar a todo tipo de organizaciones independientemente del tamaño?

Como decía, trabajamos con diferentes organizaciones y nos adaptamos a sus objetivos. No se requieren conocimientos tecnológicos ni competencias digitales elevadas para copiar y pegar un texto o para dictar a un transcriptor de voz. Nuestra misión es ayudar a quienes ayudan y nuestra solución es muy sencilla de utilizar.

Ahorramos tiempo, aportamos información valiosa y mejoramos la calidad de las decisiones en cualquier entidad que requiera desarrollar las SES con criterios éticos y basándose en evidencia científica. En términos de coste de las licencias de uso, adaptamos los precios al tamaño de la organización y al uso que vaya a hacer de HumanAI.

¿Cuáles son los mayores obstáculos que encontráis a la hora de la adopción de vuestra solución?

Oímos cosas terribles sobre los robots y la IA. Lo desconocido nos genera desconfianza y es cierto que existen herramientas que perfilan a la gente sin fiabilidad, sin su consentimiento o que utilizan los

datos para manipular decisiones de compra o para venderlos.

Por ello, nosotros ahora permitimos que los profesionales prueben HumanAI antes de tomar una decisión. Cuando nuestros clientes comprueban la precisión, la seguridad y el uso ético de nuestra solución, siguen utilizándola con toda naturalidad.

¿Desde vuestra posición cómo creéis que va a cambiar la función de los profesionales de personas en los próximos años? ¿Qué vamos a dejar de hacer? ¿Qué haremos que no estemos haciendo?

Volviendo al inicio de la entrevista, creemos que la tecnología ampliará nuestras capacidades y mejorará nuestras decisiones, si la empleamos adecuadamente.

Nos permitirá ahorrar tiempo y dinero en labores mecánicas y lo dedicaremos a las tareas que aportan más valor. Podremos personalizar la educación y el desarrollo profesional con datos relevantes. Los tests y las academias para enseñar a falsearlos serán un recuerdo lejano.

Algunas referencias de interés:

1. HumanAI. www.humanaitech.com
2. The Future of Learning: Redefining Readiness from the Inside Out. (K. Prince, A. Saveri, J. Swanson) <https://knowledgeworks.org/wp-content/uploads/2018/01/redefining-readiness.pdf>
3. Assessment framework of the OECD Study on Social and Emotional Skills. October 2019 DOI:10.1787/5007adef-en Edition: OECD Education Working Papers, No. 207. https://www.researchgate.net/publication/336853299_Assessment_framework_of_the_OECD_Study_on_Social_and_Emotional_Skills
4. A Conceptual Framework for Investigating and Mitigating Machine-Learning Measurement Bias (MLMB) in Psychological Assessment L Tay, SE Woo, L Hickman, BM Booth, S D'Mello - Advances in Methods and Practices in Psychological ..., 2022
5. Artificial Intelligence Evolution – main trends. PWC report <https://www.pwc.com/it/it/publications/assets/docs/pwc-ai-evolution-financial-services.pdf>

Foro *on line*: “Mujeres e innovación en la Universidad”



El 26 de octubre de 2022, la Universidad Hemisferios (UHE) fue la anfitriona del Foro *on line*: Mujeres e innovación en la Universidad. Este foro contó con la participación de tres rectoras y de docentes que se dedican a la investigación y transferencia de conocimiento, así como al desempeño de cargos de dirección académica en universidades de la región y España. Este espacio académico tuvo como propósito compartir testimonios y reseñas del impacto que ha tenido la mujer en la investigación científica, en el gobierno educativo y en proyectos de impacto social.

El foro se dividió en tres mesas temáticas:

1. Mujeres e innovación en el gobierno educativo universitario
2. Mujeres e innovación en proyectos de impacto social desde la universidad
3. Mujeres e innovación en la labor investigativa y científica universitaria

Las formas de participación fueron: ponencias, testimonios o reseñas.



Los participantes, según la mesa fueron:

MESA 1: Mujeres e innovación en el gobierno educativo universitario				
PONENTE	CARGO	PAÍS	TEMA	INSTITUCIÓN
Dra. María del Rosario Sáez Yuguero	Rectora	España	Retos y disrupción tecnológica en la Universidad Católica de Ávila (España)	Universidad Católica de Ávila (España)
Dra. Patricia Julia Campos Olazábal	Rectora	Perú	Mujeres e Innovación en el Gobierno Educativo Universitario	USAT (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Perú)
Dra. Florinella Muñoz	Rectora	Ecuador	La mujer y su participación como líder en la academia	Escuela Politécnica Nacional

MESA 2: Mujeres e innovación en proyectos de impacto social desde la universidad				
PONENTE	CARGO	PAÍS	TEMA	INSTITUCIÓN
Nereida Bueno Guerra	Profesora	España	Actividad evaluativa con impacto social en Psicología: elaboración de material en lectura fácil para (y junto a) personas con diversidad funcional	Universidad Comillas
Dr. Diego Montenegro	Vicerrector Administrativo	Ecuador	Mujeres: económica equitativa, transformación y empoderamiento empresarial	UHE
María Graciela Crespo		Ecuador	La belleza urbana como espacio de desarrollo personal y comunitario (testimonio)	
Dra. Blanca Rojas		Venezuela	Testimonio sobre cómo enseñar y hacer ciencia acerca de los materiales plásticos en Venezuela siendo impermeable a desalientos	

MESA 3: Mujeres e innovación en la labor investigativa y científica universitaria

PONENTE	CARGO	PAÍS	TEMA	INSTITUCIÓN
Dra. Pepa Sánchez de Miguel	Directora del Servicio de Calidad e Innovación	España	Proyecto docencia 360	UNAV
Dra. María Cruz Díaz de Terán	Profesora	España	Testimonio sobre experiencia impartiendo la materia La mujer en la sociedad contemporánea: Derecho y Feminismos.	UNAV
Dra. Carmen Echazarreta	Profesora	España	Las brechas digitales de género	Universidad de Girona
Dra. Cristina Rockenbach	Decana	Ecuador	Testimonio sobre Innovación e Investigación en Educación para Ciencias de la Salud	UHE
Msc. María Camila Carrillo	Docente	Ecuador	LA MEDIACIÓN, REALIDAD ESTRUCTURAL DE UNA CULTURA DE PAZ DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO DE EDUCACIÓN SUPERIOR.- ENFOQUE DIRIGIDO A LA UNIVERSIDAD HEMISFERIOS	UHE
Dra. Julieth Vanessa Prieto Sandoval	Coordinadora de la Maestría	Colombia	Lecciones de la Investigación Aplicada para la Economía Circular	Pontificia Universidad Javeriana

El video inextenso de este importante Foro internacional lo encuentra en:
<https://www.youtube.com/watch?v=S-WwzppKXT8&t=181s>

María del Rosario Sáez Yuguero

Retos y disrupción tecnológica en la Universidad Católica de Ávila

La Universidad Católica “Santa Tere de Jesús” de Ávila (UCAV) acaba de celebrar las Bodas de Plata de su fundación y no por casualidad, ni tampoco por cuotas en los procesos, está dirigida por un importante componente femenino, tanto a nivel de los órganos de gobierno al máximo nivel, como en la dirección de numerosos servicios.

Sirva de ejemplo que, en el Consejo de Gobierno, de los ocho integrantes, cinco son mujeres, entre ellas la Rectora y dos Vicerrectoras además de las tres Decanas. También la Directora de Recursos Humanos, la Directora del Centro de Proceso de Datos y Transformación Digital o de Promoción y Desarrollo son mujeres.

Queremos compartir nuestra experiencia más innovadora: el proceso de Transformación Digital (TD).

Es cierto que la llegada de la Covid-19 supuso una revolución metodológica y una situación llena de nuevos retos para todo el sistema educativo y también el universitario. En la UCAV esta TD la iniciamos hace más de diez años mediante la oferta de nuestra formación Online y ello nos ha permitido multiplicar el número de alumnos y de forma progresiva realizar una TD de todos los procesos que se realizan en la UCAV, no sólo la docencia. Cuando llegó la Covid-19 estábamos completamente adaptados y la vida académica siguió con total normalidad, pues nuestros alumnos y profesores conocían y manejaban la plataforma educativa *Blackboard* y el personal de administración siguió realizando los procesos de gestión administrativa desde sus domicilios.

La transformación digital que se está llevando a cabo en las sociedades de todo el mundo tiene un efecto directo en la actividad de las personas, las empresas y las instituciones y por supuesto en las universidades.



ESPAÑA

*Rectora,
Universidad Católica de Ávila*

En la universidad necesitamos incorporar estas tecnologías digitales para impulsar nuevos modelos organizativos de administración, gestión y docencia. La TD es algo similar a lo que supuso el descubrimiento de la imprenta, o algo más cercano: la llegada de la informática o internet a la universidad.

La TD está generando una ola tecnológica que es disruptiva y que hace que la manera tradicional de abordar una buena parte del trabajo y la misiones y función de la Universidad deba reformularse para acometerlos de una forma nueva y radicalmente diferente.

Las Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) y la disponibilidad generalizada de dispositivos móviles de altas capacidades permiten que el trabajo de docencia, investigación y gestión o administración se realice con menos dependencias de tiempo y ubicación.

Nuestros estudiantes y trabajadores son ya nativos digitales. La Universidad tiene que conocer cómo interaccionar con los estudiantes y cómo interaccionan entre ellos en el mundo digital, sin olvidar los puntos físicos de atención y contacto con el estudiante. Es fundamental establecer y posibilitar las relaciones humanas interpersonales y a la vez que estas sean compatibles con lo que nos demandan nuestros alumnos, profesores o personal de administración y gestión.

La inmediatez en el acceso a los servicios que proporciona el uso de las TIC es algo que el nuevo perfil de estudiante espera también de su universidad. Se trata, pues, de obtener una visión en todo el ciclo de vida de los estudiantes, desde que se le identifica

como potencial estudiante de Grado, pasando por la confirmación de una vinculación administrativa con la universidad, por toda su actividad mientras mantiene dicha vinculación, llegando finalmente a una vinculación de egresado, momento en que se convierte en un nuevo potencial para otra propuesta de valor de la Universidad.

En cualquier caso, no debe identificarse universidad digital con universidad no presencial. La no presencialidad está asociada con la modalidad de oferta formativa de una universidad, mientras que la digitalización de la universidad afecta a la forma de llevar a cabo la actividad universitaria cualquiera que sea su modalidad.

En un mundo digital, la docencia presencial debe seguir ocupando un lugar esencial pero no olvidemos que los alumnos en su inmensa mayoría son nativos digitales y exigen acceder a los contenidos docentes y servicios de la universidad de forma telemática desde su móvil, tableta u ordenador, y con acceso 24 horas y 7 días a la semana. Nuestros estudiantes no entienden lo de hacer una cola o rellenar un formulario en una ventanilla, en un determinado horario.

Las TIC no son un fin en sí mismo, son, por el contrario, un medio que ha de permitir conseguir con el máximo de eficiencia los objetivos que la Universidad se plantee.

La TD en las universidades es un reto que nos obliga a rediseñar nuestro modelo organizativo de manera profunda. Actualmente trabajamos en la innovación y formación del profesorado en ambientes digitales y para una mejor formación integral de nuestros alumnos.

Patricia Julia Campos Olazábal

Mujeres e innovación en el gobierno educativo universitario

Por innovación conocemos no sólo la acción de crear sino también de modificar, mejorar o adaptar ideas, procesos o estructuras. En el ámbito universitario, la innovación educativa tiene que ver con la mejora de procesos clave dentro del gobierno de la universidad, a saber, proceso de admisión de alumnos, proceso de selección de docentes, proceso de enseñanza aprendizaje, proceso de gestión de la investigación, proceso de transversalización de la Responsabilidad social universitaria (RSU), proceso de sistematización de los procesos misionales, entre otros.

Nuestra administración inició en 2014 y en todo momento al seleccionar trabajadores se ha tomado en cuenta el perfil del puesto a ser cubierto y los logros de la persona que se presentaba. En 2014, en ODU CAL (Organización de universidades católicas de América Latina y el Caribe) teníamos aproximadamente 111 universidades y únicamente 10 Rectoras mujeres. Hoy, con casi 120 universidades socias, el porcentaje no ha variado significativamente. Sin embargo, de 58 puestos directivos en nuestra universidad, actualmente el 60% son ocupados por mujeres, y por meritocracia.

Aquí es absolutamente importante señalar que el Área de Gestión de la Calidad Universitaria ya estaba creada, pero fue a partir del 2016 y con el empuje femenino que pudimos poner al día nuestros procesos. Es un área con 10 personas de las cuales 7 son mujeres.

Al iniciar nuestra administración, el PEI (Plan estratégico institucional) preveía mejoras en varios de nuestros procesos ya que, aún estaban incipientes nuestros logros en movilidad internacional, estábamos consolidando acreditaciones, y RSU, teníamos un área de Investigación, pero ningún docente Renacyt (Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación



PERÚ

*Rectora,
Universidad Católica Santo
Toribio de Mogrovejo*

Tecnológica) y muy pocas publicaciones, nuestro posgrado aún no despegaba.

En los primeros 5 años nos dedicamos a mejorar la eficiencia de la gestión institucional, para lo cual se empezaron a mapear los procesos misionales y los más importantes dentro de la universidad a la vez que se fortalecían nuestras áreas de Gestión Calidad y de Tecnología de la información, y se reevaluaba el master plan de Infraestructura.

En el momento contamos con un Sistema de Gestión de la Calidad cuyo alcance por el momento son los 23 procesos misionales de la universidad. Estos procesos del pregrado han sido auditados en 2019 y 2021; producto de las auditorías se han generados los planes de mejora que se están ejecutando en el 2022.

En nuestro mapa de procesos se ha identificado en total 79 procesos, de los cuales 73 ya han sido diseñados y entregados a los responsables. De estos, aproximadamente el 42 % se encuentran sistematizados.

Hemos conseguido sistematizar todo el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera que cada 5 semanas el sistema nos proporciona los indicadores del logro de aprendizaje conseguido por el estudiante y al final del ciclo tenemos un insumo que servirá para la evaluación de su perfil de egreso. Paralelo a este sistema, se empezó hace más de un año el proceso de transversalización de RSU. Aún estamos en la fase de proyectos por cada una de las Escuelas y esperamos en el momento en que realicen los cambios curriculares poder hacer la real transversalización.

El proceso de gestión de la investigación fue creado desde cero. Actualmente ya tenemos sistematizada hasta la sustentación de tesis, faltan algunos ajustes que tienen que ver con requisitos previos para poder presentar la tesis que en algunos casos se sigue haciendo manual. Es importante señalar que hace menos de un año se inauguró el área de Innovación y transferencia tecnológica y fruto de ello ya tenemos en camino la inscripción de una patente de la Facultad de Ingeniería.

Aunque la sistematización del proceso de movilidad de estudiantes y docentes está en fase intermedia, durante la pandemia hemos podido tener clases-espejo con universidades del ODUCA.

Al asumir la administración, nuestro Posgrado no tenía ningún proceso diseñado ni sistematizado. Hoy en día ya contamos con el proceso completo hasta terminar con la sustentación de tesis. En este momento se está haciendo lo mismo con las Segundas Especialidades.

Ya se venía trabajando en la sistematización del proceso de admisión de todos los alumnos de la universidad (pregrado, posgrado, educación continua, segundas especialidades, idioma inglés), pero gracias a la pandemia conseguimos mejorarlo y sólo falta terminar lo referente a educación continua y segundas especialidades.

Los procesos de evaluación para el proceso de acreditación de las Escuelas (para las que es obligatorio) ya se venían dando; ahora ya están diseñados y entregados, pero aún no sistematizados. En el 2018, y pese a no estar completamente sistematizado, conseguimos el licenciamiento institucional y el año pasado el licenciamiento de la carrera de Medicina Humana. En el 2022 se tiene planificado iniciar la autoevaluación para iniciar el proceso de acreditación internacional por el Instituto Internacional para el Aseguramiento de la Calidad (IAC-CINDA).

Si repasamos las características que debe tener toda innovación veremos que estamos en el camino, aunque aún nos faltan ajustes. Tenemos una red confiable y eficiente, pero que necesita ser mejorada y necesitamos dar el salto a otro tipo de plataforma. Nuestra estructura de procesos está bien diseñada y hacia finales de año se terminará el diseño de las 6 que faltan y en un año más deberíamos terminar con toda la sistematización. Con estas mejoras nuestro servicio ha mejorado mucho, pero aún nos falta disponer de más canales de comunicación para estar muy bien alineados. Nuestra marca USAT se está viendo cada vez mejor posicionada y eso hace que el compromiso con nuestro cliente sea mayor y esperemos que cada vez más completo.

Florinella Muñoz Bisesti

La mujer y su participación como líder en la academia

Las universidades son instituciones vivas, que se caracterizan por su diversidad y que deben responder a las demandas de una sociedad en constante cambio. En Ecuador, estas instituciones dependen de condiciones definidas por su localización geográfica, el hecho de pertenecer mayoritariamente a sectores urbanos o rurales, su historia centenaria o reciente, su naturaleza pública o privada, las características productivas de la zona donde se asientan y la propia idiosincrasia de su población.

La diversidad que es característica de la universidad, no solamente por los factores anteriormente mencionados, se manifiesta también en las diversas formas de enseñanza y de desarrollo de las actividades de investigación, en el planteamiento de ideas diferentes para su análisis y discusión y en la participación de múltiples actores, sin distinción de raza, género, creencia ideológica o religiosa, u origen geográfico. La diversidad que se vive en la academia implica, al mismo tiempo, la aceptación de que todos somos iguales en ese espacio de propuesta de ideas. Sólo el respeto en la diversidad que nos hace reconocernos iguales en lo esencialmente humano, permite alcanzar verdaderos espacios de convivencia y de construcción de nuevos planteamientos para el desarrollo y el crecimiento social.

Precisamente, el respeto permite aceptar al otro ser humano que piensa, que actúa, que habla, que se expresa distinto para tratarlo como un igual. Esa realidad de convivencia debe vivirse principalmente en la academia, en el aula, en el laboratorio, en el espacio científico de debate. La academia genera la oportunidad de una auténtica vivencia de la igualdad, en la que las competencias deben establecerse desde el conocimiento.

Y si se aborda esta situación con enfoque en el liderazgo, se debe reconocer que la historia de las universidades del Ecuador muestra que, este ha sido, en la mayoría de casos, ejercido de manera vertical, autoritaria, no universal; se ha enmarcado en



ECUADOR

*Rectora,
Escuela Politécnica Nacional*

realidades muy específicas, locales; no ha considerado la diversidad de género, de etnias, de culturas, al contrario, ha tendido a una excesiva búsqueda de homogeneidad. En este contexto, pocas mujeres han ejercido el liderazgo académico en Ecuador en años anteriores al año 2000.

Ciertamente, al tratar el liderazgo femenino en el país es necesario tomar en cuenta muchos factores culturales e históricos, así como la real dotación de condiciones para que las mujeres se involucren de manera activa en diversas áreas.

Hoy se tiene un 25% de cargos de rectorados ocupados por mujeres en el país y se ha incrementado paso a paso la participación de mujeres en puestos académicos. Sin duda, en la universidad las mujeres, desde su propia forma de ser y las características que suelen distinguirlas, contribuyen a hacer de estas áreas, lugares más humanos, porque ellas se preocupan por las personas: los alumnos, los colegas, los subalternos.

Dentro de la docencia, la mujer puede establecer una relación más empática con sus estudiantes; por otro lado, en el campo de la investigación, la mujer siempre se destaca por su cuidado en los detalles y la capacidad de desarrollar varias actividades de forma simultánea, con orden. Asimismo, en los eventos de vinculación, la mujer se identificará, muy probablemente, con los casos de proyectos dirigidos a los grupos vulnerables. En el ámbito de la gestión desarrollará un liderazgo

desde su condición de mujer, ratificando su capacidad, con las virtudes que naturalmente potencian sus labores.

Sin embargo, el involucramiento de la mujer en las áreas de liderazgo requiere la generación de adecuadas condiciones para que ella pueda coordinar las actividades del hogar y de trabajo de manera armónica, para tener la capacidad de participar de manera activa en los espacios de decisión y perder el temor a involucrarse. Estas condiciones se relacionan con infraestructuras cercanas para el cuidado de los niños, horarios flexibles, licencias en ciertas etapas, etc.

Estos aspectos y los relacionados con el reconocimiento de la capacidad de las mujeres en todos los ámbitos generará una real equidad, la misma que producirá justicia y la justicia es el verdadero camino hacia la paz.

El liderazgo de la mujer en la academia supone el reconocimiento del valor de la diversidad en el mundo universitario, con un ejercicio práctico de respeto; corresponde, además, a un aporte en valores en la construcción de sociedades y espacios de trabajo más democráticos e igualitarios, trae consigo la introducción de la reflexión sobre las formas de ejercer el liderazgo, cuestiona la desigualdad y la inequidad. Este rol ha de cumplirlo sin duda la mujer que cree en sí misma, que es consciente de sus cualidades y valores, que sabe que vale por lo que ella es.

Coordinadores Red WINN



Más allá del rol coordinador, el equipo humano que conforma la Red WINN cumple múltiples funciones haciendo un balance entre sus sueños y metas superiores. Son personas con talento, pasión y compromiso, que trabajan arduamente para contribuir en la consolidación de una sociedad equitativa, en la que el impacto femenino sea visibilizado.

Conoce a los profesionales que dedican su tiempo y esfuerzo a la ciencia, la academia y la divulgación. Su labor es esencial para el progreso de la sociedad, ya que contribuyen a generar conocimiento, formar a nuevas generaciones y creen en el poder de la innovación para cambiar el mundo.



ESPAÑA

*Coordinadora General
de la Red WINN
Universidad de Navarra*

María Cruz Díaz de Terán

Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra, donde imparte docencia de Teoría del Derecho, como profesora Titular. Es especialista en Bioderecho por el Instituto de Bioética A. Gemelli (Italia). Desde 2018 coordina la línea y el curso on line de Estudios sobre la Mujer en la Universidad de Navarra así como el Curso on line de Formación en Igualdad en el mismo centro. También es la responsable de la materia core Mujer, Derecho y Feminismos.

Su investigación está centrada en la recuperación de referentes femeninos y sus aportaciones en las Ciencias Sociales y Jurídicas. Autora del libro *Mujeres y Derecho. Pioneras en España y en EE.UU.* (2021), es firma habitual de la iniciativa *MujeresxDerecho*, de Legal Today (Thomson-Reuters). Es autora de más de una veintena de artículos y varias monografías. Es Profesora visitante en EE.UU. y diversos países de Latinoamérica. Dirige las colecciones Ernestina Champourcin y la colección *Mujeres*, ambas de la Editorial EUNSA. Es la Presidenta del Observatorio de Igualdad y Conciliación de la Universidad de Navarra.

Actualmente es la coordinadora de la Red iberoamericana para el fortalecimiento del impacto femenino en los ecosistemas de innovación (Red WINN), dentro del Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Programa Cyted).



ARGENTINA

*Coordinadora
Universidad Siglo 21*

Melania Ottaviano

Orgullosa de ser parte del ecosistema de Innovactoras. Actualmente se desempeña como Advisor en Aplicaciones Humanas con IA S.L <https://humanaitech.com/>

Apasionada por innovar en Educación, es Directora de la Diplomatura en Innovación Educativa en la Universidad Siglo 21, Argentina. Miembro del equipo académico de la Diplomatura en Educación Domiciliaria y Hospitalaria de la Universidad Siglo 21. Profesora de la Maestría en Innovación Educativa. UES21. Profesora de la Maestría en Educación de la Universidad Católica de Cuyo. Profesora de la Especialización en Entornos Virtuales del Aprendizaje, Universidad Católica Argentina.

Es Licenciada en Psicopedagogía, USAL, Profesora de nivel medio y universitario, USAL Master en desarrollo de plataforma Elearning, Universidad Carlos III, España. Entre las publicaciones más importantes, destaca como autora de “La familia y la escuela por la educación del futuro” - Editorial Santillana de Argentina; “Migraciones, digitalizaciones y prácticas educativas en el contexto argentino.” Revistas Científicas de la Universidad de Murcia, España. Co - Autora de “Uso de las TIC para la atención educativa hospitalaria y domiciliaria” Fundamentos, Estrategias Metodológicas y Recursos de Apoyo Lúdicos y Tecnológicos, Publisher: Mc Graw Hill; Diseño de espacios virtuales para la comunicación y la atención educativa hospitalaria”, Investigación e Innovación en Tecnologías aplicadas a la Educación. Publicaciones en Revista UTN, Universidad Tecnológica Nacional Buenos Aires, Argentina: Aprender para educar 2; “Entre jóvenes, comunicación y HIV, el lenguaje de Internet, actividades” y en el Libro: Mayéutic@ Hackear la educación. Capítulo: Diversidad- Tecnología que empodera nuevas luces hacia la diversidad.



Milka Costas Šitić

Master en Desarrollo Emprendedor e Innovación, Universidad de Salamanca - ESPAÑA. Licenciada en Ciencias de la Comunicación Social (UPSA), Especialista en Innovación Empresarial y en Tecnología de Enseñanza Virtual. Apasionada por la enseñanza, imparte las asignaturas de Emprendimiento y Gestión de la Innovación, Publicidad y Comunicación, Creación y Dirección de Agencia, Protocolo y Eventos, además de Lenguaje Visual y Escrito para las Facultades de Ciencias Empresariales y la de Humanidades, Comunicación y Artes en la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra - UPSA.

El programa de entrenamiento que recibió por la OIT en Turín para el Empoderamiento de las mujeres a través de las organizaciones de negocios, así como la participación en Programas para Líderes en Transferencia Tecnológica Alfa III d-Politate y Kick Start y la Asociación Internacional para la Gobernanza, Ciudadanía y Empresa (AIGOB), han permitido desarrollar capacitaciones orientadas a fomentar el desarrollo e innovación de emprendimientos en general y femeninos en particular. Ha sido Coordinadora de la Incubadora de Empresas, graduando en su gestión a 12 emprendimientos con el sello IncubaUPSA.

Es Consultora y capacitadora independiente, plasmando en su trabajo su misión personal: Desempeñar la profesión con profundo sentido ético y altos niveles de calidad. En el ámbito específico de la capacitación, aportar en el desempeño de los recursos humanos, fortaleciendo las habilidades requeridas en el marco de las últimas tendencias que se exigen a nivel laboral.



BOLIVIA

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

Andrés Mejía Villa

Doctor en Economía y Empresa de la Universidad de Navarra (Pamplona, España), Administrador de Empresas y Magister en Economía de la Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá, Colombia). Ha sido docente en las áreas de estrategia, innovación, creatividad y economía circular, así como Director de los programas de Administración de Empresas de las universidades Javeriana y Sabana. Ha realizado estancias de investigación en Estados Unidos y Noruega, y presentado sus trabajos en América, Europa y Asia.

Actualmente, es profesor asociado del departamento de Innovación y Emprendimiento, miembro del grupo de investigación Innovación y Estrategia, y Director de las Maestrías en Gerencia Estratégica y Gerencia de la Innovación de la Universidad de La Sabana.



COLOMBIA

*Coordinador
Universidad de La Sabana*



ECUADOR

*Coordinadora
Universidad Hemisferios*

Gabriela Rodríguez

Abogada de profesión por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Magíster en Derecho Civil y Procesal Civil de la Universidad Técnica Particular de Loja y Máster en Matrimonio y Familia por la Universidad Navarra; Doctoranda en Derecho en la Universidad Austral. Abogada acreditada por la Arquidiócesis de Quito para acompañar en causas de nulidad matrimonial. Facilitadora de disciplina positiva para padres y en aula por la *Positive Discipline Association* y mediadora acreditada.

Profesora titular de las cátedras de Derecho de Familia; Ética y Responsabilidad Social y Estudio de Referentes Femeninos de la Universidad Hemisferios donde desempeña el cargo de Decana del Instituto para el desarrollo de la Cultura y la Sociedad – IDECS.



ESPAÑA

*Innovactoras
Universidad de Navarra*

María Beunza Mijimolle

En cuanto a la formación académica reglada, María ha estudiado Administración y dirección de empresas (España), RRHH y creatividad (Francia), Gestión estratégica de la Calidad (U. Austral, Argentina), Desarrollo directivo en IESE, Master en profesorado (Universidad de Navarra).

Casada y madre de 4 grandes proyectos educativos de entre 19 y 11 años trata de ser coherente con lo de “raíces para crecer y alas para volar”.

En el ámbito profesional, es fundadora y CEO en Aplicaciones Humanas con inteligencia artificial S.L (HumanAI) que desarrolla herramientas con IA para valorar personalidad y competencias socio emocionales sin necesidad de cuestionarios ni test. Socia en Happeninn Innovación (estrategia e innovación en empresas y organizaciones) y profesora de innovación en la Universidad de Navarra.

En el ámbito de la sociedad civil, es Patrono en Fundación Varazdin que genera empleo para personas en riesgo de exclusión y Presidenta de la Asociación Innovactoras en el que participa un gran equipo de mujeres inspiradoras.

Co autora del libro para empresas “A innovar se aprende innovando” y de diferentes estudios sectoriales sobre innovación, emprendimiento y empleabilidad. Investigadora invitada del ICS de la Universidad de Navarra (equipo Red Winn) y Autora de los libros Innovactoras, referentes del siglo XXI.

Rosa Sánchez

Doctora Internacional en Derecho de la sociedad global por la Universidad de Navarra, Especialista en Derechos Fundamentales por la Universidad Autónoma de Madrid (España). Magíster en Bioética y Formación por el Pontificio Instituto Juan Pablo II de la Universidad Lateranense (Roma). Magíster en Derecho Civil y Comercial por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Especialista en Metodología de la Investigación de la USAT. Abogada por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Actualmente es Docente y Coordinadora del Área de Filosofía del Derecho y Derecho Natural. Además es Directora del Instituto de Bioética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Desde el 2019, se desempeña como Coordinadora académica en la USAT del Proyecto de Investigación de Innovación y formación para fortalecer el impacto femenino en los ecosistemas de innovación (Proyecto Winn–USAT).

Desarrolla la línea de investigación en Filosofía del derecho en especial en Biojurídica y Biopolítica a favor de la vida, la familia, la mujer y las libertades en especial de la libertad de conciencia y religión. Actualmente es Directora de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.



PERÚ

*Coordinadora
Universidad Católica Santo
Toribio de Mogrovejo*

