

# HABILIDADES DEL SIGLO XXI: UNA OPORTUNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



# ¿CUÁLES SON LAS HABILIDADES DEL SIGLO XXI Y POR QUÉ SON IMPORTANTES?



## 1 Educar para el futuro

Las sociedades del siglo XXI cambian muy rápido: flujos migratorios, cambio climático, mayor esperanza de vida, tecnologías inteligentes... Esta configuración trae consigo nuevas demandas de cara a la formación de las personas.



## 2 Nuevo siglo, nuevas habilidades

Las tecnologías inteligentes están redefiniendo las habilidades requeridas en los trabajos del futuro. Las más valoradas hoy incluyen las habilidades no cognitivas o socioemocionales, como la creatividad, la adaptabilidad, la autoconfianza o el trabajo en equipo, y las habilidades cognitivas avanzadas digitales y cuantitativas, como la inteligencia artificial o ciencia de datos.



## 3 ¿Qué pasa con el género?

¿Existen diferencias entre hombres y mujeres en ciertas habilidades socioemocionales? ¿Son ellas sensibles y conciliadoras y ellos audaces y competitivos? Si existen, ¿cuál es su impacto en el mercado de trabajo?



## 4 Un momento único

Nos encontramos ante una gran oportunidad de generar las condiciones para que los individuos inviertan y desarrollen las habilidades que tienen un mayor valor en el mercado laboral.



# MUJERES EMPÁTICAS Y EJECUTIVOS AGRESIVOS

## LAS BRECHAS DE HABILIDADES Y SUS CONSECUENCIAS LABORALES



Estos sesgos pueden amplificar las desigualdades que hoy ya existen entre hombres y mujeres para acceder a las mejores oportunidades en el mercado laboral, pero podemos evitarlo.

**¡NO SON DIFERENCIAS,  
SON ESTEREOTIPOS!**

**¡BUENAS NOTICIAS!  
PODEMOS CAMBIAR LA SITUACIÓN.**

# EL “JUEGO” DE LAS DIFERENCIAS

Muchas de las diferencias observadas en ciertas habilidades socioemocionales no se basan en diferencias innatas de habilidades entre hombres y mujeres sino en estereotipos de género asociados a situaciones y contextos determinados. Veamos algunos ejemplos:

## AVERSIÓN AL RIESGO

Las diferencias en aversión al riesgo tienden a desaparecer cuando entran en juego variables como la experiencia.



## COMPETENCIA

Las mujeres son igual de competitivas que los hombres cuando compiten con otras mujeres.



## LIDERAZGO

Las mujeres que poseen cualidades inherentes al liderazgo como la autonomía o la independencia son penalizadas socialmente por “infringir” el estereotipo femenino de calidez y conciliación.



## SEGREGACIÓN EDUCACIONAL Y CIRCULO VICIOSO

Una de las consecuencias de todo esto es la segregación educacional (solo un 30% de los graduados en STEM son mujeres), que impacta en el mundo del trabajo e inicia un círculo vicioso que excluye a las mujeres de los beneficios de la innovación tecnológica.



## DESDE LA NIÑEZ

Estos estereotipos comienzan a manifestarse a muy temprana edad debido, entre otras razones, a los sesgos (voluntarios o no) con los que valoramos las capacidades cognitivas de niños y niñas (“los niños son de ciencias y las niñas son de letras”).



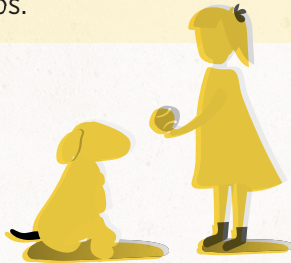
# DESACTIVANDO ESTEREOTIPOS PARA CERRAR LAS BRECHAS: ¿QUÉ ES LO QUE FUNCIONA?



Aquellas políticas que quieran ser eficaces para cerrar estas brechas deben centrarse en anular el impacto de aquellos factores contextuales que promueven estos estereotipos de género e inhiben el rendimiento de las mujeres en el aula y en el trabajo. En los últimos años, la evidencia internacional ha probado la efectividad de varias intervenciones de tipo conductual y afirmativo

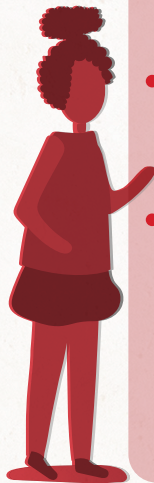
## En la infancia

- Enfoque de mentalidad de crecimiento (no es lo que soy si no lo que puedo llegar a ser) estimula la confianza de mujeres y niñas en sus talentos y propicia su actitud frente a la competencia.
- Usar de ejemplo a mujeres que han asumido protagonismo en determinadas áreas tiene una influencia positiva en la percepción del riesgo y activa los contraestereotipos.



## En la juventud

- Enfoque de mentalidad de crecimiento (no es lo que soy si no lo que puedo llegar a ser) estimula la confianza de mujeres en sus talentos y propicia su actitud frente a la competencia y en la selección de carreras y ocupaciones.
- Fomentar la pertenencia social desarrolla la autoeficacia (no estás sola, mucha gente tiene dudas y dificultades), promueve la confianza y disminuye la aversión al riesgo.
- La técnica del primado o *priming* (evocar situaciones personales de control y poder) mejora la predisposición a negociar y a la competencia.
- Visibilizar y usar de ejemplo a mujeres que han asumido protagonismo en determinadas áreas o campos estratégicos tiene influencia positiva en la percepción del riesgo y activa los contraestereotipos relacionados con la capacitación de las mujeres para ejercer determinadas profesiones y puestos de poder.



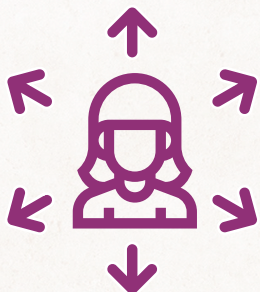
## En la vida laboral

- Enfoque de mentalidad de crecimiento (no es lo que soy si no lo que puedo llegar a ser) estimula la confianza de mujeres en sus talentos y propicia su actitud frente a la competencia.
- Hacer más transparentes las características y alcances de la negociación salarial equilibra la competencia entre hombres y mujeres.
- La técnica del primado o *priming* (evocar situaciones personales de control y poder) mejora la predisposición a negociar y a la competencia.
- Visibilizar y usar de ejemplo a mujeres que han asumido protagonismo en determinadas áreas o campos estratégicos tiene influencia positiva en percepción del riesgo y activa los contraestereotipos relacionados con la capacitación de las mujeres para ejercer determinadas profesiones y puestos de poder.
- Las cuotas políticas y corporativas estimulan la competencia y ayudan a otras mujeres a progresar.





# ¡ACTUEMOS!



1

Cambiar sistemas y entornos para **desactivar los estereotipos** que inhiben el rendimiento de las mujeres en el aula y en el trabajo.



2

**Promover programas de mentorías y patrocinio** donde los miembros comparten información y consejos profesionales y donde el mentor ejerce un papel de promotor activo de la mujer dentro de la empresa.



3

Investigar el **problema**, buscar **soluciones innovadoras** y difundir los aprendizajes.



4

**Coordinar acciones** durante todo el ciclo de vida de las mujeres para que los impactos se maximicen.



5

**Involucrar** activamente a **todos los agentes sociales**: familias, instituciones educativas, medios de comunicación, empresas y estado.



**Para conocer más sobre las habilidades del siglo XXI y saber sobre cómo surgen, se desarrollan y se superan estas brechas de género, accede aquí a nuestra publicación.**



***DESCARGA AQUÍ***

Esta nota se basa en el Capítulo 4 “Brechas de género en las habilidades para el siglo XXI: Realidad o ficción”, por **Monserrat Bustelo y Evelyn Veza**.

Copyright © 2019 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

