

ENTREVISTA SOBRE EL MERCADO LABORAL Y TALENTO TECNOLÓGICO EN ESPAÑA

Por **Olga Ramírez**, presidenta
del Grupo de Trabajo
Mercado laboral y Talento
tecnológico en España

AUTELSI
JUNIO 2025



Ramón Fernández de Caleyá Dalmau, Director del Centro de Emprendimiento **Universidad Francisco de Vitoria**. Es Doctor Ingeniero de Telecomunicaciones por la Universidad Politécnica de Madrid y cuenta con más de dos décadas de experiencia en dirección de empresas del sector tecnológico e industrial. Desde 2016 es profesor contratado doctor en matemáticas y contabilidad financiera en la Facultad de Derecho, Empresa y Gobierno de la Universidad Francisco de Vitoria, donde también dirige el Centro de Emprendimiento. Está acreditado como business mentor por la Fundación Madri+d y es evaluador experto de la Comisión Europea para programas de innovación y emprendimiento. Su trayectoria combina liderazgo académico, impulso al emprendimiento universitario y asesoramiento en innovación y transferencia tecnológica.

“La universidad del siglo XXI debe ser mucho más que transmisora de conocimiento: debe transformar.”

Desde tu experiencia liderando el Centro de Emprendimiento de la UFV, ¿cuáles son las principales brechas que detectas entre la universidad y el mercado laboral digital?

La universidad tiene una maravillosa misión transformadora de la sociedad para lo que debe ser mucho más que una mera transmisora de conocimiento. Los contenidos deben responder a necesidades reales procedentes de un mundo BANI (brittle, anxious, nonlinear e incomprehensible) donde se requiere actuar con mucha inmediatez, desde entornos caracterizados por la fragilidad, la ansiedad, la no linealidad y la incomprendibilidad. A su vez, debe poner a la persona en el centro de su misión entendiendo que debe desarrollar su capacidad de pensamiento crítico, sus habilidades para trabajar en equipos multidisciplinares, de ser co-creativos, aprendiendo de forma autónoma y continua, adaptándose a un constante cambio y estando abiertos a nuevos paradigmas. Esto constata, que no debemos perder de vista que los egresados de hoy deben afrontar un mundo profesional muy distinto al de sus progenitores, por lo que, las fórmulas laborales ofrecidas por las empresas deben adaptarse también a sus necesidades y a esta nueva realidad.

Junto con la inmediatez en la demanda laboral de puestos tecnológicos y el nuevo paradigma laboral que se ofrece desde alternativas cada vez más atractivas para los nuevos egresados como el autoempleo o freelancing, los nuevos modelos laborales híbridos o incluso trabajos basados en proyectos, la “competencia” en los modelos de contratación más convencionales obliga a comprender las nuevas necesidades de los jóvenes en su nueva concepción del trabajo, la conciliación con su desarrollo personal, su escala de valores, y sus necesidades prioritarias a corto o medio plazo. Si a esto añadimos los nuevos retos y sectores que están surgiendo en áreas de IA, computación cuántica, realidad extendida, biotecnología o tecnologías limpias aplicadas a ya prácticamente todos los sectores profesionales, por muy rápido que avance la especialización y la aparición de nuevos grados tecnológicos para cubrir estas nuevas demandas, un descenso de natalidad generalizada y un envejecimiento abrupto de la población justifican la brecha indicada durante periodos de tiempo considerables.



Las universidades deben transformarse en ecosistemas cada vez más dinámicos, conectados y prácticos. En esta dirección, son muchos los cambios que se están produciendo en las universidades gracias a la cada vez más relevante actuación de centros de emprendimiento universitarios al servicio de la nueva intención emprendedora de nuestros estudiantes y aun así todavía queda un largo camino por recorrer. Estos centros actúan como puentes fundamentales entre la academia y el mercado, catalizando esa adaptación a través de iniciativas que fomenten el aprendizaje experiencial, la colaboración y la conexión con el entorno profesional real.

Como dato relevante, un mínimo de 4 de cada 10 estudiantes universitarios tiene intención de emprender en España y 3 de cada 10 ya se ha puesto a ello durante sus estudios de grado, según el informe GUESSS 2023 (Global University Entrepreneurial Spirit Students Survey, edición 2023). De este estudio, también se extrae que los estudiantes de las escuelas politécnicas son los segundos con más interés en emprender tras los de derecho, empresa y gobierno. Sin embargo, el último informe de GEM (Global Entrepreneurship Monitor) nos da unas cifras más reducidas (7,2%TEA)

Por todo ello, desde el Centro de Emprendimiento UFV impulsamos una mayor colaboración entre universidades, empresas y administraciones, en sus esfuerzos por crear diálogo proactivo dentro de los ecosistemas digitales, con una visión más a largo plazo que atienda la demanda del talento digital que el mercado laboral nos reclama de forma inmediata.

“En un mundo BANI —frágil, ansioso, no lineal e incomprendible— es clave formar personas con pensamiento crítico, capacidad de adaptación, aprendizaje continuo y apertura a nuevos paradigmas.”

Y en la línea de lo anterior, ¿cómo puede la universidad anticiparse y adaptar sus programas a las tendencias tecnológicas emergentes?

Para anticiparse y adaptarse a las tendencias tecnológicas emergentes, desde nuestra experiencia, entendemos que la universidad debe comportarse más como una startup que como una institución del siglo XX: flexible, conectada y en un proceso de mejora permanente. Debe reaccionar a los cambios demandados y debe ser agente activo de la transformación tecnológica que estamos viviendo. Esto implica ir adaptando su modelo educativo, así como de las personas que lo sostienen, a la vez que lo hace su propia mentalidad institucional.

Los Centros de Emprendimiento pueden ser laboratorios de innovación orientada hacia la transferencia y, al mismo tiempo, catalizadores de cambio desde dentro del sistema contribuyendo a, por ejemplo:

La vinculación constante con ecosistemas que dan soporte a startups, spinoffs y mipymes tecnológicas, y la participación en eventos desde hubs de innovación, centros tecnológicos y aceleradoras que permiten captar tendencias en tiempo real, detectar nuevas demandas de perfiles y establecer bidireccionalidad en las relaciones universidad-empresa. En este sentido, facilitaría mucho la creación de comités o consorcios mixtos universidad-empresa que, en algunos casos se han derivado a cátedras de corporaciones que apoyan áreas tecnológicas específicas.

Desde las universidades se contribuye a un diseño curricular flexible y modular, como el que estamos desarrollando en la UFV, con una interacción directa con los principales actores del mercado, la creación de títulos propios, microcredenciales de especialización y desde la creación de nuevos grados que son respuesta directa a estas necesidades, como ejemplo, los grados de gestión de la ciberseguridad, ingeniería matemática, ingeniería genética, ingeniería biomédica o también el de ingeniería en inteligencia artificial.

Desde el Centro de Emprendimiento de la UFV, fomentamos la cultura del aprendizaje continuo, la integración transversal de competencias digitales y emprendedoras y la experimentación y puesta en marcha de iniciativas conectadas y demandadas por la sociedad.

Si el 85% de los trabajos del 2030 aún no existen, la universidad no puede limitarse a formar técnicos para hoy, sino mentes flexibles, inquietas y preparadas para aprender toda la vida. Ese es el verdadero activo profesional del futuro.

"La universidad del siglo XXI debe comportarse más como una startup: flexible, conectada y en mejora continua."

Como mencionas y yendo un poco hacia un futuro cercano, el 85% de los empleos que existirán en 2030 aún no se han inventado (ref. WEF) y según la CEOE el 50% de los profesionales españoles necesitará actualizar sus competencias digitales antes de 2027. ¿Cómo consideras que la formación universitaria puede fomentar la mentalidad de aprendizaje continuo y la capacidad de adaptación en los futuros profesionales tecnológicos?

Como ya anotábamos anteriormente, la formación universitaria debe dejar de centrarse solo en "enseñar contenidos" y enfocarse en "formar mentalidades" con capacidad resolutoria, espíritu crítico y valores que le acompañen en su vida profesional con la sensibilidad de impactar positivamente en la sociedad.

Desde esta perspectiva, fomentar la mentalidad de aprendizaje continuo y la capacidad de adaptación implica una transformación profunda del enfoque educativo. El reto ya no es formar para un puesto concreto, sino preparar para un mundo laboral en constante reinvencción. La universidad debe ser el primer lugar donde el estudiante interioriza que nunca dejará de aprender, y que eso es una oportunidad, no una amenaza. Aquí detallo algunas claves que valoramos como efectivas desde la experiencia en el Centro de Emprendimiento de la UFV: a) enseñar a aprender, cultivando el aprender a aprender (competencia clave para el 2030 según la UNESCO y el WEF), b) fomentar la curiosidad y la exploración, como motores del aprendizaje continuo, y que son perfectamente educables, c) normalizar el cambio como parte del proceso, d) promover la autonomía y la responsabilidad sobre el aprendizaje, e) incorporar la constante evaluación por procesos (lo que en emprendimiento repetimos constantemente como "validar" cada paso) y no solo por resultados, f) formar mentores y no solo profesores, para acompañar, inspirar y modelar actitudes en el aprendizaje continuo, g) fomentar una cultura institucional que celebre dicho aprendizaje continuo. Para ello, trabajamos en la creación de comunidades y ecosistemas de emprendedores, para que lideren nuevas iniciativas profesionales desde su compromiso consigo mismo y con los demás.



"El ecosistema emprendedor universitario tiene el potencial de ser el verdadero puente entre la formación académica y el mercado tecnológico que España necesita."

La inversión en startups tecnológicas en España superó los 2.200 millones de euros en 2023, pero muchas empresas denuncian la escasez de talento digital como freno al crecimiento. Desde tu posición como director del Centro de Emprendimiento de UFV ¿qué papel juega el ecosistema emprendedor universitario en la generación y atracción de talento tecnológico en España y qué papel debería jugar?

Las cifras son algo inciertas y dependen de la fuente consultada, tipos de financiación y criterios de cocreación de lo que entendemos esperamos de una startup tecnológica, pero lo que todas ellas coinciden es un crecimiento superior al 50% respecto al año anterior. Una muy pertinente pregunta sería cuánto empleo han creado y cuántas son realmente producto de la innovación abierta de grandes corporaciones tecnológicas de este país que permitan entrar en un mercado de forma sostenible en el tiempo y que generen empleo.

Como director del Centro de Emprendimiento de la UFV, he podido constatar que el ecosistema emprendedor universitario tiene un papel decisivo —y aún infrutilizado— en la generación, atracción y activación de talento tecnológico en España. En un contexto donde la inversión en startups crece, pero falta capital humano cualificado, la universidad puede (y debe) ser un motor estratégico de soluciones.

El ecosistema emprendedor universitario ya es un semillero de talento emergente, pero tiene el potencial de ser el verdadero puente entre la formación académica y el mercado tecnológico que España necesita. Para ello, se requiere visión institucional, alianzas externas sólidas y una apuesta decidida por la innovación como eje transversal de la universidad. El talento tecnológico y su capacidad de incidencia en diferentes sectores profesionales ya no solo se genera en las escuelas politécnicas sino también en otras facultades universitarias y de la interacción entre ellas, como indicábamos antes, pero dicho talento debe completarse con una formación integral de la persona y del profesional que le permita liderar estos nuevos retos. De hecho, la universidad es un espacio de formación en competencias transversales, donde se complementa la formación técnica y se trabajan habilidades tanto personales como éticas y sociales y que el mercado demanda como son la resiliencia, el liderazgo, el pensamiento creativo, la agilidad resolutive y la visión de negocio, por ejemplo, haciendo que el talento sea más "adaptable y empleable". A su vez, la colaboración entre universidades, aceleradoras, fondos de inversión, empresas tecnológicas y administraciones crean puentes entre la universidad y el ecosistema emprendedor externo, favoreciendo una exposición temprana de los estudiantes a entornos reales y permiten posicionarse como talento visible para startups e inversores.

Dando un papel relevante a estos ecosistemas de emprendimiento universitario, se consigue: a) convertirlos en nodo estratégico del ecosistema de innovación nacional, b) detectar y activar el talento oculto, c) fomentar spin-offs tecnológicas desde la investigación aplicada, d) conectar el talento a nivel global, e) liderar desde la práctica la formación en nuevas tecnologías.

Solo el 6% de los universitarios españoles participa en programas de prácticas internacionales, pese a la creciente globalización del talento tecnológico (SEPIE, 2024). ¿Cómo puede la universidad potenciar la internacionalización y la movilidad para mejorar la empleabilidad de sus estudiantes?

La internacionalización es una competencia estratégica de empleabilidad, especialmente en carreras STEM, diseño, empresa y comunicación. Por lo tanto, la universidad debe dejar de tratar la internacionalización como un trámite burocrático o un privilegio minoritario, y convertirla en una experiencia formativa estratégica, escalable y accesible para fomentar el talento y empleabilidad tecnológica a nivel global.

Hoy en día, todas las universidades tienen ya una potente estrategia integral de internacionalización, donde se ofrece la movilidad tanto de estudiantes como de profesores y programas de intercambio entre diferentes instituciones. Existen, a su vez, muchas herramientas de colaboración interuniversitarias como los COILs, bootcamps y hackatones, programas de formación (pe Erasmus y la EIT en Europa), mentorización, incubación y colaboraciones institucionales entre universidades, administración y empresas a nivel internacional, por mencionar algunas de ellas. La UFV está participando activamente en la alianza de universidades de 9 países europeos (programa ACE2EU) promoviendo la incubadora ARIES constituida a través de una Academia de Emprendimiento y la interacción de Centros de Investigación Aplicada de 9 universidades europeas.

En la UFV estáis desarrollando programas de colaboración universidad-empresa. ¿Qué papel juegan las alianzas entre universidad, empresa y administración pública en el desarrollo del talento tecnológico y la generación de oportunidades laborales en España?

Las alianzas entre universidad, empresa y administración pública (el conocido modelo de triple hélice) juegan un papel crítico y estructural en el desarrollo del talento tecnológico y la generación de oportunidades laborales en España, especialmente ante desafíos como:

- La rápida obsolescencia de competencias digitales.
- La brecha entre formación académica y necesidades reales del mercado.
- La escasez de perfiles tecnológicos y la fuga de talento.

Desde nuestra experiencia en el desarrollo de programas de colaboración universidad-empresa, estas alianzas no son opcionales: son el motor que permite formar talento preparado para un mercado global, cambiante y digitalizado.

Desde centros como el de Emprendimiento UFV, el reto es pasar de una lógica de colaboración ocasional a una de cocreación estructural, en la que universidad, empresa y sector público trabajen como socios estratégicos a largo plazo. Desde la II Jornada Interuniversitaria de Emprendimiento de la CM, que co-organizamos con la Fundación madri+d, surgió un grupo de trabajo entre las más de 20 universidades de la CM para generar oportunidades de colaboración entre las iniciativas emprendedoras de cada centro, así como, con el resto del ecosistema emprendedor madrileño. Existen también otras colaboraciones en materias de emprendimiento científico y financiación de nuevas iniciativas tecnológicas. Los impactos esperados, si estas alianzas se fortalecen, podrían esperarse, por ejemplo, en una mejora directa de la empleabilidad tecnológica, la reducción de la brecha entre oferta y demanda de perfiles digitales, mayor conexión entre la I+D universitaria y su aplicabilidad real, la atracción y retención de talento joven en España, incluso en un buen posicionamiento internacional del país como nodo de innovación y talento.

"El talento tecnológico ya no nace solo en escuelas técnicas: surge de la interacción entre disciplinas y necesita una formación integral para liderar los nuevos retos."

¿Cuáles son los retos más frecuentes a los que se enfrentan los emprendedores tecnológicos que participan en los programas de incubación y aceleración de la UFV?

Los emprendedores tecnológicos en entornos universitarios como la UFV destacan por su creatividad, compromiso y capacidad técnica, pero necesitan un acompañamiento muy práctico, realista, personalizado y cercano al mundo empresarial tecnológico, para superar los vacíos en negocio, mercado, regulación y escalabilidad.

Desde nuestra experiencia en el Centro de Emprendimiento de la UFV, donde acompañamos a emprendedores en fases de ideación, incubación y aceleración, hemos detectado una serie de retos recurrentes a los que se enfrentan los proyectos tecnológicos universitarios.

"La formación estructurada y el intraemprendimiento duplican las probabilidades de éxito de las startups tecnológicas universitarias, convirtiéndolas en motor real de empleabilidad e innovación."

Estos retos no solo son comunes a otros ecosistemas, sino que tienen particularidades asociadas al contexto formativo, generacional y de madurez de los equipos. Si bien, trabajamos desde el principio en la co-creación por equipos, detectamos la necesidad de potenciar aspectos como: habilidades desarrolladas como la mentalidad de negocio y finanzas, aspectos legales y regulatorios, integración de otros perfiles profesionales en sus equipos, validación temprana en el mercado, product-market fit, conocimiento del resto de actores del ecosistema emprendedor y empresarial, y mentalidad emprendedora para desarrollar aspectos como resiliencia y comunicación. Desde el Centro trabajamos no solo con programas formativos para crear una empresa innovadora desde el inicio sino también en programas complementarios intra e interfacultativos que fomenten la mentalidad emprendedora y adquieran experiencia a través de retos sensibles a la transferencia de sus conocimientos hacia la sociedad.

De cara a incrementar la preparación de los emprendedores tecnológicos a la hora de abordar su proyecto y enfrentarse a la realidad empresarial ¿qué impacto tiene el intraemprendimiento y la formación en emprendimiento dentro de las universidades sobre la viabilidad real de estos proyectos lanzados al mercado por los jóvenes emprendedores en el sector tecnológico? ¿Cuál es el porcentaje de empresas que salen de vuestro centro que superan el año de vida?

En el Centro de Emprendimiento de la UFV, los datos indican que entre el un 60–65% de los proyectos que salen incubados superan el primer año de vida. De ellos, la cifra de empresas aceleradas en el programa de consolidación que hemos iniciado en el curso académico 24/25, recoge a su vez otro tipo de iniciativas empresariales de reciente creación que llevan más de un año en el mercado y su continuidad desde un segundo año es superior al 80%. El objetivo que se les plantea es el de alcanzar, al menos, un crecimiento del 20%, siendo una de las cuatro dimensiones trabajadas la tecnológica, además de las de mercado, negocio y personas.

En el caso de startups con base tecnológica o digital, esa tasa mejora cuando el equipo ha pasado por formación emprendedora estructurada, ha vivido alguna experiencia de intraemprendimiento o sale de la universidad con ventas consolidadas en sus startups y cuenta con un mentor con experiencia en el sector además de haber podido tener consultores que le dan cierto soporte en aspectos puntuales donde no son expertos. En comparación con la media nacional, donde solo 3 de cada 10 startups sobreviven a los 3 años (Fuente: Observatorio del Ecosistema de Startups, 2023), este porcentaje es alentador, especialmente considerando la juventud de los equipos. Como ejemplo, cabe destacar del informe GUESSS-UFV 2023, que los estudiantes de la Escuela Politécnica, el 28,1% se declara estar interesado en emprender y ya se está preparando para ello (emprendedor naciente) y el 10,8% se considera emprendedor activo. Tenemos un programa tanto formativo como de acompañamiento, progresivo, flexible y global. Esto hace que el objetivo no sea sólo medir el número de iniciativas incubadas, sino que pretende tener un recorrido abierto que permita al alumno tener una fuerte mentalidad emprendedora y que pueda apearse en la fase de madurez que estime oportuno en cada momento. El intraemprendimiento es una pieza clave en todo ello y sale fortalecida desde este planteamiento. Supone un simulador realista que le enseña a trabajar con recursos limitados, a presentar resultados con una perspectiva holística desde su planteamiento, aprende a tener feedback de usuarios reales y métricas convincentes, además de interactuar con redes de contacto y validación anticipadas. Este tipo de experiencias conectan muy bien en entornos de innovación abierta corporativa y son muy valoradas, especialmente, en sectores tecnológicos. La formación estructurada en emprendimiento y las experiencias de intraemprendimiento no solo mejoran las habilidades individuales, sino que aumentan significativamente la viabilidad y sostenibilidad real de los proyectos tecnológicos universitarios. No es solo una cuestión académica, sino una estrategia de empleabilidad, innovación y desarrollo económico nacional.



"El nuevo talento tecnológico universitario no quiere solo ejecutar: quiere transformar y dejar huella."



¿Cómo observas que ha evolucionado el perfil del talento tecnológico universitario en los últimos años y qué tendencias observas en cuanto a motivaciones y expectativas laborales?

El nuevo talento tecnológico universitario es más autónomo, creativo, conectado y crítico. Ya no quiere ser solo ejecutor: quiere participar, transformar y dejar huella. La universidad, las empresas y las instituciones deben adaptarse a ese cambio si quieren atraer, retener y activar su potencial. En los últimos años, la evolución ha sido profunda y acelerada, impulsada por factores como la transformación digital global, la irrupción de nuevas tecnologías (IA, blockchain, cloud, etc.), el auge del emprendimiento joven y, sobre todo, un cambio generacional en valores y expectativas.

Desde nuestra experiencia en el Centro de Emprendimiento de la UFV, trabajando con estudiantes y emprendedores tecnológicos, podemos destacar esta evolución en tres grandes planos: competencias, motivaciones y expectativas profesionales. Esto nos hace pensar en una tendencia de estos perfiles profesionales hacia tecnólogos más humanistas, orientados hacia el propósito personal, aprendizaje multidisciplinar y continuo, una mayor consciencia y compromiso social, una identificación con la cultura más que con la marca y una equilibrada movilidad internacional o/y digital.

Adicionalmente desde, por ejemplo, la Escuela Politécnica Superior, se ha creado la asociación de profesores y alumnos EPS.Social por el interés en participar en proyectos tecnológicos que tengan gran impacto social a nivel global lo que no deja de ser una muestra del interés por participar en soluciones desde el compromiso y el sentimiento de participar en proyectos con propósito. Como apreciación personal, como ingeniero con más de 20 años de experiencia en instituciones y empresas del sector industrial y tecnológico, me atrevería a decir que el talento tecnológico que sale actualmente de las universidades viene con otras capacidades, habilidades y valores que antes no desarrollaban a lo largo de sus estudios. Las empresas que sepan detectarlo y potenciarlo, tendrán capacidad de liderar el futuro desde una nueva perspectiva de sus equipos y entenderán mejor el nuevo mercado laboral que se nos presenta.

¿Qué recomendaciones darías a los jóvenes que quieren emprender o trabajar en el sector tecnológico español para diferenciarse y destacar en el mercado laboral actual? ¿Qué libro les recomendarías leer?

El sector tecnológico español —como el global— está en constante transformación, y aunque la demanda de talento es alta, la competencia también lo es. Para que los jóvenes que quieren emprender o trabajar en tecnología realmente se diferencien y destaquen, no basta con “saber programar” o “tener una idea”: hay que desarrollar un perfil completo, flexible y con visión de futuro. Desde la experiencia con jóvenes emprendedores y profesionales emergentes en la UFV, incluyo 5 tips que considero efectivos y realistas:

1. aprende más allá del aula (tanto para la especialización como para profundizar en tus habilidades como para ampliar tu visión),
2. construye un portfolio y no solo un CV (¡“hechos son amores y no solo buenas razones”!),
3. que tu formación sea continua e integral (tanto en lo tecnológico como en lo humano y espiritual),
4. cuida las relaciones desde el principio,
5. emprende o actúa como si lo hicieras, allá donde estés.

La lectura que uno recomienda debe ayudar a cubrir las expectativas que el otro busca. Me han inspirado muchos libros para entender desde la práctica a qué se refieren las grandes referencias del momento en lo concerniente a innovar y emprender, sin embargo, hay algunos que realmente me han hecho profundizar en ello, desde los primeros planteamos de Schumpeter en 1983 con la “Teoría del desarrollo económico” hasta libros más actuales como son “Innovar, un manifiesto de acción” de Luis Pérez-Breva (y otros sobre el pensamiento sistémico, crítico o, por ejemplo, el “Smart Thinking” de K. Ducan). Por lo tanto, hay mucho escrito ya sobre emprendimiento inspiracional y guías para ponerse a ello, yo mismo llevo ya algunas publicaciones para públicos muy diversos del entorno educativo, pero sí que cidiéndome al desarrollo del talento tecnológico del que hemos hablado en esta entrevista y siendo pragmático recomendaría dos que ya incluimos dentro de los clásicos y que, por un lado, conectan muy bien con la filosofía de la optimización de procesos y liderazgo de personas en entornos industriales y otro con la resolución de problemas de la toma de decisiones en equipos multidisciplinares y el testeo de nuevos proyectos tecnológicos: “Lean Startup” de Eric Ries y “Sprint” de Jacke Knapp, John Zeratsky y Braden Kowitz.

"En tecnología, no basta con saber programar o tener una idea: hay que construir un perfil completo, flexible y con visión de futuro."



¿Qué papel debería jugar la Universidad en el fomento de la diversidad y la inclusión en el acceso y desarrollo de las carreras tecnológicas?

Fomentar la diversidad y la inclusión en el acceso y desarrollo de las carreras tecnológicas no solo es una cuestión de justicia social, sino una condición estratégica para la innovación, la competitividad y la sostenibilidad del ecosistema digital.

Desde la perspectiva universitaria —y particularmente desde el trabajo que realizamos en el Centro de Emprendimiento de la UFV— hay varias razones de peso por las que este compromiso debe ser prioritario: a) una brecha de acceso que sigue existiendo tanto en aspectos de sexo (<25% de mujeres acceden a carreras STEM), barreras sociales, económicas o culturales frenan el acceso a estudiantes de entornos vulnerables o minoritarios a formación tecnológica, b) la diversidad no relentiza sino que potencia la excelencia, c) la inclusión favorece el aprendizaje y el liderazgo.

Actualmente, en la UFV, incluimos iniciativas que fomentan la responsabilidad social como disciplina académica y, a su vez, la innovación social desde nuestros estudiantes de primer curso, realizamos concursos para premiar los mejores trabajos fin de grado con impacto social, organizamos hackatones/bootcamps para fomentar el compromiso con los retos actuales de las empresas e instituciones con alto impacto social y promovemos proyectos de innovación en estudiantes con capacidades reducidas.

Fomentar la diversidad e inclusión no es un complemento al talento tecnológico, sino su condición necesaria para que sea relevante, ético y competitivo.

"La diversidad y la inclusión no son un añadido al talento tecnológico, sino su condición necesaria para que sea verdaderamente relevante, ético y competitivo."

