

RELEG. Estudios de Género en Latinoamérica.

2023

Estudios de
Género.



RELEG. Estudios de Género en Latinoamérica. 2023

© iQuatro Editores

ISBN: 978-607-59684-3-8

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.0](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.0)

Edición: septiembre 2023

Páginas: 465

Comité Técnico Académico

Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón

Nuria Beatriz Peña Ahumada

Consejo Técnico

Paula Mejía

Gestión Editorial

Nadia Velázquez

Editor Técnico

Belen España

Galilea Ruiz

D.R. © 2023, iQuatro Editores.

Esta publicación tiene como política editorial un proceso de revisión por pares doble ciego, donde los capítulos son remitidos a académicos especializados en el tema. Asimismo, nuestro Comité Editorial determina si el capítulo es aceptado o rechazado, cuidando su originalidad y calidad.

La presente obra no puede ser reproducida, ni registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotocopiado, electrónico, magnético, electroóptico o cualquier otro tipo, sin el permiso previo y por escrito de la editorial.

Querétaro, México

Índice

Capítulo 1. Análisis sentimental sobre la desigualdad de género y la pandemia COVID-19 en el mercado laboral.....	7
Capítulo 2. Mujeres académicas: estrés percibido y calidad de vida.....	19
Capítulo 3. Mujer-estudiante-empresaria frente al reto de la doble jornada y las tareas de cuidado no remunerado.....	32
Capítulo 4. El papel de las mujeres en la reproducción social de San Juan Tepulco, Acajete, Puebla.....	43
Capítulo 5. Perspectiva del emprendimiento en estudiantes de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez y el papel de los y las jóvenes emprendedores: una búsqueda para la implementación de áreas de mejora.....	52
Capítulo 6. La actitud de estudiantes universitarios ante cambios en el proceso enseñanza-aprendizaje ocasionados por la pandemia COVID-19, analizada desde la perspectiva de género.....	65
Capítulo 7. Análisis de ingreso vs egreso entre hombres y mujeres en educación superior.....	80
Capítulo 8. Los retos de las mujeres de la Universidad Autónoma de Tamaulipas para ingresar al Sistema Nacional de Investigadores.....	90
Capítulo 9. El desarrollo del emprendimiento para el empoderamiento en estudiantes universitarias del TecNM, campus Tuxtla Gutiérrez.....	103
Capítulo 10. Mujeres al frente de las MiPymes en el área rural, caminando lento a la formalidad.....	115

Capítulo 11. Factores internos y externos presentes en el talento emprendedor de las mujeres en México: un estudio empírico.....	130
Capítulo 12. La inequidad de género como limitante para desarrollar el liderazgo femenino.....	144
Capítulo 13. Los factores que influyen en la reprobación de las alumnas de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la UTCJ.....	154
Capítulo 14. Mujeres empresarias, condiciones de trabajo en pandemia: caso pequeñas empresas del municipio de Autlán de Navarro, Jalisco.....	168
Capítulo 15. Estudiantes universitarias emprendiendo en Quintana Roo: Análisis cualitativo de su gestión empresarial.....	182
Capítulo 16. La mujer y la educación. Caso UABC.....	195
Capítulo 17. Implementación de un taller de crianza respetuosa con padres y madres de familia.....	207
Capítulo 18. Importancia de las relaciones interpersonales de las estudiantes emprendedoras de logística, gastronomía y contaduría de la Universidad Tecnológica de Manzanillo.....	218
Capítulo 19. Percepción de la violencia de género entre estudiantes: Caso FCA-Universidad Autónoma de Chihuahua.....	226
Capítulo 20. Barreras y obstáculos para ejercer el liderazgo de dirección. Casos: directivas del sector educativo nivel superior.....	238
Capítulo 21. Participación de la mujer en la política de Tlaxcala.....	248
Capítulo 22. Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa durante su formación académica.....	260
Capítulo 23. Entre la maternidad y los estudios universitarios: un análisis del perfil y los retos que enfrentan las mujeres estudiantes de un Centro Universitario de la Universidad de Guadalajara.....	272
Capítulo 24. El estrés en las estudiantes universitarias: Caso P.E. de Contaduría.....	288
Capítulo 25. La percepción del acoso escolar por énfasis en la violencia de género en estudiantes del programa académico de odontología de la Universidad Autónoma de Nayarit.....	306
Capítulo 26. Liderazgo en las empresarias de Tabasco, México.....	319

Capítulo 27. Los Negocios Internacionales: inclusión y equidad de género.....	333
Capítulo 28. Rol de la mujer en familias de comunidades rurales de la región Centro Desierto, del estado de Coahuila de Zaragoza.....	345
Capítulo 29. La violencia contra las mujeres universitarias: la violencia contra las mujeres limita la participación en la vida pública.....	358
Capítulo 30. Barreras del Emprendimiento Femenino en la UACYA – UAN.....	368
Capítulo 31. Un Análisis de la participación laboral de las Mujeres y su aporte en el Desarrollo Socioeconómico del Municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo.....	381
Capítulo 32. Las mujeres profesionistas y las oportunidades dentro de las organizaciones.....	395
Capítulo 33. Las mujeres con trascendencia en las organizaciones.....	408
Capítulo 34. El camino al éxito profesional de la mujer.....	422
Capítulo 35. La mujer y la innovación en el sector agroindustrial en México: un análisis de patentes.....	433
Capítulo 36. Virus del Papiloma Humano (VPH). Un enemigo silencioso.....	447
Capítulo 37. Análisis de violencia hacia las mujeres del municipio de Huimanguillo, Tabasco, México.....	456

Capítulo 1. Análisis sentimental sobre la desigualdad de género y la pandemia COVID-19 en el mercado laboral.

Alejandra Vega Barrios
Blanca Cecilia Salazar Hernández
Carla Carolina Pérez Hernández
Jessica Mendoza Moheno
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
DOI: 10.46990/iQuatro.2023.09.4.1

Resumen

La desigualdad de género ha tenido un impacto significativo en la vida de las personas de todo el mundo, especialmente en la de las mujeres. La crisis sanitaria ha exacerbado las desigualdades existentes en la sociedad y ha generado nuevos desafíos en términos de la desigualdad de género en el ámbito laboral. En este capítulo se emplearon técnicas de análisis de sentimiento para examinar la percepción pública sobre la desigualdad de género de las mujeres en el mercado laboral y la pandemia COVID – 19, a través del análisis de tweets. Los resultados revelaron posturas con conciencia crítica y un llamado a la acción para abordar esta problemática, mientras que otros minimizaban la relevancia de la desigualdad de género, por lo que se concluye que, en las discusiones en línea, se muestran actitudes y perspectivas sociales sobre la desigualdad de género brindando información relevante para el diseño de políticas y la promoción de cambios sociales.

Palabras clave

Análisis de sentimiento, desigualdad de género, mujeres, mercado laboral, Twitter

Introducción

La desigualdad de género en México es un tema de gran relevancia y preocupación en la sociedad actual. A pesar de los avances logrados en materia de igualdad de género, persisten brechas significativas entre hombres y mujeres en diversos ámbitos de la vida social, económica y política del país. Históricamente, México ha sido una sociedad marcada por estereotipos de género arraigados y roles tradicionales asignados a hombres y mujeres. Estas concepciones limitantes han perpetuado desigualdades estructurales que se reflejan en diversas esferas de la vida cotidiana.

En el ámbito laboral, por ejemplo, las mujeres en México enfrentan dificultades para acceder a empleos bien remunerados y puestos de liderazgo. Aunque la participación femenina en la fuerza laboral ha aumentado en las últimas décadas, las brechas salariales persisten. Un ejemplo de ello es que, en promedio, las mujeres obtienen una remuneración menor que los hombres por realizar el mismo trabajo. Además, la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo siguen siendo una realidad preocupante.

Por otra parte, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades existentes en la sociedad y ha generado nuevos desafíos en términos de acceso a los servicios de salud, el trabajo y la educación.

Por lo anterior es fundamental reconocer que la desigualdad de género no sólo afecta a las mujeres, sino que también tiene consecuencias negativas para el desarrollo y el bienestar de toda la sociedad. La falta de oportunidades y derechos para las mujeres limita el potencial de crecimiento y prosperidad de México en su conjunto.

Revisión de la Literatura

El cierre de las actividades en las organizaciones impulsó el *home office* de una gran cantidad de empleados. Algunas investigaciones han revelado que en la mitad de empresas estudiadas (229) el 80% de empleados iniciaron el teletrabajo a partir de pandemia (Gartner, 2020). Algunas de estas empresas ya habían comenzado el proceso de *home office*, lo cual se vio acelerado como una reacción a la situación pandémica. En algunos sectores como lo es el de servicios financieros en Estados Unidos pasó de tener al 60% de sus empleados trabajando 1 día de la semana desde casa al 69% después del Covid-19 (PwC's Remote Work Survey, 2021).

Los retos planteados por el *home office* y la pandemia son múltiples:

- La soledad y la depresión provocada porque algunos de los empleados viven solos (Kniffin, et al, 2021).
- El cierre de lugares de trabajo ha provocado un alto riesgo de insolvencia (ILO, 2020)

Aunque el efecto de la pandemia se presentó en todo el mundo, específicamente en Latinoamérica impactó de manera negativa a los pequeños negocios, debido a que el 96.2% de las empresas que cerraron sus puertas fueron microempresas, afectando principalmente a los sectores turístico, educativo, cultural, comercio y de la moda, generando una pérdida de 8.5 millones de empleos (CEPAL, 2020).

Aunado a lo anterior, la vida personal y familiar de un sinnúmero de trabajadores se vio impactada al tener la necesidad de mantener su trabajo de manera remota, lo que llevó a la invasión de la privacidad, convirtiendo sus hogares en oficinas y escuelas, pasando de la separación de roles en términos de tiempo y espacio al desarrollo de actividad simultáneas como lo fue la atención a sí mismos, a la familia, a la educación, a las labores domésticas y al trabajo por se (Hamouchi, 2020).

Desigualdad y el efecto de la pandemia por COVID-19 en la vida de las mujeres

Los cambios en la dinámica de vida provocada por la pandemia afectaron principalmente a las mujeres e incrementó la inequidad de género. Si por cuestiones culturales la responsabilidad del cuidado de los hijos y el hogar está centrada en las mujeres, la pandemia incrementó las horas de trabajo específicamente por noche, las mujeres con empleo se vieron sometidas a la presión de los empleadores quienes fijaron posturas inflexibles en la entrega del trabajo y el cumplimiento de objetivos. Aún cuando ciertas investigaciones concluyeron que las mujeres son quienes se han visto afectadas en mayor medida por el exceso de trabajo durante la pandemia, esto por la atención que tuvieron que dar al trabajo, casa e hijos (Mc Kinsey, 2021b), algunos autores han sugerido que el efecto es positivo en el sentido de la disminución de la brecha de género, por la necesidad de los hombres de involucrarse en el cuidado de los hijos y en atender las labores del hogar (Schulte, 2020). Aunque dicha conclusión puede ser relativamente cierta, esto únicamente se observa en hogares donde los hombres tienen dicha disposición y conciencia, contrario a lo anterior, si los hombres no se involucran en ambas actividades, la brecha de género termina por aumentar, impactando el costo en el trabajo de las mujeres (Collins, et al., 2020).

De acuerdo con un estudio de la organización Oxfam Internacional realizado en enero de 2021, reveló que la pandemia de COVID-19 ha aumentado la desigualdad de género en el ámbito laboral. Según el informe, las mujeres han perdido más empleos y han tenido que asumir mayores responsabilidades de cuidado en el hogar, lo que ha afectado su participación en la fuerza laboral y ha empeorado su situación económica.

En ese mismo sentido, en abril de 2021 la Comisión Europea publicó un informe que dejar ver que las mujeres son menos propensas a ocupar puestos directivos en las empresas de la Unión Europea. El informe señaló que la brecha de género en la toma de decisiones sigue siendo significativa en muchos sectores y destacó la importancia de fomentar la igualdad de género en las organizaciones.

Por otra parte, en septiembre de 2021 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un informe en el que destacó la importancia de abordar la discriminación de

género en el ámbito laboral para lograr una recuperación sostenible y equitativa de la pandemia de COVID-19. El informe destacó la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de género en el empleo y aborden los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

Estas publicaciones muestran que la discriminación de género, la falta de oportunidades para las mujeres, sigue siendo un problema relevante en el ámbito laboral y en las organizaciones y que es necesario abordarla de manera efectiva para lograr una verdadera igualdad de género que propicie el crecimiento dentro de las organizaciones.

Las mujeres han experimentado un impacto desproporcionado de la pandemia de COVID-19. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en empleos informales y precarios, lo que las hace más vulnerables a la pérdida de empleo y la inseguridad económica. Además, las mujeres también han experimentado un aumento en la carga de trabajo de cuidado, ya que el cierre de escuelas y guarderías ha aumentado la necesidad de cuidado en el hogar.

En sentido positivo otro impacto que tuvo la pandemia es el impulso al trabajo remoto lo cual ha acelerado la transformación digital y la innovación (CEPAL, 2020). La investigación realizada por Lund, Cheng, Dua, De Smet, Robinson & Sanghvi (2020), la cual participaron una muestra de 800 ejecutivos, el 85% contestó que en la organización en la cual laboran se experimentó aceleración digitalización, la interacción asistida por tecnologías de información, así como la automatización de procesos a partir del efecto de la pandemia.

Otro aspecto que vale la pena documentar radica en el hecho de los cambios generados una vez que comenzó el regreso a la actividad normal, dando inicio a la búsqueda de forma creativas de trabajo haciendo uso de las nuevas capacidades tecnológicas y ambientales desarrolladas a partir de la pandemia (Mc Kinsey, 2021a).

Por ejemplo, una investigación realizada con 50 directores de empresa de alto nivel, reveló que la pandemia ayudo al desarrollo de competencias como la proactividad orientada a la protección de la salud y la sustentabilidad (Mc Kinsey, 2021-5 mayo), motivó incrementar el reconocimiento, los incentivos y los horarios flexibles (Jooss, McDonnell & Conroy, 2020). En este mismo sentido, se mejoró la comunicación formacial haciendo uso de canales digitales como la intranet, el correo electrónico, la video conferencias, entre otras herramientas (Sanders et al., 2020).

Los principales cambios en sentido positivo que se observan son:

- Compromiso con la organización, el bienestar físico y mental y la productividad (Wang et al, 2020).
- Teletrabajo, el impulso a los equipos virtuales, el liderazgo y gestión virtuales, el cuidado de la salud y bienestar y las normas organizacionales (Kniffin, et al, 2021).

Twitter

Twitter es una aplicación gratuita de la web, posee las ventajas de los blogs, mensajería instantánea y es una red social que genera gran cantidad de datos y mensajes que nos permite ponernos en contacto en tiempo real con personas de interés por medio de mensajes de texto, también denominados *tweets*, que no superen los 140 caracteres, pueden ser segmentadas por la ubicación geográfica o recopiladas en torno a un (#) hastag (Mathews, et al., 2016). Se han realizado numerosos estudios sobre la estructura de la red y las interacciones sociales en Twitter. Estos estudios utilizan técnicas de análisis de redes para examinar patrones de seguimiento, comunidades, difusión de información y la propagación de rumores y noticias falsas. (Liu, 2012).

Análisis Sentimental

El análisis sentimental en Twitter de acuerdo con Bravo-Márquez et al., (2014) es una técnica que permite analizar grandes volúmenes de datos generados por los usuarios de Twitter y determinar el tono emocional asociado que supone asignar a cada mensaje publicado un valor relacionado con la carga emocional - Positiva – Negativa – Neutral (Saura et al., 2018) citado en Vega-Barrios (2023).

Roig-Tierno et al. (2021) analizó tweets relacionados con la maternidad durante la pandemia de COVID-19 y encontró que las mujeres se sienten abrumadas por la carga de trabajo de cuidado adicional y la falta de apoyo. Brouard et al. (2020) analizó los tweets relacionados con la pérdida de empleo durante la pandemia y encontró que las mujeres están experimentando más estrés y ansiedad debido a la incertidumbre económica. Por lo que para este trabajo nos permite recoger información e identificar la postura de las personas en las redes sociales sobre la desigualdad de género en el mercado laboral y con la pandemia COVID-19.

Metodología

El siguiente trabajo se realizó mediante el enfoque no experimental, cualitativo, utilizando teoría fundamentada, a partir de análisis de sentimientos, con la intención de poder clasificar información no estructurada en datos estructurados mediante las opiniones negativas, neutrales o positivas; recopilando de la red pública de Twitter.com; datos de Tweets relacionados con los temas desigualdad de género y la pandemia, como “#mujeres”, “#trabajo”, “#cuidado”, “#COVID-19”, “#desempleo”, entre el 20 de marzo al 30 de abril del 2023, utilizando la API de Twitter, de tal manera que se obtuvieron 249 observaciones con 90 variables realizándose la limpieza de los tweets recopilados eliminando cualquier URL, menciones de usuarios y caracteres especiales, de tal forma que a través de las técnicas de procesamiento de lenguaje natural (NLP) se etiquetó cada tweet con su sentimiento, positivo, negativo o neutral.

Se siguió un enfoque de teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 1967), lo que permitió las categorías relevantes para #DesigualdadDeGenero, para extraer de los datos. Se utilizaron las siguientes condiciones para categorizar las funciones del signo @ tomando las primeras 6 observaciones (Tabla 1.1). Utilizando la direccionalidad (un mensaje a otra persona), hace referencia a otra persona, pero no le dirige un mensaje, Emoticons y la ubicación.

Tabla 1.1

Extracción de tweets con base en las condiciones para categorizar

- [1] “@monicaferbal Buenas tardes Senadora Mónica, importante que las mujeres se chequen, si hubiera más imprentas habría más dinero y no habría ningún pobre ni desempleo. Octavio Paz decía q cuando trabajó en banxico lo mandaban a quemar el dinero y que la riqueza del pueblo se quemaba. Un abrazo”
- [2] “7. Desempleo altísimo, al punto que ya las personas ni siquiera se molestan en buscar. No bajó el desempleo, bajó las personas en la fuerza laboral. Y en especial para mujeres.\nhttps://t.co/L4TSAs1yxT”
- [3] “Según @DANE_Colombia la tasa de desempleo nacional en marzo 2023 para la mujeres fue de 12,9%, mientras que la de los hombres fue de 7,9%.\n\nLamentablemente se continúa evidenciando discriminación de género, lo que limita las oportunidades de empleo y promoción de las mujeres.https://t.co/4IlVRhqcxo”
- [4] “@Maxi_NS_ Es que @RedScar_e no ha dicho que no hubiese mujeres trabajando en la Alemania Nazi, sino que estas dejaron de contar en las listas de desempleo y tu único argumento es decir que de 20 millones de ocupados em 1938, 6 millones eran mujeres. Pero hay una serie de trampas”
- [5] “@Maxi_NS_ @nomeputocharles Ahí no dice que no se sacara de las listas a dichos grupos, sino que había 6 millones de mujeres trabajando. Y una cosa no significa que la otra no sea verdad, es decir, tenían mujeres trabajando pero no las contaban en las listas de desempleo.”
- [6] “#Contexto | La inflación, el desempleo y la falta de regularización son factores claves para que nicas radicadas en #España, #CostaRica y #Panamá migren rumbo a #EstadosUnidos.\n\nhttps://t.co/xhiedQYShB”

Nota. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos mediante la extracción del API de Twitter con el software RStudio.

Resultados

Los resultados del proceso en el que se identifican los usuarios mediante id, el número de tweets procesados con respecto al uso de #DesigualdadDeGenero, las interacciones (frase_gx_cardiff nlp_sentiment) y comentarios que se realizaron mediante la longitud del texto en el periodo, la categorización realizada según el NLP sobre el sentimiento (positivo, negativo o neutral) (Tabla 1.2), obteniendo 190 observaciones con 2 variables, dónde se seleccionó una muestra de 24 tweets, que nos indicaran el sentimiento, por lo que se realizó un análisis de contenido para identificar los temas y las emociones relacionadas con la desigualdad de género y el impacto de la pandemia en la vida de las mujeres.

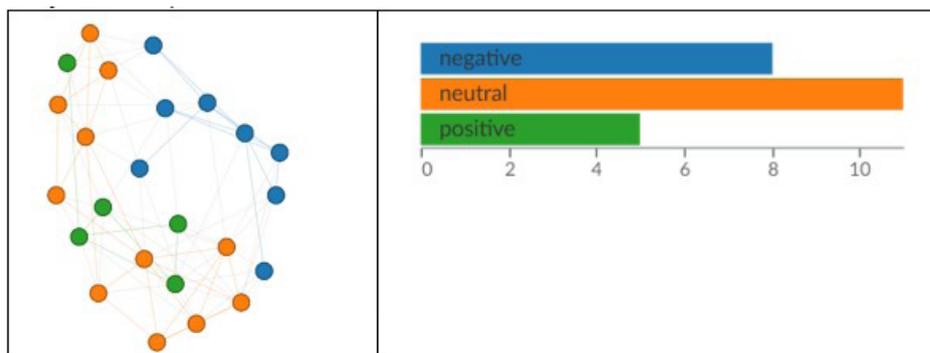
Tabla 1.2
Análisis de datos

id	frase_gx_cardiff_ nlp_sentiment	frase_gx_ longitud_del_texto	gx_cardiff_ nlp_sentimentgx_joed- dav_emotion	
1	negative	305	negative	Me importa
2	negative	316	negative	Me importa
3	negative	323	negative	Me importa
4	negative	286	negative	Me importa
5	negative	275	negative	decepcionado
6	negative	211	negative	Me importa
7	positive	311	positive	Me importa
8	negative	312	negative	Me importa
9	neutral	317	neutral	Me importa
10	positive	185	positive	Me importa
11	positive	310	positive	Me importa
12	positive	239	positive	Me importa
13	neutral	302	neutral	curiosity
14	neutral	305	neutral	Me importa
15	neutral	309	neutral	curiosidad
16	neutral	130	neutral	curiosidad
17	neutral	301	neutral	curiosidad
18	neutral	244	neutral	curiosidad
19	neutral	321	neutral	Me importa
20	positive	315	positive	Me importa
21	negative	311	negative	neutral
22	neutral	325	neutral	Me importa
23	neutral	309	neutral	Me importa
24	neutral	164	neutral	Me importa

Nota. Elaboración propia a partir del número de tweets recopilados con 90 variables e

A pesar de tener conciencia y preocupación sobre la desigualdad de género no es un tema en el que sea muy notoria la participación, pues la mayoría de los tweets muestran una posición neutral, y en otros casos una opinión positiva, hacia la desigualdad de género. (Figura 1.1)

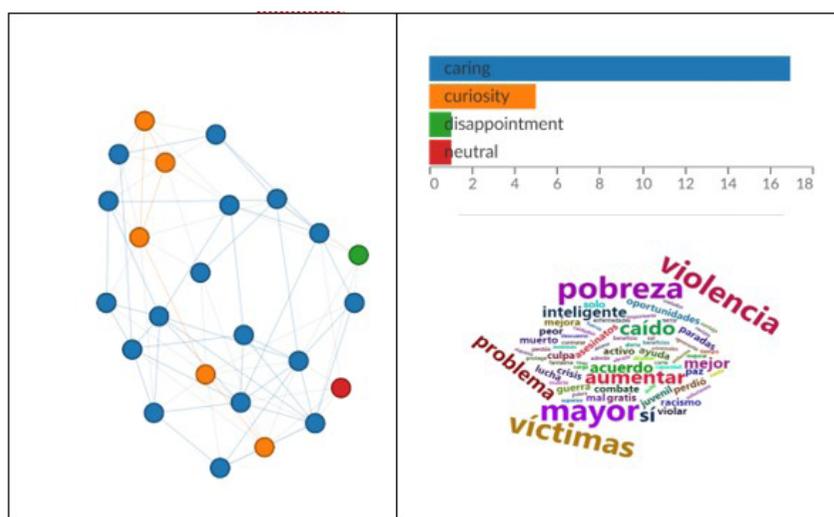
Figura 1.1
Clasificación de opiniones



Nota. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos mediante la extracción del API de Twitter con el software RStudio.

Este análisis permitió comprender la perspectiva de las mujeres sobre la desigualdad y la pandemia. de la aplicación del algoritmo con RStudio, ya que se identificaron los emoticones que fueron extraídos y estos fueron clasificados caring (Me importa), curiosity (curiosidad), disappointment (decepcionado) y neutral para mejor entendimiento, por lo que se pudo apreciar que predominan los sentimientos caring (Me importa), lo que indica una mayor conciencia y preocupación sobre la desigualdad de género. (Figura 1.2)

Figura 2.2
Clasificación de opiniones en emoticons y nube de palabras



Nota. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos mediante la extracción del API de Twitter con el software RStudio.

Discusión

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto desproporcionado en las mujeres en términos de exceso de trabajo y desigualdad de género en el ámbito laboral. Según investigaciones de McKinsey (2021b) y Oxfam Internacional (2021), las mujeres han sido afectadas en mayor medida debido a la necesidad de equilibrar el trabajo, el cuidado del hogar y los hijos durante la pandemia.

Algunos autores, como Schulte (2020), han sugerido que este aumento en las responsabilidades de las mujeres puede tener un efecto positivo al disminuir la brecha de género, ya que los hombres se ven obligados a involucrarse más en el cuidado de los hijos y en las tareas del hogar. En aquellos casos en los que los hombres no se involucran, la brecha de género tiende a aumentar, lo que impacta negativamente en el trabajo de las mujeres.

Por otra parte, en el contexto de análisis sentimental en Twitter, estudios como el de Roig-Tierno et al. (2021) y Brouard et al. (2020) han demostrado que las mujeres expresan sentimientos de abrumo, estrés y ansiedad relacionados con la carga adicional de trabajo y la incertidumbre económica durante la pandemia. Esto refuerza la idea de que las mujeres han sido más afectadas en términos emocionales y laborales.

Los datos obtenidos en esta investigación confirman que la pandemia de COVID-19 ha agravado la desigualdad de género en el ámbito laboral, con las mujeres enfrentando una carga adicional de trabajo y una mayor pérdida de empleos. Si bien algunos estudios sugieren que la participación de los hombres en las tareas de cuidado puede contribuir a reducir la brecha de género, esto solo ocurre cuando los hombres están dispuestos a hacerlo. El análisis sentimental en Twitter ha proporcionado evidencia de las emociones negativas experimentadas por las mujeres durante la pandemia, destacando la necesidad de abordar la desigualdad de género en el mercado laboral en este contexto. Este estudio muestra la perspectiva de las mujeres sobre la desigualdad y la pandemia, ya que la metodología utilizada permite identificar patrones y tendencias en las emociones asociadas con la desigualdad sobre todo en el mercado laboral, y es por ello que es necesario implementar políticas y medidas concretas que aborden y promuevan la igualdad de género en el mercado laboral., como la promoción de la flexibilidad laboral, con horarios flexibles, trabajo remoto y otras formas de conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Esto permitirá a las mujeres equilibrar mejor sus obligaciones laborales y domésticas.

Sin embargo, debemos considerar que la metodología también tiene limitantes, pues solo se pueden tener recogidas de datos de 28 días activos, donde es indispensable que se genere un tema y un hilo que pueda seguirse, por lo que debe complementarse con estudios cualitativos para triangular de mejor manera lo que se dice en esta red social, con las opiniones que se pueden tener a partir de entrevistas y encuestas sobre las temáticas planteadas.

Conclusiones

La pandemia ha exacerbado las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por lo que es importante reconocer que la desigualdad de género ya era un problema persistente antes de la pandemia.

Las mujeres suelen enfrentar barreras adicionales para acceder a empleos bien remunerados, cargos de liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional. Además, muchas mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en sectores laborales que han sido especialmente afectados y se han visto obligadas a abandonar sus empleos o reducir sus horas de trabajo debido a la falta de opciones. Esto ha tenido un impacto negativo en sus carreras profesionales y en sus ingresos económicos. Las mujeres también han experimentado una mayor inseguridad laboral, ya que en muchos casos ocupan empleos temporales o informales que son más vulnerables a la crisis económica, es por ello por lo que mediante los estudios que se han realizado con análisis sentimental en las diversas situaciones que pasan las mujeres se puede comprender las repercusiones emocionales de manera positiva, negativa e inclusive neutral. Las mujeres han enfrentado sentimientos de frustración, ansiedad y estrés debido a la falta de equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades domésticas, así como la incertidumbre laboral y las dificultades financieras. También puede haber sentimientos de injusticia y discriminación al ver cómo se perpetúan las desigualdades de género en tiempos de crisis.

Es fundamental abordar esta problemática desde múltiples frentes. Las políticas públicas deben ser diseñadas para promover la igualdad de género en el mercado laboral, incluyendo medidas que fomenten la conciliación entre el trabajo y la vida personal, el acceso equitativo a oportunidades de empleo y el cierre de la brecha salarial de género. Asimismo, es necesario promover una mayor representación de las mujeres en puestos de liderazgo y tomar medidas para eliminar los sesgos de género en la contratación y promoción laboral.

Referencias

- Adams, S. M. (2016). Women in leadership: Why it matters. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/06/women-in-leadership-why-it-matters>
- Ainsworth, S., & Hardy, C. (2018). Women's leadership and sustainability: Theories, contexts and practices. Routledge.
- Alam, S., & Ahmad, S. (2021). Women in leadership and corporate sustainability: A systematic review of the literature. *Journal of Cleaner Production*, 297, 126658.
- Bravo-Marquez, F.; Mendoza, M. & Poblete, B. (2014): "Meta-level sentiment models for big social data analysis", *Knowledge-Based Systems*, vol. 69, no 1, pp. 86-99. <http://dx.doi.org/10.1016/j.knosys.2014.05.016>.
- Bilimoria, D. (2019). Women and leadership: The state of play and strategies for change. *The Academy of Management Perspectives*, 33(4), 444-460.
- Burke, R. J., & Nelson, D. L. (2018). *Advancing women's careers: Research and practice*. Edward Elgar Publishing.

- Brouard, M., Garrido, M. V., Gummer, T., & Marrouch, N. (2020). How COVID-19 is changing the world: A statistical perspective. *Journal of Public Health*, 42(3), 466-470.
- Catalyst. (2021). Women in management <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- CEPAL (2020). Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. Informe especial COVID-19, núm. 4.
- Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic Human Resource Management and COVID-19: Emerging Challenges and Research Opportunities. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1378-1382. Doi: 10.1111/joms.12695
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). COVID-19 y el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Dinámica del mercado laboral y protección social en tiempos de pandemia y más allá.
- Comisión Europea. (2021). Informe sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo - Informe anual 2020. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0021_ES.html
- Dowling, M., & Page, K. (2020). Women in leadership: A review of the literature and future research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 22(2), 212-232.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2021). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Review Press.
- Gartner. (April 2020). Gartner HR Survey Reveals 41% of employees likely to work remotely at least some of the time post Coronavirus Pandemic. News Release, April 14. Obtenido desde <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-14>
- Grant Thornton International. (2021). Women in business: Beyond policy to progress. <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/wib-2021-report.pdf>
- Hamouchi, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2(15), 1-15.
- International Labour Organization (2020). ILO Montior: COVID-19 and the world of work. Third edition. Updated estimates and analysis (29 April 2020).
- Jooss, S., McDonnell, A., & Conroy, K. (2020). Flexible global working arrangements: An integrative review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, Article in press. Advance online publication. Doi: 10.1016/j.hrmr.2020.100780
- Kniffin, K.M. et al (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76, 1, 63-77. Doi: 10.1037/amp0000716.supp
- Lund, S., Cheng, W., Dua, A., De Smet, A., Robinson, O. & Sanghvi, S. (2020). What 800 executives envision for the postpandemic workforce (McKinsey Global Institute). Obtenido de <https://www.informeticplus.com/what-800-executives-envision-for-the-postpandemic-workforce-mckinsey-global-institute>.
- Liu, B. (2012). Opinion mining and sentiment analysis. *Foundations and Trends in Information Retrieval*, 5(1-2), 1-135.
- Mc Kinsey (2021a). COVID-19: Briefing note #53, May 5, 2021
- Mc Kinsey (2021b) COVID-19: Briefing note #54, May 12, 2021

- McKinsey & Company. (2021). Women in the workplace. Disponible en <https://www.mckinsey.com/women-in-the-workplace>
- Oxfam Internacional. (2021). El virus de la desigualdad. Cómo recomponer un mundo devastado por el coronavirus a través de una economía equitativa, justa y sostenible. <https://www.oxfam.org/es/informes/el-virus-de-la-desigualdad>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_836196/lang-es/index.htm.
- Pfeffer, J. (2018). Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it. HarperCollins.
- PwC (2021). PwC's US Remote Work Survey. It's time to reimagine where and how work will get done. Obtenido desde <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html>
- Rees, C., Alfes, K., & Gatenby, M. (2017). Employee voice and engagement: Connections and consequences. Routledge.
- Roig-Tierno, N., Carbonell-Franco, E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2021). Maternal experiences during the COVID-19 pandemic: A Twitter analysis. *Women and Birth*, 34(3), 256-263.
- Sanders, K., Nguyen, P.T., Bouckenooghe, D., Rafferty, A. & Schwarz, G. (2020). Unravelling the what and how organizational communication to employees during COVID-19 pandemic: Adopting an attributional lens. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 289-293. doi: 10.1177/0021886320937026
- Schmieder-Ramirez, J., & Mallette, L. A. (2018). Women and leadership: Transforming visions and diverse voices. Springer Publishing Company.
- United Nations Global Compact. (2019). Women's empowerment principles. <https://www.weps.org/>
- Vega, B. A., (2023). Sentiment Analysis of Online Shopping based on Twitter and RStudio. *Hitos de las Ciencias Económico Administrativas*, 29(83), 91-105. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.19136/hitos.a29n83.5649>
- Wang, Y., Cheng, Z. Yue, X.G, & McAleer, M. (2020). Risk management of COVID-19 by universities in China. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(2), 36-41. Doi: 10.3390/jrfm13020036
- World Economic Forum. (2021). The global gender gap report. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2021-report-100-years-pay-equality>

Capítulo 2. Mujeres académicas: estrés percibido y calidad de vida.

Sonia Villagrán Rueda
Beatriz Mabel Pacheco Amigo
Mónica Rodríguez Ortiz
Universidad Autónoma de Zacatecas
DOI: 10.46990/iQuatro.2023.09.4.2

Resumen

La presente investigación analiza los niveles de estrés y su relación con la calidad de vida que enfrentan las mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Zacatecas, pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadoras. La metodología utilizada fue cuantitativa de diseño no experimental, transversal aplicando dos instrumentos estandarizados (Escala de Calidad de vida y Escala de Estrés Percibido de la Organización Mundial de la Salud, 2021), bajo un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados reflejan probabilidad de manifestarse problemas en la capacidad de concentración y factores de riesgo mental menor, debido a la variable de estrés que deteriora el funcionamiento académico; sin embargo, se manifiesta una buena funcionalidad y percepción de vida en general.

Palabras Claves

Calidad de vida, docencia, estrés, factor de riesgo, mujeres

Introducción

La vida académica tiene diversas vertientes relacionadas a un sin número de rubros que se debe orientar al campo científico como lo es la difusión; tal es el caso de México, donde se establece que, de cada 10 mil habitantes, escasamente dos de ellos se dedican a la formación y ejecución científica (Escalón, 2019). En las estadísticas encontradas en el año 2021, referidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Arévalo, 2022), menciona que desde el año 2004 al año 2021, alcanza un alza del 8.2 % en el nombramiento por parte de las mujeres investigadoras, otorgando una creciente del 30% al 38.2% en un lapso de 17 años, manteniendo una correlación entre mayor es el nivel de reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores el número de las científicas mujeres decrece. La ocupación de la mujer científica en el contexto mexicano se ha ajustado paulatinamente a las exigencias globalizadas, ejecutando pautas y lineamientos específicos de orden transversal exigidos por los contextos internacionales.

La participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia a lo largo de la historia de la humanidad ha sido menos destacada, considerada y reconocida, versus en el caso de los hombres; no obstante, paralelo a este paradigma las mujeres han sobresalido sobre sus aportaciones según el Instituto Politécnico Nacional (IPN, 2018), reconoció a las mujeres científicas, por ejemplo:

Marie Curie, pionera en el campo de la relatividad; Tapputi Belatekallim, primera química en el mundo; Téano de Crotona, integrante de la escuela pitagórica; María la Judía, encargada de perfeccionar el alambique; Fátima al-Fihri fundó la primera universidad de Qarawiyyin en Fez... (IPN, 2018, p.1)

En Europa existen hallazgos que demuestran cómo se han ido generando estrategias en las que se incluyan e integren a las mujeres en la ciencia, como es en el caso de la representación de diversos roles que sitúan a la mujer en diversas áreas en la ciencia; como lo fue en el caso de las protociencias en el siglo I y II después de Cristo, aperturando condiciones apropiadas, que posicionen el desarrollo de las competencias requeridas dentro de las áreas científicas. Al respecto Sánchez, et. al., (s. f.) señalan "... el acuerdo para apoyar a las mujeres en la ciencia y promover el cambio estructural a través de la modernización de las instituciones científicas" (p. 6). Asimismo, el Informe de coyuntura sobre género y ciencia concluye:

"...que el 44 % de los investigadores de Iberoamérica son mujeres, entre 2019 y 2020 el 46 % de las publicaciones iberoamericanas en Scopus contaron con autoras. En Portugal y Argentina ellas participaron en más de la mitad de los artículos. De otro lado, en Nicaragua, Perú, Chile, Honduras, Costa Rica, México y Colombia participaron en menos del 40 % del total de publicaciones..."

En este sentido, la participación de las mujeres a nivel Iberoamérica sigue siendo menor a la de los hombres, en este sentido se deja ver, de acuerdo a los autores señalados con anterioridad, que se van posesionando y visibilizando en el ámbito de la investigación y la ciencia. En México las mujeres en la ciencia y tecnología ha dejado un legado importante, con los datos expuestos con anterioridad, independientemente de la cantidad de roles que

involucran el género femenino (tema que no se aborda en la presente investigación) y sus diversas manifestaciones, por ello, es importante establecer el objetivo de la investigación que es analizar el nivel de estrés, integrado en categorías de estrés agudo, agudo episódico y estrés crónico; asociado a la calidad de vida y percepción del estrés que tienen las académicas investigadoras adscritas a la Universidad Autónoma de Zacatecas, miembros del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras.

Revisión de la Literatura

Estrés percibido

Hoy en día se habla constantemente del proceso de “empresarilización” de las Universidades, sometiéndolas a una lógica que antes no tenían, donde las exigencias de acreditación y el cumplimiento de un sin fin de indicadores para las docentes universitarias conlleva a participar en las diversas convocatorias como el Reconocimiento al Perfil Deseable que ofrece el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), o el ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de CONACYT o buscar colocarse en un alto nivel en el Programa de Evaluación y Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), así como propiciar el trabajo colaborativo entre pares, cuerpos académicos, redes, grupos de investigación, con la finalidad de generar estudios que trasciendan con el propósito de demostrar que el trabajo docente se hace de calidad (Villagrán, 2015).

Por lo anterior surge el siguiente cuestionamiento ¿qué sucede con las académicas investigadoras al cumplir con los diversos roles impuestos por el género? Las docentes, que además realizan investigación, se encuentran ante retos constantes, como la toma de decisiones, mantenimiento, actualización e innovación en cambios tecnológicos, así como la especialización en el área del conocimiento, por lo que el estrés es propio de su desempeño profesional, como lo son la planeación, proceso de enseñanza aprendizaje, integración de normas educativas y la investigación, encontrándose presente, en mayor o menor grado, en las diversas actividades propias de la ocupación (Sánchez y Maldonado, 2003), por lo tanto, el abordaje del género implica diversas tareas que son ajenas al rubro científico, sin embargo, estos deben desarrollarse según los patrones y cultura de las conductas socialmente esperadas atribuidas al sexo femenino.

El trabajo docente es el trabajo que mayormente se encuentra expuesto al estrés, por los diversos requerimientos. En específico, al realizar investigación de calidad para ingresar o permanecer en el SNI puede ocasionar para las docentes – investigadoras afectaciones en la salud, en el bienestar psicológico, calidad de vida, asimismo impactar en la capacidad de disfrute del trabajo, incrementar el ausentismo, y en cuanto a somatizaciones, desde el componente cognitivo puede disminuir la capacidad de concentración, aumentar la ansiedad, depresión, irritabilidad, cansancio, incapacidad para relajarse, concentrarse o dormir, dificultades para pensar y para la toma de decisiones (Alvites, 2019); establecidos en el apartado de resultados.

Lazarus & Folkman en 1984 conceptualizan al estrés percibido bajo el Modelo Transaccional, señalando que los estímulos en el entorno no son por sí mismos estresantes, sino que dependerá de la respuesta de la persona que percibe dichos estímulos, por lo que situaciones similares no provocarán reacciones similares en las y los sujetos, ya que cada una y uno percibe de manera diferente los acontecimientos (Straub, 2012).

Por otro lado, Remor (2006), sostiene que el nivel de estrés percibido supone el grado en que una persona cree que su vida es impredecible, incontrolable o agotadora. De esta manera, los posibles efectos negativos que concibe un estrés intenso o duradero en la salud física y mental de la persona, la evaluación de la calidad de vida, el grado de independencia; relaciones sociales e integración social; sus creencias personales, se analiza la valoración personal del estado de salud y su injerencia en la actividad diaria, así como la satisfacción que tiene sobre su propia vida.

Calidad de vida

La calidad de vida pretende establecer un conjunto de elementos y/o factores que el sujeto requiera para que se pueda desarrollar de manera integral y así, poder satisfacer de forma apropiada las demandas de la vida cotidiana. Es importante señalar, que el concepto de calidad de vida fue implementado en el año 1948 y actualizado al 2009 se retoma como un concepto de orden multidimensional (Organización Mundial de la Salud, 2021).

Desde la perspectiva de la salud mental, toda persona debe mantener un equilibrio entre el entorno socio-cultural, incluyendo la vida académica; esto, permitirá que se alcance una homeostasis entre el sentir, actuar y forma de reacción y/o afrontamiento ante circunstancias de estrés, referido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2022); de esta manera el conservar un bienestar de tipo social, emocional y psíquico son elementos que se encuentran articulados entre sí para mantener y promover un ejercicio efectivo del sujeto dentro de la comunidad.

La calidad de vida es el empleo, el cual auxilia a brindar gozo personal, permite mantener activo al sujeto y, a su vez, proporciona ingresos para poder cubrir necesidades básicas mismas que propiciarán un mejor nivel de vida. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021, p. 1), establece un modelo de calidad de vida definida como... “un estado de bienestar general que compromete descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas de bienestar físico, material, social y emocional, junto con el desarrollo personal y de actividades, todas estas mediadas por los valores personales”. Asimismo, el modelo conceptual implementado desde 1980 por la OMS, refiere dos acepciones básicas de la calidad de vida la primera es la percepción objetiva y la segunda auto reporte subjetivo, que consiste en la satisfacción del recurso obtenido, es decir, la condición subjetiva del cómo se interpreta; por tanto, la multidimensionalidad de la calidad de vida puede incluir funcionamientos positivos como también abarcar áreas de dimensiones negativas como lo es referido en esta investigación.

Siguiendo con el mismo autor OMS (2021), la Calidad de Vida, también hace referencia en función a la forma en que el sujeto pueda percibir el lugar que ocupa en su medio ambiente, incluyendo valores, su relación con las expectativas y preocupaciones; todo se integra en un conjunto de elementos que permiten la mejor adaptación que son: salud física,

estado psicológico, grado de independencia, autonomía, relaciones sociales, factores ambientales y creencias personales, satisfacción con la vida, aspectos ambientales, redes de apoyo y servicios sociales.

Como fundamento teórico la calidad de vida (OMS, 2021) se orienta a diversas dimensiones que a continuación se muestran en la Tabla 2.1.

Tabla 2.1
Dimensiones trabajadas en la Calidad de Vida

Calidad de Vida (Áreas)	Características
Salud física	Buena salud, entorno ecológico saludable, servicio sanitario y servicios básicos.
Salud psicológica	Ausencia de angustia y estrés, autoconcepto y valía personal, estabilidad emocional (emociones positivas), actitud resiliente.
Red interpersonal	Interacciones sociales, red social de apoyo, redes de personas afines.
Autorrealización	Nivel académico, competencias personales, autosuperación (éxito), valores y metas, independencia personal.
Bienestar Socio-económico	Nivel económico, tipo de empleo, entorno laboral, tipo de vivienda.
Derechos	Equidad, respeto, dignidad, igualdad de género, etc.

Nota: elaboración propia, extraído de la Organización Mundial de la Salud (2021).

Asimismo, es importante revisar las dimensiones que ofrece la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) respecto a la calidad de vida, dicho organismo señala que existe un incremento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral y menciona la relevancia de la existencia de un equilibrio trabajo-vida que contribuya al bienestar de los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias. Para lo anterior la OIT (2009) señala:

Cinco dimensiones de trabajo decente acuerdos sobre horas de trabajo decente deberían promover salud y seguridad e igualdad de género, ser compatibles con la vida familiar, fomentar la productividad de las empresas y la competitividad, facilitar la opción de los trabajadores y ejercer influencia sobre las horas de trabajo. (p. 2)

Por lo aquí plasmado se evidencia lo trascendental de perseguir una calidad de vida que incite la productividad, disminuya la pobreza y acreciente la igualdad de género. Es pues que la calidad de vida es la posibilidad de realizar las actividades, que se articulen a la satisfacción por haberlas realizado, función que permite identificar la presencia o ausencia de criterios

clínicos de alguna psicopatología. Por lo anterior, se formula la siguiente hipótesis de investigación. A mayor calidad de vida, mayor estrés percibido por las mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Metodología

La metodología utilizada es cuantitativa, descriptiva, de diseño no experimental, transversal, utilizando dos instrumentos estandarizados Escala de Calidad de vida WHOQOL-BREF con $\alpha=0.895$ global y Escala de estrés percibido-10 $\alpha= 0.84$ global por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017).

Sujetos

La población objeto de estudio son 102 docentes, y se procedió al cálculo de un Muestreo Aleatorio Simple (MAS), con una confiabilidad de un 95%, obteniendo una $n= 93$ docentes, sin embargo solo contestaron 45 de esa muestra calculada, los criterios de inclusión fueron sexo femenino, docentes investigadoras de la Universidad Autónoma de Zacatecas con la distinción del Sistema Nacional de Investigadoras de CONACYT, pertenecer a áreas de conocimiento indistintas, impartir clases en diversos niveles de pregrado-posgrado y sin regulación de la antigüedad dentro del SNI; manteniendo una edad promedio de 49 años. La muestra utilizada de tipo probabilística se calculó mediante una población finita, dato brindado por la Coordinación de Investigación y posgrado de la Universidad Autónoma de Zacatecas, utilizando la siguiente fórmula:

Instrumentos

La OMS (2021), mediante el Instrumento World Health Organization Quality of Life, escala estandarizada, evalúa la calidad de vida considerando los aspectos y percepciones del individuo en dimensiones (física, psicológica, social y ambiental) que se conforman de manera integral. Se suma, la calidad de vida a la evaluación de manera global del cómo se es percibido el bienestar del sujeto, procedente en forma de autorreporte focalizada en elementos objetivos y subjetivos, evaluando el nivel de satisfacción y bienestar; por tanto, la percepción que se obtiene se puede articular en valoraciones heterogéneas en diversas líneas de la vida. De esta manera, el instrumento, evaluado en escalamiento Likert, se estipula que entre mayor sea el puntaje de cada dominio, mayor es la perfilación de la calidad de vida del sujeto evaluado, con un nivel de significancia de $\alpha=0.895$ global.

Por otra parte, el segundo Instrumento estandarizado, Escala de Estrés Percibido (Cohen & Mermelstein, 1983), utilizado de manera individual – autorreferenciado con un $\alpha= 0.84$, fue aplicado en la investigación para fundamentar el tipo de estrés de las investigadoras, mediante una medición de escalamiento Likert de tipo politómica que especifica los factores de afrontamiento y la percepción del estrés; mismos que se articulan basados en: elementos de eventos estresores, el tipo de afrontamiento y el proceso de llevarlo a cabo, como asimismo, los diversos elementos de la personalidad a quien se evalúa. De esta manera, se conjuntó con el primer instrumento de Calidad de Vida que permitió establecer una óptima regulación de evaluación para cubrir el objetivo trazado en esta investigación.

Procedimiento

Se seleccionaron los instrumentos a utilizar previamente estandarizados por la Organización Mundial de la Salud, que permitió una objetivación a la aplicación escalar; se procedió a migrar dichos instrumentos a Google Forms resguardando el escalamiento de los instrumentos en mención para la interpretación cuantitativa. El modo de ejecución de evaluación hacia la muestra, fue primeramente realizar la solicitud a través de un oficio dirigido a la Coordinación de Investigación y Posgrado de la Universidad Autónoma de Zacatecas, explicando el objetivo de la investigación y consentimiento informado de la institución y de las investigadoras.

Manteniendo la autorización se les hizo llegar vía correo electrónico a cada una de las participantes el link de Google Forms correspondiente para responder las escalas evaluadas y que incluía textualmente las instrucciones detalladas, señalando que la información recabada será exclusivamente confidencial y con fines académicos, cumpliendo con los lineamientos éticos y buena práctica de investigaciones sociales.

Resultados

Se observó en la muestra realizada, que las mujeres evaluadas tienen un promedio de edad de 49 años, con una preponderancia del 49 % de estado civil casada, seguido de un 51 % de estado civil de soltería y en su totalidad con el grado máximo de habilitación de Doctorado.

Según los datos obtenidos desde el año 2005 al 2021 la participación de las investigadoras en el SNI fue en promedio del 4.5 % por año, teniendo un repunte en el año 2022 del 45.5%; identificando que el 56 % son candidatas al SNI y un 44% tienen la distinción nivel 1; a su vez, sobresalen los nombramientos en las áreas de Ciencias Sociales con un 73%, Ciencias naturales 22% y Ciencias formales 5 %. Al mismo tiempo, se refirió que la prevalencia donde se imparte docencia es a nivel de licenciatura (pre grado) correspondiendo a un 53%, seguido del 31% en maestría y el 16% en nivel de doctorado. En consecuencia, el área de predominio del conocimiento de la muestra evaluada correspondió al 66 % en el área de Ciencias Sociales, el 25 % a las Ciencias Naturales y el 9 % a las Ciencias Formales.

En la descripción de los resultados se distinguieron dos tópicos básicos que fueron la actividad docente, establecido con la cantidad de horas, que se dedican a la investigación, por tanto, la inversión de horas de las docentes para realizar sus actividades de investigación refirió que el 40% emplea de 16 o más horas a la semana para la misma, mientras que el 22 % utilizó de 6 a 10 hrs, el 20% de 11 a 15 hrs y en última instancia ocupó el 18% de 1 a 5 horas; como segundo tópico se integró las actividades de ocio y tiempo libre, que permitió establecer la satisfacción de cubrir las necesidades individuales como también fomentar necesidades básicas que permiten alcanzar una mayor calidad de vida, refiriendo que el 51% prefiere practicar algún deporte con un énfasis en atletismo, caminata, cardio y natación; señalando que el 73 % no se refleja evidencia de padecer algún tipo de enfermedad.

Al momento de establecer los lineamientos de la percepción sobre su calidad de vida, las investigadoras la consideran entre muy buena, bastante buena y normal, alcanzando

un 87%, en contraste con el 13% que tiene una percepción de regular. Por otra parte, el 80% refiere una satisfacción con su estado de salud, sin embargo, existe un aumento en la insatisfacción de su salud que es el 20%. En consecuencia, el 60% no evidencia dolor, pero el 40 % hace alusión que el dolor le ha impedido realizar actividades de uso cotidiano. El 13 % está bajo tratamiento médico indispensable para la realización y funcionamiento de la vida diaria, mientras que el 33 % menciona que tiene una necesidad de normalidad a poco tratamiento médico. En consecuencia, de manera general en la integración global se tiene una percepción de disfrute de la vida del 98 % y el 99 % hace mención que la vida tiene sentido.

En las habilidades de cognición como lo es la concentración arroja los resultados que el 16% tiene problema en esta área, situación que alerta su permanencia en el SNI y el 20% su percepción es de poca seguridad en la vida diaria, aunque se presente una preponderancia de manera favorable en relación al ambiente físico en su alrededor. Asimismo, se refiere que existe suficiente energía para poder realizar actividades de la vida diaria, como también una buena aceptación en su apariencia física y una adecuada información para desenvolverse. Contrariamente, a los resultados expuestos, en el área de ocio indican que el 51% no tiene oportunidad de realizar actividades de ocio, aun cuando existe una perspectiva positiva de la satisfacción de relaciones personales y vida sexual.

A continuación, se hace referencia a la relación de las áreas de insatisfacción en la Tabla 2.2.

Tabla 2.2

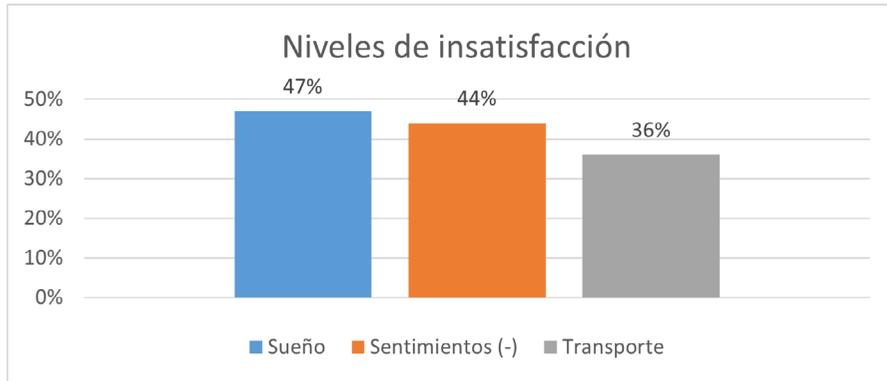
Áreas de insatisfacción identificadas

Áreas de Insatisfacción identificadas	Porcentaje arrojado
Insatisfacción en la calidad de sueño	47%
Experimentación de sentimientos negativos	44%
Insatisfacción de medio de transporte	36%
Insatisfacción al realizar sus actividades	20%
Insatisfacción con la vida sexual	18%
Insatisfacción con las relaciones personales	16%
Insatisfacción con el apoyo de sus amistades	16%
Pobre capacidad de concentración	16 %
Insatisfacción con los servicios sanitarios	13%
Insatisfacción con la capacidad de realizar su trabajo	11%

Nota: elaboración propia, datos extraídos de la muestra evaluada (2022).

Gráfica 2.1

Porcentaje mayor de Insatisfacción



Nota: En la gráfica se muestra que uno de los mayores niveles de insatisfacción de las investigadoras fue el nivel de sueño, sentimientos negativos hacia las actividades realizadas para finalizar con la insatisfacción del medio ambiente, específicamente el transporte.

Siguiendo con los resultados obtenidos en la Tabla 2.3, se presentan los indicadores desfavorables identificados en la Escala de Estrés Percibido.

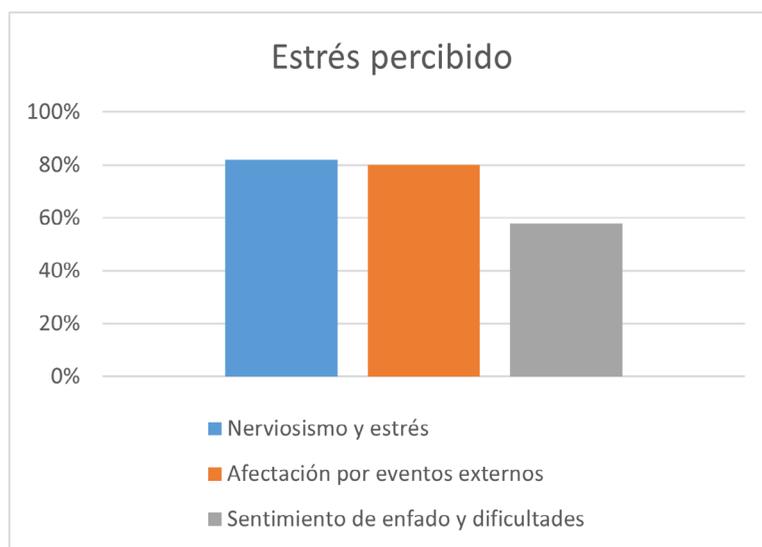
Tabla 2.3

Resultados desfavorables de la Escala de Estrés Percibido

Escala de Estrés Percibido	Datos arrojados
Sentimiento de nerviosismo y/o estrés	82%
Afectación por algo que ocurre inesperadamente	80%
Sentimiento de no afrontar las cosas	58%
Sentimiento de enfado por no salir las cosas como la esperaban	58%
No superar dificultades de tipo acumulativas	42%
No poder controlar las cosas importantes que ocurren en su vida	36%
Nivel de estrés obtenido	Agudo Episódico

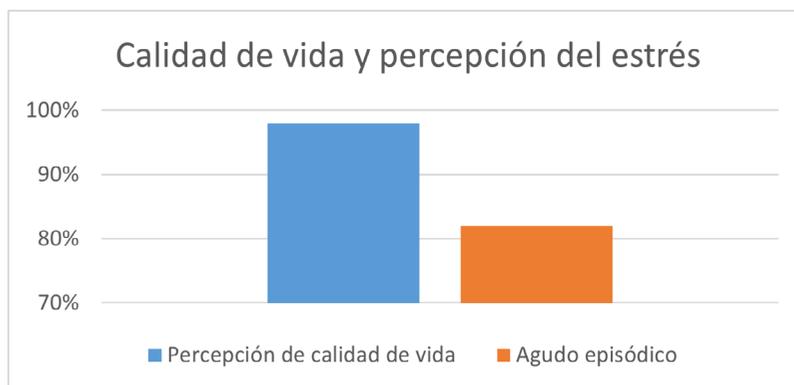
Nota: elaboración propia, datos extraídos de la muestra evaluada (2022).

Gráfica 2.2
Escala de Estrés Percibido.



Nota: En la Escala de Estrés Percibido se puede identificar las tres áreas de mayor estrés percibido por parte de las investigadoras que fueron un constante nerviosismo y estrés, afectación por eventos externos y enfado ante dificultades del medio externo.

Gráfica 2.3
Integración de Escalas de Calidad de Vida y Percepción del Estrés



Nota: en la presente gráfica se puede identificar que en la integración de Escalas (Calidad de vida y de Percepción al Estrés) en la Calidad de vida se muestra una favorable percepción de calidad de vida, sin embargo, el 82% refleja que la percepción ante el estrés se evalúa a nivel agudo episódico.

Análogamente los resultados comparativos de indicadores favorables en la calidad de vida demuestran un énfasis en las siguientes actitudes positivas que se pueden visualizar en la Tabla 2.4.

Tabla 2.4*Resultados favorables de la percepción de calidad de vida*

Indicadores favorables	Porcentajes arrojados
Capacidad óptima para manejar sus habilidades.	98%
Sentimiento de que las cosas le van bien.	93%
Tiene posibilidades de controlar dificultades en su vida.	91%
Tiene las cosas bajo control.	89%

Nota: elaboración propia, datos extraídos de la muestra evaluada (2022).

Discusión

La calidad de vida en las mujeres académicas, que se dedican a la investigación, muestra una tendencia favorable, autorreferenciándose con una adaptación acorde a las necesidades académicas implementadas en el quehacer cotidiano. De esta manera, la salud mental toma especial simbolismo, ya que aún al tener la percepción de una buena calidad de vida se presenta episodios en alto porcentaje de estrés agudo, como lo es señalado por Alvites (2019), en su investigación de factores de riesgos psicosociales donde hace alusión al estrés en docentes universitarios.

Uno de los primeros criterios que plantea la Calidad de Vida son las perspectivas, abordando las funciones de satisfacción de lo realizado, referido con los resultados que presentó la investigación, mostrando que la calidad de vida de las docentes investigadoras del Sistema Nacional adscritas a la Universidad Autónoma de Zacatecas, identifican que unos de los obstáculos con mayor incidencia son los sentimientos de nerviosismo y/o estrés, identificado en la Tabla 2.3 de la escala de estrés percibido con un porcentaje del 82% siendo el más alto, seguido de la afectación por eventos que suceden inesperadamente así como la imposibilidad de poder afrontar las situaciones; éstos indicadores se añan a sentimientos de enfado, frustración por no poder controlar las cosas como se esperaban desde un inicio en la vida cotidiana. Por tanto, es importante señalar que en estas áreas detectadas son zonas de vulnerabilidad en el desarrollo personal- académico de las investigadoras, centrándose en el ámbito psicológico como zona de riesgo principal.

En la Escala de vida una de las mayores dificultades que refieren las investigadoras en el ámbito fisiológico son la falta de higiene del sueño (47%) y en un menor grado la insatisfacción con la vida sexual (18%). Se apunta en los resultados expuestos que en el ámbito de las relaciones interpersonales señala que un 32% tiene problemas para vincularse con sus grupos de iguales asociándose que tienen una incapacidad para realizar su trabajo y en consecuencia, es reiterada la experimentación de sentimientos negativos (44 %).

Relacionado al ambiente, las investigadoras exteriorizan tener dificultades en el rubro ambiental que son el medio de transporte y los servicios sanitarios. Es importante destacar, que las evaluadas presentan estrés agudo episódico que se manifiestan en indicadores de disminución en calidad de vida en algunas áreas.

Las docentes tienen una percepción favorable del disfrute de vida, demostrando sus capacidades para el manejo de habilidades y altas posibilidades de poder controlar dificultades en la vida, concluyendo que tienen la capacidad y herramientas de la personalidad para poder autoreferenciarse como personas capacitadas dentro de sus diversos roles. Sin embargo, los resultados muestran el poco tiempo destinado a las actividades recreativas y de ocio, mismo que puede traer como consecuencia alteraciones en los ámbitos físicos, psicológicos, emocionales, sociales y laborales.

Conclusiones

Uno de los hallazgos que se encontraron en la investigación, aun cuando la mayoría de las investigadoras encuestadas refieren buena calidad de vida, es que existe un porcentaje bajo que tiene posibilidades de presentar un cuadro clínico depresivo y a su vez alteraciones de orden cognitivo, disminuyendo la capacidad de concentración, habilidades de pensamiento y de movilidad, circunstancia que es alarmante en términos proyectivos de la investigación ya que sería un factor de riesgo para dejar de permanecer en el Sistema Nacional de Investigadoras, representado un 18% de la muestra y en consecuencia impactar en los indicadores de calidad de la institución educativa.

Se puede observar que de manera global se tiene una perspectiva favorable, sin embargo, al momento de realizar la evaluación de manera específica por área se puede advertir, según los datos recopilados que se presentan de manera continua la tristeza, desesperanza, ansiedad o depresión; síntomas que se pueden identificar como señal de alarma en las investigadoras.

Por último, la hipótesis planteada, a mayor calidad de vida, mayor estrés percibido por las mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Zacateca se comprueba con los hallazgos encontrados.

Referencias

- Alvites, G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista Propósito y representaciones*. Universidad Alas Peruanas. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arévalo, D. (2022) Creciente el porcentaje de científicas mexicanas en el SNI. México. ConsumoTIC.
- Escalón E. (2019). Dirección de Comunicación de la Ciencia. México. Universidad Veracruzana.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2022). Acercando el IMSS al Ciudadano. Cuaderno de Salud Mental. México. Gobierno de México.

- Instituto Politécnico Nacional (2018). Destaca astrónoma politécnica en el papel de la mujer en la ciencia. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/24099/1/C-097-2018.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2009). 8ª Reunión Regional Europea INFORMACIÓN SOBRE la Calidad de vida en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101650.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2021). Modelo de Calidad de Vida. OMS.
- Sánchez de Madriaga, I., Allonza, M., Brindusa, A., De la Rica, S., y Dolado, J. (s.f.) Libro Blanco: Situación de las Mujeres en la Ciencia Española. Unidad de Mujeres y Ciencia: España.
- Sánchez, M., Maldonado, L. (2003). Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, IX (2),323-335. [fecha de Consulta 22 de Julio de 2022]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28009211>
- Straub, R.O. (2012). *Health Psychology. A biopsychosocial Approach*. New York: Worth Publishers.
- Villagrán, S. (2017). Mobbing Docente. Daño físico, económico y psicológico, caso en una Universidad Pública. *Revista Iberoamericana de Ciencias* ISSN 2334-2501 Volumen 4 (1) p. 104-117. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.48779/ricaxcan-65>
- Villagrán, S. (2015). Mobbing su afectación en la motivación y pertenencia laboral del docente universitario. *Revista Digital Ciencia@UAQ*, Año 8 (1), ISSN: 2395-8847 *Revista Ciencia UAQ* 2015.pdf

Capítulo 3. Mujer-estudiante-empresaria frente al reto de la doble jornada y las tareas de cuidado no remunerado.

Janett Juvera Avalos
Carla Patricia Bermúdez Peña
Claudia Cintya Peña Estrada
Universidad Autónoma de Querétaro
DOI: 10.46990/iQuatro.2023.09.4.3

Resumen

Luego de la pandemia por COVID-19 las estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro, que también lideran una empresa, se enfrentaron con un nuevo planteamiento de organización de tiempo, en el que la crianza fuera capaz de conciliar con los trabajos escolares y la administración de su negocio. Esta investigación cualitativa parte del supuesto en el que, a mayores responsabilidades familiares, las mujeres buscan un equilibrio para incidir en otros sectores que le den visibilidad. A través de la saturación de categorías se presentan los principales resultados analizados con teoría fundamentada y con el análisis de la codificación abierta y axial para determinar el principal problema al que se enfrentan. La corresponsabilidad equitativa en los cuidados está fuertemente ligada al poder y a la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres al interior del ámbito familiar. Se realizó una búsqueda en artículos científicos cuyos ejes abordaron la “doble carga de trabajo”, “carga de cuidados”, “trabajo doméstico”, “género” y “América Latina”, dado que existe una problemática en la que se ven involucradas las mujeres que, por una carga moral y asignada, les representa una desigualdad ante tareas que no distinguen género.

Palabras clave

Administración del tiempo, América Latina, cuidados, trabajo doméstico, mujeres

Introducción

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) en México se encuentra realizando diversas acciones con perspectiva de género, entre ellas en el Quinto Informe de Rectoría, la Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca, presentó la Integración de la Red de Cuidados con docentes, investigadoras y administrativas universitarias, conformado por tres comisiones para el desarrollo del Sistema Universitario de Cuidados (UAQ, 2023). Estas acciones se realizan con el fin de favorecer la conciliación familiar y el desempeño de cada una de las familias beneficiadas.

Es preciso reconocer que hay una población femenina que además de ser estudiante, también trabaja en negocios familiares y otras son las dueñas de un negocio. Esta investigación tiene el objetivo de caracterizar la forma en cómo las estudiantes y empresarias organizan su tiempo, su situación familiar, el apoyo que reciben y la relación con los cuidados.

La UAQ durante el 2022, en aras de incentivar el emprendimiento de la comunidad universitaria, promovió el movimiento DETONA (UAQ, 2023), una convocatoria en la que participaron 52 proyectos, seleccionaron 34 de ellos para darles acompañamiento y se otorgaron 10 becas de incubación; destacan una empresa llamada HADAL.

HADAL es un proyecto basado en una aplicación creada por las estudiantes Hillary Pérez Olvera, Adriana Cruz García y Alejandra Bravo Vargas, estudiantes del noveno semestre de la Licenciatura en Enfermería de la UAQ, campus San Juan del Río (El Universal Querétaro, 2022). Ellas identificaron que no hay una aplicación en nuestro país en la que se concentre información de contacto, clara y ordenada del personal de enfermeras y enfermeros. Este vacío, las impulsó a trabajar en su aplicación y con una gran presión por avanzar en ella por la pandemia por COVID-19.

Más allá de esta aplicación, no se detallan en el informe de rectoría las autoras del resto de las incubaciones. Es por ello que, investigaciones de corte cualitativo, que caracterizan a las estudiantes y empresarias, tienen trascendencia para reconocer la diversidad de la comunidad universitaria.

Revisión de la Literatura

Doble jornada frente a la administración del tiempo

La doble jornada es una situación que se produce cuando una persona, generalmente una mujer, trabaja fuera del hogar durante el día y luego se encarga de las tareas domésticas y del cuidado de la familia durante la noche (Esparza, 2020). Esta doble jornada no tiene límites claros en cuestión de tiempo y tampoco es finita. Dentro de la doble jornada se encuentra el trabajo doméstico que implica todas aquellas tareas y actividades para el mantenimiento y reproducción de la familia y el hogar. Es una parte fundamental de la vida de las personas que es poco valorada por ser las mujeres quienes realizan este trabajo visto como femenino y po-

cas o nulas veces es remunerado. A pesar de que la mujer tenga su propio negocio, el trabajo doméstico sigue siendo una carga que recae sobre ella (Casique, 2008).

Con la incorporación de las mujeres al espacio laboral se creía que las labores domésticas tendrían una redistribución, sin embargo, no se dio el reacomodo de responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres que se esperaba al interior de los hogares y la investigación empírica lo sustenta. En México, como en la mayoría de los países latinoamericanos, la mayor participación laboral de la mujer no implica cambios en la división del trabajo doméstico (Casique 2000 y 2001).

Güezmes (2019) analiza la doble carga de trabajo y cuidados a la que se enfrentan muchas mujeres en América Latina y que además de trabajar fuera de casa, también tienen la responsabilidad principal del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Esta situación les impide tener las mismas oportunidades que los hombres en términos de educación, empleo y desarrollo profesional, y limita su participación plena en la vida política, económica y social de la región.

Para explicar la participación de los hombres y las mujeres en el trabajo doméstico se presentan propuestas teóricas explicativas sobre distribución desigual en esta labor cotidiana, entre ellas se encuentran la teoría de los recursos, la teoría del tiempo y la teoría de género (Casique, 2008). La teoría de los recursos supone que aquel miembro de la pareja con mayores recursos o poder (educación, ingresos, categoría ocupacional), realizará menos labores domésticas. Sin embargo, desde este enfoque, las mujeres que tienen un mayor ingreso en su pareja, y que supondría menor trabajo doméstico, resulta una relación no lineal (Presser, 1994).

La cuestión del tiempo y su dedicación en las labores domésticas se entiende como una función del tiempo disponible que tienen las personas y su capacidad de respuesta a la demanda de tareas en el hogar (Silver & Goldscheider, 1994). El planteamiento del tiempo disponible como un recurso extra no significa que será dedicado al trabajo doméstico, sino que más bien compromete a la persona con mayor tiempo disponible a hacerlo.

Por último, la perspectiva de género presenta una explicación basada en las actitudes socializadas y en aquello que se considera apropiado para hombres y para mujeres (Ross, 1987). En este entendido las actividades en el hogar se les etiqueta como femeninas o masculinas. A pesar de que las labores domésticas impliquen un esfuerzo corporal que pudiera asociarse a lo masculino, por tratarse de una actividad que realizan las mujeres, se queda en el terreno de lo femenino y es por ello que sigue siendo invisibilizado.

América Latina y las mujeres ante los cuidados no remunerados

Jiménez y Rodríguez (2020) analizan la situación de la igualdad de género en México y proponen una agenda para abordar las brechas de género en diferentes ámbitos de la sociedad mexicana, destacando la importancia de una educación igualitaria y la necesidad de una revisión de los planes de estudio y la capacitación docente para eliminar estereotipos de género en la enseñanza. Plantean la necesidad de garantizar el acceso de las mujeres a empleos de calidad y el fomento de su participación en el sector público y privado. Proponen medidas

para abordar la brecha salarial de género y la desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados.

Pacheco (2013), analiza la relación entre el trabajo de cuidados y el trabajo remunerado en México a partir de los datos de la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS, 2012). El trabajo de cuidados es esencial para el funcionamiento de la sociedad y la economía, sin embargo, está infravalorado y a menudo no remunerado o mal pagado. En México el trabajo de cuidados lo realizan principalmente las mujeres, que también participan en trabajos remunerados fuera del hogar.

En México, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género midió el tiempo dedicado por las personas a actividades de cuidado no remunerado (cuidado de niños, adultos mayores y/o enfermos) y la relación entre estas actividades y el trabajo remunerado. Se destaca que las mujeres dedican en promedio el doble de tiempo que los hombres a actividades de cuidado no remunerado; la mayor parte de las actividades son realizadas por mujeres, en particular el cuidado de niños y de adultos mayores o enfermos; la sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado limita las oportunidades laborales y económicas de las mujeres, y contribuye a perpetuar las desigualdades de género; existe una relación negativa entre el tiempo dedicado a actividades de cuidado no remunerado y la participación laboral de las mujeres (CNIG, 2012).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) destaca que las mujeres se enfrentan a una carga desproporcionada de cuidados no remunerados, lo que se ha intensificado durante la pandemia. La mayoría trabajan en sectores informales y precarios, lo que las hace más vulnerables a las consecuencias económicas de la pandemia, como el desempleo y la pobreza.

Sin embargo, los estudios sociológicos nos advierten que hablar de cuidados implica por ende hablar del papel de los afectos, esta mirada revolucionó los estudios sobre los trabajos en entornos familiares. Los estudios contemporáneos necesitan tomar en cuenta aspectos afectivos y morales que están permeados en la concepción del cuidado. De acuerdo con Carol Thomas (1993) los cuidados atraviesan múltiples dimensiones como la identidad social de la persona que cuida, de la persona cuidada, la relación personal entre la persona que cuida y la cuidada, la naturaleza del cuidado, el carácter económico de la relación de cuidado y el contexto institucional.

Federici (2012) advertía en sus investigaciones que el trabajo reproductivo y de cuidados que hacen gratis las mujeres es la base sobre la que se sostiene el capitalismo; también reconocía que cuando el trabajo doméstico se une como un atributo de la feminidad, lo convierte en un trabajo que se hace por amor. Por eso, en un mundo capitalista donde el tiempo es dinero, ella reclama salario para las amas de casa. El reclamo del salario permite rechazar el trabajo doméstico como parte de la naturaleza de las mujeres, así se rechaza el rol que el capital ha diseñado para negar la emancipación femenina.

Luego de vivir mundialmente una crisis sanitaria, la investigación especializada en familias, advierte que actualmente estamos viviendo una crisis de cuidados, ya que la socie-

dad se encuentra en un proceso de recomposición de la organización social de cuidado y una cobertura deficiente y precaria de las necesidades de cuidados (García & Hernández, 2021).

Metodología

La presente investigación de enfoque cualitativo está basada en la teoría fundamentada que es particularmente potente para comprender una gran diversidad de tópicos dentro de las ciencias sociales, salud y organizaciones. La teoría desarrolla conocimientos que ofrecen opciones para enfrentar los problemas de la vida profesional; y esta puede actualizarse, alterarse y adaptarse de acuerdo a las exigencias del mundo actual. La teoría fundamentada no sólo sirve para hacer teorías, también funciona para realizar descripciones fundamentadas, es por ello que se ha seleccionado para fines de esta investigación.

Trabajar con la teoría fundamentada implica al menos tres componentes fundamentales de acuerdo a Bénard (2016):

- Conceptos creados a partir de los datos obtenidos agrupados por categorías o niveles más altos.
- Ampliar las categorías con sus propiedades y dimensiones
- Integrar las categorías y niveles en un marco explicativo.

Para la obtención de datos, se empleó la realización de entrevistas semiestructuradas y la observación como métodos de recolección. A partir de las entrevistas, se transcribieron cada una de ellas para reconocer las categorías que surgen para la codificación abierta. En este proceso de análisis se realizan comparaciones contestas y pregunta generadoras.

Como proceso de validación de la investigación se utilizó: 1) triangulación de datos, utilizando entrevistas semiestructuradas y la observación no participativa, 2) la triangulación de investigadores, involucrando a múltiples investigadores en el análisis de datos y 3) la triangulación metodológica, utilizando una clasificación bajo el esquema de categorías (Flick, 2004). Además se recurrió a informes con pares (Jhonson, 1997), con la finalidad de obtener comentarios de colegas y expertos en el tema para identificar sesgos e interpretaciones alternativas o lagunas en el análisis realizado, para mejorar la credibilidad del estudio. Finalmente, se recurrió a proceso de saturación, para evidenciar que la teoría se basa en los datos recopilados y no se formó prematuramente, ya que al no emerger nueva información o datos, la recopilación de datos y análisis de los mismos alcanzó un punto de saturación teórica (Hayashi, Abib, & Hoppen, 2019). Se realizó un ejercicio de reflexividad por parte de los investigadores involucrados (Pillow, 2003) así como verificación con los miembros que participaron en el estudio (Koelsch, 2013), con la intención de validar o proporcionar alguna información adicional sobre teoría emergente, la cual no mostró hallazgos adicionales a lo encontrado.

La validación en la investigación cualitativa no se trata de lograr verdades definitivas, como en la investigación cuantitativa. Se enfoca en establecer la confiabilidad, la credibilidad y el ajuste entre los datos y la teoría (Morse, Barrett, Mayan, Olson & Spiers, 2002).

Supuesto

La hipótesis planteada es que a mayores responsabilidades familiares, las mujeres buscan un equilibrio para incidir en otros sectores que le den visibilidad.

Muestra intencional.

La muestra estuvo conformada por 33 mujeres que en sus actividades identifican la doble jornada. La muestra son estudiantes universitarias de una institución educativa pública del estado de Querétaro. Demográficamente las participantes tienen en promedio de edad de 27 años, son estudiantes de licenciatura y de posgrado. Cuentan con un negocio propio o familiar, y además tienen responsabilidades en el hogar.

Ya que el objetivo es lograr la saturación teórica, donde los datos recopilados son suficientes para desarrollar una teoría completa y sólida, se utilizó un muestreo intencional (Campbell, Greenwood, Prior, Shearer, Walkem, Young, & Walker, 2020), donde las participantes fueron seleccionadas en función de su relevancia y contribución, con la intención de obtener datos ricos y diversos, así como brindar diferentes perspectivas y experiencias relacionadas con la pregunta de investigación, garantizando la solidez y la generalización de la teoría emergente por lo que, para llegar a la saturación teórica, el tamaño de la muestra es pertinente pues la complejidad de la investigación, la diversidad de perspectivas y la profundidad del análisis de datos, ya no genera nuevas categorías. Así mismo, mediante un proceso iterativo, al analizar continuamente los datos a medida que se recopilan se identificaron patrones, temas y categorías teóricas emergentes, mismas que fueron consideradas en la investigación hasta alcanzar la saturación teórica. Además, el tamaño de muestra se determinó idóneo de acuerdo con la sensibilidad teórica de los investigadores, es decir la capacidad para identificar y conceptualizar patrones en los datos, así como el monitoreo reflexivo continuo, lo cual permitió tomar decisiones informadas sobre si se necesitaban datos adicionales o el reclutamiento de participantes adicionales. Por tanto, se prioriza la calidad, la riqueza y la relevancia de los datos sobre un tamaño de muestra predeterminado, pues el enfoque de investigación está en la profundidad de la comprensión.

Las categorías seleccionadas, se obtuvieron de un ejercicio previo de aplicar y analizar las entrevistas realizadas. Entre las categorías se encuentran: la doble jornada (hogar, empresarial, escolar), triple jornada, cuidado de los otros, falta de experiencia, identidad de género, edad, nivel educativo, gestión del recurso, factores económicos, competencia, carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas y falta de confianza en sí mismas.

Resultados

Se aplicaron entrevistas semiestructuradas a las universitarias de la UAQ, se profundizó sobre los principales obstáculos a los que se habían enfrentado para realizar esta doble jornada de trabajo por un lado en el papel de estudiante, y por otro al frente de su negocio. Se indaga so-

bre las actividades que realizan tanto aquellas que son remuneradas, como las no remuneradas; se detectaron las principales estrategias aplicadas por ellas, con la intención de subsanar o contrarrestar los obstáculos que viven día a día.

Se identificó a la administración del tiempo como estrategia principal entre las estudiantes para compaginar de manera efectiva sus labores dentro y fuera de casa. Incluso algunas de las entrevistadas presentaban hasta triple jornada de actividades que correspondía a actividades profesionales, académicas así como de cuidado no remuneradas. Cabe destacar que, como común denominador entre las universitarias, demostraron que podían compaginar todas las actividades de manera adecuada mediante la administración del tiempo, así como la convicción de demostrar que por ser mujer sus capacidades y competencias no se verían mermadas.

Las mujeres reiteradamente comentaron que estudiar, para ellas, es una actividad que tienen bajo control, sin embargo, estar al frente de su empresa, les presentaba un terreno colmado de incertidumbres en las que tenían que ir resolviendo a la par que conocían los problemas. El ser mujer, con una característica particular: ser mujer de negocios, implicaba para ellas un obstáculo no sólo por el género, sino también por la edad, así lo plantea Griselda (N):

Yo creo que en general así como en mi vida laboral y emprendimiento en el que todavía como mujeres, somos muy vulnerables, todavía es muy muy difícil como la brecha que existe, sobre todo cuando eres una mujer de negocios. Todavía eso sí se sufre mucho como el machismo, o te topas con personas que no te toman tan enserio, yo que me veo súper chiquita; es como picar piedra, hasta que pues ya vas dando resultados y ya vas generando ciertas cosas pero aún así todavía hay muchas cosas que están bastante rudas. A fin de cuentas pues yo creo que lo más difícil es eso y empezar a ser responsable de tus finanzas.

Estar al pendiente de las personas que laboran en la empresa es también parte de las funciones que algunas desempeñan al frente de su negocio (que implican los cuidados dentro del terreno laboral y la responsabilidad social) y recae más el compromiso, cuando los negocios son familiares, y se encuentran involucrados los afectos. Otra de las informantes, Romina (N) quien realiza fletes y negocios con transportistas advierte que sus horas de sueño a veces se veían afectadas por el monitoreo a su personal.

En una ocasión si fue en la madrugada, eran dos unidades que iban a salir al mismo tiempo, éramos nosotras y un trailer pero iban a la misma dirección recibir y destino. Se fueron mi hermana y mi mamá a las 10 de la noche, se iban a cargar y se iban a ir. Y dije calculando regresan más o menos a las 12, iban a Comonfort a Guanajuato. Yo ya estaba aquí en la universidad, y dije bueno puedo dormirme como a las 12 no pasa nada. Era la 1 de la mañana y no regresaban (...) se dieron la 1:30 a.m. y yo esperando. El encargado no me contestaba para saber y no podía hacer nada; pasaron otros 20 minutos y ya casi a las 2 a.m, me comenta mi mamá: oye ya me cargaron, ya nos vamos (...) fue hasta las 5 de la mañana que pude dormir.

Tener un negocio establecido necesita de experiencia, de conocer al cliente, los productos, conocer la competencia, innovar en la forma en cómo presentas tu producto y servicio, y casi siempre, es el resultado de otros negocios fallidos, así lo advirtió Keila, que ha pasado por varios negocios, y quien también alargó su jornada de actividades, disminuyendo sus horas de descanso.

Pues empecé a hacer crepas o sea empecé a vender y todo, entonces haz de cuenta que había días que pues así tenía la escuela, luego trabajaba, luego a las 7 empezaba a vender a las las crepas, eso era como de 7 a 11 p.m; luego en lo que terminó de limpiar, me terminaba durmiendo como a la una.

La pandemia de COVID-19 sumó más tareas y actividades de las que realizaban anteriormente, debido a que muchas de ellas tuvieron que administrar no solo sus propios tiempos y ritmos de trabajo, sino de los familiares que tenían a su cuidado. La pandemia modificó los esquemas de trabajo entre las familias al confinar a encierro total dentro de casa; donde ahora se tomaban clases, se trabajaba y se vivía por parte de cada integrante a un ritmo particular.

...ahora en este momento pues puede ser un un reto pues tener que gestionar mi tiempo para poder ser mamá y poder estudiar y ahorita pues de este semestre como se me hizo un poco pesado...

Partiendo de esta administración del tiempo y a la flexibilidad de adecuarse y buscar espacio para resolver obstáculos que se presentaban día a día, es que las universitarias lograron realizar sus actividades e incluso sumar nuevas y más ideas como actividades.

Discusión

Los resultados coinciden con Gúezmes García (2019) a partir del poco tiempo que les queda a las estudiantes desarrollarse en terreno profesional y de empleabilidad por dedicar la mayor parte de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Pese a que existe esta idea normativa de género, en la que las mujeres aunque no tengan tiempo, se hacen el tiempo para acudir a llevar a su hijo al doctor, presentarse a la junta escolar etc., persiste el imaginario de que las mujeres, que también son madres, deben de cumplir con los mandatos sociales que exigen trabajar como si no se tuviera hijos, y cuidar a los hijos como si no se tuviera un trabajo (Muñiz y Ramos, 2019). Integrar la categoría de empresarias, cambia profundamente el tiempo y la organización de las mujeres, ya que algunas de ellas, profesionistas, renunciaron a su trabajo para dedicar más tiempo a su familia y a la crianza de sus hijos. Coincide con lo que advertía Lagarde sobre las mujeres cuidadoras, que son seres-para-otros; dejando en segundo lugar su propia realización personal.

Además, los cuerpos de las mujeres necesitan de cuidados y sobre todo de descanso, ya que la saturación de actividades con fin de incrementar los ingreso familiares y cumplir con los deberes académicos no las exenta de las labores domésticas, este constante desgaste agota a las mujeres y su rendimiento y energía se ve mermado en todo lo que realiza, como lo

advertía Federici (2012), el trabajo reproductivo y de cuidados que hacen gratis las mujeres es la base sobre la que se sostiene el capitalismo.

Conclusiones

La administración del tiempo se refiere a la capacidad de una persona para planificar y organizar su tiempo de manera eficiente y efectiva, a fin de maximizar la productividad y lograr sus objetivos. Esto implica la identificación de las tareas y prioridades, la asignación de tiempo para cada tarea y la gestión del tiempo disponible de manera adecuada.

Por otro lado, el concepto de doble jornada se refiere a la situación en la que una persona trabaja durante el día en su empleo remunerado y, posteriormente, debe realizar tareas adicionales en el hogar, como el cuidado de los hijos, las tareas del hogar o el cuidado de personas mayores. Esto puede generar una sobrecarga de trabajo y estrés, lo que puede afectar la salud física y mental de la persona. Identificar ambas categorías fue clave para destacar que en años recientes los estudios de género han alcanzado visibilidad, así como los que analizan la doble jornada y el trabajo no remunerado. No obstante, hay una limitada cantidad de investigaciones que abordan el tema de la administración del tiempo como estrategia para disminuir el impacto de la doble jornada de las mujeres.

Se debe realizar un esfuerzo por reconocer y valorar el trabajo de cuidado no remunerado, así como de promover políticas públicas y cambios culturales que permitan una distribución más equitativa de las tareas de cuidado y reduzcan las desigualdades de género en el ámbito laboral y económico, tal y como lo señala el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2012).

Quien también señala la importancia de garantizar el acceso de las mujeres a los servicios de salud y de valorar el trabajo de cuidados que realizan es la CEPAL (2020), quien además hace hincapié en la importancia de políticas públicas que promuevan la igualdad de género y reduzcan la brecha de género en el mercado laboral.

Promover la igualdad de género, reconocer y valorar el trabajo de cuidados que realizan las mujeres es tarea común en países de América Latina, principalmente. Las estudiantes de la UAQ han vivido estas experiencias al presentar no solo una doble jornada, sino una tercera que se suma a su deseo de emprender y/o de ser quienes lideran las empresas familiares o personales.

Esto se suma a lo que Jiménez y Rodríguez proponen (2020) en crear una agenda amplia y detallada para abordar la desigualdad de género en México, en áreas como la educación, la violencia de género, el empleo, la participación política y la igualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados. Finalmente se destaca la necesidad de políticas que reconozcan y valoren el trabajo de cuidados, promuevan la igualdad de género en el mercado laboral y apoyen el equilibrio entre la vida laboral, familiar de mujeres y hombres como lo expresa Pacheco (2013).

Referencias

- Bénard, Silvia. (2016). *La Teoría Fundamentada: una metodología cualitativa*. Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., ... & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of research in Nursing*, 25(8), 652-661.
- Casique, Irene. (2000). Determinantes de la participación del esposo en el trabajo doméstico, en VI Reunión Nacional de investigación Demográfica en México, México
- Casique, Irene. (2008). Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México. *Papeles de Población*, 55.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2020). "Cuidados y mujeres en tiempo de COVID-19: la experiencia en la Argentina, Documentos de Proyectos.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género, CNIG (2012). Investigación: Economía del Cuidado, Trabajo Remunerado y No Remunerado, En base al análisis de los resultados de la Encuesta Específica de Uso del Tiempo 2012. <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/4496/1/ECONOM%C3%8DA%20DEL%20CUIDADO%20FINAL%20PDF.pdf>
- Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS, 2012). En el marco del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica del INEGI, a solicitud y con la colaboración del INMUJERES. <https://www.inegi.org.mx/programas/elcos/2012/>
- Esparza Escalante, Miguel Ángel. (2020). Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las mujeres en Hermosillo, Sonora México, un análisis desde la perspectiva de género. *Trabajo y sociedad*, 21(35), 1-3. Recuperado en 19 de abril de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000200022&lng=es&tlng=es.
- Federici, Silvia.(2012) *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*, California, PM Press.
- Flick, U. (2004). Triangulation in qualitative research. *A companion to qualitative research*, 3, 178-183.
- García, Sulima y Hernández, Amanda. (2021) *Familias y Cuidados: retos actuales*. En clave de Género, Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Güezmes García Ana (2019). La doble carga de trabajo de las mujeres en América Latina: desafíos y oportunidades para la igualdad de género.
- Hayashi Jr, P., Abib, G., & Hoppen, N. (2019). Validity in qualitative research: A processual approach. *The Qualitative Report*, 24(1), 98-112. <https://doi.org/10.2307/2095938>
- Jiménez Leila y Rodríguez Graciela (2020). *Agenda para la igualdad de género en México. Trabajo y justicia social*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17144.pdf>
- Johnson, R. B. (1997). Examining the validity structure of qualitative research. *Education*, 118(2), 282-292.
- Koelsch, L. E. (2013). Reconceptualizing the member check interview. *International journal of qualitative methods*, 12(1), 168-179.

- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *International journal of qualitative methods*, 1(2), 13-22.
- Muñiz Gallardo, Erika, & Ramos Tovar, María Elena. (2019). Presión social para ser madre hacia mujeres académicas sin hijos. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 28(55), 64-87. Epub 03 de junio de 2020. <https://doi.org/10.20983/noesis.2019.1.4>
- Pacheco Gómez Edith (2013). Los cuidados y el trabajo en México. Un análisis a partir de la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS). http://web.inmujeres.gob.mx/transparencia/archivos/estudios_opiniones/cuadernos/ct40.pdf
- Pillow, W. (2003). Confession, catharsis, or cure? Rethinking the uses of reflexivity as methodological power in qualitative research. *International journal of qualitative studies in education*, 16(2), 175-196.
- Preser, Harriet. (1994). Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender, en *American Sociological Review* 59.
- Ross, Catherine. (1987). The Division of Labor at Home. *Social Forces*, 65(3), 816-833. <https://doi.org/10.2307/2578530>
- Silver, Hilary y Golscheider, Frances. (1994). Flexible work and housework: work and family constraints on women's domestic labor, en *Social Forces* 72. <https://doi.org/10.2307/2580294>
- Thomas, Carol. (1993). De-constructing Concepts of Care, *Sociology*, 27 (4), 649-669. <http://www.jstor.org/stable/42855270>
- UAQ. (2023) Quinto Informe de Rectoría/ Teresa García Gasca, Año 5, Núm (5). <https://rectoria.uaq.mx/index.php/informes/5to-informe>

Capítulo 4. El papel de las mujeres en la reproducción social de San Juan Tepulco, Acajete, Puebla.

Lorena Casanova Pérez

Patricia Cruz Bautista

Mirna López Fuentes

Juan Armando Pérez Ruíz

Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.4](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.4)

Resumen

En México el papel de las mujeres en la reproducción de la sociedad ha sido frecuentemente invisibilizado, por tanto, su revalorización en el contexto local actual resulta fundamental. Este estudio se desarrolló en San Juan Tepulco, Acajete, Puebla, e implicó la realización de entrevistas semiestructuradas con base en una muestra intencional. Los hallazgos indican que las mujeres rurales son el eje de actividades culturales y productivas que dan cohesión social al promover la persistencia de la lengua madre, la mano vuelta, la utilización de temazcal, el préstamo comunitario y la forma solidaria en que realizan su quehacer agrícola.

Palabras clave

Agricultura, confianza social, mano vuelta, cultura

Introducción

En el mundo, al igual que en México, las mujeres que viven en los ámbitos rurales desempeñan un papel fundamental en la producción de alimentos, ya sea en el huerto o patio familiar, la milpa, la finca, entre otras. Estudios recientes exponen como éstas mujeres son también capaces de administrar con eficacia mayor los recursos escasos de la familia y proteger, sobre todo, a los miembros más vulnerables, asimismo, ser parte esencial en la conservación de prácticas culturales que dan cohesión a cualquier sociedad, y en acciones que pueden dar respuesta a fenómenos contingentes de carácter socio-ambiental (CIM, 2022; Silva y Sonali, 2022).

Contrariamente a estos planteamientos, la conceptualización predominante del papel de la mujer la ha reducido a reconocerse principalmente como reproductora de la unidad familiar, siendo proveedora de cuidados alimenticios, salud y vestido. Esto debe cambiar, sobre todo si se quiere avanzar en la solución de problemas de gran envergadura, entre estos, la pobreza alimentaria y nutricional y la adaptación ante el cambio climático (Silva y Sonali, 2022). En este sentido, la presente investigación de carácter exploratorio y descriptivo pretende demostrar a través de sus hallazgos, el papel de la mujer en una sociedad local, cuyo accionar va más allá del ámbito familiar y trasciende en la persistencia del tejido social de una sociedad rural donde los hombres, particularmente, se han visto obligados a emigrar.

Revisión de la Literatura

La presente investigación analiza a una sociedad en el contexto local desde el concepto de reproducción social. Riquelme (2016) indica que, la reproducción social es un proceso significativo y desigual. En primer lugar, porque es un concepto que permite el análisis de interacción sociales entre los miembros de una sociedad desde la intersubjetividad cotidiana, tal como sucede en el área de estudio. En segundo lugar, la reproducción social se considera desigual porque existen condicionamientos objetivos que operan desde la estructura social, que en el presente caso está asociado principalmente al acceso diferenciado de los medios de producción (Molina, 2009).

En el área de estudio se sabe que las mujeres de diferentes edades forman parte fundamental de los núcleos familiares y sociedad local, al tener un rol importante en aspectos como la conservación del patrimonio biocultural, el abasto y cuidado del agua, así como la conservación de la identidad (lengua, patrón culinario). Es así que el papel de las mujeres no sólo se limita al espacio familiar, sino que este alcanza otras dimensiones poco exploradas (Silva y Rezende, 2022; Sankey y Cárdenas, 2022; Molina), por tanto, el concepto de reproducción social resulta útil en esta aproximación a la realidad.

En este sentido, los hallazgos de la investigación aportarán eventualmente al mejoramiento del diseño e implementación de programas de desarrollo rural y de fomento a los sistemas de producción. Estos planteamientos, deberán involucrar condiciones para que las mujeres tengan acceso principalmente a apoyos financieros para la producción e inclusión en el mercado, capacitación, así como asistencia técnica que conduzca al desarrollo de sus capacidades (CIM, 2022). Si bien se reconoce que ya existen investigaciones al respecto, aún

es necesario comprender lo que sucede en contextos particulares, cuyos hallazgos pueden considerarse como limitados en espacio y tiempo, también cuentan con un gran valor interno, porque muestran los engranajes del funcionamiento de una sociedad y el papel de la mujer para que el sistema social se reproduzca.

Metodología

Las mujeres de San Juan Tepulco, Acajete, Puebla, enfrentan desigualdades estructurales y han sido excluidas mayormente de la toma de decisiones en el ámbito familiar y de la localidad, y aunque estas condiciones aún persisten, las mujeres demuestran su resiliencia al hacerse cargo del quehacer agrícola después de la migración, principalmente de hombres, siendo la base de la reproducción del tejido social al ser trasmisoras de la lengua y de otras actividades como la floración y el uso del temazcal.

San Juan Tepulco es una localidad con población hablante de la etnia náhuatl, su principal actividad productiva es la agricultura y ha sufrido en las últimas décadas un flujo migratorio particularmente de los hombres, hecho que ha provocado que las mujeres se hagan cargo de esta actividad. Esta doble carga no ha limitado a estas mujeres, las cuales siguen siendo parte esencial de actividades que no son importantes para la reproducción del tejido social de la localidad.

Esta investigación fue de carácter cualitativa, por lo cual se utilizó un muestreo intencional para la realización de entrevistas semiestructuradas (35% de la población), el cual fue indicado por el punto de saturación de la información cuando la información obtenida en las entrevistas se vuelve repetitiva (Martínez-Salgado, 2012; Hernández, 2014). Para la realización de la entrevista se realizó una guía de preguntas detonadoras (Quintana, 2006), la realización de las entrevistas se realizó en la casa-habitación y también durante los recorridos y trabajo en el patio familiar y la milpa.

Resultados

El náhuatl como lengua materna

Iriarte (2000) expresa que, el lenguaje es un canal que permite la relación comunicativa entre las personas, tal como sucede entre los habitantes del área de estudio, proceso que permite la reproducción de la cultura al generarse una memoria colectiva. Por tanto, la referencia al valor de la lengua en una investigación sobre reproducción social es importante, pues este también expresa la forma en que los individuos perciben su realidad (Campagnolo, 2010) y dan cuenta de su entorno, generando información valiosa que es transferida a las nuevas generaciones como conocimiento tradicional.

Tal como sucede en San Juan Tepulco, donde el 95% de las personas que viven en este lugar, hablan el idioma náhuatl. En la localidad se hablan dos variantes del idioma; por un lado, existe un conjunto de palabras que se utilizan para dirigirse a las personas mayores (de 50 años en adelante) de manera formal, o como dicen ellos “con respeto”; por otro lado,

existe una comunicación informal que es la utilizada por las demás personas. Así, la gente tiende a ofenderse si no se utiliza la variante que corresponde a su nivel social. En los hogares, las mujeres hablan con sus pequeños en náhuatl, y las actividades íntimas del núcleo familiar se realizan en este idioma, además enseñan estas variantes del lenguaje usadas al interactuar con personas mayores.

Así, en San Juan Tepulco, la comunicación diaria, en las calles, en la casa y en el trabajo sucede en náhuatl. Por lo regular sólo se conversa en español cuando se dirigen a personas externas a la localidad. Las personas adultas aprendieron español con la gente de otras localidades. Líderes de la comunidad como Don Hilario (conocido así por la gente de la localidad) menciona lo difícil que ha sido aprender el idioma.

[...] como no saben leer varios, pues para aprenderlo está difícil, yo ahorita ya entiendo todo lo que usted me dice [...] Don Hilario 51 años.

Es importante mencionar que, aunque San Juan Tepulco se encuentra a 15 minutos de la cabecera municipal, es la única localidad del municipio en donde predomina la lengua náhuatl; incluso algunas personas que llegan a vivir a la localidad utilizan palabras como “al-temisha” nombre en náhuatl de la hierba santa, o la “totola” término utilizado para referirse al guajolote. Lo anterior muestra la permanencia de este idioma en la memoria social aún a pesar del tiempo.

Floración a los muertos

La muerte es algo inevitable, por tal motivo, la actitud y comportamiento ante tal evento se aprende de manera cultural. Es de esta forma que se va moldeando la actitud ante ella, y los rituales que lo rodean (Hernández, 2006). Así, una de las actividades características de la San Juan Tepulco es la “floración a los muertos”. Una actividad que consiste en dejar flores a todos los difuntos. Cada familia lleva flores a cada uno de sus familiares fallecidos. Dicha actividad se lleva a cabo cada 8 días, durante la cual toda la familia participa y la madre/abuela es la encargada de la organización del corte y acarreo de las flores y los hombres del cuidado y limpieza de las tumbas.

Florecan los sábados y los domingos, llevan mucha flor. Acá los obligan a hacer su faena si tienen un difunto, para que el panteón esté limpio ... las flores se llevan en la carretilla. María, 59 años.

Las madres enseñan a los niños y las niñas sobre el respeto que debe darse a los difuntos, cada uno de ellos sabe las actividades a realizar, que son recoger y tirar (ordenadamente) las flores marchitas; limpiar el área que les corresponde y colocar flores frescas en los lugares ya establecidos. Esto lo aprenden principalmente de la madre y las abuelas, ya que participan activamente en cada una de las diligencias.

[...] si no voy a florear no me siento bien, cómo que algo me falta, si no llego a ir yo, le digo a mis hijos, pero las flores no deben faltar [...] Juana 51 años.

El trabajo familiar

En San Juan Tepulco, las mujeres son las que se encargan de cuidar la milpa, ya que la mayoría de los hombres se dedican a la albañilería, por lo que dedican gran tiempo a otras actividades y tienen que emigrar a otras ciudades. De esta forma, la mujer, además de hacer las labores del hogar tiene que ocuparse de las actividades que le correspondían al marido, como es la labor del campo. Los hombres salen a trabajar por largos periodos de tiempo (semanas, meses e incluso años), por lo que las mujeres son las encargadas de cuidar a los hijos, trabajar el campo y administrar el dinero que los maridos les envían, recurso que en muchas ocasiones no les alcanza, y que además es supervisado por el marido, ya que la mujer tiene que dar cuenta del dinero que se le envía.

En el mismo sentido, debido a que la mujer tiene mucha carga de trabajo, y poco dinero, han emergido alternativas que le ayudan a organizarse en las labores del campo. Una de estas actividades es la llamada “mano vuelta”. Dicha acción consiste en el apoyo mutuo, en la época de siembra de maíz y destape (consiste en retirar la tierra que cubre las matas de maíz, después de que se elimina la maleza con la yunta), se programan para ayudarse. Por lo general, forman grupos de trabajo (entre 6 a 10 mujeres); primero se encargan de terminar las actividades de una milpa, para posteriormente ayudar a las que siguen, hasta terminar el ciclo. Cada una de las mujeres se encarga de proporcionar el alimento al grupo de mujeres que le está ayudando. Las mujeres señalan que esta actividad les es de gran ayuda, ya que mucha de las veces no se cuenta con el dinero para pagar un jornal, y es así como se apoyan para terminar las labores del campo, pudiendo así utilizar lo poco que tienen de dinero para la alimentación de la familia; haciendo con ello más eficiente la productividad del trabajo, ya que siendo esto un sistema social de subsistencia la productividad del capital no es eficiente.

Aunado a lo anterior, las mujeres dicen que la mayoría de ellas salen a trabajar a otras localidades (labores de campo). Y prefieren que en vez de que se les pague en efectivo, que el pago sea en especie, con maíz o leña, ya que es mejor para ellas; mencionan que así por lo menos tienen maíz para alimentar a sus hijos. Además, la leña es un insumo también muy importante en la localidad, debido a que es muy escasa, y ellos la necesitan para el temazcal y para preparar las tortillas (se hacen a mano), alimento básico para su subsistencia.

Le digo tu marido trabaja nada más para él, le digo, porque ella vendía hojas y también vende tortillas e igual tiene su marrano pues lo vende. Según él se enoja y cuando ya está grande él decide cuándo se va a vender, le digo mi hermana eres bien tonta, y me dice apoco a ti no te pide cuentas, le digo pues si me dice y yo le digo pues ese es mío y aparte ya sabes cuales son mis gastos, si yo no tuviera hijos pues para que te pido gasto, y dice: ¿y no se enoja? Le digo si se enoja, pero se la tiene que aguantar. Rebeca, 39 años

...Unos piden ahorita mazorca, porque no es lo mismo. Si le dan dinero con un bultito no alcanza... María Juana 37 años.

El temazcal para el cuidado de la salud y bienestar social.

Es importante destacar que en México existen 24 grupos, distribuidos en 14 estados del país, que utilizan este baño de vapor; sin duda, es una costumbre del México antiguo que ha persistido a través del tiempo (Romero, 2000), y es uno de los elementos que predominan y caracterizan a los patios familiares de San Juan Tepulco. En esta localidad, las familias han protegido esta actividad, y aunque no tienen claro el origen de ésta, le adjudican un aporte medicinal o terapéutico, en concordancia con lo expuesto por Valdés-Cobos y Cruz-Galicia (2013). Además de que la carencia de agua favorece su prevalencia, al haberse secado las fuentes de agua, como son los jagüeyes, optaron por cuidar el recurso.

[...] en ese jagüey fijese, todos iban a lavar allá, todos agarraban agua para lavar, ahí tomaban agua los animales, y uno lo iba a traer para la casa, y mi mamá nada más le echaba cal, y nada más se asentaba la tierra. El agua salía amarilla, pero de que le echaban cal ya salía blanco, y ya con eso se lavaba los trastes, o por ejemplo con eso uno se bañaba. Rebeca 39 años.

En este sentido, Romero (2000) en un estudio que hizo bajo un enfoque neoevolutivista, infiere que el temazcal tiene otras funciones que tienen que ver con la agricultura, la sexualidad, la medicina y el matrimonio. En concordancia con dicha afirmación, la gente de la localidad entra en grupos al temazcal (De la Torre y Gutiérrez, 2016), en muchas ocasiones de forma mixta (hombres y mujeres) o la familia completa; incluso, cuando los esposos salen a trabajar fuera y regresan cada 8 días, destinan un día en especial para bañarse con la esposa. En esta convivencia social, se dan tematizaciones de mayor nivel de confianza que le confiere bienestar a la familia o grupo social.

Continuando con lo anterior, el baño en temazcal cumple con ciertas características particulares, es decir, no se utiliza en cualquier día de la semana. Se acostumbra a bañarse los miércoles y sábados, donde son las mujeres las que calientan el temazcal, la leña que se utiliza tiene que ser suficiente para que se caliente adecuadamente, de tal forma que toda la familia pueda bañarse, antes de que se enfríe. Por lo regular la mamá entra primero para bañar a los niños pequeños, ya que aún no cuentan con la experiencia suficiente para bañarse solos, así se evitan daños de quemaduras. Los recién nacidos también se bañan en temazcal, bajo un proceso de adaptación donde se va incrementando gradualmente el tiempo de permanencia en el temazcal.

Desde que nacimos nos meten al temazcal, desde chiquitos hasta que ya no este-mos. María Juana 37 años.

García (2011) refiere que el temazcal trabaja con el calor y cree que limpia la sangre y equilibra el cuerpo, es de esta forma que rige un sistema tradicional de salud (De la Torre y Gutiérrez, 2016). Lo anterior confirma lo encontrado en el presente estudio, donde las amas de casa comentan que bañarse en temazcal evita el estrés, enfermedades de resfriado, tos, dolor de cabeza y calentura. Incluso lo utilizan como un castigo cuando los niños son reprendidos, los hojean con las ramas de la ortiga. El hojeado, consiste en echar agua a las brasas,

para que salga el vapor; con las hojas de capulín o de ortiga se empieza a dar golpes suaves en todo el cuerpo. El vapor, aunado a la temperatura del temazcal, incrementa el calor en el cuerpo, sintiendo una especie de quemadura.

Otro de los aspectos importantes es que las mujeres, después del parto, se dan baños en temazcal como medida de sanidad. El tratamiento dura tres meses, y se hace con el fin de que su recuperación sea más rápida. Mencionan las personas que la inflamación del vientre se reduce rápidamente. No obstante, desde que hay clínica en el pueblo, los doctores han recomendado dejar de practicar el tratamiento a las mujeres embarazadas, dado que lo consideran innecesario e incluso hasta doloroso para las mujeres.

[...] Pero ahora casi ya no, ya se enojan los doctores. Como ya sufrieron y luego con la lumbré [refiriéndose a que con el calor la mujer siente más dolor] “[...] Desde chiquitos con sus papás y pos no nos hallamos nada más afuera, o unos ya tienen regadera, de por sí buscamos éste lo hacen blocks, como 60 blocks [...]” “[...] Lo calentamos con leña, basura y si alcanza, unas 12 personas si alcanza, se calienta. Después de los dos días que nacen los niños empiezan, terciados y pos así que les quedaba... Juliana 54 años.

Discusión

Las mujeres de San Juan Tepulco, son el soporte social para que la lengua madre siga hablándose entre las generaciones más jóvenes. La forma en que estas mujeres interactúan comunicativamente con sus hijos en sus primeros años, por ejemplo, al enseñarles sus primeras palabras, cantarles canciones de cuna, incluso con sus formas particulares de crianza, son hechos fundamentales para que estos infantes refuercen la tradición oral del náhuatl, se están cuidando y enriqueciendo su mente, espíritu y capacidad para ser mejor adulto dentro de su comunidad y cultura (MC, 2016; García y García, 2019).

En cuanto a la actividad de la floración a los muertos, esta es una actividad relevante para la familia y es una costumbre que se ha mantenido de generación a generación gracias al papel de las mujeres, siendo una actividad donde participan todos. Aunque no existe estudios particulares sobre esta actividad en esta área de estudio, se han identificado que, en otras expresiones culturales asociadas a la festividad de los muertos en otras áreas del estado de Puebla, las mujeres también tienen un papel preponderante (Carreón, 2009).

En cuanto al trabajo familiar, en un área de migración mayormente masculina ha provocado que las mujeres queden a cargo de la unidad de producción, haciendo cargo del quehacer agrícola, con escasa experiencia, con recursos limitados y subordinada incluso a los deseos y peticiones de los migrantes quien desde lejos toman las decisiones de qué y cómo se cultivara, lo que hace que estas mujeres desarrollen este tipo de trabajo en total vulnerabilidad y que por lo tanto tengan que buscar estrategias basadas en la cooperación y solidaridad con otras mujeres para llevar a cabo sus cultivos y la crianza de su ganado de traspatio, fenómeno similar a otras localidades en el estado de Puebla (Desiderio y Altamirano, 2018).

Por último, es importante comprender el papel de la mujer en el uso de temazcal, el cual puede ser considerado como algo cotidiano relacionado al cuidado de la salud, sin embargo, es parte esencial del funcionamiento del sistema familiar, pero también, del tejido social de la localidad. A éste subyacen un bagaje de conocimientos ancestrales. De acuerdo con Puga (2022) el temazcal forma parte de la dinámica del autocuidado integral de carácter individual y colectiva mediante la cooperación social (Puga et al., 2022).

Conclusiones

Las mujeres de San Juan Tepulco, Acajete, Puebla enfrentan desigualdades estructurales y han sido excluidas mayormente de la toma de decisiones en el ámbito familiar y de la localidad y aunque estas condiciones aún persisten, las mujeres demuestran su resiliencia al hacerse cargo del quehacer agrícola después de la migración principalmente de hombres, siendo la base de la reproducción del tejido social al ser trasmisoras de la lengua y de otras actividades como la floración y el uso del temazcal.

Referencias

- Campagnolo, A. 2010. Los Constructos Personales: evaluación y análisis de las estructuras de significado personal a través de la Técnica de la Rejilla. Universidad del Aconcagua. 118 pag.
- Carreón Flores, Jaime Enrique, “La muerte y sus representaciones en Huaquechula, Puebla”, en *Dimensión Antropológica*, vol. 45, enero-abril, 2009, pp. 75-98. Disponible en: <http://www.dimensionantropologica.inah.gob.mx/?p=3070>.
- De la Torre, C.R. y Gutiérrez, Z. C. 2016. El temazcal: Un ritual pre-hispánico transculturizado por redes alternativas espirituales. *Ciencias Sociales y Religión*. 18(24):153-172.
- Desiderio, E. y Altamirano, N. 2018. Migración y remesa sustentable: familia y comunidad de trabajadores por contrato a Canadá en Acateno, Puebla, México. *CESLA* 22:383-402 <https://www.redalyc.org/journal/2433/243360086018/html/>
- García, V. K. 2011. Temazcalli. Un recinto de sanación: Salud y sexualidad de la mujer. eä. 3:1-18.
- García, Y., y García, I. 2019. Prácticas comunicacionales de mujeres indígenas ramas, en la transmisión de la lengua originaria de las comunidades indígenas Rama Cay y Bang Kukut Taik. *Revista Ciencia e Interculturalidad*, 12(5): 159-171 <https://www.lamjol.info/index.php/RCI/article/download/8558/9444/29304>
- Hernández, A. F. 2006. El significado de la muerte. *Revista Digital Universitaria*. 8:2-7.
- Hernández, C.R.M. 2014. La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 2014, pp 187-210.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). 2010. Simulador de flujos de agua en cuencas hidrográficas. 2010. <http://www.inegi.org.mx/inegi/spc/doc/INTERNET/20-156%20Manual%20cartografia%20censo%202010.pdf> (Consulta: febrero de 2017).

- Iriarte, I. L. 2000. Sistemas autopoiéticos y juegos del lenguaje. El aire de familia entre Ludwig Wittgenstein y Niklas Luhmann. *Papers*. 61: 221-238.
- Martínez-Salgado. C. 2012. El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias *Ciência y Saúde Coletiva*, 17(3):613-619.
- Molina, M. 2009. Estrategias de reproducción social: el aporte de mujeres protagonistas de trayectos de escolarización en Gran Mendoza. Tesis de Doctorado. FLACSO. Sede Académica Argentina, Buenos Aires. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/1384>
- Ministerio de Cultura. 2016. Lenguas nativas y primera infancia. MC-FC, Bogotá, Colombia. Documento en línea <https://maguared.gov.co/wp-content/uploads/2017/05/Book-Lenguas-Nativas-interactivo-final.pdf>
- Puga, A., Panico, F., Soto-Campos, I., Ruiz-Cervantes, E. E., Vargas- Madrazo, E. 2022. El temazcal participativo y el diálogo de saberes. *Polis* 18 (2): 97-131 <https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/article/download/774/743>
- Quintana, A. 2006. Metodología de Investigación Científica Cualitativa. Quintana, A., y W. Montgomery (Eds.). *Psicología: Tópicos de actualidad*. Lima: UNMSM. 47-84.
- Riquelme, H. 2016. Movilidad cotidiana: entre la producción y reproducción social. *Revista Pilquen*, 19(4):14-31 http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-31232016000400002
- Romero, C.A.T. 2000. Visiones sobre el temazcal1 mesoamericano: un elemento cultural polifacético. *Ciencia Ergo Sum*. 8:133-144.
- Sankey K., Cárdenas, I. 2022. Mujeres y reproducción social: la otra crisis del agua. *Observatorio del Desarrollo* II(7):10-15 <https://estudiosdeldesarrollo.mx/observatoriodel-desarrollo/wp-content/uploads/2019/05/OD7-3.pdf>
- Silva, B.B. 2022. Social relations of gender in contexts of precarious water supply and their impacts on women in rural areas. *Environmental Science and Policy*, 135:96-103 <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2022.04.014>
- CIM. 2022. Las mujeres rurales, la agricultura y el desarrollo sostenible en las Américas en tiempos de COVID-19. Documento en línea <https://www.oas.org/es/cim/docs/DocumentoPosicion-MujeresRurales-FINAL-ES.pdf>

Capítulo 5. Perspectiva del emprendimiento en estudiantes de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez y el papel de los y las jóvenes emprendedores: una búsqueda para la implementación de áreas de mejora.

Erika Toledo Trejo
Alejandra Martínez Salazar
Universidad Tecnológica Fidel Velázquez
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.5](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.5)

Resumen

El emprendimiento es una actividad que apareció en los jóvenes debido a la difícil inserción en el campo laboral, en esta investigación se buscó tener una perspectiva del emprendimiento en jóvenes estudiantes de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez, así como saber el papel de las mujeres en esta actividad, con la intención de proponer y trabajar áreas de oportunidades en miras de fortalecer el emprendimiento en la institución. Se encontró que son muy pocos los y las estudiantes que llevan a cabo emprendimiento y que es necesario darles a conocer programas que los apoyen e implementar capacitaciones que desarrollen o fortalezcan las competencias de un emprendedor exitoso.

Palabras clave

Emprendimiento, jóvenes emprendedores, problemáticas, Universidad

Introducción

Entre las necesidades básicas del humano sin duda alguna está la alimentación, el cuidado de la salud, vivienda entre otras, para poder satisfacerlas es necesario que las personas realicen un trabajo que sea remunerado. Coyoy (2022) señala que el empleo es una variable que está estrechamente relacionada al crecimiento económico de un país y que en la medida en que la producción aumenta, se generan nuevas oportunidades laborales para quienes buscan obtener un ingreso por su trabajo. Pero desafortunadamente la situación del mercado de trabajo se encuentra caracterizada por la insuficiente oferta de puestos laborales y la elevada demanda por fuentes de empleo (Canales, 2017; Torres, 1974). Hernández (2020) señala que la Organización Internacional del Trabajo en el 2019 considera que además del problema de desempleo lo es también el empleo de mala calidad; Así mismo la OIT menciona que para ese 2019 la tasa de desempleo mundial fue de 5.0% equivalente a 172 millones de personas desempleadas en el mundo, la tasa de participación laboral femenina fue de 48%, muy inferior a la masculina que fue de 75% y señala además la falta de oportunidades de empleo para los jóvenes de entre 15 y 24 años de edad, notando que los jóvenes tienen menos probabilidades de estar empleados que los adultos, siendo su tasa mundial de desempleo de 11.8% constituyendo un desperdicio del recurso productivo más valioso, la fuerza de trabajo. En el caso de México para el 2022 (específicamente en el tercer trimestre del año) la población desocupada fue de dos millones de personas con una tasa de desocupación de 3.4 % (INEGI, 2022).

Ante esta situación de falta de oportunidades de empleo en el contexto de la población joven, la creación de una empresa es un mecanismo que potencializa la inserción al mercado laboral a través del autoempleo, y paralelamente representa una vía para la producción de bienes y servicios innovadores (Paz, 2023; Ramos, 2023; Canales, 2017). El emprendimiento según Timmons, Zacharakis, y Spinelli, (2004) significa tomar acciones humanas, creativas para construir algo de valor a partir de prácticamente nada; es la búsqueda insistente de la oportunidad independientemente de los recursos disponibles o de la carencia de estos, que requiere una visión y la pasión y el compromiso para guiar a otros en la persecución. La formación y desarrollo en la cultura emprendedora según Hidalgo (2015) supondría la incorporación de habilidades y destrezas emprendedoras que les permitirían introducir procesos de creación e innovación en el campo empresarial requiriendo de competencias básicas, profesionales, ciudadanas y empresariales, dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el mercado; así entonces la formación emprendedora podría beneficiar y mejorar la actual situación.

Es constante observar estudiantes universitarios creadores de empresas o, en algunos casos, trabajadores en actividades comerciales informales, como apoyo en la empresa familiar o laborando de forma independiente; de esta forma logran sus primeras experiencias laborales pero es necesario potenciar el espíritu emprendedor tanto desde el contexto familiar en etapas formativas tempranas y mediante el proceso educativo, generando así procesos orientados a formar al sujeto de forma amplia, con aptitudes para la aplicación de procesos organizacionales, con calidad, para insertarse a la sociedad generadora de organizaciones que brindan la posibilidad de nuevas empresas o negocios orientadas al mejoramiento personal y a la transformación del entorno y de la sociedad, al mismo tiempo, dar soluciones a

las necesidades humanas presentes en la comunidad, con un sentido de ética y responsabilidad social y una perspectiva de desarrollo sostenible (Duran, S. 2015). Por lo tanto, según Ramos (2023) y Gutiérrez (2006) la universidad como institución educativa, está también obligada a fortalecer, organizar y dirigir al estudiante emprendedor; La Universidad posee la misión social de contribuir con el progreso de su entorno, de allí que su participación en el desarrollo local y regional de las comunidades en las que está inserta es básicamente un compromiso que no puede seguir pospuesto. De tal manera y en miras de identificar, fortalecer y desarrollar las habilidades y características necesarias para el emprendimiento, en esta investigación se busca conocer si los estudiantes de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez realizan emprendimiento, las dificultades a las que se enfrentan los y las emprendedoras e identificar el papel de las mujeres estudiantes emprendedoras para proponer y trabajar áreas de oportunidades adecuadas a cada situación e incluso por sexo, para que la institución pueda orientar y fortalecer el emprendimiento en miras de la mejora de la inserción de sus jóvenes egresados en el sistema productivo de la zona y mejora del entorno social del mismo.

Revisión de la Literatura

Botello (2012) en su estudio en México señala que el resultado más relevante de la política económica ha sido la estabilidad monetaria, más sin embargo menciona que no se ha traducido en mejoras en la economía, ni en el crecimiento, ni en el empleo. Además, que el tema de desempleo no es privativo de las y los jóvenes, sino que también afecta en mayor o menor grado a la población adulta, así como a otros grupos particulares como discapacitados y adultos mayores. Sin embargo, los jóvenes como grupo potencial requieren que se les proporcionen oportunidades de tener una ocupación productiva, estudiar o trabajar y en el peor de los casos estudiar y trabajar. Así, el autor señala que en lo que se refiere a la población juvenil los principales retos de la economía mexicana son por un lado, la generación de empleos y ocupaciones productivas, así como el mejoramiento de su inserción en el mercado de trabajo. De esta manera, se requiere que el objetivo de empleo juvenil tenga una alta prioridad en materia de políticas públicas.

En 1999 se creó el Instituto Mexicano para la Juventud (IMJUVE), esta entidad del Gobierno Federal, cuyo trabajo es hacer políticas públicas a favor de los jóvenes mexicanos para otorgarles las herramientas necesarias en educación, salud, empleo y participación social. (IMJUVE, 2023), más sin embargo sus programas son poco promocionados en medios que los jóvenes consulten cotidianamente, e incluso considerando a nivel mundial que la tasa de desempleo de los jóvenes es de 11.8% (OIT, 2019), implica la necesidad de mayores esfuerzos y donde el emprendimiento toma relevancia.

Canales (et. al., 2017) señala que la situación ideal del emprendimiento en los jóvenes mexicanos se deduce a que la actividad emprendedora emerge como una forma de sobrevivencia más que una manera de explotar el entorno para los negocios, la motivación personal y las capacidades físicas e intelectuales. En congruencia con esto en 2023 en el estudio de Loor se señala que en la formación del emprendedor es vital que el estudiante esté predispuesto a asumir el proceso de formación como emprendedor, que lo convierta en un reto personal, que se empodere y que lo vea como una oportunidad de transformarse, pues

el ser emprendedor se ha convertido en un indicador que incrementa el potencial inclusivo de la persona en el mercado laboral y que es necesario la revisión de las estrategias y métodos empleados en el proceso de formación, donde además de las actividades curriculares, se realicen actividades extracurriculares enfocadas al desarrollo local; donde la Universidad toma un papel importante.

La Universidad Tecnológica Fidel Velázquez es una institución pública que actualmente cuenta con una matrícula de 5300 estudiantes inscritos en los distintos programas educativos de Técnico Superior Universitario (TSU) e Ingenierías; se encuentra dentro del Municipio de Nicolás Romero en el Estado de México, esta localidad para el 2020 se le reportó un 43.4% de la población que se encontraba en situación de pobreza moderada y 7.99% en situación de pobreza extrema. La población vulnerable por carencias sociales alcanzó un 19.1%, mientras que la población vulnerable por ingresos fue de 12.2% asimismo las principales carencias sociales de Nicolás Romero en 2020 fueron por acceso a la seguridad social, carencia por acceso a los servicios de salud y carencia por acceso a la alimentación situaciones que impactan en el rendimiento académico de los estudiantes, así como la falta de oportunidades en la inserción laboral (DATA México, 2023). Lo mencionado anteriormente determina que los jóvenes busquen alguna fuente de ingresos o decidan emprender para obtener recursos, mismos que van a satisfacer sus necesidades familiares y personales.

Metodología

Este estudio se realizó con un enfoque cualitativo como vía de investigar sin mediciones numéricas y obteniendo datos descriptivos cuyo alcance es el de entender las variables que intervienen sobre la hipótesis planteada en esta investigación mediante el uso de la encuesta como método de recogida de datos; con respecto a la validez de la investigación se realizó Triangulación de los resultados cuyo objetivo es provocar el intercambio de pareceres, tomando en cuenta las diferentes perspectivas de los investigadores que integran dicho trabajo buscando interpretar los acontecimientos que se han desarrollado en el lugar de estudio e incluso con el entorno del lugar, donde la confrontación de los resultados concede un valor de primer orden en el análisis reflexivo colectivo y el análisis de los resultados en la investigación cualitativa se produjo en procesos de colaboración y contraste (Cortés e Iglesias, 2004). La encuesta aplicada se presenta en la Tabla 5.1 donde las preguntas buscaron obtener información del estudiante tanto de su ámbito social, económico y relativo al emprendimiento, esta encuesta fue de forma virtual.

Con respecto a la muestra, la intención de esta investigación cualitativa fue tener elementos participantes que estuvieran dispuestos a dar información al investigador y entrando en un diseño de muestreo no probabilístico y especial muestreo por conveniencia basándonos en lo señalado por Martín-Crespo, M. y Salamanca, A. (2007) en el que se utilizó una muestra de voluntarios que han sido o son emprendedores(ras) y que fueran estudiantes activos en algún programa educativo que ofrece la Universidad y en cualquier cuatrimestre, teniendo una muestra de $n= 350$. Los resultados fueron representados mediante gráficos descriptivos y por un análisis cualitativo de estos.

Tabla 5.1

Encuesta aplicada por medio electrónico a estudiantes activos e inscritos a cualquier programa educativo de la UTFV.

Objetivo: Conocer cuántos alumnos de la UTFV son emprendedores e identificar áreas de oportunidad para fortalecer sus habilidades en cuanto al manejo de su negocio.

Nombre:

Edad:

Sexo:

Número telefónico:

Correo electrónico:

Estado Civil

a) Soltero (a)

b) Casado (a)

c) Unión libre

d) Otro

1.- ¿Tienes hijos?

a) Si

b) No

2.- ¿Qué carrera estudias actualmente?

3.- ¿Qué cuatrimestres cursas?

4.- ¿Sabes el significado de emprendedor?

a) Si

b) No

5.- ¿Qué significa para ti ser emprendedor?

6.- ¿En alguna ocasión has intentado emprender un negocio propio?

a) Si

b) No

7.- ¿Actualmente cuentas con algún tipo de negocio?

a) Si

b) No

8.- Menciona el giro comercial de tu negocio (vestimenta, de consumo, calzado, belleza, salud, etc.)

9.- ¿Cuánto tiempo llevas con el negocio?

a) 0 a 6 meses

b) 6 meses a 1 año

c) 2 o más años

10.- ¿Te ha sido difícil emprender?

a) Si

b) No

- 11.- Menciona las razones por las que sí y porque no
- 12.- ¿Cuáles consideras que son los beneficios de ser emprendedor?
- 13.- ¿Has recibido alguna capacitación para fortalecer tus habilidades de emprendedor?
- a) Si
- b) No
- 14.-Menciona el tipo de capacitación que has recibido. (En caso de responder No, escriba ninguna)
- 15.- ¿Te gustaría tomar alguna capacitación?
- a) Si
- b) No
- 16.-De los siguientes temas
- ¿Cuál te gustaría tomar como capacitación?
- a) Capacitación en Administración
- b) Capacitación en Mercadotecnia
- c) Capacitación en Marketing Digital
- d) Capacitación en Contabilidad
- e) Capacitación en logística y Distribución
- f) Capacitación en Computación
- g) Otra

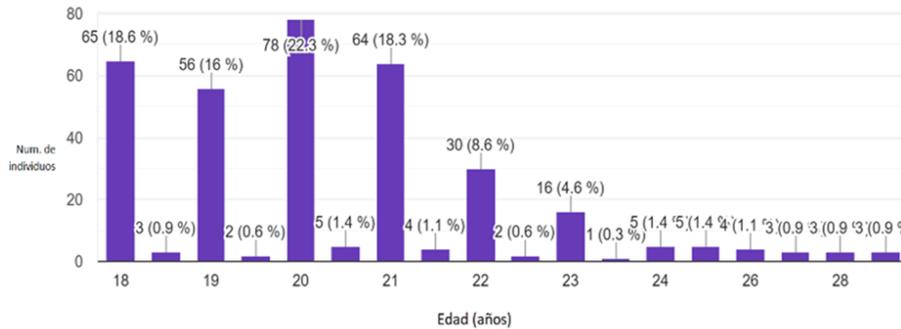
Nota. La respuesta de esta encuesta fue voluntaria y con las preguntas realizadas se buscó conocer la situación de los y las jóvenes emprendedores de la UTFV y las particularidades que obstaculizan el emprendimiento.

Resultados

Se obtuvieron 350 respuestas de estudiantes que son o han sido emprendedores (as) de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez, representando un porcentaje muy bajo de la matrícula que tiene registrada la universidad correspondiendo a solo el 6.6%. Las edades de los y las estudiantes encuestados se muestran en el figura 1; del total de nuestra muestra el 22.3% tienen la edad de 20 años, seguidos por los de 21 (18.3%) y 18 años (18.6%) es decir los estudiantes más jóvenes son los que son o han sido emprendedores y de estos el 72% corresponde a mujeres.

Figura 5.1

Edades de los y las estudiantes de la UTFV encuestados.

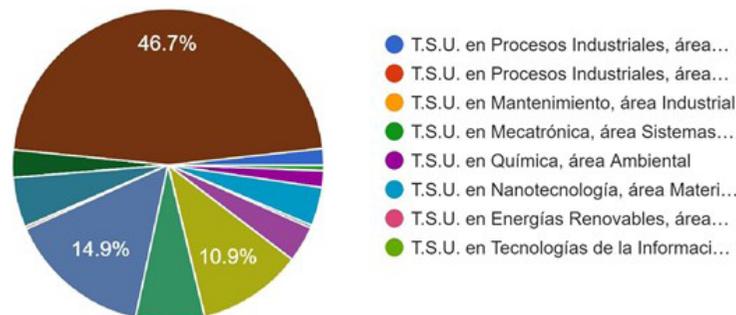


Con respecto al sexo de los participantes que respondieron la encuesta se observa que el 71.3% fueron mujeres y el restante 28.7% hombres. Sobresaliendo que el emprendimiento es de mayor interés en las mujeres estudiantes de la UTFV. Sobre su situación civil el 97.1% es soltero (a), en unión libre está un 2% de los encuestados mientras que un 0.9% cuenta con un vínculo matrimonial y del total de la muestra el 95.4 % no tiene hijos (as).

Respecto a las carreras que estudian, la población encuestada determinó según la muestra obtenida que; el 46.7% se encuentra en la Licenciatura en Enfermería (es el porcentaje más alto de la encuesta) le sigue la Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia con un 14.9%, el TSU en Desarrollo de Negocios área Mercadotecnia con un 10.9%, la Licenciatura en Contaduría ocupa el 4to lugar con un porcentaje del 7.2%, Ingeniería en Tecnología Ambiental con el 5.2%, TSU en Nanotecnología área Materiales con un 4%, TSU en Logística área Transporte Terrestre con 3.7%, la Licenciatura en terapia Física y Rehabilitación con 2.9%, Ingeniería en Nanotecnología 1.7% al igual que TSU en Química área Ambiental, mientras que del TSU en Mecatrónica área Sistemas de Manufactura Flexible respondió un 0.6% y finalmente TSU en Contaduría con 0.3%.(Figura 5.2).

Figura 5.2

Programas educativos que cursan los y las estudiantes de la UTFV encuestados.



En lo que corresponde al cuatrimestre 45.7% de los encuestados son del 3er cuatrimestre formando parte del nivel Técnico superior universitario lo que es referente a la edad de los jóvenes que respondieron.

Con respecto a si los y las estudiantes saben lo que es ser emprendedor, el 18.3% desconoce el término y en cuanto a los que están familiarizados señalan que ser emprendedor es tener un negocio propio; El 66.8% indica no haber tenido negocio propio y 33.2% de la muestra menciona que si lo ha intentado y en los que han realizado “emprendimiento” el giro de su negocio o la mayoría está dentro de la categoría de consumo, siguiendo el giro de belleza y el de servicio de salud, también señalaron la categoría de servicios de entretenimiento y tecnología. En lo que corresponde al tiempo que llevan con su negocio los resultados nos señalan que de los porcentajes obtenidos el 61.3% indica que su modelo de negocio tiene de 0 a 6 meses, el 21% manifestó que lleva de 6 meses a 1 año mientras que el 17.6% indica que lleva 2 o más años con actividades comerciales.

En lo que concierne a si consideran les ha sido difícil emprender de nuestro total de la muestra aplicada el 64.8% de los emprendedores(as) señaló que si siendo este la mayoría mujeres, el restante 35.2% contestó que no le resultó difícil realizar este proceso. Las razones por las que consideran difícil el emprendimiento son por la falta de capital, la experiencia que solicita el negocio, la competencia que cada día es más significativa con los productos y el servicio que ofrecen sin dejar de resaltar que a su vez les hace falta el uso de herramientas tecnológicas y administrativas que pueden hacer que su giro comercial tenga mayor atracción de clientes mismo que se refleja en las ganancias obtenidas, así como el combinar estudiar con trabajar ya que señalan el dinero en sus familias no es suficiente para sus estudios, misma causa por la cual han emprendido un negocio y el tiempo para varias actividades. De los pocos estudiantes que contestaron que no les ha sido difícil emprender argumentan que conocen muy bien el negocio, que tuvieron el recurso para invertir y que como su producto es de alta demanda siempre cuentan con clientes. De esta forma podemos indicar que se debe prestar atención en fortalecer y reforzar temas de emprendimiento tanto en las carreras que cursan los estudiantes en la Universidad, así como en los contenidos que tienen los planes de estudio y que significativamente resaltan en algunos casos en el buen manejo y conocimiento de su negocio.

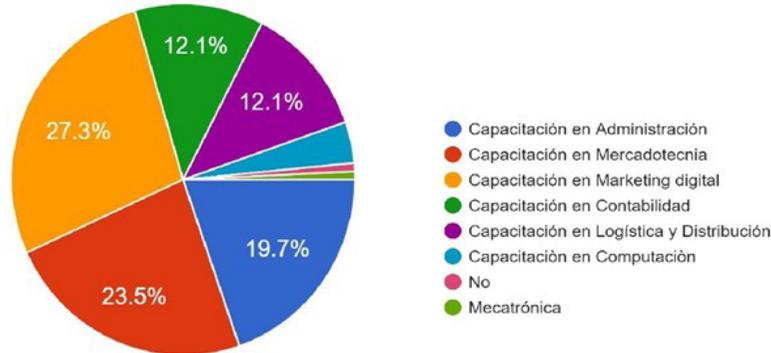
En lo que respecta a si consideran que hay beneficios al ser emprendedor los estudiantes dueños de algún negocio contestaron que los beneficios de ser emprendedor son que pueden ser su propio jefe, que la mayoría de las ganancias son para ellos y son seguras, que no dependen de nadie y que crecen en todos los aspectos. De manera considerable comentaron que trabajan a su propio ritmo al igual que aprenden a administrar sus finanzas mismas que les pueden resolver problemas a futuro ya que los tiempos cambian de manera considerable y que los clientes en algún momento se pueden comportar de manera distinta a la habitual.

En cuanto al tipo de capacitación que han recibido los emprendedores al dirigir su negocio el 85.1% menciona que no han tenido alguna, mientras que el 14.9% contestó haber tomado capacitación en los siguientes temas: curso de administración, cómo realizar el emprendimiento, administración y capital y habilidades blandas.

De los (las) encuestados (as) el 56.9% está interesado en recibir algún tipo de capacitación para su negocio, el 32.3% contestó que tal vez le interese capacitarse y el 10.8% indicó que no le gustaría tomar capacitación alguna; en cuanto a los temas de capacitación señalaron los siguientes (Figura 5.3):

Figura 5.3

Capacitación que consideran necesaria los y las emprendedoras de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez.



Discusión

Se obtuvieron 350 respuestas de la encuesta aplicada, lo cual es una baja participación con respecto a la matrícula total de la universidad, por lo que se considera la existencia de apatía por parte de los estudiantes sobre el tema de emprendimiento, lo cual puede ser debido a que desconocen los beneficios y porque el modelo educativo de la institución en TSU e Ingenierías en su mayoría está orientado en la inserción del estudiante ya como egresado en el ámbito laboral. De los estudiantes que participaron en la encuesta sus edades están entre 19 y 21 años y hubo mayor participación por parte de las mujeres y en especial del programa educativo de Licenciatura en Enfermería, como se verá adelante los negocios emprendidos por las estudiantes de la UTFV son del área comercial y de servicios coincidiendo con lo que señala Huamán et al. (2022) demostraron que los emprendimientos femeninos están mayormente enfocados en áreas comerciales y servicios con empresas más pequeñas y los emprendimientos están más enfocados en las necesidades que en las oportunidades.

Los y las estudiantes consideran que ser emprendedor es tener un negocio propio y los que ya son emprendedores lo visualizan como la capacidad de llevar al mundo real ideas o innovaciones creadas para algún producto o servicio que cubre necesidades del mercado en las que pueden ser sus propios jefes y en algunas ocasiones administrar sus tiempos, así como obtener ganancias que serán administradas de manera equitativa para sus gastos personales, académicos y /o familiares. También comentan que el emprender les lleva muchas más responsabilidades pues les obliga a exigirse más en la parte administrativa pues en la mayoría de los casos son ellos quienes toman todas las decisiones importantes para el buen funcionamiento del negocio. Esta visualización del emprendimiento comparado con lo señalado

por Hernández y Arano (2015) donde señala que: el emprender es la habilidad con la que cuentan las personas, que son capaces de proyectar ideas innovadoras y hacerlas posibles con sus actos, la cultura emprendedora está ligada con la innovación, por lo que conlleva a crear o transformar un producto o servicio en algo más atractivo y con mayores ventajas de competitividad, aunque también la cultura emprendedora no solo se basa en el crear o innovar, sino también en planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos; evidenciándose que los y las estudiantes que respondieron la encuesta tienen la idea de que es emprender.

En cuanto a los tiempos que llevan con sus negocios los y las emprendedores (as) van desde los 6 meses hasta los 2 años, esto seguramente está relacionado con las edades de estos (as) jóvenes; con respecto a los giros de los negocios están belleza, servicio de salud, servicios de entretenimiento y tecnología; las mujeres tienen mayor participación en los sectores de comercio y servicios debido a que el capital con el que cuentan es limitado y las diversas actividades con las que tienen que combinar el emprendimiento como son la escuela, la familia (de las encuestadas que son emprendedoras 8, tienen hijos), el tener que trabajar ya que debido a la situación económica que prevalece en la zona no hay suficiente dinero en las familias, lo que causa que no puedan ingresar en otras categorías como sector industrial, esta problemática incluso ya ha sido señalada por otros autores como Saavedra y Camarena (2015) que considera incluso que las empresas comerciales son mucho menos rentables y de esto el tiempo de vida de sus negocios, aunado a la experiencia que solicita el negocio, falta el uso de herramientas tecnológicas y administrativas, que en caso de tenerlas pueden hacer que su giro comercial tenga mayor atracción de clientes reflejándose en las ganancias.

Con respecto a las necesidades de capacitación los y las emprendedores (as) señalan les gustaría que fueran sobre Marketing Digital, Mercadotecnia, Administración, Contabilidad, Logística y Distribución, Computación y Mecatrónica considerando que adolecen de ciertos conocimientos y habilidades sobre todos emprendedores (as) de programas educativos distintos a los de Desarrollo de Negocios en el área de Mercadotecnia, mostrando que las Universidades juegan un papel importante requiriendo que la formación universitaria incluya cursos para emprendedores que fortalezcan o generen competencias y sea vinculada con el emprendimiento, así como los entes gubernamentales deben fomentar la creación de modelos de enseñanza y desarrollo de las capacidades innovadoras y creadoras, así como espacios para el desarrollo de destrezas dentro de las instituciones educativas, que permitan el mejoramiento de las condiciones físicas, intelectuales y mentales de los estudiantes según lo señala Davila (2022) que contribuyan a lograr emprendedores exitosos y con empresas exitosas y duraderas. Ante la falta de capital e incluso de capacitación es importante señalar que en México existen instituciones que brindan apoyo a los jóvenes emprendedores donde podrían ellos obtener apoyos económicos para sus empresas, ejemplos de estos a nivel nacional son el Instituto Mexicano para la Juventud (IMJUVE) con el Programa Rumbo Joven Emprendimiento Social el cual ofrece becas, capacitaciones sobre estrategia de comercialización y desarrollo productivo; otro ejemplo La Alianza Estratégica de Startup México y Plug Cambridge que proveen a emprendedores mexicanos jóvenes y talentosos un espacio para explorar oportunidades de desarrollo o consolidación de proyectos en materia de emprendimiento social e innovación; a nivel Estado de México por ejemplo el Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología Comecyt a través de su programa “Jóvenes emprendedores” en el cuál

otorga apoyo económico para la implementación y desarrollo de micro y pequeñas empresas innovadoras creadas por jóvenes emprendedores mexicanos; a nivel local instituciones como la Fundación Carlos Quinto ofrece programas de apoyo a jóvenes emprendedores e innovadores, teniendo como áreas de oportunidad el fortalecer el nexo entre estas instituciones y las Universidades y con los (as) estudiantes para mantenerlos informados y orientarlos en los procesos de participación, lo cual es ya considerado como determinante en el emprendimiento según Nacasa (2023), otra área de oportunidad es la creación y fortalecimiento de incubadora de empresas la cuál a refuerce la relación entre la intención de emprendimiento y el apoyo para emprender de negocios (Saavedra 2021). Siguiendo en el mismo orden consideramos es necesario que la UTFV realice adecuaciones en los programas o cursos de capacitación específicos en el tema de emprendimiento que motiven y fortalezcan las habilidades necesarias, así como un centro de emprendimiento que en el caso de las estudiantes emprendedoras que, de acuerdo con este estudio, es el grupo más activo en el tema- sean apoyadas en necesidades específicas y en particular en el tema de mujeres emprendedoras con hijos; es importante señalar que actualmente la UTFV cuenta un espacio denominado Universidad Rosa donde las jóvenes estudiantes pueden incluso tener a sus hijos (as) en son zonas seguras y con atención adecuada mientras estudian, el cuál podría apresurarse a estas oportunidades de mejora señaladas.

Conclusiones

En la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez los (as) estudiantes que realizan emprendimiento es bajo y dentro de éstos las mujeres son las que sobresalen con 72%, entre las dificultades que señalan para ser emprendedor son la falta de capital para invertir, falta de capacitación, tiempo para dedicarlo a la escuela, la familia (esto en el caso de las jóvenes que ya tiene hijos) y en algunos casos el que además tienen que trabajar para pagar su escuela y gastos. De acuerdo con los resultados encontrados se considera como áreas de oportunidad en la institución la capacitación, dar eficiente divulgación de los programas de apoyo que ofrecen instituciones externas, así como facilitar los procesos para la participación. Asimismo, las Universidades deben diseñar estrategias para incentivar el emprendimiento y el ejercicio adecuado de este para lograr jóvenes emprendedores exitosos que ayuden a mejorar la situación económica de sus familias y su entorno y más en localidades donde la posibilidad de inserción laboral y pobreza son precarios como lo es el municipio de Nicolas Romero.

Referencias

- Botello, J. (2013). Desempleo juvenil en México, 2000-2010. *Análisis Económico*, 28(67), 43-58. Recuperado el 26 de abril de 2023. <https://analisiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/166/159>
- Canales, A; Román, Y; Ovando, W. 2017. Emprendimiento de la población joven en México: Una perspectiva crítica. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*. 5(12):1-29. DOI: <https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2017.12.211>

- Cortés, M; Iglesias, M. 2004. Generalidades sobre metodología de la investigación. Universidad del Carmen. Edit. Colección material didáctico. México. p 105.
- Coyoy E. 2022. El crecimiento económico y la generación de empleo. Landívar Economics-Boletín Económico. 2(1): 1-9. Recuperado el 30 de abril de 2023. https://www.researchgate.net/profile/ErickCoyoy/publication/359669344_El_crecimiento_economico_y_la_generacion_de_empleo_en_Guatemala/links/62474c0657084c718b7cc7d4/El-crecimiento-economico-y-la-generacion-de-empleo-en-Guatemala.pdf
- DATA México, 2023. Gobierno de México: Nicolás Romero Municipio. Recuperado el 13 de mayo de 2023. <https://datamexico.org/es/profile/geo/nicolasromero#:~:text=Las%20principales%20carencias%20sociales%20de,por%20acceso%20a%20la%20alimentaci%C3%B3n.>
- Davila, R. 2022. La educación universitaria y el emprendimiento de los estudiantes de una universidad limeña. Revista Universidad y sociedad. 14 (4): 486-494. Recuperado el 22 de junio de 2023. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n4/2218-3620-rus-14-04-486.pdf>
- Huamán, F; Guede, B.; Cancino, C. A; Cordova, M. 2022. Emprendimiento femenino: Perspectiva de alto impacto basada en evidencia de Chile y Perú. Estudios gerenciales. 38(162):45-56. Recuperado el 23 de junio de 2023. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4586>
- Gutiérrez, F.2006. Desarrollo local - endógeno y el papel de las universidades en la formación de cultura emprendedora e innovadora en territorios sociodeprimidos. Laurus. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. 12(22):139-15. Recuperado el 01 de mayo de 2023. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102207>
- Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Santiago de Chile: Naciones Unidas-CEPAL, División de asuntos de género. Recuperado el 25-04-2023. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/129/95>
- Hernández, J. 2020. Desempleo en México por características sociodemográficas, 2005-2018. Journal of Economic Literature (jel). 17(50):1-16. Recuperado el 26 de abril de 2023. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v17n50/1665-952X-eunam-17-50-166.pdf>
- Hernández, C. y Arano, R. 2015. El desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios para el fortalecimiento de la visión empresarial. Ciencia administrativa. 1: 28-37. Recuperado el 11 de mayo de 2023. 04CA201501.pdf (uv.mx)
- Hidalgo Proaño, L. 2015. La cultura del emprendimiento y su formación. Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, vol. 3, núm. 2, mayo-agosto, 2015, pp. 1-8. <https://www.redalyc.org/pdf/5523/552357189003.pdf>
- INEGI 2022. Encuesta nacional de ocupación y empleo, Nueva edición 1. Tercer trimestre de 2022. Comunicado de prensa Núm. 668/22 23 de noviembre de 2022. Recuperado el 26 de abril de 2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoeent/enoe_ie2022_11.pdf

- IMJUVE, 2023. ¿Quiénes somos?, Instituto Mexicano para la Juventud. Recuperado el 10 de mayo de 2023. <https://www.gob.mx/imjuve>
- Loor, J. y Larreal, A. 2023. Competencias emprendedoras: Una alternativa para la formación del emprendedor. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS. (1), 77–88. Recuperado a partir de <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/410>
- Martín-Crespo, M. y Salamanca, A. 2007. El muestreo en la investigación científica. Nure Investigación. 27. Marzo-abril. Recuperado el 22 de junio de 2023. <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>
- Miranda, J; Sandoval, M; Bertolini, G. 2023. Competencias emprendedoras de la mujer en el contexto mexicano. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 25(1), 52-70. Recuperado el 19 de junio de 2023. <http://www.doi.org/10.36390/telos251.05>
- Nacasa, A. 2023. Estrategia pedagógica para fomentar la cultura del emprendimiento en la Institución Educativa Municipal Ciudad de Pasto. Rev. Criterios. 30 (1): 45-65. Recuperado el 20 de junio de 2023. <https://Dialnet-EstrategiaPedagogicaParaFomentarLaCulturaDelEmpren-8891292.pdf>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019. Ginebra: OIT. 1-119.
- Paz-Calderón Y. 2023. Una aproximación al tema de emprendimiento de mujeres jóvenes en México. Revista Espiga. 45:78-95. Recuperado el 21 de junio de 2023. <https://Dialnet-UnaAproximacionAlTemaDeEmprendimientoDeMujeresJove-8875116.pdf>
- Ramos, E. Cuadra, V; Falla, C; Castro, M; Izquierdo, J. 2023. Emprendimiento femenino en estudiantes universitarios: una revisión de literatura. Revista Conrado, 19(90): 203-213. Recuperado el 21 de junio de 2026. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2884/2790>
- Saavedra, M. 2021. Habilidades, destrezas y apoyo para el emprendimiento en estudiantes de la Ciudad de México. Ciencia administrativa. 38-48. Recuperado el 22 de junio de 2023. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2022/04/04CA2021-2.pdf>
- Saavedra, M. y Camarena, M. 2015. Desafíos para el emprendimiento en América latina. Criterio Libre. 13(22): 129-152. Recuperado el 16 de abril de 2023. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/129>
- Timmons, J., Zacharakis, A. & Spinelli S. (2004). Business Plans That Work. New York: Mc Graw Hill.
- Torres Gaitán, Ricardo (1974). Desempleo y subdesempleo en México. Problemas del desarrollo, 5(18), 13-18.

Capítulo 6. La actitud de estudiantes universitarios ante cambios en el proceso enseñanza-aprendizaje ocasionados por la pandemia COVID-19, analizada desde la perspectiva de género.

Isela Prado Rebolledo
Lourdes Magdalena Peña Cheng
Luis Gerardo Mendoza Araujo
Clara Margarita Tinoco Navarro
Universidad Tecnológica de Querétaro
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.6](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.6)

Resumen

La situación vivida por los estudiantes universitarios en la pandemia de COVID-19, ha implicado cambios en su proceso de enseñanza-aprendizaje, la percepción de estos cambios influye en su toma de decisiones; por lo que el objetivo de esta investigación es analizar desde la perspectiva de género, la percepción respecto a la actitud ante estos cambios. La investigación es de tipo cuantitativa exploratoria, transversal y no experimental con un enfoque descriptivo. La información se obtiene a partir de un cuestionario de 24 ítems y el análisis estadístico se realiza con el software jamovi. Se concluye, que, desde la perspectiva de género, existe diferencia en la percepción de la actitud que tienen los estudiantes universitarios.

Palabras clave

Actitud, percepción, perspectiva de género, Querétaro, universitarios

Introducción

La alerta sobre peligros potenciales en caso de la ocurrencia de virus, presentada en el informe “Un mundo en peligro” en septiembre del 2019 por la Junta de Vigilancia Mundial de la Preparación (Global Preparedness Monitoring Board), convocada por el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud (OMS) destacó que “el mundo no estaba preparado para una pandemia provocada por un patógeno de un virus respiratorio propagado por el aire” y sus posibles impactos en la seguridad nacional, la economía y los sistemas de salud. A finales del mismo año, se notificó oficialmente a la OMS la aparición del brote de SARS- CoV -2 en la ciudad de Wuhan y en enero del 2020 la OMS informó que este brote representaba una emergencia de salud pública a nivel mundial, hasta un año después en marzo del 2021 y debido al alarmante nivel de propagación y la gravedad de los mismos la OMS determinó que este evento se podía caracterizar como una pandemia (Enríquez y Saénz, 2021). En mayo de 2023 la OMS declara el fin de la emergencia por pandemia a nivel mundial (esto no significa que la enfermedad haya sido erradicada) y que los países pasen del modo de emergencia al manejo y control de la COVID-19 como el caso de otras enfermedades infecciosas (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023a).

Además de las pérdidas humanas, al presentarse 676 609 955 casos con un total de 6 881 955 muertes (Johns Hopkins University & Medicine [JHU], 2023), la forma de vida de la población a nivel mundial se vio afectada en diferentes niveles y aspectos desde la economía, trabajo, transporte, costumbres, tradiciones y educación escolarizada, que tuvieron que modificarse para adaptarse a las medidas de seguridad dictadas por centros de trabajo, instituciones y organismos de salud. En el caso del sistema educativo público en todos los niveles, la pandemia se afrontó con numerosas limitaciones, trasladando actividades presenciales a en línea, con falta de infraestructura y equipos, carencias económicas de estudiantes y profesores; inexperiencia en el manejo de tecnologías y una adaptación forzada de contenidos, que impactaron de manera negativa en la educación. La adaptación a un nuevo ritmo de trabajo y actividades, por parte de alumnos, profesores y directivos, tuvieron un impacto negativo en la salud física y mental de las personas. Las desigualdades en los hogares, tuvieron un reflejo y diversos impactos en la población estudiantil; altas cargas de tareas, jornadas de trabajo en casa, escuela e incluso laboral, pérdidas de familiares o ingresos económicos, enfermedad, carencias económicas o de equipos de cómputo, desconocimiento de las tecnologías online, estados de reclusión y la falta de contacto social, impactaron de diferentes maneras y niveles en los estudiantes (Ortega et al., 2021).

Aunado a ello, los roles tradicionales en los hogares, particularmente en México, distinguidos entre hombres y mujeres tienen un componente negativo extra en las estudiantes femeninas. Además de atender las tareas escolares, las estudiantes se vieron obligadas a cubrir diferentes actividades del hogar; como el cuidado de los enfermos y niños menores, preparación de alimentos, limpieza y colaboración con trabajo remunerado. A pesar de que la igualdad de género se considera uno de los derechos humanos fundamentales y que se han alcanzado algunos avances; aún existen diferentes formas, actividades e incluso las normas sociales y leyes siguen siendo discriminatorias. Los efectos de la pandemia pudieran llegar a

revertir los logros alcanzados en materia de igualdad de género y equidad, e incluso agravar las desigualdades existentes (ONU, 2023b).

Por lo anterior, en esta investigación se realizó un análisis desde la perspectiva de género, de la percepción que tienen los estudiantes de la División de Tecnología Ambiental de la Universidad Tecnológica de Querétaro (UTEQ), respecto a la actitud ante los cambios generados en el proceso enseñanza – aprendizaje debido a la pandemia de COVID-19, con la finalidad de aportar al conocimiento y entendimiento de los impactos de la pandemia en el sector educativo, particularmente en estudiantes de nivel universitario.

Revisión de la Literatura

Desde la aparición de la pandemia, entre los diversos retos a enfrentar, se incluyó el campo educativo, ya que una de las principales estrategias sanitarias fue la implementación de clases a distancia, lo cual implicó la adaptación de la comunidad educativa considerando nuevos requisitos técnicos y pedagógicos. Sin embargo, las desigualdades sociales del acceso tanto a dispositivos como a conexión a internet, a tener un espacio de estudio adecuado en la casa o incluso un entorno seguro (ya que la pandemia también agravó las dinámicas familiares violentas), las diferencias entre los usuarios para el manejo de la tecnología y sus aptitudes de adaptación para enfrentar estos cambios, exponen a los estudiantes a la frustración y preocupación y con ello, ansiedad y estrés, ya que se pueden sobrepasar sus capacidades para el aprendizaje en línea y afectar tanto su desempeño académico como su salud mental. Además, si en estas condicionantes se consideran los roles de género, es posible que estas variables puedan ser un factor de aumento de las desigualdades sociales asociadas a las brechas educativas (Castillo et al., 2021; Infante et al., 2021; Ortega et al., 2021; Regueyra et al., 2021; Rodríguez y Sandoval, 2017 y Rosario et al., 2020).

En estudios previos a la pandemia, algunos autores que compararon el nivel de ansiedad por género ante el aprendizaje en línea, no encontraron diferencias significativas (Marimuthu et al., 2013; Yukselturk et al., 2016), sin embargo, esta situación en el contexto de emergencia sanitaria puede tener alguna interacción. Algunos estudios mostraron que la ansiedad al aprendizaje no es una variable ajena a la salud mental de los estudiantes y aumenta cuando hay una disposición actitudinal negativa hacia el aprendizaje en línea, por problemas de vulnerabilidad o deterioro en la salud mental y un entorno inadecuado; en cuanto a conectividad, ruido, espacio, ambiente familiar, tecnología, conexión, entre otros factores. La actitud con la que se afronta el aprendizaje en línea es clave para disminuir la ansiedad, ya que a diferencia de los factores del contexto del estudiante (socioeconómico y de habilidades tecnológicas), el fortalecer la actitud de los estudiantes puede promoverse desde las políticas universitarias y las acciones de los docentes. Es necesario considerar también que la incertidumbre respecto al futuro y la crisis socioeconómica, son catalizadores de esta nueva “ansiedad académica”, definida como “Un proceso sesgado de la información en el que se exageran las situaciones amenazantes en el entorno estudiantil (evaluaciones, tareas o clases) y se subestiman las propias capacidades para afrontarlas, generando aversión y rechazo frente al aprendizaje”. Además, se sugiere que el género femenino se sitúa en una condición de mayor fragilidad, temor y tasa de estrés postraumático frente a los efectos de la pande-

nia, potenciando las brechas preexistentes de aprovechamiento tecnológico y que todas estas variables prolongan las desigualdades sociales asociadas a las brechas educativas (Broche et al., 2020; Castillo et al., 2021; Fitzpatrick et al., 2020; Lloyd, 2020; Liu et al., 2020; Mercado y Botero, 2022 y Özdin y Bayrak 2020).

Metodología

La investigación fue de tipo cuantitativa exploratoria, transversal y no experimental, dado que mostró los resultados de las condiciones propias del momento en el que se obtuvo la información, con un enfoque descriptivo; ya que se encarga de realizar una descripción de los datos obtenidos (Hernández y Mendoza, 2018).

El objetivo principal de esta investigación era analizar y describir desde la perspectiva de género, la percepción que tienen estudiantes universitarios de la División Ambiental, respecto a la actitud ante los cambios generados en el proceso enseñanza – aprendizaje debido a la pandemia de COVID-19, por lo que se pretende comprobar la siguiente hipótesis:

Hi: Desde la perspectiva de género; existen diferencias en la percepción de la actitud de los estudiantes universitarios a la adaptación por la pandemia COVID-19 en el proceso enseñanza – aprendizaje, las consecuencias y el uso de la tecnología.

Las características consideradas en la variable actitud se muestran en la Tabla 6.1.

Tabla 6.1

Definición conceptual y de operación de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Actitud	Un estado mental y neurológico de diligencia, organizado a través de la experiencia, que ejerce una influencia directa y dinámica sobre la respuesta del individuo respecto de todos los objetos o situaciones con las que está relacionado (Laca, 2005).	Escala tipo Likert 5 puntos con 24 ítems 1. Completamente positiva 2. Positiva 3. Entre positiva y negativa 4. Negativa 5. Completamente negativa

Se decidió aplicar el instrumento al 100% de los estudiantes universitarios que se encontraran inscritos en un programa educativo impartido en la División Ambiental de la UTEQ.

El instrumento fue un cuestionario que constó de cuatro secciones y 24 ítems. La primera sección fueron preguntas demográficas de escala nominal (edad, género, programa educativo, periodo de estudio, etc.), las siguientes secciones incluyeron ítems relacionados con la percepción de la actitud de los universitarios, hacia los cambios ocasionados en el proceso enseñanza-aprendizaje por la pandemia COVID-19. La segunda sección, tuvo cuatro

ítems relacionados con el uso de la tecnología en la virtualidad de las actividades académicas (T). En la tercera sección, se diseñaron 10 ítems de escala ordinal, referentes a los cambios en el proceso enseñanza-aprendizaje (A). La última sección, se constituyó por 10 ítems relacionados con las consecuencias de las reacciones y emociones de los estudiantes universitarios (C) durante la pandemia.

La aplicación del cuestionario se realizó a través de un formulario Google, y para el análisis estadístico de la información se utilizó el software jamovi; siendo este, una hoja de cálculo avanzada que permite la realización de cálculos estadísticos complejos, que incluye herramientas para realizar la mayoría de las pruebas estadísticas más clásicas en ciencias sociales (Universitat Oberta de Catalunya, 2023).

Dos características importantes del instrumento son la confiabilidad y la validez. La confiabilidad, entendida como la precisión en la medida de una característica o un atributo, se puede calcular de diferentes maneras, en todas ellas se aplican fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018). El coeficiente α de Cronbach es uno de los habitualmente referenciados, y se puede utilizar en variables de escala (Rodríguez y Reguant, 2020).

Rodríguez y Reguant (2020) así como Oviedo y Campo (2005), señalan que el criterio es que un valor del α de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional. El α de Cronbach aparece así, frecuentemente en la literatura, como una forma sencilla y confiable para la validación del constructo de una escala y como una medida que cuantifica la correlación existente entre los ítems que componen ésta (González y Pazmino, 2015).

Resultados

La aplicación del cuestionario se realizó a 328 estudiantes universitarios, de los cuales 213 son mujeres y 115 son hombres, con una edad promedio de 22 años. Del total de los estudiantes universitarios; 150 son estudiantes de Técnico Superior Universitario (TSU), 162 de Ingeniería y 16 de maestría. El 64% viven en el municipio de Querétaro, 25% en otro municipio del estado de Querétaro y 11% fuera del estado de Querétaro.

Se analizó la confiabilidad del instrumento de medición, lo cual se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Es el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación, se obtuvieron valores del α de Cronbach para la muestra total de 0.889 y para los factores entre 0.793 al 0.921. La Tabla 6.2, muestra el α de Cronbach y el ω Mc Donald's para los casos mencionados.

Tabla 6.2

Estadísticas de confiabilidad de la muestra y de los factores.

	α de Cronbach	ω de McDonald
Muestra	0.889	0.891
Factor 1: Tecnologías (T)	0.921	0.923
Factor 2: Aprendizaje (A)	0.821	0.822
Factor 3: Consecuencias (C)	0.793	0.798

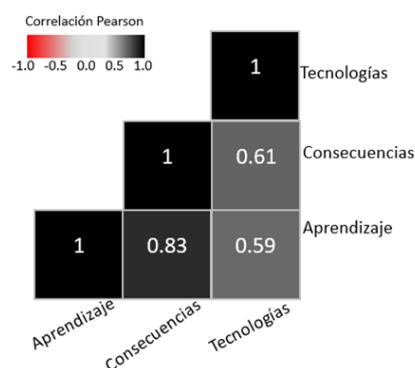
Con base en lo citado por Ventura y Caycho (2017), el coeficiente α de Cronbach presenta el inconveniente de trabajar con variables continuas, algo que en ciencias sociales no ocurre, lo cual minusvalora la confiabilidad, además de estar influido por el error muestral. No obstante, una de sus principales ventajas, es que sólo necesita una aplicación de la prueba para su cálculo. El coeficiente ω Mc Donald's, a diferencia del coeficiente α de Cronbach trabaja con las cargas factoriales, que son la suma ponderada de las variables estandarizadas, transformación que hace más estable los cálculos y refleja el verdadero nivel de fiabilidad. En segundo lugar, no depende del número de ítems. En esta investigación, se obtuvieron valores de ω Mc Donald's que varían en la milésima cifra con respecto al α de Cronbach calculado para la muestra total y los factores (véase la Tabla 6.2).

Los datos obtenidos se analizan con jamovi, que es una hoja de cálculo de tercera generación gratuita, que permite realizar cálculos estadísticos complejos e incluye herramientas para realizar la mayoría de las pruebas estadísticas más clásicas en ciencias sociales, como; operaciones de filtrado, selección y combinación (Fox y Weisberg, 2020; Navarro y Foxcroft, 2022; R Core Team, 2021 y Revelle, 2019, Roseel et al., 2018 y The jamovi Project, 2022).

La Figura 6.1, muestra la correlación de Pearson entre los factores; observándose que la mayor correlación fue entre los cambios en el proceso enseñanza-aprendizaje (A) y las consecuencias de las reacciones y emociones de los estudiantes universitarios (C). Siendo la menor correlación de Pearson entre el proceso enseñanza-aprendizaje (A) y el uso de la tecnología en la virtualidad de las actividades académicas (T).

Figura 6.1

Marca de calor de correlación.



Se calculó el análisis factorial confirmatorio, como se observa en la Tabla 6.3.

Tabla 6.3
Análisis factorial confirmatorio

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p
Factor 1: Tecnologías (T)	T1 No dominabas las herramientas tecnológicas que se necesitaban para resolver las actividades	0.566	0.0653	8.66	<.001
	T2 Te preocupó la falta de equipo de cómputo en tu casa para realizar tus actividades	1.293	0.0675	19.17	<.001
	T3 Te preocupó la falta de acceso a Internet en tu domicilio para atender tus actividades	1.274	0.0696	18.30	<.001
	T4 No dominabas las tecnologías necesarias para continuar bien el proceso	0.659	0.0680	9.69	<.001
Factor 2: Aprendizaje (A)	A1 Percibiste un aumento del trabajo para el estudiante (tareas, trabajos, actividades, etc.)	0.466	0.0651	7.15	<.001
	A2 Tu aprendizaje se redujo	0.809	0.0632	12.81	<.001
	A3 El material de consulta que compartían los profesores era demasiado	0.606	0.0619	9.79	<.001
	A4 Se volvió monótono el proceso de aprendizaje	0.691	0.0614	11.26	<.001
	A5 Te enfocaste en hacer tareas y no en aprender	0.772	0.0621	12.42	<.001
	A6 Estabas convencido de que no sería lo mismo sin la interacción con el profesor	0.743	0.0664	11.18	<.001
	A7 Fue difícil adaptarte a la forma de trabajo	0.985	0.0632	15.60	<.001
	A8 Fue complicado entender lo que explicaban los maestros	1.109	0.0571	19.41	<.001
	A9 Resultó difícil entender las actividades que pedían los maestros	1.052	0.0568	18.53	<.001
	A10 Te angustiaba o agobiaba la nueva forma de trabajo	1.035	0.0648	15.97	<.001

Factor 3: Consecuencias (C)	C1 Tus calificaciones bajaron	0.544	0.0666	8.18	<.001
	C2 Te preocupaste por la posibilidad de perder el cuatrimestre	0.760	0.0758	10.04	<.001
	C3 Te preocupó la posibilidad de aprender menos	0.880	0.0684	12.87	<.001
	C4 Te deprimía no estar yendo a clases presenciales	0.940	0.0692	13.58	<.001
	C5 Estuviste a punto de abandonar la carrera	0.868	0.0796	10.91	<.001
	C6 Te preocupó el gasto económico de trabajar desde casa	0.755	0.0730	10.35	<.001
	C7 El ambiente en tu casa no era el ideal para el aprendizaje	0.754	0.0729	10.35	<.001
	C8 Percibiste un aumento del trabajo para el estudiante (tareas, trabajos, actividades, etc.)	0.448	0.0665	6.73	<.001
	C9 Fue difícil trabajar en equipo	0.718	0.0702	10.24	<.001
	C10 Te estresaron los cambios en todo el proceso debido al COVID-19	0.949	0.0708	13.41	<.001

La covarianza de la muestra y los factores, se puede observar en la Tabla 6.4.

Tabla 6.4
Covarianza de los factores

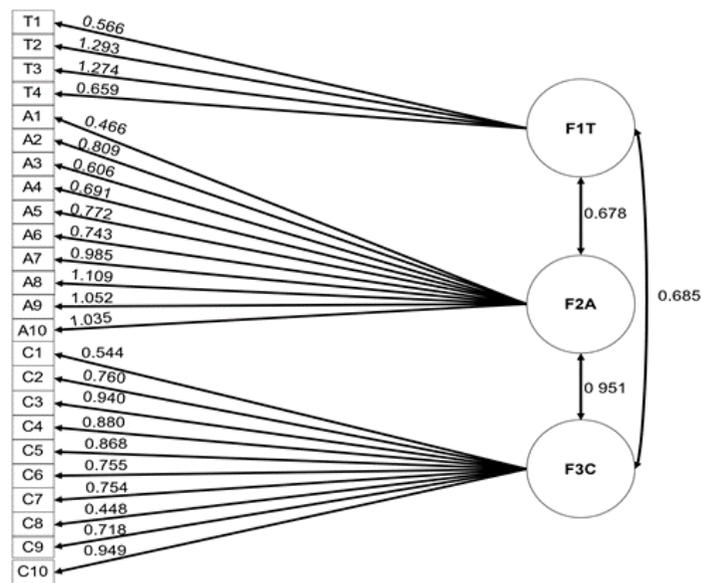
		Estimador	EE	Z	p
Factor 1: Tecnologías (T)	Factor 1: Tecnologías (T)	1.000			
	Factor 2: Aprendizaje (A)	0.678	0.0372	18.2	<.001
	Factor 3: Consecuencias (C)	0.685	0.0404	16.9	<.001
Factor 2: Aprendizaje (A)	Factor 2: Aprendizaje (A)	1.000			
	Factor 3: Consecuencias (C)	0.951	0.0170	56.1	<.001

Factor 3: Consecuencias (C)	Factor 3: Consecuencias (C)	1.000
-----------------------------------	-----------------------------------	-------

La Figura 6.2, muestra el diagrama de flujo con los valores obtenidos de los factores confirmatorios para cada uno de los ítems; así como los valores de los factores confirmatorios entre los tres grupos de ítems de la variable actitud.

Figura 6.2

Diagrama de flujo del análisis factorial confirmatorio. Fuente: Elaboración de los autores.



Si bien el uso de herramientas tecnológicas como jamovi representa la posibilidad de validar con un rango más amplio de confiabilidad, es necesario complementar con instrumentos tradicionales para validar los resultados.

Con el fin de verificar si la hipótesis planteada se cumple se realiza un análisis de la diferencia de medias, el cual se muestra en la Tabla 6.5.

Tabla 6.5
Diferencia de medias

Factor	Indicador	Media Hombres	Media Mujeres
Factor 1: Tecnologías (T)	Global	2.78	2.84

	T3 Te preocupó la falta de acceso a Internet en tu domicilio para atender tus actividades (mayor diferencia en el factor)	2.97	3.30
	T4 No dominabas las tecnologías necesarias para continuar bien el proceso (menor diferencia en el factor)	2.59	2.46
Factor 2: Aprendizaje (A)	Global	3.23	3.45
	A7 Fue difícil adaptarte a la forma de trabajo (mayor diferencia en el factor)	2.97	3.39
	A2 Tu aprendizaje se redujo (menor diferencia en el factor)	3.22	3.24
Factor 3: Consecuencias (C)	Global	3.12	3.15
	C3 Te preocupó la posibilidad de aprender menos (mayor diferencia en el factor)	3.45	3.84
	C9 Fue difícil trabajar en equipo (menor diferencia en el factor)	3.27	3.27

Discusión

La población a la que se aplicó el cuestionario, presentó mayor porcentaje de mujeres y de estudiantes de Ingeniería y se identificó que el 64% viven en el municipio de Querétaro.

El α de Cronbach y del ω Mc Donald's obtenidos en la muestra total y los factores, validan la confiabilidad del instrumento al dar valores mayores a 0.790.

En los resultados del factor de Aprendizaje, el ítem que presenta mayor diferencia entre la percepción de hombres y mujeres, fue el ítem A7 "Fue difícil adaptarte a la forma de trabajo". En el caso del uso de la tecnología en la virtualidad, el ítem T3 "Te preocupó la falta de acceso a Internet en tu domicilio para atender tus actividades" y finalmente en el factor de consecuencias el ítem C3 "Te preocupó la posibilidad de aprender menos"; en los tres casos la media de mujeres fue mayor que la media de hombres. Estos resultados coinciden con lo revisado en la literatura, en la que algunos autores como Mercado et al. (2022), Castañeda (2021) y Castillo et al. (2021), identifican mayores dificultades en las jóvenes estudiantes para adaptarse a los cambios relacionados al aprendizaje en línea en tiempos de pandemia. Regueyra et al. (2021), reporta que un 95% de los estudiantes entrevistados enfrentaron problemas de conectividad a internet.

De los 24 ítems que se diseñaron; sólo en el factor de las consecuencias de las reacciones y emociones de los estudiantes universitarios durante la pandemia, el ítem C9 "Fue difícil trabajar en equipo", opinaron lo mismo ambos géneros.

Se identificó que la menor diferencia entre ambos géneros fue; para la percepción en el proceso enseñanza-aprendizaje, el ítem A2 “Tu aprendizaje se redujo”; en el que la media de mujeres es ligeramente mayor que la de hombres. Sin embargo, en el caso del uso de la tecnología en la virtualidad, el ítem T4 “No dominabas las tecnologías necesarias para continuar bien el proceso”; el valor de la media en hombres, es ligeramente más alto que el valor de la media en mujeres.

La hipótesis se cumple; en el factor del proceso enseñanza-aprendizaje en los estudiantes universitarios, se observa la mayor diferencia en los valores de las medias de hombres y mujeres, lo que refleja una diferencia en la percepción de la actitud desde la perspectiva de género. En los factores de Consecuencias (C) y Tecnologías (T) existe una diferencia, sin embargo, esta es menor que la observada en el factor Aprendizaje (A).

A pesar de que algunos autores indican que, el ambiente en la pandemia fue menos favorable para las mujeres que para los hombres; debido al rol de triple jornada que se llega a presentar para el género femenino (Zabalgoitia, 2020), las medias obtenidas para hombres y mujeres, en el factor de consecuencias tienen una valoración prácticamente igual.

Conclusiones

Los resultados de la presente investigación permiten comprobar la hipótesis planteada, dado que se observaron diferencias en la percepción de actitudes de los estudiantes universitarios a la adaptación por la pandemia COVID-19 en el proceso enseñanza – aprendizaje, las consecuencias y el uso de la tecnología.

A partir de los datos estudiados, considerando la perspectiva de género, la percepción que tienen estudiantes universitarios de la División Ambiental, es que la pandemia tuvo un efecto que implicó un cambio en las diferentes áreas del proceso enseñanza - aprendizaje, siendo para las mujeres un reto extra. Las dificultades asociadas al género, reportadas por diferentes autores, se presentan también en las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Querétaro. Dificultades en la adaptación, el dominio de las tecnologías y una menor asimilación de contenidos, representan las principales problemáticas de acuerdo a las percepciones de actitud de las estudiantes universitarias.

En cuanto a los ítems que no presentan una diferencia entre estudiantes universitarios; hombres y mujeres, están los factores de depresión y la falta de instalaciones adecuadas para estudiar dentro de su vivienda; quedando en evidencia lo complicado del rol de ser estudiante en medio de una pandemia, sin importar el género, dado que se incrementaron sus responsabilidades. Sin embargo, cabe señalar que se incrementaron las brechas que enfrentan las jóvenes estudiantes universitarias. Aspectos relacionados con lo mencionado por la ONU, (2023b) respecto a que los efectos de la pandemia llegaron a revertir los logros alcanzados en materia de igualdad de género y equidad. Debido a que se agudizaron situaciones como las diferencias salariales, la sobrecarga del trabajo doméstico y la violencia de género.

Las carencias del sistema educativo, infraestructura tecnológica, conectividad y preocupaciones por factores económicos, fueron algo común entre los estudiantes. Se puede concluir que la pandemia, fue un evento que afectó en diferentes áreas de la vida a la población estudiantil, en aspectos ya reportados por otros autores como detonantes de mayor vulnerabilidad en el aprendizaje y también relacionados específicamente con las brechas de género. Estos análisis, permiten identificar algunas de las condicionantes en las que, desde la actividad de los docentes y en las políticas universitarias, se debe incidir para fortalecer a los estudiantes ante estas deficiencias en el proceso enseñanza-aprendizaje en línea, resultante de las medidas sanitarias ante la pandemia COVID 19.

Algunas estrategias que podrían fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje en una situación similar, son:

- Establecer una herramienta tecnológica común entre docentes y estudiantes; una plataforma para todas las asignaturas, lo cual reduciría la curva de aprendizaje y adaptación, así como, el estrés que se genera por la situación de pandemia.
- Planear capacitaciones continuas a estudiantes y docentes en el manejo de tecnologías, que permitan el combinar actividades académicas presenciales con actividades asíncronas en línea.
- Generar acciones de mejora en actividades de enseñanza-aprendizaje, que combinen las herramientas y estrategias presenciales y virtuales, considerando el desarrollo del aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir (los cuatro pilares de la educación de Delors) en los diferentes momentos y escenarios del proceso académico.
- Fortalecer las competencias clave del aprendizaje permanente, definidas por el Consejo de la Unión Europea (2018): lectoescritura, multilingüe, matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería, digital, personal, social y de aprender a aprender, ciudadana, emprendedora y conciencia y expresión culturales. Lo que contribuye a desarrollar la visión, entendimiento, claridad y agilidad de los estudiantes para lograr personas capaces de enfrentar el entorno VUCA al ser autodidactas, autónomas y competentes socioemocionales.

Las estrategias propuestas coinciden con lo planteado por Miguel (2020, p.38), respecto a que los docentes y estudiantes fueron colocados por la pandemia en un estado de aprendizaje y ruptura; de tal forma que se requiere generar un cambio de paradigma; que transforme las limitaciones en fortalezas y permita la apropiación de las responsabilidades individuales.

Referencias

Broche, Y., Fernández, Z., Jiménez, E., Fernández, E. y Rodríguez, B. (2022). Gender and fear of COVID-19 in a Cuban population sample. *International Journal of Mental Health and Addiction*. 20:83-91. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00343-8>

- Castillo, V., Cabezas, N., Vera, C., y Toledo, C. (2021). Ansiedad al aprendizaje en línea: relación con actitud, género, entorno y salud mental en universitarios. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1).<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1284>
- Enríquez, A., y Saénz, C. (2021). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. México: CEPAL.
- Fitzpatrick, K., Harris, C. y Drawve, G. (2020). Fear of COVID-19 and the mental health consequences in America. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(1), 17-21. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000924>
- Fox, J., y Weisberg, S. (2020). CAR: Companion to Applied Regression. [R package]. Retrieved from <https://cran.rproject.org/package=car>
- González, A., y Pazmino, M. (2015). Cálculo e interpretación del alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1). 2015, 62-77. <https://www.researchgate.net/publication/272682754>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Infante, C., Peláez, I., y Giraldo, L. (2021). Covid-19 y género: efectos diferenciales de la pandemia en universitarios. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(spe) 169-196. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v83nspe/2594-0651-rms-83-spe-169.pdf>
- Johns Hopkins University & Medicine [JHU]. (12 de mayo de 2023). COVID-19 Dashboard. Coronavirus Resource Center. <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
- Laca, F. (2005). Actitudes y comportamientos en las situaciones de conflicto. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(1), 117-126. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29210108.pdf>
- Liu, N., Zhang, F., Wei, C., Jia, Y., Shang, Z., Sun, L., Wu, L., Sun, Z., Zhou, Y., Wang, Y., Liu, W. (2020). Prevalence and predictors of PTSS during COVID-19 outbreak in China hardest-hit areas: Gender differences matter. *Psychiatry Research*, 287. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112921>
- Lloyd, M. (2020). Desigualdades educativas y la brecha digital en tiempos de COVID-19. En H. Casanova (Coord.), *Educación y pandemia: Una visión académica* (pp. 115-121). UNAM
- Marimuthu, R., Chone, L., Heng, L., Nah, E., y Fen, O. (2013). Comparing the online learning strategies of male and female diploma students of an English language course. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 626 – 633. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.134>
- Mercado, R. y A. Botero (2022). Efectos diferenciados del COVID-19 en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4 (3), 51-71. <https://doi.org/10.35622/jrie.2022.03.003.es>
- Miguel, J. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: una visión desde dentro del proceso formativo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. L, 13-40. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.95>

- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (06 de mayo de 2023a). Se acaba la emergencia por la pandemia, pero el COVID continúa. Noticias ONU Mirada Global de Historias Humanas. <https://news.un.org/es/story/2023/05/1520732>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (Mayo de 2023b). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Ortega, D., Rodríguez, J., y Mateos, A. (2021). Educación superior y la COVID-19: adaptación metodológica y evaluación online en dos universidades de Barcelona. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1275. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1275>
- Navarro, D. y Foxcroft, D. (2022). Aprendiendo estadísticas con jamovi: un tutorial para estudiantes de psicología y otros principiantes. (Versión 0.75). DOI: 10.24384/hgc3-7p15
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34 (4), 572–580.
- Özdin, S. y Bayrak, Ş. (2020). Levels and predictors of anxiety, depression and health anxiety during COVID-19 pandemic in Turkish society: The importance of gender. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(5), 1-8. <https://doi.org/10.1177/0020764020927051>
- R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).
- Regueyra, M., Valverde, M., y Delgado, A. (2021). Consecuencias de la Pandemia COVID-19 en la permanencia de la población estudiantil universitaria. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 1-31. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i3.46423>
- Revelle, W. (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>
- Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048>
- Rodríguez, C. y Sandoval, D. (2017). Estratificación digital: Acceso y usos de las TIC en la población escolar chilena. *Redie*, 19(1), 21-34. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.1.902>
- Rosario, A., González, J., Cruz, A. y Rodríguez, L. (2020). Demandas tecnológicas, académicas y psicológicas en estudiantes universitarios durante la pandemia por COVID-19. *Revista Caribeña de Psicología*, 4(2), 176-185. <https://doi.org/10.37226/rcp.v4i2.4915>
- Rosseel, Y., et al. (2018). lavaan: Latent Variable Analysis. [R package]. Retrieved from <https://cran.rproject.org/package=lavaan>

- The jamovi project (2022). jamovi. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Universitat Oberta de Catalunya, (Mayo de 2023). Jamovi. Espacio de recursos de ciencia de datos. <http://datascience.recursos.uoc.edu/es/jamovi/>
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Yukselturk, E., Uçgul, M., & Altıok, S. (octubre, 2016). Comparing online learning strategies at an online java programming course. [Presentación de paper] 4th International Instructional Technologies & Teacher Education Symposium, Elazığ, Turquía. https://www.researchgate.net/publication/312160072_Comparing_Online_Learning_Strategies_at_an_Online_Java_Programming_Course/link/5873567f08aebf17d3af61f3/download
- Zabalgoitia M. (2020) Géneros, equidad y violencias en tiempos de COVID-19: ¿dónde quedan la educación y la universidad? en: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, IISUE (Ed.), Educación y pandemia. Una visión académica (pp. 174-182). UNAM. https://www.iisue.unam.mx/investigacion/textos/educacion_pandemia.pdf

Capítulo 7. Análisis de ingreso vs egreso entre hombres y mujeres en educación superior.

Citlalin Aurelia Ortiz Hermosillo

Gabriela Aída Flores Becerra

Cynthia Dinorah Briones Ramirez

Sodie Selene Vega Guevara

Tecnológico Nacional de México / IT de Matamoros, México

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.7](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.7)

Resumen

Esta investigación de carácter cuantitativo presenta un caso de estudio llevado a cabo en el Tecnológico Nacional de México (TecNM) campus Matamoros. El objetivo consiste en hacer un análisis del ingreso y de egreso entre hombres y mujeres del plan de estudios de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) con la finalidad de verificar el índice de Paridad de Género (IPG) en comparación con el valor medio nacional. El método utilizado consistió en un análisis el estudio del arte, posteriormente en la obtención de valores estadísticos del plan de estudios de periodo 2012 al 2022. Los valores obtenidos ponen de manifiesto que los porcentajes de mujeres que estudian en educación superior esta carrera están muy por debajo en comparación con los hombres.

Palabras clave

Educación, género, ingeniería, mecatrónica, mujer

Introducción

Existen variadas oportunidades que se ofertan en México para continuar con los estudios universitarios, sabemos que un porcentaje menor de mujeres estudian en el área de ingeniería en comparación con los hombres. Los últimos datos compartidos por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) muestran que, de los más de 924 mil estudiantes inscritos en alguna de las carreras de ingeniería de las diferentes universidades de México, hablando de las instituciones públicas como privadas, solo 291 mil son mujeres (Portal educativo, 2022), lo que corresponde solo al 31.5%. Es necesario establecer estrategias en el ámbito educativo que favorezcan el ingreso y permanencia de las mujeres en carreras de ingeniería.

El objetivo de la investigación, la cual se desarrolla de manera cuantitativa, consiste en un análisis del ingreso y egreso entre hombre y mujeres, que estudian en nivel superior en el programa de Ingeniería Mecatrónica desarrollada en un estudio de caso en el periodo de tiempo del 2012 al 2022. Considerando ingreso a aquellos candidatos aceptados al primer semestre en el periodo de agosto a diciembre, cómo egresados se consideraron a los estudiantes que terminan el plan de estudios en el periodo reglamentario (máximo 12 semestre) de acuerdo al Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México (TecNM), cabe mencionar que estos valores fueron contabilizados y analizados por corte generacional.

Revisión de la Literatura

La participación de las mujeres dentro de la educación superior en México se ha visto afectada por cuestiones sociales, demográficas, políticas y culturales, como menciona Huerta, 2017:

En México, a partir de los años setenta del siglo XX se iniciaron esfuerzos en la promoción de los derechos de las mujeres al denunciarse las condiciones jurídicas y sociales de trato diferencial con respecto de los hombres. De esas primeras acciones se desprendió, en las siguientes décadas, una serie de acuerdos internacionales, debido a los cuales, México se comprometió a establecer políticas para la promoción de la equidad de género. En 2003, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) creó una Red Nacional de Enlaces Académicos de Género, que se derivó posteriormente en Redes Regionales. (Huerta, 2017, p.3)

Anteriormente se pensaba que la mujer no era capaz de estudiar una carrera profesional, de acuerdo con Córdova, Martha (2005), “La postura ideológica en tiempos del porfiriato de que la mujer sólo era capaz de realizar papeles afines a los que realizaba en el hogar” (p.4).

En nuestro país, se han visto cambios de manera favorable para que exista igualdad de oportunidades en ambos géneros, entre estas la de llegar a una educación superior para las mujeres, que las han llevado a destacar en todos los ámbitos que se proponga, respecto a esto

se han realizado investigaciones por parte de universidades, con el propósito de ver cuáles son las variables que han contribuido a este cambio y de qué manera se ha realizado. Existe un estudio de caso en la Universidad de San Luis Potosí, México en donde se tiene referencia a las primeras mujeres universitarias, haciendo mención que en las carreras de ingenierías no había mujeres estudiando, ocupando más otro tipo de carreras como derecho, contador público, estomatología, medicina, ciencias de la información, entre otras que hubo alumnas desde las primeras generaciones (Huerta, 2017). Llegando a la conclusión que a pesar de que se han cerrado las brechas de género y han obtenido cambios notorios en su matrícula, aún quedan retos permanentes su identidad y representación como profesionistas.

Estudios realizados en países como Colombia para conocer sobre este tema de ingreso de mujeres a la educación superior, analizaron datos oficiales del número de egresados de diferentes programas educativos, en el transcurrir de 16 años, obteniendo que en ingeniería, el 36% de los egresados en todo el país son mujeres y algunas áreas tienen una participación menor al 10% como es el caso de las ingenierías en automatización industrial, de sonido, mecánica y afines, en cuanto a los estudios de posgrado, en especial doctorado se incrementó en 44% en ingreso de mujeres en el año 2015. (Rodríguez Pulecio & Rodríguez Pulecio, 2022). En México se llevó a cabo una encuesta a seis universidades públicas y tres privadas, con el propósito de analizar la participación de hombres y mujeres en la educación superior mexicana y su posterior integración laboral, los datos que se obtuvieron revelan que la mujer ha superado al hombre en todas las carreras, excepto en las ingenierías, también que las mujeres son las que mayormente terminan sus estudios universitarios (De Vries & Navarro Rangel, 2009).

En cuanto a educación en la pueden prepararse las mujeres s, el Instituto Tecnológico de Matamoros (ITM) es una institución pública de educación superior ubicada en la frontera norte de México en el estado de Tamaulipas, ofreciendo servicio educativo desde hace 50 años. Pertenece al Tecnológico Nacional de México (TecNM), es parte del sistema tecnológico con 254 instituciones a lo largo y ancho de todo el país. Es la institución que entrega en la región la mayor cantidad de profesionistas a lo largo de su historia desde hace ya 5 décadas. La carrera de Ingeniería Mecatrónica es una de las 9 ingenierías ofertadas en el ITM y cuyos orígenes se remontan a partir del 2002. Con la finalidad de capacitar a la sociedad con las necesidades del mercado laboral de la región. En el ITM el proceso de ingreso para los aspirantes inicia regularmente en el mes de febrero hasta el mes de mayo, se encuentra habilitado el SII para iniciar su proceso de solicitud de ficha y es muy sencillo: el aspirante deberá de tramitar la solicitud de aspirante en la página del Instituto Tecnológico de Matamoros (www.matamoros.tecnm.mx), disponible a partir del 20 de febrero de 2023, cerrándose el proceso de solicitud el día 26 de mayo del 2023, cubrir el costo del registro de examen de admisión y el costo del curso de nivelación. Deben asistir de manera obligatoria al curso de nivelación de Álgebra y Química y cumplir con toda la documentación solicitada por el Departamento de Servicios Escolares. Todos los documentos originales deberán ser cargados en la plataforma del Sistema Integral de Información (SII2). El procedimiento es el mismo tanto para hombres como para mujeres, no existe una distinción por género.

Podemos mencionar que hay múltiples factores que pueden influir en la disparidad de género en la matrícula escolar de la ingeniería Mecatrónica. Algunas posibles razones podrían ser:

Estereotipos de género: La sociedad a menudo asocia la ingeniería con roles masculinos y la mecatrónica combina elementos de ingeniería y tecnología, que también pueden considerarse tradicionalmente como campos masculinos.

Brecha de representación: La falta de modelos femeninos en la ingeniería mecatrónica puede desalentar a las mujeres jóvenes a considerar esta carrera como una opción viable.

Barreras culturales y sociales: Las expectativas culturales y sociales pueden influir en las elecciones de carrera de las mujeres y desalentarlas a ingresar en campos considerados “masculinos”.

Falta de información y orientación: Puede haber una falta de información y orientación sobre las oportunidades y beneficios de estudiar ingeniería mecatrónica, especialmente dirigidas a las mujeres. Es importante abordar estas barreras y promover la diversidad de género en todos los campos, incluida la ingeniería mecatrónica, para asegurar igualdad de oportunidades y aprovechar todo el potencial de talento disponible.

Metodología

De acuerdo con la UNESCO (2012) el índice de paridad de género (IPG) es la razón del número de mujeres entre el número de hombres, se considera 1 si es la misma cantidad entre ambos. En nuestro país, en la mayoría de los casos se ve favorecido por los hombres, esto significa que hay mayor cantidad de hombres que estudian educación superior en comparación con las mujeres. En primera instancia se realizó un análisis el estudio del arte, posteriormente en la obtención de valores estadísticos de ingreso y egreso entre hombres y mujeres del plan de estudios del periodo 2012 al 2022.

La muestra estudiada consistió en analizar a los estudiantes de ingreso y egreso del Plan de estudios de IMCT del TecNM campus Matamoros, que es una de las 9 ingenierías que oferta del ITM. En la Figura 7.1 se muestra una analogía del contexto de la investigación.

Figura 7.1

Contexto de la investigación



Los Objetivo son:

- Identificar el porcentaje de participación de las mujeres que estudian IMCT
- Analizar un comparativo entre el porcentaje de mujeres versus hombres que estudian IMCT.
- Elaborar un comparativo del análisis del porcentaje de mujeres versus hombres que estudian IMCT en un intervalo de tiempo.
- Analizar el porcentaje de ingreso entre hombres y mujeres en la carrera de IMCT el TecNM campus Matamoros.
- Analizar el porcentaje de egreso por cohorte generacional entre hombres y mujeres en la carrera de IMCT el TecNM campus Matamoros.

Resultados

En los últimos tres años podemos decir que el promedio de ingreso para la ingeniería mecánica es de 110 aspirantes a 130, de los cuales el 10 % son mujeres y el 90 % son hombres, por mencionar un ejemplo en el 2022 se registraron 117 aspirantes para presentar examen de los cuales 108 son hombres y 13 mujeres, y al final del proceso solo fueron aceptados 108 de los cuales 96 de los aceptados son hombres es decir el 88% y 12 mujeres que es el 12 % de la matrícula de ing. Mecatrónica, de los cuales 47 aspirantes es decir 43% son de las siguientes escuelas de procedencia que son los Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Ser-

vicios CBTIS (189, 135, 275) y el 7% son de Colegio de Bachilleres del Estado de Tamaulipas, COBAT (02, 20) y el 50 % restante es de escuelas privadas y particulares. En la Tabla 7.1 y 7.2 se muestran los valores obtenidos de los últimos 10 años.

Tabla 7.1*Valores de ingreso e IPG del ITM de IMCT*

Agos-Dic	2022	2021	2020	2019	2018	2017
No. De ingresos	100	101	129	151	148	132
Hombres	89	90	119	129	133	110
Mujeres	11	11	10	16	15	22
% de ingreso hombres	89	89	92	85	90	83
% ingreso mujeres	11	11	8	11	10	17
IPG	8.09	8.18	11.90	8.06	8.87	5.00

Tabla 7.2*Valores de ingreso e IPG del ITM de IMCT*

Agos-Dic	2016	2015	2014	2013	2012	promedio
No. De ingresos	149	156	142	123	132	133.00
Hombres	133	138	125	116	118	118.18
Mujeres	16	18	17	7	14	14.27
% de ingreso hombres	89	88	88	94	89	88.95
% ingreso mujeres	11	12	12	6	11	10.69
IPG	8.31	7.67	7.35	16.57	8.43	8.95

El porcentaje de participación de las mujeres que estudian IMCT en el ITM es menor en comparación con los hombres. El porcentaje de ingreso de mujeres corresponde en promedio durante los 10 años analizados a 11% mientras hombres que estudian es del 89%.

El egreso entre hombres y mujeres en la carrera de IMCT el TecNM campus Matamoros corresponde a valores muy discrepantes como se muestra en la Tabla 7.3 y Tabla 7.4.

Tabla 7.3*Valores de egreso del ITM de IMCT*

Agot-Dic	2022	2021	2020	2019	2018	2017
No. De ingresos	100	101	129	151	148	132
Hombres egreso	43	45	33	38	33	26
Mujeres egreso	7	7	4	7	5	6

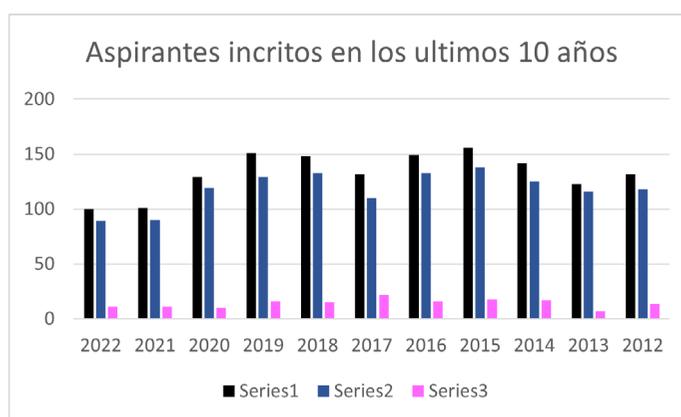
Tabla 7.4

Valores de egreso del ITM de IMCT

Agot-Dic	2016	2015	2014	2013	2012	promedio
No. De ingresos	149	156	142	123	132	133.00
Hombres egreso	52	53	50	31	51	41.6
Mujeres egreso	8	6	14	5	12	7.36363636

Figura 7.2

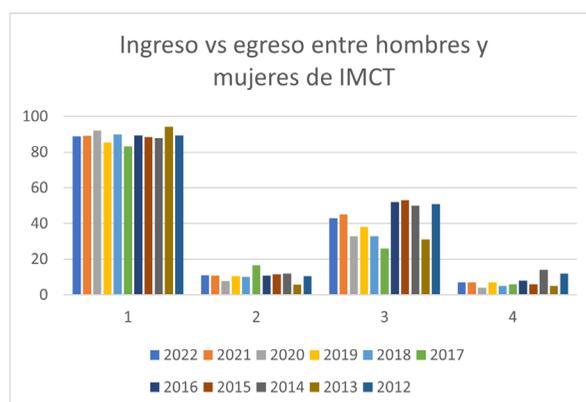
Ingreso de hombres y mujeres a IMCT



En la Figura 7.2 puede apreciarse las diferencias de ingreso, la serie 1 corresponde a los aspirantes inscritos, la serie 2 corresponde a los hombres de nuevo ingreso mientras que la serie 3 a las mujeres.

Figura 7.3

Ingreso vs egreso entre hombres y mujeres



En la Figura 7.3 puede apreciarse las diferencias de ingreso vs egreso. La serie 1 corresponde a los hombres que ingresan, la serie 2 corresponde a las mujeres de nuevo ingreso mientras que la serie 3 a los hombres que egresan y la serie 4 a las mujeres que egresan.

En la Figura 7.4 puede observarse el ingreso de hombres vs mujeres durante los diez años de estudio, la diferencia es muy grande, es necesario tomar acciones en pro del fortalecimiento acciones que generen el aumento de ingresos en mujeres en el área de Ingeniería Mecatrónica. La serie 2 o color rosa corresponde a las mujeres mientras que el azul a los hombres.

Figura 7.4
Ingreso entre hombres y mujeres

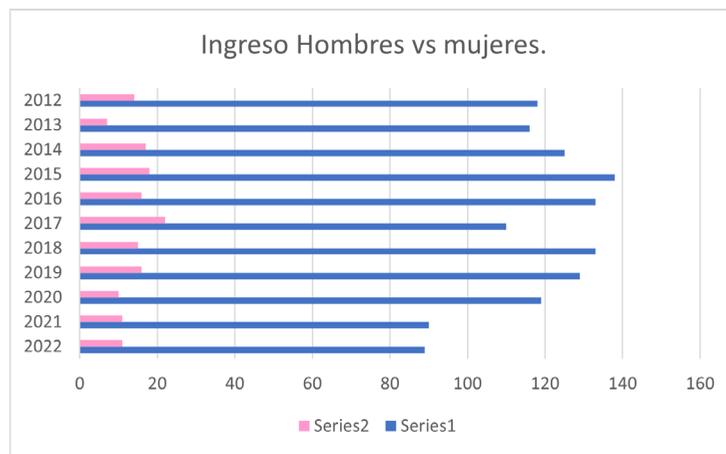
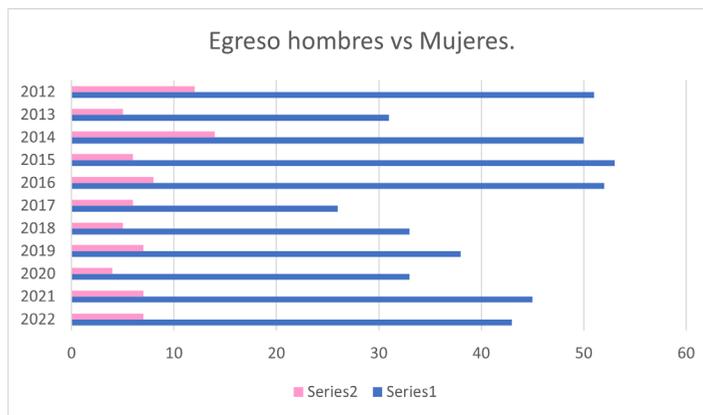


Figura 7.5
Egreso entre hombres y mujeres



En la Figura 7.5 corresponde al egreso de hombres vs mujeres durante los diez años de estudio.

Discusión

Existe un fuerte desafío para lograr la igualdad de género en las ocupaciones futuras que se vinculan con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas” (OCDE, 2014, p. 9). De acuerdo a estudios de Pulecio & Pulecio realizado en 2021, existe una baja participación de las mujeres en Educación superior y posgrados, aportando de manera negativa a la brecha económica entre hombres y mujeres.

Conclusiones

El Tecnológico Nacional de México (TecNM) es un sistema de educación pública a nivel superior que alberga Institutos en todo el país (Hermosillo, 2021), entre estos se encuentra el ITM. En la carrera de IMCT se obtuvieron en promedio datos de ingreso del plan de estudios, donde la cantidad de hombres supera al de las mujeres, con valores del 89% contra el 11%. Como puede observarse el IPG no favorece a las estudiantes del TecNM campus Matamoros, ya que el promedio de IPG es de 8.95%.

En promedio durante el periodo comprendido entre el 2012 al 2022 solo el 10% del ingreso al programa de IMCT fueron mujeres. Y de esa cantidad de estudiantes solo el 7% logra terminar la carrera. El valor más alto de ingreso entre el 2012 al 2022 fue del 17 % en el 2017 en comparación con el valor más bajo del 6% en el 2013.

Los números reflejan una gran diferencia de ingreso y egreso entre hombres y mujeres para el programa educativo de Ingeniería Mecatrónica en el Instituto Tecnológico de Matamoros, aún falta mucho por hacer para lograr una sociedad donde se refleje una igualdad y exista un equilibrio entre oportunidad por igual para todos.

Referencias

- Cabrera-González, G., Morales-García, M., Celso-Arellano, P. L., & Coronado, S. (2017, April). ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LA TRAYECTORIA EGRESO-INGRESO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. In [2017] Congreso Internacional de Educación y Aprendizaje.
- Córdova Osnaya, Martha. (2005). La mujer mexicana como estudiante de la educación superior. *Género y Equidad Social*, México, núm.4, octubre 2005, pp. 8-16
- De Vries, W., & Navarro Rangel, Y. (2009). Egresados universitarios y la equidad de género: evidencias de una exitosa revolución silenciosa. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 1-14. http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/ponencias/1583-F.pdf
- Hermosillo, C. A. O., González, M. G. A., & Martínez, M. D. C. V. (2021). ESTRATEGIAS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS EN EL SERVICIO EDUCATIVO VIRTUAL PARA NIVEL SUPERIOR EN TIEMPOS DE PANDEMIA. *ANFEI Digital*, (13).
- Huerta, R. M. (2017). Ingreso y presencia de las mujeres en la matrícula universitaria en México. *Revista de El Colegio de San Luis*, VII(14), 281-306.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2014). PISA 2012 Results in Focus. What 15-year-olds know and what they can do with what they know. Paris: OECD. Recuperado de <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa2012-results-overview.pdf>
- Portal educativo. ¿Cuántas mujeres egresan de la universidad en México? <https://leestudiar.com/estudio/cuantas-mujeres-egresan-de-la-universidad-en-mexico.html>
- Rodríguez Pulecio, L. S., & Rodríguez Pulecio, S. A. (2021). Efecto Sobre La Brecha Económica Entre Hombres Y Mujeres De La Baja Participación De Las Mujeres En Ingeniería En Colombia. 1–11. <https://doi.org/10.26507/ponencia.1597>
- UNESCO (2012). World Atlas of Gender Equality in Education. Paris, France.
- Vadillo, E. R., & Olalde, L. H. Evolución del índice de paridad de género en la trayectoria escolar de los estudiantes del Programa educativo de Biólogo Marino de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS).

Capítulo 8. Los retos de las mujeres de la Universidad Autónoma de Tamaulipas para ingresar al Sistema Nacional de Investigadores: Retos profesionales y familiares de las mujeres investigadoras.

Jeny Haideé Espinosa Barajas

Dora María Lladó Lárraga

Universidad Autónoma de Tamaulipas

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.8](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.8)

Resumen

El objetivo de la investigación fue visibilizar retos profesionales y familiares que han tenido que superar las mujeres de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) para ingresar al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). La metodología incluyó un estudio cualitativo, fenomenológico y con alcance descriptivo. Las participantes fueron seis investigadoras, y para recopilar la información se utilizó la entrevista semiestructurada. Los resultados reflejaron que los retos se relacionan con los roles de ama de casa, mamá, esposa, cuidadora de terceros y profesora, y con las políticas del SNII; por lo que será pertinente seguir en la lucha para erradicar las desigualdades.

Palabras clave

Desigualdades, investigadoras, género

Introducción

Históricamente las mujeres han sido recluidas a espacios domésticos con responsabilidades familiares por sistemas como el patriarcado y androcentrismo. Además, han sufrido desigualdades laborales por el orden de género y la segregación horizontal y vertical. El Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (2023) destacan que las leyes y sistemas económicos excluyen a mujeres; y refieren que las mujeres siguen teniendo sólo tres cuartas partes de los derechos conferidos a los hombres.

De acuerdo con Lamas (2022), el género no es solo una cuestión biológica, sino que este se ha ido construyendo culturalmente y, se le adjudican creencias y atribuciones a partir de las cuales es posible determinar lo que es propio para hombres de aquello que es para mujeres. En relación con esta postura; otro modelo cultural del género es expuesto por Bueno (2021), quien señala que la división sexual del trabajo se deriva de una expectativa social en el que pareciera que los individuos tienen un rol a desempeñar en estrecha relación con el género. La expectativa supone que las mujeres están capacitadas para labores de cuidado a terceros y aquellas que implican menor esfuerzo físico, en tanto los hombres lo están para servicios profesionales, financieros y corporativos.

Estos modelos también tienen repercusiones en la constitución del campo científico, así lo demostraron Buquet et al, (2013) en un estudio sobre las dinámicas de género en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) donde ponen en evidencia la masculinización de la educación terciaria y cómo las mujeres tuvieron que luchar para ir ganando espacios en este ámbito, aspecto que data apenas del siglo XIX. En este siglo, la incorporación de mujeres en las universidades ha sido un avance significativo en el respeto a los derechos humanos, primero se integraron como estudiantes y después como académicas. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) afirma que la educación es un componente de influencia decisivo en favor de la igualdad de género. Además, plantea que ha habido una ventaja femenina en la educación superior, ha aumentado su participación y han alcanzado niveles educativos de los hombres y, de manera progresiva han logrado niveles de escolaridad más altos que ellos (UNESCO, 2021a).

Aun así, Álvarez et al, (2023), señalan que se siguen presentando comportamientos sexistas implícitos o explícitos, y estructuras que lo fomentan, en la vida académica de la población femenina en la universidad. Las mujeres tardan dos años más que un hombre para llegar a la misma posición académica por las horas adicionales que dedica al hogar, y a las funciones administrativas, y por el sesgo de género en la evolución académica, ya que una solicitante mujer tiene que ser dos y medio años más veces productiva que el solicitante hombre para recibir el mismo beneficio que él (Buquet, 2021).

La asignación diferenciada de roles y tareas con la doble jornada laboral profesional-hogar del género femenino, representa un reto multidimensional para participar en las organizaciones. Y las condiciones sociales y culturales que propiciaron la desigualdad de oportunidades y que dificultan la presencia de mujeres en sistemas de investigación a nivel mundial y nacional, lo convierten en un desafío social.

En México, se encuentra establecido el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) con la finalidad de promover la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se origina en el país (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías [CONAHCYT], 2023) y desde su creación ha prevalecido un mayor número de participantes del género masculino. Así lo han evidenciado estudios previos como el de la UNESCO (2021b) en el que muestra que las mujeres representan un 33.3% de las plantillas de investigadores existentes en el mundo. Asimismo, el trabajo de Contreras et al, (2022) ya señalaba que la mayor parte de indicadores y disciplinas revelan que las mujeres están representadas en menor medida que los hombres. O el diagnóstico realizado en Argentina por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2023), en el que se indica que, aunque son mayoría las mujeres que trabajan en ciencia, existen brechas de género que se manifiestan en el acceso diferencial a las categorías más altas de la carrera de investigación, que son alcanzadas por los hombres.

Por lo anterior, el objetivo de esta investigación fue visibilizar los retos profesionales y familiares que han tenido que superar las mujeres de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) para ingresar al SNII.

Revisión de la Literatura

Según el pensamiento patriarcado, las mujeres no han producido o escrito avances considerables en el conocimiento, a causa de su preocupación determinada por la biología, crianza de hijos y por la afectividad. Esta preocupación lleva a las mujeres a una situación de inferioridad en el pensamiento abstracto; es decir, el no tener la capacidad de desarrollar nuevo conocimiento porque solo pueden concentrarse en temas de sexualidad y procreación, y no en el económico (Lerner, 1986; Grajales, 2022).

En el androcentrismo, González (2013) menciona que el hombre o lo masculino son considerados el origen principal de sabiduría y autoridad. También engloba acciones discriminatorias como los estereotipos, misoginia, sexismo, machismo, marginación, represión, violencia física y simbólica.

Lo anterior advierte que el patriarcado solo es posible dentro de un régimen androcéntrico, en el que la autoridad se constituye en el principio de la superioridad de lo masculino sobre lo femenino.

En cuanto a las desigualdades laborales, Bourdieu (2000) argumenta que la división entre sexos parece ser un orden normal e inevitable en su estado objetivo, en el hogar y en el mundo social. Así que la fuerza del orden masculino no requiere justificación ya que la visión del androcentrismo se impone como neutra; así enfatiza que la misma sociedad reproduce la dominación masculina.

Por ende, la división sexual del trabajo se da por el orden social de percepción incorporado en la visión arraigada del mundo por la diferencia biológica del sexo; en otras palabras, las diferencias en el cuerpo del hombre y la mujer.

Desde la segregación horizontal, Buquet (2021) expresa que la vocación está determinada por estereotipos de género. Los hombres tienen mayor participación en campos de conocimiento como matemáticas, física o ingeniería; porque las mujeres han sido apartadas de éstos. La segregación vertical considera para las mujeres salarios bajos, trabajo sin reconocimiento, poca o nula oportunidad en la toma de decisiones, participación limitada en puestos altos, y menor acceso a nombramientos académicos.

Ante estas situaciones de desventaja, en el ámbito educativo de nivel superior se han realizado investigaciones para descubrir experiencias y retos percibidos por investigadoras, como las realizadas por Hernández et al, (2019) y Meza et al, (2019). Estas investigaciones muestran que la presencia de mujeres universitarias en el SNII es menor y que los niveles más altos han sido alcanzados por hombres; también muestran desafíos que enfrentan las mujeres por los roles en la vida familiar y laboral; y el reto del tiempo para dedicarse a la investigación.

A pesar de los resultados de los estudios indicados previamente, Carral et al, (2020) encontraron que hay pocos estudios que indagan sobre la participación de mujeres en la ciencia y la construcción de conocimiento. Aunado a lo anterior, el trabajo de Gómez y Jiménez (2019), refieren que es importante considerar desde la política pública, un conjunto de medidas que promuevan la conciliación trabajo-familia con equidad de género para romper con los obstáculos y evitar la doble gerencia en mujeres que logran ejercer un cargo directivo sin descargar sus responsabilidades familiares. Segovia et al, (2020) plantean que la ausencia de políticas se debe a la resistencia de investigadores que están en posición de tomar decisiones y que han limitado la participación de mujeres en sus ámbitos profesionales.

Metodología

El estudio fue cualitativo, fenomenológico y con alcance descriptivo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se partió de este diseño porque su naturaleza permite explorar y describir las vivencias profesionales y familiares de las investigadoras en la universidad.

Al ser un estudio cualitativo se diseñó un supuesto investigativo: las investigadoras de la UAT enfrentan retos familiares para ingresar al SNII por tener hijos o hijas y por ser cuidadoras de terceros; también enfrentan retos profesionales por el androcentrismo y patriarcado. Para conocer la validez del supuesto se efectuará el análisis de la información recabada de los sujetos objeto de estudio, la triangulación de datos recabados en la base informativa sobre los investigadores del SNII y los supuestos teóricos que explican el rol o participación de mujeres en el ámbito académico.

El universo de la investigación comprendió a las 135 investigadoras de la UAT pertenecientes al SNII; el criterio central para la selección de las académicas fue el que hubieran ingresado recientemente al sistema, de tal modo que la población se integró de 19 profesoras que ingresaron en enero de 2022, de ellas, 10 obtuvieron la distinción de nivel 1 y nueve de candidata a investigadora nacional. Para la selección de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico y el método de variación máxima (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

eligiendo a 10 investigadoras: cinco de nivel 1 y cinco de candidata, las cuales se contactaron a través del correo electrónico y por la plataforma institucional de Microsoft Teams. De lo anterior, se obtuvo la respuesta de tres investigadoras de nivel 1 y tres de candidata; de manera que la muestra se integró por seis investigadoras.

Se utilizó la entrevista semiestructurada, para descubrir situaciones, acciones, y experiencias significativas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para ello se elaboró un guion de la entrevista, incluyendo un conjunto de categorías establecidas por Durán-Bellonch e Ion (2014), Gaete et al, (2019) y Meza et al, (2019), las cuales se muestran en la Tabla 8.1.

Tabla 8.1

Categorías, variables e indicadores para el diseño del instrumento

Características generales de participantes	
Datos de identificación	Edad, estado civil, número de hijos o hijas, cuidadora de terceros
Datos escolares y de SNII	Escuela, antigüedad, cargo administrativo, nivel y área de conocimiento de SNII
Retos profesionales	
Aspectos personales	Significado de pertenencia al SNII, conciliación de las funciones de docencia e investigación
Aspectos institucionales	Barreras que ha percibido en la universidad
Aspectos del SNII	Políticas del SNII
Retos familiares	
Diferentes Roles	Labores del hogar, mamá, esposa, cuidadora de terceros
Disponibilidad de tiempo	Organización y administración del tiempo para conciliar funciones de investigación

Para efectuar la validez del instrumento se utilizó el coeficiente de validez de contenido de Hernández-Nieto (2002), y siguiendo su método de cálculo, el instrumento se hizo llegar a tres jueces para su validez. Los criterios de selección de los jueces fueron: a) un juez del género femenino que perteneciera al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores del CONAHCYT; b) un juez del género masculino que perteneciera al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores del CONAHCYT; c) un juez experto en el tema de equidad de género. El resultado del cálculo del coeficiente de validez de contenido global del instrumento fue de 0.95407407, lo que evidencia validez y concordancia excelentes, de acuerdo a los valores establecidos por Hernández-Nieto (2002).

Las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento informado, y se llevaron a cabo de manera virtual a través de reuniones de videoconferencia en Microsoft Teams. El análisis de la información se realizó mediante el método de la teoría fundamentada, que implica la comparación constante (codificación abierta, axial y selectiva) para identificar unidades de significado, variables y categorías. Este proceso se llevó a cabo con los principios de confidencialidad como lo plantean los autores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Resultados

De las características generales de las participantes, los datos de identificación se muestran en la Tabla 2, y los datos escolares y de SNII se presentan en la Tabla 8.3.

Tabla 8.2
Datos de Identificación

Participante	Rango de Edad	Estado civil	No. hijos o hijas	Cuidadora de terceros
Investigadora 1	56 o más	Casada	2	No
Investigadora 2	51 a 55	Casada	2	No
Investigadora 3	56 o más	Viuda	3	No
Investigadora 4	36 a 40	Casada	2	No
Investigadora 5	56 o más	Casada	4	Sí
Investigadora 6	56 o más	Soltera	2	Sí

La mayoría de las investigadoras son de un rango de edad de 56 o más, y son casadas. Todas tienen hijos o hijas. Y solo 2 son cuidadoras de terceros.

Tabla 8.3
Datos escolares y de SNII

Participante	Unidad o Facultad	Antigüedad	Cargo administrativo	Nivel	Área de Conocimiento
Investigadora 1	Trabajo Social y Ciencias para el Desarrollo Humano	2 años	No	Candidata	VI. Ciencias Sociales
Investigadora 2	Arquitectura, Diseño y Urbanismo	3 años	Sí	Candidata	VI. Ciencias Sociales
Investigadora 3	Trabajo Social y Ciencias para el Desarrollo Humano	25 años	No	I	VI. Ciencias Sociales
Investigadora 4	Matamoras-UAT	14 años	Sí	I	IV. Ciencias de la Conducta y la Educación

Investigadora 5	Trabajo Social y Ciencias para el Desarrollo Humano	27 años	No	I	VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y Ecosistemas
Investigadora 6	Ingeniería “Arturo Narro Siller”	30 años	No	Candidata	V. Humanidades

La información refleja que las investigadoras tienen una antigüedad variable como profesoras en la universidad; y dos de ellas ejercen además un cargo administrativo.

Retos profesionales

Las profesoras compartieron sus opiniones y experiencias para convertirse en investigadoras, de lo cual, se percibieron retos personales, institucionales y del propio SNII.

Aspectos personales

Se abordaron dos temas, el primero sobre su significado de pertenencia al SNII, y el segundo sobre la conciliación de funciones de docencia e investigación.

En cuanto al significado de pertenencia al SNII, consideran: “Hacer realidad un reto personal y profesional que implica un compromiso que además genera satisfacción. Además de ser parte de ese porcentaje de mujeres que a nivel nacional ha logrado ingresar, promoverse y permanecer en él” (investigadora 1).

“Aportar un poco a la investigación en México y fortalecer con sustento científico posibles políticas públicas de vivienda y desarrollo urbano para mejorar la calidad de vida de las personas más necesitadas” (investigadora 2). “Es un proceso que implica dedicación y satisfacción por ser miembro de un grupo con reconocimiento con nivel de investigador, una oportunidad para incidir en mis estudiantes y exhortarlos a que compartan el gusto por la investigación” (investigadora 3).

“El resultado de todo el esfuerzo y dedicación que se realiza al hacer investigación, y que además de dar prestigio como persona, también da prestigio a la universidad” (investigadora 4). “Un mejor sueldo para mejorar la economía familiar, por mi esfuerzo” (investigadora 5). “Lo considero una gran responsabilidad y un privilegio” (investigadora 6).

Sobre los retos en la conciliación de funciones de docencia e investigación, mencionaron: “Dedico tiempo a la investigación cuando no tengo asignado horario de clase” (investigadora 1). “Trabajo cuando puedo y avanzo lo más que pueda en una jornada de trabajo pues tengo carga horaria de docente de 20 hrs y trabajo administrativo, además de mi vida personal” (investigadora 2).

“Destino diariamente una parte de mi tiempo para cumplir con la planeación y ejecución de actividades; pero cuando desarrollo un proyecto en particular pueden ser más de cinco horas diarias dedicadas, tratando de compaginar mis otras responsabilidades y com-

promisos laborales y personales” (investigadora 3). “Dedicó 4 horas diarias en cuanto a la elaboración de proyectos y preparación de manuscritos, ya que también tengo actividades como docente y coordinadora de programa” (investigadora 4). “Le dedico 20 horas a la investigación” (investigadora 5). “Dedico a la investigación 5 horas a la semana en promedio” (investigadora 6).

Aspectos institucionales

Las investigadoras encontraron barreras por la multiplicidad de funciones que realizan en la universidad, al respecto comentaron: “Me agobia estar saturada con clases virtuales, revisión de tareas, formatos de las Unidades de Enseñanza Aprendizaje, tutorías, cursos de capacitación, vinculación, proyectos, además de ser Perfil PRODEP, y cumplir con actividades de evaluación del estímulo al desempeño docente” (investigadora 1).

“La barrera principal es el papeleo administrativo de los procesos en general de la universidad” (investigadora 2). “Las barreras surgen por la multiplicidad de funciones que debemos desarrollar, que implica disminución de tiempo dedicado a la investigación” (investigadora 3). “Una pieza importante es la organización y constancia para realizar las funciones laborales” (investigadora 4). “Realizando un balance en el desarrollo de funciones universitarias” (investigadora 5). “No resulta fácil, requiero disponer de más horas para cumplir con las diversas funciones” (investigadora 6).

Aspectos del SNII

Las investigadoras encontraron retos en las políticas de ingreso en el propio SNII y los hallazgos se relacionaron con la orientación y asesorías para atender las convocatorias, sobre esto señalaron que se necesita: “Una revisión de políticas sesgadas sólo hacia uno de los géneros que es el varón, equidad de género en el equipo evaluador, mismo techo para ambos y respeto y reconocimiento como un ente con capacidades equiparables a las del varón” (investigadora 1).

“Brindar orientación para el llenado de convocatorias y pláticas con mujeres del SNII para recibir consejos prácticos” (investigadora 2). “Que haya un mayor impulso para la participación de mujeres en las diferentes áreas del conocimiento, que se eviten los roles y estereotipos de género que favorecen la participación del varón” (...) (investigadora 3).

“Brindar asesorías sobre lo que el SNII evalúa y que lo que realicemos impacte en todos los aspectos (PRODEP, SNII, docencia)” (investigadora 4). “Un cambio en general para reconocer las capacidades de las mujeres y que no se reconozcan como víctimas del sistema” (investigadora 6).

Retos familiares

Los retos familiares para ingresar al SNII se relacionan con los diferentes roles que desempeñan en el hogar y con la disponibilidad de tiempo para realizar el trabajo de investigación.

Diferentes roles

El desempeño de diferentes roles demanda mayor disciplina, perseverancia y dedicación, sobre este tema las investigadoras indicaron: “La mujer combina su responsabilidad de ama de

casa, madre, esposa, docente, investigadora, diferentes roles desarrollados simultáneamente, reduciendo su tiempo para dedicarse a la investigación” (investigadora 1).

“Destinar menos tiempo al rol que desempeño en mi familia y tratar de que el tiempo que les dedico sea de calidad” (investigadora 2). “Adaptarnos a la distribución de tareas en el entorno familiar, mantener la estabilidad como familia, ante la exigencia y el compromiso que se requiere para ingresar al SNII.” (investigadora 3). “(...) es complicado ya que tengo dos hijos pequeños de 5 y 8 años, y entre el rol de madre, esposa y de ser docente también trabajo en una institución de salud ya que soy enfermera, la demanda de tiempo es muchísima” (investigadora 4).

“No ha sido nada fácil, la investigación es mucho trabajo y requiere mucho compromiso, pero trato de que el tiempo que le dedico a mi familia sea tiempo de calidad (...)” (investigadora 5). “Tuve que esperar a que las condiciones familiares me permitieran estudiar un doctorado para posteriormente cubrir el perfil. Anteriormente cuidaba de mi padre enfermo, y mis hijos eran menores de edad que dependían económicamente de mí” (investigadora 6).

Disponibilidad de tiempo

Organizar y administrar el tiempo familiar, es otro tema mencionado: “Tiene que haber un balance entre el tiempo de lo familiar y tu vida laboral. Porque si la primera la descuidas, ocasiona problemas y repercute en tu desempeño” (investigadora 1). “Mi familia ha estado en primer lugar, fue hasta que mis hijas entraron a la universidad que pude iniciarme en la investigación y destinar tiempo para desarrollarme profesionalmente” (investigadora 2).

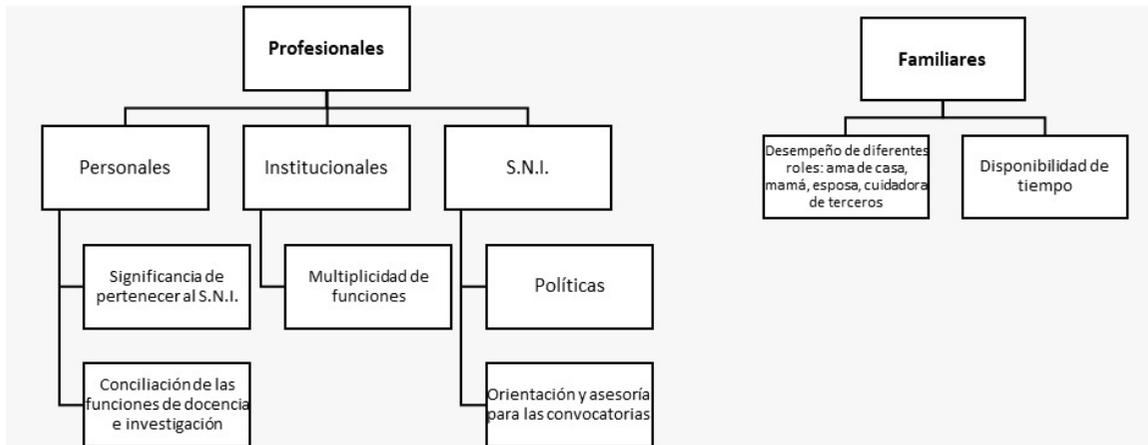
“Ha sido difícil por tener que realizar al mismo tiempo otras actividades, ya que me he dedicado a la docencia y en alternancia trabajando en instituciones públicas de salud. Así como la responsabilidad desempeñada como miembro de una familia” (investigadora 3).

“Los retos que he tenido que superar son la organización en todos mis roles, el sacrificar momentos familiares por cuestiones de investigación que requiere un mayor trabajo y tiempo” (investigadora 4). “Dedicar menos tiempo para estar con mi familia” (investigadora 5). “Organizar el tiempo, ahorita tengo la ventaja de que mis hijos ya son adultos e independientes” (investigadora 6).

Los resultados reflejaron que los retos a los que se han enfrentado las mujeres para ingresar al SNII se relacionan con la organización del tiempo y de los roles que desempeñan como ama de casa, mamá, esposa, profesora; así también con el trabajo que realizan en otras instituciones, y en otros casos como cuidadora de terceros. Del mismo modo, manifestaron el respetar el tiempo que le dedican a la familia, poniéndola siempre en primer lugar. La información se resume en la Figura 8.1.

Figura 8.1

Retos de las profesoras de la UAT para ingresar al SNII



Discusión

En los retos profesionales que han tenido que superar las mujeres para ingresar al SNII, se detectan los aspectos personales, institucionales y en el propio SNII. Ellas consideran que ser investigadoras es un reconocimiento al esfuerzo y dedicación del trabajo que realizan, lo cual les causa satisfacción personal, prestigio e ingreso económico. Sin embargo, desde lo institucional encuentran barreras laborales por la multiplicidad de funciones que tienen que realizar, y bajo el esquema del SNII encontraron barreras en las políticas de ingreso y en los comités evaluadores. Los hallazgos estuvieron en función de la necesidad que existe en la orientación y asesoría para la atención y el llenado de las convocatorias.

En los retos familiares se identificaron los diferentes roles que desempeñan como mujer: ama de casa, madre, esposa, cuidadora de terceros y profesora; que a su vez demandan mayor organización para disponer del tiempo que se necesita para el cumplimiento de tareas investigativas; pero, aunque limitan el tiempo de la investigación no es una barrera severa que les impida continuar.

De modo que, hace falta la implementación de políticas que concilien los roles que desempeñan las mujeres en la sociedad como lo indicaron Gómez y Jiménez (2019) para contribuir en sus participaciones profesionales, y erradicar la cultura patriarcal y androcéntrica que no permite la igualdad y equidad de condiciones como lo mencionó Segovia et al, (2020).

Además, se identificó que tres de las investigadoras se desarrollan en el campo de las ciencias sociales, una en ciencias de la conducta y educación, una en humanidades y una en ciencias de la agricultura, agropecuarias, forestales y de ecosistemas. Lo anterior afirma lo mencionado por Buquet (2021) al faltar la participación de mujeres en los campos de conocimiento físico-matemático y ciencias de la tierra, e ingenierías y desarrollo tecnológico.

Estos resultados coinciden con los de Hernández et al, (2019) y Meza et al, (2019), en cuanto a los roles que realizan las mujeres en el hogar que limitan su potencial en la investigación, y en el aspecto de encontrar un balance entre la vida profesional y familiar. Por consiguiente, el supuesto investigativo se confirma, las investigadoras de la UAT enfrentan retos familiares y profesionales para ingresar al SNII por los roles y sistemas culturales estereotipados de género.

Conclusiones

El trabajo de investigación es una primera aproximación de la visibilización de los retos que han tenido que superar las académicas de la UAT para ingresar al SNII.

Se requieren cambios en las instituciones socializadoras, para construir comportamientos y costumbres que no discriminen a las mujeres a trabajos domésticos, crianza de hijos o hijas o cuidado de terceros; sino que estos comportamientos y costumbres permitan una redistribución justa de las actividades en ambos géneros.

Se requiere revisar la política y normativa de la universidad, de tal modo que no cause una carga indebida del trabajo que se debe realizar para cumplir con actividades de docencia, investigación y administración. Así también, es imperante revisar las políticas y normativas del SNII para que ofrezcan equidad en la valoración del trabajo que realizan las mujeres, y examinar la participación del género en los comités evaluadores para cumplir con la paridad en la evaluación.

Para la orientación en el llenado de las convocatorias, resulta ineludible crear redes de apoyo entre mujeres universitarias. Estas redes pueden ser internas o externas y además se puede contar con la participación de hombres.

Finalmente, para futuras líneas de investigación se buscará indagar en las experiencias de las mujeres investigadoras de la universidad para conocer las mejores prácticas que han utilizado para su promoción o permanencia en el SNII.

Referencias

- Álvarez, N., Espeleta, A., García, J. y Toruño, M. (2023). Una aproximación al sexismo y a las brechas de género en la cultura académica de las mujeres universitarias de la sede Rodrigo Facio. *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica*, 62 (163), 207-233. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/55112>
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial. (2023). *La mujer, la empresa y el derecho 2023*. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/f7d662fb-c988-4a65-ad91-b905a1c68f76/content>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bueno, A. (2021). *División sexual del trabajo: mujeres en el mundo laboral*. ONU Habitat. Recuperado el 9 de junio de 2023 de <https://onuhabitat.org.mx/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral>

- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). Intrusas en la universidad [Archivo PDF]. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/intrusas-en-la-universidad.pdf>
- Buquet, A. (2021). Las mujeres enfrentan más obstáculos en el ámbito educativo. Boletines BUAP, 1939, 1. <https://boletin.buap.mx/node/1939>
- Carral, V., Jaramillo, M. y Valverde, K. (2020). La perspectiva de género en el estudio de la ciencia política mexicana 2010-2020. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 261-291. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76631>
- Contreras, L. E., Gil, M. y Altonar, X. A. (2022). Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: tan iguales y tan diferentes. *Revista de la Educación Superior*, 51(201), 51-72. <https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2020>
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (2023). Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. CONAHCYT. <https://conahcyt.mx/conahcyt-abre-convocatoria-para-reconocimiento-en-el-sistema-nacional-de-investigadoras-e-investigadores-2023/>
- Durán-Bellonch, M. e Ion, G. (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿Cómo lo han logrado? *Revista Educación XX1*, 17 (1), 39-58. <https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/10704>
- Gaete, R.; Álvarez, J. y Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Revista Calidad en la educación* 50, 457-491. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-457.pdf>
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79), 007. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- González, A. (2013). Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana. *Papers*, 98(3), 489-504. <https://papers.uab.cat/article/view/v98-n3-gonzalez/pdf>
- Grajales, M. E. (2022). Patriarcado y amor. La teoría política de Anna G. Jónasdóttir. *Estudios Políticos*, (64), 121-146. <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n64a06>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, G., Hernández, E. y Ramírez M. (2019). Mujeres en el S.N.I ¿Igualdad de oportunidades? *UNIVERSITA CIENCIA Revista electrónica de investigación de la universidad de Xalapa*, 8(22), 135-157. <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/8.Mujeres-en-el-SNI-Igualdad-de-oportunidades.pdf>
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contributions to Statistical Analysis*. Universidad de los Andes.
- Lamas, M. (2022). *Dimensiones de la diferencia género y política: antología esencial*. Clacso.
- Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado*. Crítica.
- Meza, M., Galván, S. E y Ortega, C. F. (2019). Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.491>

- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Argentina. (2023). Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología 2023 [Archivo PDF]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diagnostico_mujeres_en_cyt_2023.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020– Informe sobre Género: Una nueva generación: 25 años de esfuerzos en favor de la igualdad de género en la educación. UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021a). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021b). Informe sobre la ciencia 2021. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/es/dataviz/women-share>
- Segovia, C., Briones, E., Pastells, R., González, E., y Gea, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Revista Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403–410. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911118302504>

Capítulo 9. El desarrollo del emprendimiento para el empoderamiento en estudiantes universitarias del TecNM, campus Tuxtla Gutiérrez.

Edna Morales Coutiño

Adriana Meza León

Valeria Nagaya Espinosa

Nahomí Vázquez Salinas

Instituto Tecnológico de Tuxtla Gutiérrez

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.9](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.9)

Resumen

El proyecto plantea como objetivo central identificar los elementos, condiciones o situaciones escolares que están determinando la puesta en práctica de habilidades y competencias para favorecer el empoderamiento de estudiantes universitarias con base a emprendimientos o actitudes emprendedoras, así como la identificación de elementos que están incidiendo negativamente en su desarrollo, tanto en el ámbito social, familiar, como escolar, específicamente el estudio procura atender la identificación de estos elementos en estudiantes universitarias del TecNM, campus Tuxtla Gutiérrez, se acudió a un enfoque cualitativo-exploratorio que permitió acceder al objeto de investigación mediante entrevistas semiestructuradas y a partir las opiniones se trazó una ruta de intervención, factible de ser analizada por las instancias educativas, para asegurar la determinación de estrategias de emprendimiento para incidir en el empoderamiento de las estudiantes.

Palabras clave

Estudiantes universitarias, empoderamiento, emprendimiento, modelos de emprendimiento

Introducción

El tema del emprendimiento y su asociación a esta práctica por parte de las mujeres ha cobrado una particular relevancia en las últimas décadas, así desde el campo de la gestión empresarial surgen diferentes elementos que permiten analizar el tema de emprendimiento, mismo que según Serrano (2022) es “proceso de creación de nuevas empresas o negocios, así como la expansión de las que ya existen, guardando una estrecha relación con la dinámica económica de un país, el desarrollo social y la formación de una cultura empresarial”. Uno de los aspectos importantes dentro de éste es la clasificación de emprendimiento femenino que es definido por Audaces (2022) como “proceso de iniciativa para empresas dirigidas por una o más mujeres, así como iniciativas de liderazgo en las que las mujeres ocupan altos cargos dentro de las empresas: administración, liderazgo, presidencia y similares”.

El anterior concepto nos conduce a otra determinación categorial, el cual es el empoderamiento femenino, componente fundamental e importante para el desarrollo de una mujer emprendedora, definido por Gutiérrez (2022) implica visualizarlo como “proceso que permite el incremento de la participación de las mujeres en todos los aspectos de su vida personal y social”, a partir del cual “pueden ser dueñas de sus vidas e intervenir plenamente y en igualdad en todos los ámbitos de su sociedad, incluyendo la toma de decisiones y el acceso al poder”(Párr.4). Así que el desarrollo de esta investigación busca conocer qué aspectos se deben considerar para poder lograr un emprendimiento exitoso en mujeres estudiantes de nivel universitario, al igual que el análisis de modelos de emprendimientos que definido por Clavijo (2022), “son instrumentos que permiten tener claridad en el modo por el cual se ofrece una solución a una necesidad del mercado”. Esto es necesario ya que se asocia directamente al desarrollo del empoderamiento femenino.

El documento se encuentra estructurado en cinco componentes, inicialmente realizamos una revisión de la literatura en la revisión de las categorías conceptuales y una aproximación al estado del arte, posteriormente se presenta la metodología que orientó el proyecto en los aspectos más relevantes, se continúa con los resultados obtenidos los cuales se discuten en el siguiente componente, el cual muestra la implicación teórica y su cruce con los hallazgos, finalmente podrán ubicarse las conclusiones, apartado que busca generar un espacio de reflexión y análisis en torno al tema del emprendimiento y empoderamiento de estudiantes universitarias.

Revisión de la Literatura

Recuperaciones teórico-conceptuales

Modelos. Hanson en 1958 (como se citó en Gallego 2004) un modelo es una estructura conceptual que sugiere un marco de ideas para un conjunto de descripciones que de otra manera no podrían ser sistematizadas. Gago (1999) lo plantea como ejemplar o forma que uno propone y sigue en la ejecución de una obra artística o en otra cosa, ejemplar para ser imitado, representación en pequeño de una cosa, copia o réplica de un original, construcción o crea-

ción que sirve para medir, explicar e interpretar los rasgos y significados de las actividades agrupadas en las diversas disciplinas.

Emprendimiento. Emprender consiste en llegar a convertir una idea de negocio, atendiendo una necesidad o problema que otros tienen, en un producto envuelto en una propuesta de valor que satisfaga las expectativas del mercado y que este pueda acceder a dicho producto (Ortiz, 2021). Mintzberg (2016) menciona que el emprendimiento, visto desde las acciones del individuo, que asume la calificación de homo economicus para justificar la maximización de la utilidad y por ende su bienestar, concibe al emprendedor como el dinamizador del desarrollo económico. Terjesen, Hessels y Li (2013) como se cita en Forero Bernal y Bernal Duarte (2019) investigaron acerca de emprendimiento de mujeres y afirman que se deben considerar componentes individuales, colectivos y ambientales, tales como las instituciones relacionadas con la familia y la prestación del servicio de cuidado de niños, ya que estos aspectos influyen en los niveles de emprendimiento femenino y son estimados como importantes en la toma de decisiones de las mujeres en el momento de crear empresa.

Modelos de emprendimiento. Un modelo de gestión del emprendimiento es una herramienta que se establece para acompañar una idea de negocio, desde que se origina hasta su salida al mercado, con el objetivo de aumentar sus posibilidades de éxito. Uno de los modelos de emprendimiento que consolidan el proceso de creación de empresas fue planteado por el profesor Alan Gibb, que formalmente identifica y analiza de la siguiente manera las etapas que sigue el emprendedor para crear una empresa: parte de la adquisición de la motivación y la idea de negocio, la validación de la idea, la definición de la escala de operación, la identificación de los recursos necesarios, la negociación y entrada al mercado, el nacimiento y la supervivencia de la empresa (Hernán y Gálvez, 2008).

Empoderamiento. El empoderamiento es considerado el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y comunidades logran control sobre sus asuntos. Es así que las personas, organizaciones o grupos más impotentes y marginados se dan cuenta de la función del poder dentro del contexto de sus vidas, y desarrollan habilidades y capacidades para mejorar el control de las mismas (Banda y Morales, 2015)

Teorías del emprendimiento. -Schumpeter, expuso que el proceso de innovación se convierte en el mecanismo interno, que genera la evolución del sistema capitalista, motivado por el accionar de un emprendedor que persigue un reconocimiento científico. Bajo este enfoque, el proceso innovador aparece como una herramienta competitiva, y la empresa y el emprendimiento como sus factores determinantes (Antonelli, 2008 citado en Jiménez Barreira, 2018).

Teoría del emprendimiento de Andy Freire. Según la teoría del triángulo invertido propuesta por Andy Freire en su libro Pasión por emprender (2004) en el punto de apoyo (el vértice de abajo) está el emprendedor; en el vértice de la derecha está el capital y en el izquierdo, el proyecto o la idea. Todo proceso emprendedor integra estos tres componentes. Cuando un emprendimiento no es exitoso, siempre se debe a por lo menos una de estas tres razones, o a alguna combinación entre ellas: el emprendedor no fue bueno, no obtuvo el capital necesario o el proyecto emprendido era equivocado.

Teoría de empoderamiento. Esta teoría reconoce que el ajuste entre las características individuales (por ejemplo, la raza o los ingresos) y los procesos potencialmente empoderadores pueden tener efectos vitales para el desarrollo de los resultados del empoderamiento. En un primer hallazgo se encontró que la participación social contribuye con el empoderamiento intrapersonal (empoderamiento emocional) en grupos con diversidad de ingresos económicos. Mientras que en un segundo hallazgo se observó que los grupos de bajos ingresos muestran interacción entre la participación social y el componente de empoderamiento cognitivo (Speer y colaboradores (2013) citado en Banda y Morales, 2015). Magdalena León en Poder y empoderamiento de las mujeres (1997), señala que El empoderamiento no es un proceso lineal con un inicio y un fin definidos de manera igual para las diferentes mujeres o grupos de mujeres. El empoderamiento es diferente para cada individuo o grupo según su vida, contexto e historia, y según la localización de la subordinación en lo personal, familiar, comunitario, nacional, regional y global.

Estado del arte del emprendimiento femenino.

Una primera producción analizada es la de Forero-Bernal y Durán-Duarte (2018) en estudio denominado aportes a la construcción del estado de arte del emprendimiento femenino en Colombia, donde se buscó responder al cuestionamiento: ¿en qué estado se encuentra el emprendimiento femenino? el cual consideró la intención de realizar un aporte a la construcción del estado actual del emprendimiento femenino en el país, haciendo uso de una metodología con enfoque documental, presentó los resultados de que existen pocos estudios en el género, lo que permite identificar vacíos en el conocimiento de este fenómeno, en especial considerando la falta de oportunidades, el embarazo en edades tempranas y el maltrato en todas sus modalidades que se convierten en condicionantes para que la mujer se obligue a generar sus propios negocios.

Por otra parte, en la tesis denominada el emprendimiento femenino y su incidencia en la zona urbana de la ciudad de Guayaquil, realizada por Aquino y Castaño (2019) buscó responder a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las causas que motivan a las mujeres de Guayaquil a emprender?, ¿Cuáles son las consecuencias que experimentan las mujeres al momento de emprender?, ¿Cuáles son los factores que interviene al momento de emprender? el estudio buscó estudiar los factores que inciden en los emprendimientos femeninos en Guayaquil, acudiendo a una metodología con un enfoque mixto de nivel descriptivo, con lo cual se logró identificar, al analizar los motivantes y razones para que la mujer emprenda se encontró una correspondencia principalmente a factores de necesidad, factores de oportunidad, así como a factores asociados a la vocación y la cultura.

Por otro lado, en la tesis análisis del emprendimiento y empoderamiento de la mujer realizada por Sánchez (2020) planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores comparativos dentro del emprendimiento femenino? buscó estudiar los factores que repercuten de manera significativa en los emprendimientos de una mujer. Dentro del estudio, se estableció el análisis del emprendimiento desde diferentes perspectivas, como lo son el conocimiento, la viabilidad, la actitud, y las competencias, con el fin de aportar en el desarrollo de su comunidad generando bienestar y oportunidades dentro de Lambayeque, Perú. Acudiendo a una metodología cualitativa, se concluye en esta tesis, que en cuanto al describir las condicio-

nes del emprendimiento de la mujer en la comunidad San Pablo, Katigiru, se caracteriza por la mejora de los conocimientos y el desarrollo de sus competencias para trabajos productivos. El emprendimiento desde este estudio se da por una necesidad.

En el artículo denominado, hacia un modelo educativo para el emprendimiento por Barón, Matallana y Pedraza (2019) se plantea la pregunta ¿cómo se debe implementar un modelo educativo en donde se fomente el emprendimiento? se establecieron las siguientes intenciones: revisar las condiciones institucionales y analizar la relación entre variables, acudiendo a la metodología con enfoque mixto, que inició con una revisión documental sobre la normatividad vigente acerca del potencial que la educación y la investigación tienen para el emprendimiento, generando como conclusión la necesidad de fortalecer la investigación en emprendimiento, definir una argumentación real y significativa para “soportar todo tipo de políticas y proyectos en apoyo al tema, sobre la base de la triada fundamental de desarrollo: universidad, empresa y Estado” (2019, pág.191). Lo cual permite identificar un elemento asociado al presente proyecto partiendo del hecho de que la actual propuesta se inscribe en una organización escolar, en la cual pueden establecerse acciones de corte curricular partiendo de la concepción de la triple hélice.

Un último artículo que permite tener vinculación directa con un concepto central lo ubicamos en la producción de Krauss, Bonomo y Volffovicz (2020) denominado empoderar el emprendimiento femenino universitario, donde se busca responder a lo siguiente: ¿Cuáles son las variables que intervienen en el emprendimiento femenino? con el cual se establecieron las siguientes condiciones: analizar el desafío de las universidades en el fomento de las IE (Instituciones Educativas) femeninas para que tengan un impacto positivo, y emprendan como elección de carrera, entendido como una actividad emprendedora o la creación de un nuevo negocio, con lo cual se logró identificar los siguientes resultados: la Actitud Personal, el Control Interno Percibido, los Contextos Familiar y Universitario tienen un efecto significativo y directo sobre la Intención Emprendedora de las estudiantes universitarias.

Metodología

Según el tipo de datos la investigación fue de tipo cualitativa, la información que se recabó y el tratamiento se generó en esa perspectiva, la finalidad del estudio es de tipo teórico ya que la información obtenida será utilizada para incrementar y clarificar los conocimientos que se tienen sobre el tema, en este sentido no se busca resolver directamente un problema sino el posicionamiento de éste en los agentes centrales que lo determinan para incidir en su atención. Se acudió a una dimensión temporal de corte transversal, ya que se recuperó información de agentes durante el ciclo escolar enero-junio de 2023. De acuerdo con el alcance de investigación se determinó un carácter exploratorio buscando una primera visión general acerca del tema principal desde las apreciaciones de quienes constituyen el objeto de estudio. Así el estudio se centró en la hipótesis: “La identificación de los factores que afectan el logro del empoderamiento, habilidades y competencias empresariales en las estudiantes universitarias del TecNM campus Tuxtla Gutiérrez, permitirá determinar el establecimiento futuro de estrategias efectivas que propicien la gestión fundamentada de emprendimientos

que coadyuven al desarrollo individual de las estudiantes en una perspectiva de conseguir su desarrollo personal y empresarial”.

El estudio consideró como población de corte finito a las estudiantes que se encuentran inscritas en el semestre enero-junio de 2023 en los nueve programas educativos de Ingeniería en el campus Tuxtla Gutiérrez del Tecnológico Nacional de México. Según el objeto que se estudia en el proyecto contempla un muestreo no probabilístico de corte discrecional y de conveniencia, se determinó seleccionar a mujeres jóvenes emprendedoras de edades entre 18 y 25 años estudiantes del Instituto Tecnológico Nacional De México Campus Tuxtla interesadas en participar voluntariamente en el estudio, con ello se buscó atender a los siguientes criterios de inclusión: ser estudiante del Instituto Tecnológico Nacional de México Campus Tuxtla Gutiérrez; ubicarse en el rango de edad de 18 a 25 años y tener interés por participar en el estudio, las 107 participantes reúnen estos criterios de inclusión y en esta medida aportan información. Los elementos de técnica se centraron en la entrevista y como instrumento asociado se determinó un guión de entrevista semiestructurada, el recurso atendiendo a las dinámicas del Instituto que en este semestre se convirtió a modalidad mixta, se decidió en una aplicación a través de google forms. El guión de entrevista se compuso de diez preguntas de las cuales cinco son abiertas dando pauta a que las entrevistadas puedan externar sus opiniones con libertad. El resto de los ítems presentó estructura endicotómica.

Resultados

Conforme a la estructura del instrumento planteado que constó de 10 reactivos, se obtuvieron los siguientes resultados. Como se refirió en la metodología se esperaba la participación voluntaria siendo un total de participantes en la fase de trabajo de campo de 107 estudiantes de la población previamente señalada, reiterando que, dado que el Instituto modificó la atención de estudiantes pasando a modalidad híbrida, se optó por montar el guión de entrevista en un formulario web.

Una primera pregunta se orientó a explorar la significación de la noción de emprendimiento, generándose respuestas que fueron susceptibles de ser organizadas bajo la siguiente estructura de análisis:

Respuestas que en su definición evidenciaban un vínculo o implicación directamente a la estudiante:

“Podría definirlo como el diseño, estructura y administración para la creación de un nuevo negocio, ya sea un producto o servicio pero que tu seas el dueño”

“Generar dinero a partir de tus propias ideas y de tu inversión”

Respuestas que vinculaban la noción de negocio:

“Llevar a cabo un proyecto o poner en marcha una idea ya sea de negocio o cualquier otro proyecto”

“El emprendimiento es la acción de iniciar y desarrollar un nuevo proyecto o negocio con el objetivo de generar valor económico y social”

Respuestas asociadas a la idea de lucro, generar ingresos, ganancias o directamente dinero.

“El emprendimiento es un negocio que una persona lleva a cabo para poder generar ingresos”

“Un emprendimiento para mí es cuando una persona se esfuerza para crear una empresa y generar ganancias”

Respuestas asociadas a la noción de innovación

“El emprendimiento es el proceso de convertir una idea en una empresa o iniciativa tangible, que involucra la creación de productos o servicios innovadores y la búsqueda de oportunidades de mercado”

“Convertir una idea nueva en una innovación exitosa, visión, creatividad”

Un dato interesante aparece al preguntar a las estudiantes si con base a su concepto formulado se consideran emprendedoras, aquí el resultado es que un poco menos de la mitad no se considera emprendedora, es decir cuatro de cada 10 estudiantes no se percibe como emprendedora. Pero al preguntarles si les interesaría emprender, la mayoría contestó afirmativamente, ya que determinaron que ello les sería de utilidad o medio para llegar a la noción de empoderamiento, 101 estudiantes contestaron que emprender era una acción o la ruta para empoderarse o para dar pauta a su desarrollo.

En lo relativo al análisis o identificación de los factores u obstáculos que consideran afectan negativamente el emprendimiento femenino, de las respuestas obtenidas se pueden caracterizar los siguientes aspectos: financiación, gestión del tiempo entre la familia, escuela y negocios, la brecha de género, lugar de residencia y la falta de ideas de productos rentables. En la identificación de los distintos factores que impulsarían el desarrollo de un emprendimiento y en consecuencia que permitiría iniciar la ruta del empoderamiento se perfilaron los siguientes elementos: la independencia financiera, mejorar la calidad de vida, la flexibilidad laboral, la realización laboral, e inspirar a otras mujeres.

Una pregunta que consideramos central se orientó a identificar en qué medida las estudiantes consideran que los estereotipos de género influyen en la manera de pensar y en controlar un emprendimiento, se obtuvo que 78 estudiantes de 107 reconocen la afectación de la cultura y el estereotipo de género en la sociedad chiapaneca, lo que en efecto puede llegar a detener o a impedir un emprendimiento. A la pregunta del respaldo del TecNM como instancia que fomenta y propicia el emprendimiento en sus estudiantes, se identificó que existe una percepción dividida ya que, cinco de cada 10 estudiantes, no considera que el TecNM tome cartas en el asunto.

El ítem número ocho recuperó de qué manera el TecNM podría motivar a sus estudiantes para iniciar un emprendimiento y se identificaron tres grandes líneas de acción:

Acciones concretas en el corto plazo desde la decisión organizacional. Como que en sus redes sociales fomente la publicación de convocatorias o pláticas conferencias sobre emprendimiento organizado por otras instituciones u organización (que se dé a la tarea de difusión e investigación). Permitirles mostrar sus emprendimientos dentro de la institución, brindándoles apoyo y oportunidad para ofrecer su emprendimiento, de forma responsable y sin descuidar sus estudios.

Acciones de curriculum oficial y curriculum ampliado. Talleres semanales sobre temas de desarrollo personal, metodologías hábiles, pinch, modelos de negocio de manera presencial y en línea. Con un programa de asesorías personalizadas.

Acciones articuladas a instancias externas o que implican gestión organizacional. El TecNM podría establecer alianzas con empresas y emprendedores exitosos, invitándolos a compartir sus experiencias y conocimientos en charlas, conferencias o talleres, brindando inspiración y ejemplos concretos de emprendimientos exitosos que puedan motivar a los estudiantes a iniciar sus propios proyectos. Mantener seguimiento en los proyectos y de igual manera realizar actividades que logren ayudar en financiar los mismos.

Finalmente se presentan elementos motivacionales para emprender, pueden visualizarse cuatro expresiones literales que a juicio de las investigadoras deben ser incluidas en esta recuperación ya que atienden a una dimensión fundamental que es el empoderamiento y el desarrollo de la mujer, ordenadas en dos dimensiones:

Expresiones que aluden a motivar el inicio de un emprendimiento para asegurar condiciones de empoderamiento, desarrollo y logro de metas.

Que será difícil, pero si en verdad te gusta lo que estás haciendo con el tiempo será redituable y no tendrás que depender de alguien; que sea perseverante, para que como mujeres logremos el empoderamiento que necesitamos.

Expresiones que buscan motivar desde la intención de romper con los miedos, asumir una nueva postura paradigmática frente a la posibilidad de emprender

No tener miedo. Probar los emprendimientos e ideas que tengan en mente. Hacer estudios de mercado que les permitan enfocar bien su proyecto y asesorarse con maestros de carreras afines a su proyecto; que tenemos que resistir al igual que en la vida, que todo es un proceso.

Discusión

En el estudio al identificar los distintos factores que impulsarían el desarrollo de un emprendimiento y en consecuencia que permitiría iniciar la ruta del empoderamiento se perfilaron los siguientes elementos: la independencia financiera, mejorar la calidad de vida, la flexibilidad laboral, la realización laboral, e inspirar a otras mujeres, se encuentra una coincidencia

con los aportes de Charlier et al. (2002) al referir que “la noción de empoderamiento (...) por una parte, relacionada con la toma de «poder», haciendo hincapié principalmente en el fortalecimiento del autoestima, la confianza en sí mismo y la capacidad de elegir las orientaciones en su propia vida”(pág.9) colocaría a la mujer en una situación de claridad para buscar dicho estadio o para situar estos factores intrínsecos como detonantes del logro del empoderamiento.

En la revisión acerca de en qué medida los estereotipos de género influyen en la manera de pensar y en controlar un emprendimiento, las estudiantes mostraron la existencia de afectaciones por la cultura y el estereotipo de género en la sociedad chiapaneca, lo que en efecto puede llegar a detener o a impedir un emprendimiento, siendo esta postura coincidente con los aportes de Briseño García, Briseño García, & López Lira Arjona, quienes refieren que, “México es uno de los países que tiene una de las calificaciones más bajas en América Latina por su falta de capacidad para reducir la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, según el índice de disparidad de género” (2017,pág.24) aunado a lo anterior se recupera que “la falta de (...) voluntad política, (...) masculinizada (...), ha dificultado no solo el diseño sino la ejecución de políticas públicas en la mujer que permita el vínculo entre educación, oportunidades y creación de empresas con posibilidades reales para ellas” (Bernal y Duarte, 2019, p.89)

En lo relativo al análisis o identificación de los factores u obstáculos que consideran afectan negativamente el emprendimiento femenino, de las respuestas obtenidas se pueden caracterizar los siguientes aspectos: financiación, gestión del tiempo entre la familia, escuela y negocios, la brecha de género, lugar de residencia y la falta de ideas de productos rentables, lo anterior puede alinearse a lo planteado por Briseño García, Briseño García, & López Lira Arjona (2017) quienes refieren que “existen diversas barreras (...), por una parte están las económicas (...) y por otra parte los estigmas sociales y culturales que se le atañen a la mujer, lo cual dificulta la auto-confianza que debe tener la emprendedora” (p.30).

El análisis muestra que, de los factores a considerar, competencias y recomendaciones hacia las emprendedoras para empoderarse, se encuentran relacionados con aquellas características y rasgos personales asociados a una motivación intrínseca manifestada como el elemento considerado como de mayor importancia para poder impulsar a las emprendedoras en la creación de un negocio, a lo que se asocian elementos relacionados con conocimientos o habilidades profesionales, que requieren una preparación en materia de procesos de carácter administrativo y mercadológico, condición que se relaciona a la noción de empoderamiento desde su concepción de “saber hacer” donde de acuerdo con Charlier et al. (2002) este poder “pone de manifiesto la importancia de la aplicación de los conocimientos o la capacidad de traducir los conocimientos en acciones o en recursos” (p.13).

Conclusiones

En el estudio se planteó como supuesto que “La identificación de los factores que afectan el logro del empoderamiento, habilidades y competencias empresariales en las estudiantes universitarias del TecNM campus Tuxtla Gutiérrez, permitirá determinar el establecimiento futuro

de estrategias efectivas que propicien la gestión fundamentada de emprendimientos que coadyuven al desarrollo individual de las estudiantes en una perspectiva de conseguir su desarrollo personal y empresarial”, de acuerdo a esto en el trabajo de campo pudimos obtener que:

De acuerdo a los resultados obtenidos y la información recolectada se logró identificar que existe claridad entre las estudiantes acerca de la noción de emprendimiento, de cómo ejercer una acción de emprendimiento las puede colocar en planos claros de autonomía e independencia, no obstante existan claras brechas de género como limitantes para su desarrollo y la necesidad de reconocer que, en determinado momento, la propia familia puede volverse un elemento que contenga sus iniciativas, esto implica que aún cuando conocen sus posibilidades también conocen los factores que pueden impedir o afectar.

En el estudio se identificó que hay poca atención a la población estudiantil femenina hacia el emprendimiento, es claro que las estrategias que actualmente implementa el TecNM Campus Tuxtla Gutiérrez, no son de todo eficientes al momento de ser aplicadas directamente con sus estudiantes, ya que éstas no cumplen con el objetivo de motivar y concientizar lo que conlleva la realización de un emprendimiento. Así a partir de este estudio es factible reflexionar acerca de las acciones que son necesarias en el plano personal y en el plano organizacional para detonar emprendimientos o bien para consolidarlos, se evidencia que no se impulsan acciones que favorezcan de manera sistemática el desarrollo de competencias y habilidades para el desarrollo empresarial.

En el plano curricular será necesario fortalecer el eje de formación de emprendedoras ya sea con acciones formales o bien con acciones complementarias al plan de estudios, la propuesta de estrategias para el desarrollo o consolidación del emprendimiento en mujeres universitarias del TecNM campus Tuxtla Gutiérrez debe perseguir fundamentalmente colocar a las jóvenes en una perspectiva de empoderamiento, de independencia, de ejercer un poder asociado al saber ya que toda intervención desde su currículo debe buscar colocarlas al alcance de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar su dimensión emprendedora y asumir liderazgo empresarial. Se han identificado una serie de obstáculos que enfrentan las mujeres en el mundo empresarial y se han propuesto estrategias para que se motive e incentive el desarrollo y seguimiento de emprendimientos de las alumnas en el TecNM campus Tuxtla Gutiérrez desde las mismas estudiantes.

Finalmente consideramos relevante dejar en la reflexión que toda acción que busca colocar a la mujer en un espacio de poder basado en el saber permitirá colocar a un recurso humano altamente valioso, capaz de transformar su mundo y el mundo en el que se involucre. Es por ello que se espera que este proyecto sea un punto de partida para fomentar el desarrollo de una investigación posterior que sea de mayor profundidad y aporte al estudio de emprendimiento femenino en todo el TecNM.

Referencias

Aquino, G. & Castaño, J. (2019.). El emprendimiento femenino y su incidencia en la zona urbana de la ciudad de Guayaquil [Tesis de licenciatura]. Universidad de Guayaquil.

- Banda, L. y Morales, M.A. (2015) Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología* Vol. 33 (1), 2015 (ISSN 0254-9247). <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v33n1/a01v33n1.pdf>
- Barón, U., Matallana, H. & Pedraza, M. (2019, 2 junio). Hacia un modelo educativo para el emprendimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. <https://doi.org/10.21158/01208160>
- Briseño García, O., Beriseño García, A., & López Lira Arjona, A. (2017). El emprendimiento femenino: un estudio multi-caso de factores críticos en el noreste de México. *Innovaciones De Negocios*, 13(25). <https://doi.org/10.29105/rinn13.25-2>
- Charlier, S. Caubergs, L. Malpas, N. y Mula Kakiba E. (2007) El proceso de empoderamiento de las mujeres (guía metodológica). s.a. Boone-Roosens. Disponible en: https://dhlh.hegoa.ehu.es/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf
- Clavijo, C. (2022, 20 septiembre). ¿Qué es un modelo de negocios? Definición, tipos y cómo crearlo. Recuperado 18 de octubre de 2022, de <https://blog.hubspot.es/sales/modelo-negocio>
- Audaces (2022) Emprendimiento femenino: ¿cómo actúan las mujeres en el fortalecimiento del sector industrial?. Recuperado 18 de octubre de 2022, de <https://audaces.com/es/blog/emprendimiento-femenino-como-actuan-las-mujeres-en-el-fortalecimiento-del-sector-industrial#:~:text=El%20emprendimiento%20femenino%20puede%20definirse,%2C%20liderazgo%2C%20presidencia%20y%20similares>.
- Forero-Bernal, L. A.; Durán-Duarte, L. K. (2019). Aportes a la construcción del estado de arte del emprendimiento femenino en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), 77-92. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2291>
- Freire, A. (2003) *Pasión por emprender: De la idea a la cruda realidad*. Santillana Ediciones Generales S.L.
- García, M. (s. f.). *Herramientas metodológicas y tecnológicas para el desarrollo de proyectos de emprendimiento* [Tesis de licenciatura]. Universidad Católica De Colombia.
- Gago, H. (1999) *Modelos de sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje*, México, Trillas.
- Gallego, R. (2004) Un concepto epistemológico de modelo para la didáctica de las ciencias experimentales. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, Vol. 3, N° 3, 301-319. http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen3/REEC_3_3_4.pdf
- Gutiérrez Botero, N. (2022) Empoderamiento femenino: una mirada post pandémica. Recuperado de <https://www.rrhhdigital.mx/editorial/547/Empoderamiento-femenino-una-mirada-post-pandemica-#:~:text=El%20empoderamiento%20femenino%20como%20lo,sociedad%2C%20incluyendo%20la%20toma%20de>
- Hernán González Campo, C., & Gálvez Albarracín, É. J. (2008). Modelo de Emprendimiento en Rojo -MER. Aplicación de las teorías del emprendimiento a las redes empresariales. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, (40), 13-31.
- Jiménez Barrera, Y (2017) Aproximación crítica a las principales teorías sobre el cambio tecnológico. *Revista Problemas del Desarrollo*, 193 (49), abril-junio 2018, <http://probdes.iiec.unam.mx>

- Krauss Delorme, Catherine, Bonomo Odizzio, Adriana, & Volfovicz León, Roberto. (2020). Empoderar el Emprendimiento Femenino Universitario. *Journal of technology management & innovation*, 15(2), 71-80. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242020000200071>
- León, M. (1997) Poder y empoderamiento de las mujeres. Tercer mundo editores. <https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
- Mintzberg, H. (2016). *Safari a la estrategia*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Ortiz, V. (2021) Breve guía para emprender exitosamente. En Bautista, E. y Samperio, J. *Emprendimiento e innovación universitaria para la formación empresarial*. Ave Editorial.
- Sánchez, M. (2020). Análisis del emprendimiento y empoderamiento de la mujer: caso San Pablo, Kutiqiru (Tesis de licenciatura). Recuperada de URL: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3106>
- Serrano, L. (2022) 20 conceptos de emprendimiento que te ayudarán con tu negocio. *Tecnológico de Monterrey*. <https://blog.maestriasydiplomados.tec.mx/20-conceptos-de-emprendimiento#:~:text=El%20emprendimiento%20es%20la%20actividad,formaci%C3%B3n%20de%20una%20cultura%20empresarial.>

Capítulo 10. Mujeres al frente de las MiPymes en el área rural, caminando lento a la formalidad.

Claudia Ramos Godínez
Oscar Ernesto Hernández Ponce
Jesús Gerardo Cruz Álvarez
Silvia María Molina Gastelúm
Universidad Autónoma de Nuevo León
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.10](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.10)

Resumen

En el mundo, las MiPymes son sinónimo de desarrollo, siendo relevante su estudio en las áreas rurales en donde predominan la informalidad y la desigualdad. Esta investigación se realizó en Sonora, México, con el objetivo de determinar la situación de la mujer al frente de estas empresas, en relación con la edad de las participantes, así como las edades de fundación y formalidad del negocio. Se aplicaron 95 encuestas y se utilizó SPSS Statistics versión 21.0 y diferencia de medias con estadística no paramétrica. Como resultados, se encontraron diferencias significativas entre la edad formal de las empresas dirigidas por mujeres, mas no entre las edades de fundación de la empresa y de los propietarios con relación al género.

Palabras claves

Mujeres, MiPymes, área rural

Introducción

La preocupación a nivel mundial respecto a las zonas rurales ha aumentado en los últimos años, sobre todo debido a la dependencia casi por completo de la actividad agrícola, lo que define a las áreas rurales como espacios vulnerables generalmente caracterizados por la pobreza extrema; en donde las empresas han resultado ser una excelente estrategia para la distribución del ingreso y el desarrollo de la comunidad (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2022). Sin embargo, al ser comunidades con menos de 2500 habitantes, es complicado escalar de una micro a una gran empresa, por lo que la importancia radica en el impacto que tiene el hecho de que por lo menos, una sola de las microempresas sobreviva en estos lugares (10 empleos en el área rural representan, en ocasiones, lo que 1000 empleos en el área urbana, de acuerdo con datos de la OCDE [Freshwater et al., 2019]).

El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAESNU, 2020) señala que existen alrededor de 445 millones de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) en el mundo, de las cuales cerca de 30 millones son pequeñas y medianas (Pymes), 70 millones son microempresas formales (contribuyen con el 90% de la fuerza laboral mundial) y 345 millones se encuentran en el sector informal. De acuerdo con The Danish Institute for Human Rights (2019) estas MiPymes enfrentan problemas como la falta de financiamiento, dificultades para el uso de tecnología, de capacidades administrativas, baja productividad y cargas normativas; el difícil acceso al financiamiento tiende a frenar la formalidad de las Pymes al tener estas menos oportunidades de obtener créditos bancarios comparadas con las grandes compañías. A pesar de ello, son justo los negocios informales (carecen de protección social y condiciones de trabajo dignas) los que tienen la flexibilidad y llenan los vacíos en el sector empresarial (DAESNU, 2020).

Por otra parte, también a nivel mundial 9.4 millones de mujeres dirigen negocios formales en más de 140 países (una quinta parte de las MiPymes); sin embargo, a medida que el tamaño de las empresas crece, el número de negocios administrados por mujeres disminuye, derivado de las barreras que enfrenta el género femenino (Ubfal, 2023). Así mismo, Loayza y Trumbic (2023) expresan ante el Banco Mundial que “No se puede avanzar, si se frena a la mitad de la población”; las mujeres enfrentan desigualdad política, hostigamiento, salarios bajos y ausencia de protección social, por lo que –los autores enfatizan– los países pierden terreno en materia de desarrollo al obstaculizar su participación, es decir, paralizan prácticamente a la mitad de la población.

Con relación a lo anterior, Ubfal (2023) ante el Banco Mundial expresa que en la actualidad las políticas van encaminadas a apoyar a las empresas ya activas dirigidas por mujeres, para ayudarlas a sobrevivir y mejorar su desempeño, orientándolas a tratar de eliminar barreras y a que se adquieran las habilidades necesarias y el acceso a mejores empleos. Además, se busca que las MiPymes con mujeres como líderes logren una participación empoderada al intentar mitigar la pobreza en todas sus formas y en todos los lugares (DAESNU, 2020).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística y geografía (INEGI, 2021) refiere una alta participación de las MiPymes en la generación del 99.31% de empleos a nivel nacional; de los cuales el 15.30% se ubican en las zonas rurales (924,571 de un total de 6,044,821 de establecimientos), brindando empleo a 2,302,084 de personas en todo México; no obstante, la situación en cada entidad federativa es diferente, en el estado de Sonora existe una brecha de oportunidad de casi el 7% en comparación con la participación empresarial nacional, debido a que solo el 8.33% de los negocios (de un total de 106,238 empresas) se ubican en el área rural con 20,729 personas ocupadas al 2019 (INEGI, 2020). Siendo la edad de sobrevivencia de las empresas menor a 10 años en la entidad (INEGI, 2019).

En cuanto al género de las personas ocupadas, las estadísticas muestran que la participación de mujeres (11,018) es mayor que la de hombres (9,712) en las áreas rurales de la entidad (INEGI, 2020). Sin embargo, como se muestra en la Tabla 10.1, de la población ocupada al primer trimestre del 2022, la mayoría es subordinada (75.7%) y solo el 1% son empleadores de género femenino (INEGI, 2022).

Tabla 10.1

Población ocupada por género en Sonora, 2022

Tipo trabajo	Personas	%	Tipo trabajo	Personas	%	Tipo trabajo	Personas	%
Sonora	1,378,346		Hombres	828,797		Mujeres	549,549	
Subordinados	1,043,498	75.7	Subordinados	632,831		Subordinados	410,667	
Empleadores	67,307	4.8	Empleadores	53,542	3.8	Empleadores	13,765	1.0
Por cuenta propia	240,816	17.4	Por cuenta propia	130,972		Por cuenta propia	109,844	
No remunerados	26,725	1.9	No remunerados	11,452		No remunerados	15,273	

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2022).

En cuestiones de formalidad, el INEGI (2022) expone que las empresas formales en Sonora están representadas por el 58.81%, del cual solo un 23.08% es dirigido por mujeres. La Tabla 10.2 muestra la población que se encuentra en condiciones de formalidad e informalidad por género.

Tabla 10.2

Población en condición de formalidad por género en Sonora, 2022

	Número	%		Número	%		Número	%
Sonora	1,378,346		Hombres	828,797		Mujeres	549,549	
Formal	810,600	58.81	Formal	492,458	35.73	Formal	318,142	23.08
Informal	567,746	41.19	Informal	336,339		Informal	231,407	

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2022).

En resumen, considerando los beneficios que implica la sobrevivencia de las MiPymes al contribuir con la creación de empleos, la distribución del ingreso y la generación del progreso social (ONU, 2017), además de las tendencias nacionales e internacionales que ubican a la gran mayoría de MiPymes en la informalidad (DAESNU, 2020), con una esperanza de vida corta (INEGI, 2019) y una baja participación en las zonas rurales (INEGI, 2020), sumado a una disminuida participación de las mujeres como empleadores (INEGI, 2022), se plantea como interrogante: ¿Cuál es la situación de las mujeres al frente de las MiPymes en el área rural, en relación con los factores de edad del empresario, edad de fundación de la empresa y edad formal de la empresa?

Por lo que el objetivo es determinar la situación de la mujer al frente de las MiPymes en el área rural, en relación con los factores edad del empresario, edad de fundación de la empresa y edad formal de la empresa, para identificar si existen diferencias significativas de género que deban ser consideradas en el fortalecimiento de la participación femenina en la comunidad.

En virtud de lo anterior, se procedió con la revisión de literatura para entender los fenómenos, las relaciones causales, cómo incluyen los procesos y los porqués metodológicos de los hechos, previo a determinar si existen diferencias de género entre los factores antes señalados, desde una perspectiva estadística significativa en las MiPymes en Sonora, México (Wright, 2015).

Revisión de Literatura

Género

Existen diversas teorías clásicas sobre el género, derivado de la necesidad de equiparar las desigualdades que se presentan en diferentes ámbitos. Por ejemplo, la teoría sociobiológica explica el comportamiento de mujeres y varones desde sus orígenes biológicos, que conlleva diferencias reproductivas, actitudinales, normativas o de roles, evolucionando para garantizar el éxito reproductivo de la especie; la teoría del constructivismo social, que plantea al género como una construcción del lenguaje e historia de una cultura concreta, en un momento dado, y trata de explicar los orígenes de las diferencias de género en el ámbito sociocultural; por último, la teoría psicodinámica establece el origen del género proveniente de una identificación primaria del hijo con la madre y de la hija con el padre (Gracia, 2005).

En una propuesta de integración de las teorías del género, este concepto es concebido como resultado de una interacción social en la que el individuo toma su papel en un grupo, en función de características físicas y sexuales, con base en la estructura social y la economía; por lo tanto, el género es visto desde diferentes culturas, contextos y perspectivas; es así como son asignados ciertos roles, trabajos y, con ello, ciertas características asociadas a una serie de demandas y expectativas a reunir (Salas et al., 2021).

Por consiguiente, cada puesto laboral está asociado a ciertas demandas en virtud del género, razón por la cual la comunidad se agrupa para su subsistencia; sin embargo, desde estos parámetros surgen las desigualdades y diferencias en la sociedad (Etchezahar, 2014). Como resultado, las comunidades y las organizaciones han revalorado las diferencias, con base a la diversidad de género, para obtener mejores resultados, por lo que diversos estudios analizan si la gestión de las MiPymes varía en este sentido (García et al. 2017).

Aunado a lo anterior, en un estudio realizado a 170 MiPymes en Indonesia, para evaluar si el género tiene un efecto significativo en los ingresos de los propietarios, utilizando un análisis de regresión en el sistema SPSS, se encontró un efecto significativo del género en los ingresos obtenidos al ser estos 1.017 veces superiores en MiPymes dirigidas por hombres, que en las manejadas por mujeres; a pesar de que solo el 21.8% de estas empresas era dirigida por el género masculino, se planteó que las mujeres siguen prefiriendo las microempresas, debido a sus condiciones de desigualdad y falta de oportunidades económicas, así como a la flexibilidad horaria (Nainggolan, 2016).

Este resultado es consistente con la investigación realizada en 201 MiPymes de Bali, en la cual se indagó si el género incide en el desempeño, mediante un análisis de pruebas no paramétricas de Mann-Whitney; en dicho análisis se encontró un valor medio más alto en el grupo de hombres ($M=109.35$; $n=103$) en comparación con las mujeres ($M=92.22$; $n=98$) para la variable desempeño, en donde T para la diferencia en el rango medio de estos dos grupos fue significativa al nivel del 5% (valor $p = 0,036$); por lo tanto, se puede afirmar que existen diferencias en el nivel de desempeño entre los empresarios hombres y mujeres de las MiPymes en dicha provincia (Prayudi et al., 2020).

Edad de los emprendedores

Se ha estudiado la edad de los emprendedores desde diferentes perspectivas, algunas relacionadas con el género (Zhao et al., 2021); otras, en virtud del tamaño de las empresas (Ali, 2016); su éxito, en base al rendimiento financiero (Nainggolan, 2016); o incluso, del crecimiento y la sobrevivencia de las empresas (Farrel et al., 2019), por lo que en esta investigación el factor edad del empresario, fue tomado en cuenta. En este sentido, primero, se muestra un estudio hecho en Indonesia, en el que se encontró que las mujeres son propietarias de la mitad de las Pymes, la mayoría de estas en el sector informal y de menor tamaño que las dirigidas por hombres; así mismo, se consideró que las responsabilidades con la familia limitan los recursos y el tiempo; la edad promedio no mostró diferencias significativas de género al ser esta de 41 años para ambos, y la rentabilidad de las empresas en uno y otro sexo fue la misma (Japhata et al., 2016).

Por otro lado, Farrel et al. (2019), en su publicación sobre 1.3 millones de pequeñas empresas estadounidenses con cuentas activas en Chase Business Banking del 2012 al 2018, y 138 mil empresas fundadas en 2013, evaluaron el desempeño financiero con énfasis en las diferencias en los resultados por edad y género del propietario. En el estudio se encontró que las empresas con fundadores mayores de 55 años tienen probabilidades más altas de sobrevivir; la edad de la mayoría de los propietarios al iniciar su negocio o que se mantienen aún activos fue de entre 35 y 54 años, y solo el 29% de las empresas fueron fundadas por una mujer.

A la par, Zhao et al. (2021), en un metaanálisis de 102 muestras independientes con relación a la edad del emprendedor, el género y el éxito de la empresa, obtuvieron como resultado que los emprendedores con mayor edad tienen más éxito que los jóvenes, y encontraron una relación lineal positiva-débil con el éxito empresarial en forma de U ($p=0.02$), en una relación negativa entre los jóvenes, pero positiva entre las personas de más edad; en el análisis se observó, además, un efecto positivo mayor al incluir a mujeres en la muestra, por lo que sugieren que el éxito de las empresarias es mayor en etapas posteriores de la vida; y concluyen que la edad del emprendedor tiene un efecto positivo sobre el tamaño de la empresa y el éxito financiero, pero ningún efecto sobre la supervivencia de los negocios. De lo anterior, se plantea como primera hipótesis la existencia de diferencias entre las edades de los encargados de las empresas con relación a su género:

H_1 Las medias de la edad de los empresarios hombres y mujeres difieren de manera significativa.

Edad de la empresa

Para considerar la edad de la empresa, se puede evaluar desde su fundación o su formalización; al respecto, existen diversas teorías que plantean la situación de la informalidad empresarial; los primeros antecedentes mencionan a la teoría dualista en la cual se contempla al sector formal como moderno, actualizado, productivo y que paga impuestos; en tanto que la porción informal es caracterizada con bajos niveles de productividad, bajos niveles de habilidades y baja capacidad para cumplir con estándares, así como un sector que solo es un camino para llegar a la formalidad; no obstante, el sector informal atiende a la comunidad marginada o rezagada y da solución al desempleo y a la pobreza (Harris & Torado, 1970; Flores & Argáez, 2020).

Como complemento, surge la teoría estructuralista que explica que el sector informal es la última opción para trabajar y la elección de las personas que fueron excluidas del mercado formal, por lo cual es inseguro, mal pagado y solo es resultado de la necesidad; además, se está ahí de manera involuntaria (Moyo, 2022). Sin embargo, la informalidad cubre los vacíos del sector formal (Flores & Argáez, 2020). Por otro lado, la teoría neoliberal refiere que los empresarios eligen de forma voluntaria el sector informal, al estar cansados de tantas restricciones e impuestos; o, por el contrario, se constituyen formalmente desde un inicio, una vez contemplando el registro, los pagos de impuestos, los costos de cumplimiento y los beneficios de ser formal, tales como el acceso a bancos, leyes, infraestructura y contratos (Zylfijaj et al., 2020; Moyo, 2022).

De igual manera, el modelo posestructuralista menciona que el empresario considera el contexto, aunque también influyen las características propias del individuo, como la edad, género, estado civil, nivel de educación, así como aspectos morales y éticos; en donde estos factores inciden en la decisión del empresario de pertenecer a la formalidad (Williams & Bezeredi, 2018). Derivado de ello, hay estudios empíricos en los que se evalúa, desde una perspectiva de género, la probabilidad de que la mujer pertenezca al sector formal o informal (Flores & Argáez, 2020).

Un estudio realizado en la India en relación con el tamaño y la edad de las empresas a 515 establecimientos, en el que se utilizan estadísticas descriptivas, muestran que la distribución por edad a través del tamaño de las empresas varía significativamente ($\chi^2=16.310$, $P<0.05$), pues la cantidad de Pymes disminuyó conforme a la edad; respecto a las pequeñas empresas, 57 fueron menores de 10 años, 119 de entre 10 y 20 años, 52 de entre 21 y 30 años, y solo 39 fueron mayores de 30 años; en tanto que las medianas pasaron de 36 (<10) a 60 (10-20 años), después, disminuyeron a 28 (21-30 años) y al final fueron solo 30 (>30 años), mientras que las grandes fueron las más antiguas (entre 21 y 26 años), evidenciando que la antigüedad se correlaciona de forma positiva con el tamaño del establecimiento (Ali, 2016).

En otra investigación a 270,000 empresas informales no agrícolas también en la India, durante 2015 y 2016, se muestra que el número de empresas informales propiedad de mujeres creció más rápido al de los hombres; además, se observó que las mujeres propietarias eran más propensas a trabajar en el hogar, con empresas a menor escala, respecto a los hombres, por lo que los autores de la investigación expusieron que probablemente, esto refería a un menor nivel de activos, baja productividad y generación de ingresos (Unni & Naik, 2018).

Bonnet et al. (2019) en su publicación ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) exponen que, a nivel mundial, el sector informal es mayor fuente de empleo para hombres que para mujeres (63% vs 58%); no obstante, el porcentaje en los países en desarrollo refleja más participación de estas últimas que de los primeros (92% vs 87%), lo que coincide con otras cifras en las que las mujeres aprovechan más el sector informal por su flexibilidad.

Como se mencionó anteriormente, en un análisis en los Estados Unidos, con énfasis en la distinción de resultados por edad y género del propietario, no se encontraron diferencias significativas en la edad de sobrevivencia de una empresa propiedad de un hombre en comparación con las manejadas por una mujer, pero sí en los ingresos de las empresas propiedad de mujeres al comenzar, ya que estos fueron 34% más bajos que los de las dirigidas por hombres, además de que tienen un crecimiento de ingresos más lento (Farrel et al., 2019). Igualmente, MacIntyre (2020) en el estudio del Bureau of Labor Statistics, Business Employment Dynamics, encontró que la mayoría de las empresas fracasa antes del décimo año, el 20% desde el primer año, el 30% al segundo año, el 50% después de cinco años, y, finalmente, el 70% fracasa en su décimo año.

Por otro lado, al analizar el sector formal e informal en comunidades rurales y urbanas de Indonesia durante 2017-2022 con el objetivo de distinguir diferenciaciones de género, se encontró una caída del sector formal rural y urbano de 5.74% y un crecimiento del sector informal urbano y rural de 4.33%; mientras que en el grupo de las mujeres decreció un 6.29%

en la formalidad, el grupo de los hombres disminuyó en un 4.97% (Pasaribu et al., 2023). Este fenómeno coincide con el modelo de Harris y Todaro (1970) en el que se plantea una reubicación del sector formal hacia el informal y de las zonas rurales a las urbanas.

Considerando lo antes expuesto, surge la oportunidad de indagar si hay diferencias significativas entre los años de antigüedad de las empresas, por lo que se plantean como segunda y tercera hipótesis que hay variaciones entre las empresas manejadas por hombres y mujeres, específicamente en relación con la edad de fundación y edad formal empresarial:

H₂ Las medias de la edad de fundación de la empresa manejadas por hombres y mujeres difieren de manera significativa.

H₃ Las medias de la edad formal de la empresa manejadas por hombres y mujeres difieren de manera significativa.

Metodología

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo y de diseño no experimental, la cual se realiza con el propósito de indagar sobre la existencia o no de diferencias de género en cuanto a la edad de las empresas, edad de los empresarios y edad de formalidad de las empresas MiPymes en el estado de Sonora. Los sujetos de son los propietarios y administradores de MiPymes de comunidades rurales, también llamados “encargados” del negocio, con uno o más colaboradores y que han estado activos por más de seis meses. El instrumento de medición es un cuestionario que recolecta información sobre diferentes características sociodemográficas del empresario y de la empresa, haciendo uso de la técnica de encuesta (Matas, 2018). Con base en Anderson et al. (2008) se determinó el tamaño de la muestra con la ecuación que se describe a continuación:

$$n = \frac{Nz^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + z^2 p(1-p)}$$

- N, el tamaño de la población, que en este caso son 402.
- Z, es el valor de la distribución normal estandarizada y fue de 1.96 al considerar un nivel de confianza de 95%.
- e, es el error de muestra que puede tomar valores de 1% a 5%. En este caso, se utilizó el 5%.
- p, es la probabilidad de éxito (0.50).
- q, es la probabilidad de fracaso (0.50).
- n, tamaño de la muestra 78

El muestreo fue no probabilístico, por cuota, conforme a la fórmula para el cálculo de muestreo estratificado proporcionado, que se muestra en la Tabla 10.3, apoyado en la técnica bola de nieve (Silva, 2016), considerando una población total de 402 MiPymes ubicadas en el sur de Sonora (INEGI, 2021). Población de cuatro municipios (Cajeme, Empalme, Guaymas y Navojoa) en donde se abarcó a 15 poblados de comunidades rurales, es decir, con menos de 2500 habitantes (INEGI, 2020).

Tabla 10.3

Estratificación de Empresas en el Sur del Estado de Sonora, al 2021

Ciudad	Población	Factor	Muestra	MIPYMES
Cajeme	116	0.19402	22.506	22
Navojoa	86	0.19402	16.685	17
Guaymas	166	0.19402	32.207	32
Empalme	34	0.19402	6.596	7
Suma	402			78

Fuente: Elaboración propia, con base en INEGI (2021).

Una vez establecido el tamaño de la muestra (78 empresas) y calculado el factor de estratificación 0.19402 (n/N), se definió el tamaño de cada uno de los estratos de análisis, aunque cabe señalar que al final se recolectaron 95 encuestas, una vez cubierto la estratificación requerida y son las que se utilizaron en los resultados finales.

La relación al método de análisis fue de acuerdo con la técnica estadística inferencial para muestras independientes (Fagerland, 2012), en donde derivado de estar trabajando con datos no paramétricos, se aplicó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, para identificar si existía o no diferencias significativas entre las medias.

En tanto al procedimiento, primero, se analizó el contexto, se revisaron los antecedentes de las MiPymes en las áreas rurales, además de la literatura sobre las variables (edad del empresario, así como de la fundación y de la formalidad de la empresa) y el género. Después, se estableció el método para medir las variables de estudio, para lo cual se diseñó un instrumento y se aplicaron las encuestas, de manera presencial, a encargados de las empresas de acuerdo con la población seleccionada (referida en el párrafo anterior). En la última etapa, se analizaron los resultados que muestran la aceptación o rechazo de las hipótesis, tabulados en el sistema IBM SPSS Statistics versión 21.0, y se establecieron las conclusiones y recomendaciones con base en los hallazgos.

Resultados

En virtud de determinar la situación de la mujer al frente de las MiPymes en el área rural, en un primer momento los resultados exponen la estadística sobre las características de los empresarios. En la Tabla 10.4 se muestran los datos sociodemográficos, donde resalta el gé-

nero femenino al frente de las empresas encuestadas, con un 64.2%; el estado civil fue en su mayoría de casados, con un 62.1%. Por otro lado, en el rango de edad, la mayor frecuencia se ubicó entre 46 y 55 años, con 28 personas; por último, la escolaridad más frecuente fue la de preparatoria, con un 33.7%.

Respecto a las características de las empresas estas se pueden observar en la Tabla 10.4, en la cual destacan los abarrotes como principal giro en la muestra, con 49 casos; del número de empleados o colaboradores, el 95.8% fue de empresas con menos de 10 personas; en cuanto a la antigüedad, el mayor número de los negocios tiene entre 2 y 4 años en operación, con una frecuencia de 18; seguida por las empresas con 20 a 25 años, representadas por 14 de ellas. Así mismo, predominaron con un 60% las empresas formalmente registradas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en donde el 70.58% de las empresas manejadas por hombre y el 54.10% de los negocios dirigidos por mujeres están en la formalidad.

Tabla 10.4

Características del empresario y del negocio

Características empresario	%	Características negocio	%	Características negocio	%
Género		Giro		Antigüedad de la empresa	
Masculino	35.80	Abarrotes	51.60	Menos de 2 años	13.70
Femenino	64.20	Panadería	2.10	De 2 a 4 años	18.90
Estado civil		Tortillería	10.50	De 4 a 6 años	11.60
Casado	62.10	Estética	2.10	De 6 a 8 años	6.30
Soltero	18.90	Preparación alimentos	16.80	De 8 a 10 años	5.30
Divorciado	7.40	Artesanías	2.10	De 10 a 15 años	11.60
Unión libre	11.60	Ropa y bisu- tería	1.10	De 15 a 20 años	8.40
Edad		Ferretería	3.20	De 20 a 25 años	14.70
De 15 a 25 años	9.50	Reparación de moto	2.10	De 25 a 30 años	6.30
De 26 a 35 años	12.60	Florería	2.10	Mayor de 30 años	3.20
De 36 a 45 años	17.90	Refaccionaría	1.10	Formalidad ha- cendaria	
De 46 a 55 años	29.50	Farmacia	2.10	Sí	60.0
De 56 a 65 años	23.20	Otros	3.30	No	40.0

Más de 65 años	7.40	Número de empleados	
Escolaridad		De 0 a 10	95.8
Primaria	18.90	De 11 a 50	4.2
Secundaria	31.60		
Preparatoria	33.70		
Licenciatura	14.70		
Maestría	1.10		

De manera conjunta, en esta sección se presentan los resultados de los tres modelos planteados, después de haber realizado las pruebas no paramétricas de Mann-Whitney. Para empezar, en la Tabla 10.5, panel A, se muestran los estadísticos descriptivos, de acuerdo con la H1 referente a la variable edad del empresario y su relación con el género del encargado de la empresa. El valor de la media de edad de las mujeres fue de 46.90 años y para hombres de 47.76 años, con $p=0.750$, encontrando una diferencia no significativa, al nivel del 5%. Estos resultados son coincidentes con estudios como los de Japhata et al. (2016).

De igual forma, en la Tabla 10.5, panel B, con relación a H2 para la variable edad de fundación de la empresa, se muestra un valor de rango medio más alto en el grupo masculino (media = 12.38; $n = 34$) que en el femenino (media = 11.31; $n = 61$), pero no significativo al nivel del 5% ($p = 0.969$). Por lo que se puede afirmar que no hay diferencia respecto a la edad de fundación de la empresa en relación con el género del empresario (Farrel et al., 2019). Sin embargo, en lo concerniente a la H3, en la tabla 5, panel C, los resultados muestran que existen diferencias significativas entre los años de formalidad de las empresas dirigidas por mujeres (media = 5.08; $n = 61$) y las manejadas por hombres (media = 9.50; $n = 34$), en donde $p= 0.043$ (significativo al nivel del 5%), por lo que se acepta la hipótesis al afirmar que hay diferencias en la edad de formalidad de las empresas con relación al género (Pasaribu et al., 2023; Bonnet et al., 2019).

Tabla 10.5

Prueba no paramétrica de Mann-Whitney con base en el género

Panel A: Prueba no paramétrica de Mann-Whitney, para edad del empresario			
Género	N	Media	P valor
Masculino	34	47.76	.750
Femenino	61	46.90	
Panel B: Prueba no paramétrica de Mann-Whitney, para edad de fundación de empresa			
Masculino	34	12.38	.969
Femenino	61	11.31	
Panel C: Prueba no paramétrica de Mann-Whitney, para edad formal de la empresa			

Masculino	34	9.50	.043
Femenino	61	5.08	

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

Discusión

Con respecto a la interrogante sobre la situación de las mujeres al frente de las MiPymes, se puede añadir, como resultado de esta investigación, que la mayoría de las empresas son dirigidas por una mujer, que la edad como empresaria no muestra diferencias significativas en relación con la edad de los hombres y que tampoco se encontraron desigualdades significativas en lo concerniente al género y la edad de fundación de la empresa, pero sí en lo relativo a la edad de formalidad de las MiPymes, resultados que coinciden con las investigaciones de Japhata et al. (2016); Farrel et al. (2019); así como las de Pasaribu et al. (2023) y Bonnet et al. (2019).

Conclusiones

Ante los hallazgos mencionados previamente, se puede entender que el género femenino tarda más años en integrarse a la formalidad, como se plantea en algunos estudios (DAESNU, 2020) que hablan de las barreras que enfrentan las empresarias, por lo que las mujeres están en el sector informal de manera involuntaria (Moyo, 2022; Flores & Argáez, 2020); o prefieren pertenecer a la informalidad, tal como se establece en la teoría de formalización, en el modelo posestructuralista, con base en una postura del género dentro del contexto (Williams & Bezeredi, 2018).

En función de lo anterior, se considera pertinente incluir en futuras investigaciones el cuestionamiento acerca de las razones por las cuales se permanece dentro de la informalidad, para saber si se debe a una baja productividad, si es por papeleo, porque el nivel de ingresos no es suficiente, porque se quiere evitar el pago de impuestos, o incluso por otras razones (Moyo, 2022). También se sugiere investigar sobre la tasa de crecimiento de las empresas por género, porque esto podría dar más luz para resolver los planteamientos al respecto de la formalidad e identificar alguna tendencia para abrir nuevas líneas de investigación.

De igual forma, se cree conveniente indagar si en las áreas rurales de otras entidades de la república mexicana existen características similares a las encontradas en las zonas rurales del estado de Sonora que fueron analizadas en este estudio, en relación con el número de mujeres que dirigen las MiPymes, así como el número de empresas formales manejadas por hombres; además de examinar si hay diferencia significativa en las medias de las muestras respecto a la edad formal de la empresa en relación con el género, ya que esta podría ser una línea de acción para futuros planes de gobierno e, incluso, para jornadas de inclusión de otros sectores no gubernamentales.

Referencias

- Ali, j. (2016). Performance of small and medium-sized food and agribusiness enterprises: evidence from Indian firms. *International Food and Agribusiness Management Review*, 19(4), 53-63. doi:DOI: 10.22434/IFAMR2016.0024
- Anderson, D., Sweeney, D., y & Williams, T. (2008). *Estadística para Administración y Economía* (10 a Edición ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Brief*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_711798.pdf
- DEPARTAMENTO DE ASUNTOS ECONOMICOS Y SOCIALES DE LAS NACIONES UNIDAS. (2020). Micro., Small, and Medium-sized Enterprises (MSMEs) and their role in achieving and Sustainable Development Goals. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/25851MSMEs_and_SDGs_Final3120.pdf
- Etchezahar, E. (2014). La construcción social del género desde la perspectiva desde la Teoría de Identidad social. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 25(49), 128-142. <http://www.scielo.org.ar/pdf/cdyt/n49/n49a05.pdf>
- Fagerland, M. W. (2012). T-tests, non-parametric tests, and large studies—a paradox of statistical practice? *BMC medical research methodology*, 12(1), 1-7. <https://bmcmmedres-methodol.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2288-12-78>
- Farrel, D., Trigo, C., & Chi, M. (2019). JP Morgan Chase and Company. Gender, Age and Small Business Financial Outcomes. <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/small-business/report-small-business-financial-outcomes>
- Flores, A., & Argáez, J. (2020). Pobreza, género y diferencias en la participación y ocupación en el sector informal en México. *Cuadernos de Economía*, 39(79), 279-301. <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v39n79/0121-4772-ceco-39-79-279.pdf>
- Freshwater, D., Garcilazo, E., Latto, J., Pace, J., Simms, A., Ward, J., & Wojan, T. (2019). OCDE Library. OECD Regional Development Working Papers. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/74256611-en>
- García, M., González, C., & Murillo, G. (2017). Características de las PyMEs según la gerencia sea hombre o mujer caso Empírico de Calí. *Revista EAN*, 82, 143-160. doi:DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1648>
- Gracia, P. (2005). Identidad de género: Modelo Explicativo. *Escritos de Psicología*, 7, 71-81. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020873007>
- Harris, J., & Torado, M. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *JSTOR*, 60(1), 126-142. <https://www.jstor.org/stable/1807860>
- INEGI. (2019). Demografía de los negocios. Esperanza de Vida por entidad federativa: <https://www.inegi.org.mx/temas/dn/#:~:text=Fuente%3A-,INEGI.,mueren%20145%20y%20nacem%2081>.
- INEGI. (2020). Cuentame de México la Población. Población Rural y Urbana: http://cuenta-me.inegi.org.mx/poblacion/rur_urb.aspx?tema=P#:~:text=Poblaci%C3%B3n.,Rural%20y%20urbana&text=El%20n%C3%BAmero%20de%20habitantes%20de,vi ven%20m%C3%A1s%20de%202%2C500%20personas.

- INEGI. (2021). Los Resultados del estudio sobre la Demografía de los Negocios 2021. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EDN/EDN_2021.pdf
- INEGI. (2022). Producto Interno Bruto por Entidad Federativa 2021: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/PIBEF/PIBEF.pdf>
- INEGI. (2022). Temas Producto Interno Bruto. Por Actividad Económica: <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>
- Japhata, R., Murthy, F., Marina, Y., & Gupta, A. (2016). Women-owned SMEs in Indonesia: A Golden Opportunity for Local Financial Institutions. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/260f2097-e440-4599-91ec-e42d45cf3913/SME+Indonesia+Final_Eng.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lj8qhPY
- Loayza, N., & Trumbic, T. (2023). World bank Blog. Countries cannot move forward if half of their citizens are held back: <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/countries-cannot-move-forward-if-half-their-citizens-are-held-back>
- MacIntyre, G. (2020). What Percentage of Small Businesses Fail? (And Other Need-to-Know Stats). What Is the Small Business Failure Rate?: https://www.fundera.com/blog/what-percentage-of-small-businesses-fail?irclid=xJAX61QLkxy-NWd1SIWWq-QtDUkAWmEy%3A9SuSz80&utm_campaign=Skimbit%20Ltd._10078&utm_source=Impact&utm_content=Online%20Tracking%20Link&utm_medium=affiliate&irgwc=1
- Matas, A. (2018). Redies. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6374359.pdf>
- Moyo, B. (2022). Factors affecting the probability of Formalizing Informal Sector activities in Sub Saharan Africa: Evidence from World Bank enterprise surveys. *African Journal of Economic and Management Studies*. Emerald Publishing Limited, 13(3), 480-507. doi:DOI 10.1108/AJEMS-06-2021-0304
- Nainggolan, R. (2016). GENDER, TINGKAT PENDIDIKAN DAN LAMA USAHA SEBAGAI DETERMINAN. *Kinerja Journal of Business and Economics*, 20(1), 1-12. doi:DOI: 10.24002/kinerja.v20i1.693
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las zonas rurales son clave para el crecimiento económico de los países en desarrollo, dice la FAO: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/10/las-zonas-rurales-son-clave-para-el-crecimiento-economico-de-los-paises-en-desarrollo-dice-la-fao/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2022). Mejores políticas para una vida Mejor. <https://www.oecd.org/espanol/la-ocde-hace-un-llamado-para-apoyar-especificamente-a-las-personas-vulnerables-al-constatar-que-la-guerra-esta-comprometiendo-la-recuperacion-mundial.htm>
- Pasaribu, B., Pasaribu, B., Pasaribu, S., & Pasaribu, P. (2023). Analysis of Formal and Informal Sector in Indonesia, During the Covid-19 Pandemic. *Strategic Management & Entrepreneurship Toward The New Normal Era*, 1(1), 1-13. <http://prosiding.uika-bogor.ac.id/index.php/ICMSME/article/view/412/277>

- Prayudi, M., Vijaya, D., & Ekawati, L. (2020). What drives MSME performance? The role of gender, operational aspects, and social environment. *Journal of Contemporary Accounting*, 1(2), 65-84. doi: doi:10.20885/jca.vol1.iss2.art1
- Salas, L., Garcia, M., & Hirs, J. (2021). Factores que influyen en la gerencia de las mujeres: el caso de las pequeñas y medianas empresas colombianas. *Contaduría y Administración.Scielo*, 65(3), 1-11. doi:https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.2187
- Silva, M. (2016). Apuntes para la elaboración de un proyecto de Investigación Social (3ra Edición ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. <http://libro-soa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/453/ApuntesProyectoInvestiacionSocialWeb.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- The Danish Institute for Humans Right. (2019). Pymes y la Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos. <https://globalnaps.org/issue/small-medium-enterprises-smes/>
- Ubfal, D. (2023). World Bank Document. World Bank Group Gender Thematic Policy: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099725201232311026/pdf/IDU-09d78e3cf0b38f04fb20af0405b1d4ae194b0.pdf>
- Unni, J., & Naik, R. (2018). Gender Differentials in Expansion of Informal Enterprises. Centre for Sustainable Employment, 1-16. https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2020/10/Unni_Naik_Gender_Differentials_in_Expansion_of_Informal_Enterprises_May_2018.pdf
- Williams, C., & Bezeredi, S. (2018). Explaining informal entrepreneurship in South-East Europe: a tax morale approach. *Eastern Journal of European Studies*, 9(2), 47-68. https://eprints.whiterose.ac.uk/142694/2/EJES2018_0902_WIL.pdf
- Zhao, H., O'Connor, G., Wu, J., & Lumpkin, T. (2021). Age and entrepreneurial career success: A review and a meta-analysis. *Journal of Business Venturing*, 36(1). doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106007
- Zylfijaj, K., Nikoloski, D., & Tournois, N. (2020). The Impact of the Business Environment on the Formalization of Informal Firms. The Case of Kosovo. *Südosteuropa. Journal of Politics and Society*, 64(8), 505-529. doi:DOI:10.1515/soeu-2020-0035

Capítulo 11. Factores internos y externos presentes en el talento emprendedor de las mujeres en México: un estudio empírico.

América Nohemi Pérez Castillo

Martha Jiménez García

Instituto Politécnico Nacional. Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.11](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.11)

Resumen

El talento emprendedor es resultado de la combinación de factores internos y externos. El objetivo de este artículo fue identificar la relevancia de estos factores en las mujeres con talento emprendedor en México. Se realizó una investigación cuantitativa, con una muestra de 850 mujeres con talento emprendedor de la encuesta ENDIREH, (2021). Entre los resultados se encontró que, del 13% que están realizando alguna capacitación, solo el 2.7% la realizan en temas relacionados a las TIC. Por lo que se concluye que no le están dando importancia a la capacitación en TIC por lo que no se están beneficiando de los avances de la tecnología, lo cual limita su crecimiento y desarrollo.

Palabras clave

Brecha de Género, Formación académica, Mujeres, talento emprendedor, TIC

Introducción

Las poblaciones empresariales, como las mujeres con talento emprendedor impulsan el crecimiento económico del país, mostrando un aumento en la tasa de participación económica de 15.7 puntos porcentuales en un periodo de 10 años en 2020, esto debido a sus contribuciones al generar empleo, innovación y riqueza (INEGI, 2022). Sin embargo, las mujeres y los hombres no participan en la misma medida, debido a las diferencias existentes en los países y sus culturas. A esta desigualdad de oportunidades se le conoce como brecha de género, y puede llegar a limitar la educación, preparación y el desempeño laboral de las mujeres. Además de la brecha de género, existen otros factores que influyen en el talento emprendedor de las mujeres (Brush & Cooper, 2011).

A pesar de la gran importancia de las mujeres con talento emprendedor para las economías mundiales, estas son poco apoyadas e investigadas, lo cual limita el contribuir a cerrar las brechas de género en términos de educación, salud, ingresos y participación política, aspectos esenciales para el pleno desarrollo de cada nación (Cypher & Dietz, 2004). Es por ello, que el objetivo de este artículo fue identificar cuáles son estos factores de acuerdo con la literatura existente y analizar su relevancia en las mujeres con talento emprendedor en México.

En los siguientes apartados se analizarán los factores que influyen en las mujeres con talento emprendedor según la literatura; después se explicará la metodología que se utilizó, seguido de los resultados obtenidos y finalizaremos con las conclusiones y las referencias.

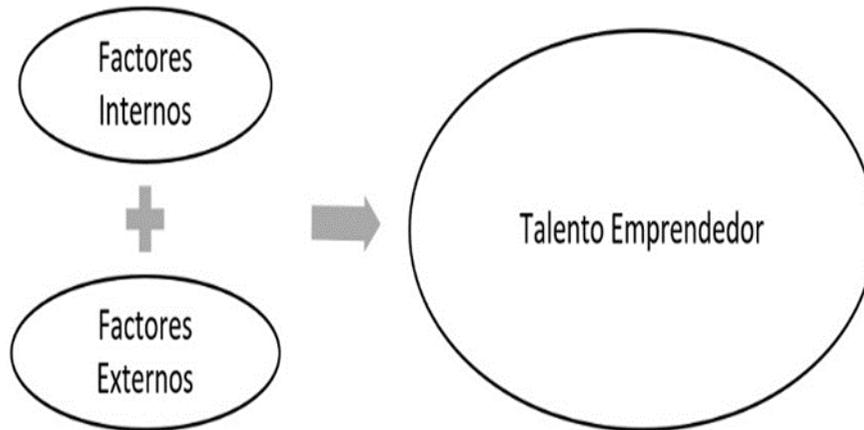
Revisión de la Literatura

Para comprender el significado de una persona con talento emprendedor, debemos conocer la definición de las partes que lo integran; El emprendimiento es la habilidad de empezar proyectos, es tomar la decisión de iniciar una empresa y arriesgarse al fracaso (Gutiérrez Tapias et al., 2014); y el talento es igual a la inteligencia, una persona inteligente o apta para determinada tarea, según la RAE, (2023).

Por lo tanto, una persona con talento emprendedor es aquella capaz de generar empleo, el cual puede ser solo para ella misma o para más personas y se compone de la combinación de factores intrínsecos y extrínsecos a las personas, en este caso a la mujer. Ambos factores influyen en su emprendimiento (Zaragoza, 2020). Para esta investigación los factores serán clasificados en factores internos y externos, como se muestra en la Figura 11.1

Figura 11.1

Componentes del Talento emprendedor



Fuente: Elaboración propia con base en la literatura citada.

Factores internos

Los autores Khan Rizwan, Salamzadeh Yashar y Shah Syed Zulfiqar, (2021) identifican a los factores internos como los que están relacionados con las características intrínsecas, aspectos propios que influyen en su capacidad para emprender. También los autores Martha Cavada, Vito Bobek, y Anita Macek, (2017) identifican a estos factores como los relacionados con las oportunidades y su elección de mejorar. Algunos ejemplos de estos factores son los siguientes.

La Formación Académica o Profesional

La educación tiene una influencia positiva en el crecimiento, la innovación y el rendimiento de las MiPymes, motivo por el cual, el que las mujeres logren títulos educativos aportaría tanto en la creación y desarrollo de empresas, como en la creación de empleos para beneficio de la población del país (Marconatto et al., 2022).

También se espera que, en el nivel de alta dirección de las empresas, se desempeñen los mejor preparados, ya que estarán mejor equipados, tendrán mayor aprendizaje y conocimientos para enfrentarse a los desafíos, ellos se encargaran de la toma de decisiones, desde las más relevantes como futuras inversiones y manejo del capital hasta las funciones diarias (Ghobakhloo et al., 2012).

Autoconfianza

Generalmente las mujeres con talento emprendedor se juzgan a sí mismas, no están seguras de poder con tal nivel de trabajo. Para ocupaciones no tradicionales se consideran menos adecuadas que los hombres; una manera en la que se puede mejorar la confianza en sí mismas es el tener una capacitación económica y empresarial, lo que también les podría ayudar a gestionar mejor los riesgos (Molina-López et al., 2021; al Matroushi et al., 2021).

Capacitación para el uso de Nuevas Tecnologías

Para la creación de valor y aumentar la eficiencia en las micro, pequeñas y medianas empresas, es importante implementar tecnología. Las TIC abarcan a el Internet, los sistemas de información, la tecnología de la información y las comunicaciones, también incluye la infraestructura, programas y equipos informáticos, y todas las tecnologías que ayudan a transmitir y procesar la información mejorando la eficacia de la empresa y las personas (Ghobakhloo et al., 2012).

Actualmente para hacer uso de nuevas tecnologías se necesita obtener capacitación tecnológica, esta establece la capacidad innovativa de las empresas, debido a que con ellas se recopilación de información y conocimiento de proveedores, empleados y clientes, mediante herramientas digitales que facilitan la interacción directa. La alta dirección debe tener el conocimiento necesario para implementar la tecnología más adecuada para su empresa, y si no es así capacitarse para ello (Ghobakhloo et al., 2012; Valdez-Juárez & Castillo-Vergara, 2020).

Factores externos

Los autores Tundui & Tundui, (2021) en su trabajo sobre el emprendimiento femenino encontraron que los factores externos son atribuidos a su proceso de socialización. En otras palabras, su entorno sociocultural, que abarca aspectos como la estructura social, la economía, la familia y las tradiciones. Dentro de los cuales resaltaron los siguientes factores socioculturales que influyen en el talento emprendedor de las mujeres (Chatterjee et al., 2019).

El matrimonio o la pareja

En primer lugar, el matrimonio, influye dependiendo el apoyo del cónyuge, el cual podría variar dependiendo el nivel de desarrollo del país. El apoyo del cónyuge ayudaría al evitar el conflicto entre familia y empresa, este sería el primer paso para recibir el apoyo familiar, mejorando la confianza en la pareja y la autoeficacia de las mujeres (Tundui & Tundui, 2021).

En este caso el estado civil de las mujeres con talento emprendedor implica motivación y compromiso, ya que sin el apoyo familiar ellas se desalientan y no continúan con su idea de negocio. El apoyo de la pareja, también les permite a las mujeres tomar las oportunidades que se le presenten y lograr mayor rendimiento tanto en la empresa como en el hogar (Gupta & Mirchandani, 2018; Khan et al., 2021).

La Brecha de Género

La brecha de género está relacionada con los estereotipos de género, los cuales son las creencias acerca de los roles, las características psicológicas y los comportamientos que describen y diferencian a mujeres de hombres. Estos estereotipos hacen visibles las desigualdades de género, y causan incompatibilidad entre el comportamiento que se necesita para lograr el éxito laboral con la manera en que se espera que se comporten las mujeres en función de su género (Ellemers, 2017; Bermúdez-González et al., 2022).

Estos roles de género son más representativos en algunos países, en los cuales se espera que la mujer se dedique a las labores del hogar como el ser amas de casa y que dependan económica y emocionalmente del hombre, debido a que, según estas creencias, ellos

son los que deben de desarrollarse profesionalmente no las mujeres. También se cree que los hombres se desempeñan mejor que las mujeres como dueños de negocios, empresarios, o empleados; lo que provoca que a los hombres se les pague más que a las mujeres por realizar la misma actividad, la llamada brecha salarial de género (Bermúdez-González et al., 2022). Dicha brecha muestra una remuneración y confianza insuficiente para las mujeres, motivo por el cual ellas podrían desmotivarse y frenar su intención de hacer crecer sus empresas (Marconatto et al., 2022).

Las responsabilidades familiares

Las responsabilidades familiares, son aquellas actividades que involucran a la familia y para las cuales se considera como única responsable a la mujer, como el cuidado del hogar, los hijos, la familia, entre otros; cuando estas responsabilidades familiares interfieren con las obligaciones laborales surge lo que llamamos conflicto familia-trabajo, que afecta el buen desempeño del talento emprendedor de las mujeres (Barriga Medina et al., 2021).

Metodología

La investigación fue cuantitativa descriptiva, se consultó la encuesta ENDIREH (2021), realizada por el INEGI, para la obtención de datos empíricos acerca de las mujeres con talento emprendedor.

Características de la población estudiada y tamaño de la muestra

La población analizada fueron mujeres con edad de 15 años o más, residentes en México, a las cuales hemos identificado con talento emprendedor en relación con su puesto de trabajo, los cuales son: como trabajadora por cuenta propia o como patronas; y como resultados el tamaño de muestra fue de 850 mujeres con talento emprendedor.

Instrumento de investigación

Se examinaron los datos obtenidos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021), la cual ofrece información sobre las experiencias de violencia económica, física, psicológica, sexual y patrimonial a las que se han enfrentado mujeres de más de 15 años de edad, en los ámbitos escolar, familiar, laboral, de pareja y comunitario; la cual se realizó en electrónico y consistió en cuatro cuestionarios, uno general y tres específicos según el estado civil: cuestionario A para casadas o unidas, cuestionario B para separada, divorciada o viuda, y cuestionario C para soltera.

Análisis de datos

Se descargaron los datos, se concentraron en una base de datos, posteriormente se realizó un análisis detallado de los datos en relación con las variables utilizadas que se presentan en la Tabla 11.1, después se graficaron los resultados para finalmente observar la relevancia de cada variable en el talento emprendedor de las mujeres en México.

Tabla 11.1
Definición de las Variables de estudio

Variables		Definición Conceptual	Definición Operacional
Dependiente	Talento emprendedor	Persona que posee una gran capacidad para iniciar proyectos, buscar los conocimientos y ayudas necesarias para lograr su objetivo. (Gutiérrez Tapias et al., 2014)	Mujeres identificadas con talento emprendedor debido a que su ocupación es independiente: trabajadora por cuenta propia o patrona.
Independientes	Nivel de Escolaridad	Conformación de los estudios por nivel: en el 1ro la educación preescolar, primaria y secundaria; en el 2do los estudios de preparatoria o bachillerato, carreras técnicas o normal básica; y en el 3ro estudios de licenciatura, profesional, normal superior, técnico superior, maestría y doctorado. (INEGI, 2021)	Nivel de Estudios que tienen las Mujeres: 1) Nivel básico, 2) Nivel medio superior, 3) Nivel Superior.
	Autoconfianza	Confianza en sí mismo. (RAE, 2023)	La autoconfianza es mayor si las mujeres obtienen una remuneración económica por las actividades que realizan.
	Matrimonio	Unión de personas, conforme a la ley, para establecer una comunidad de vida e intereses. (RAE, 2023)	Mujeres: casadas o en unión libre, viven maritalmente con otra persona; o separadas, divorciadas o viudas, que actualmente viven alejadas de sus parejas; y solteras que no han vivido en matrimonio o en unión libre.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional
Responsabilidades familiares	En la estructura familiar se distribuyen las tareas según el género, dando a los hombres funciones como proveedores, mientras que a las mujeres se les asignan roles como el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. (Ribeiro, 2004)	El conflicto familia-trabajo. Si las responsabilidades familiares interfieren con las obligaciones laborales de las mujeres.
Independientes		
Capacitación para el uso de nuevas tecnologías.	Capacitación enfocada en instruir a los colaboradores para que puedan realizar una tarea determinada, mediante el uso de tecnologías, las cuales permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones. (INEGI, 2021)	Mujeres que están tomando cursos de capacitación para el uso de TIC en el trabajo. Si realizan capacitación enfocada en instruirse a ellas mismas, para que puedan implementar TIC en una o varias tareas determinadas.
Brecha de Género	Situaciones donde las mujeres son objeto de distinción, exclusión o restricción con el objetivo de perjudicar el disfrute o ejercicio de sus derechos humanos y laborales. (INEGI, 2021)	Situaciones donde las mujeres que han sido víctimas de discriminación o estereotipos de género.

Resultados

En esta sección se presenta el análisis de los datos obtenidos de la encuesta ENDIREH (2021) en relación con las variables de estudio, sobre la relevancia que tienen los factores internos y externos en las mujeres con talento emprendedor.

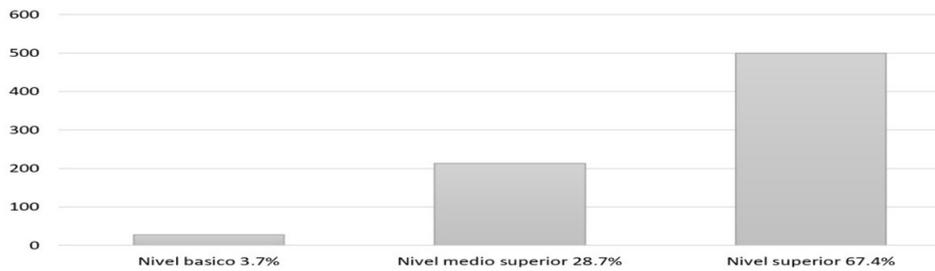
Factores Internos

Formación académica

La Figura 11.2 representa la formación académica de las mujeres con talento emprendedor, el cual es medido de acuerdo con el nivel de escolaridad que tienen y como se puede observar en la mayoría de estas mujeres tienen un alto nivel de escolaridad ya que cuentan con estudios de nivel superior, seguidas por las que tienen un nivel medio superior y muy pocas solo cuentan con el nivel básico.

Figura 11.2

Escolaridad de las Mujeres con talento emprendedor

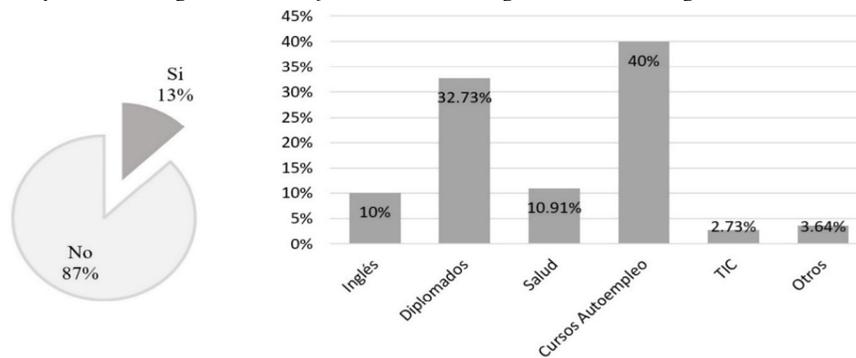


Capacitación para el uso de tecnologías

En la Figura 11.3 se observa que las mujeres con talento emprendedor no se están capacitando, ya que solo el 13% de ellas están tomando alguna capacitación, también se puede observar que la capacitación en temas relacionados a las TIC solo la están realizando el 2.73% de las mujeres.

Figura 11.3

Mujeres en capacitación y las áreas en que se están capacitando

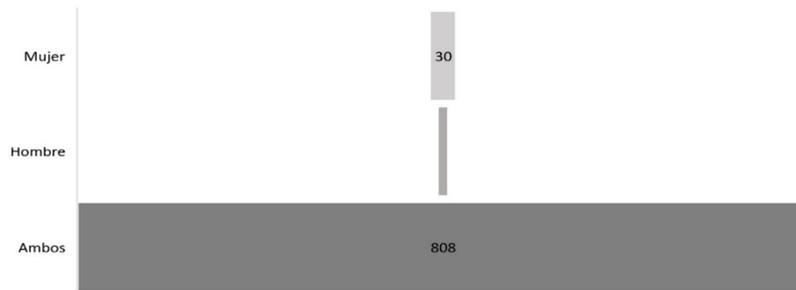


Autoconfianza

La Figura 11.4 se relaciona con el factor interno autoconfianza, ya que las mujeres con talento emprendedor tienen la confianza suficiente para considerarse igual de capaces que los hombres para trabajar.

Figura 11.4

¿Quién está más capacitado para trabajar?



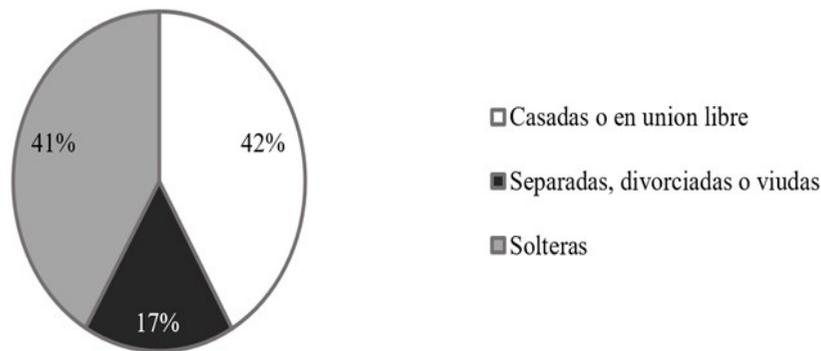
Factores Externos

Matrimonio o pareja

La Figura 11.5 está relacionada con el factor externo matrimonio, el cual es uno de los estados civiles que incluimos en esta investigación, en el gráfico se muestra que, del total de las mujeres con talento emprendedor, las que son casadas o están en unión libre representan el 42%, las solteras representan el 41% y las separadas, divorciadas, o viudas solo el 17%.

Figura 11.5

Estado civil

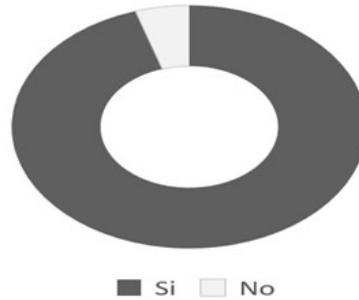


Brecha de género

Del total de mujeres con talento emprendedor, la Figura 11.6 está relacionada con el factor externo brecha de género, muestra que, el hecho de que las mujeres estudien, trabaje o trabajen muchas horas, y ganen más que sus parejas, si es motivo para que sus esposos se molesten con ellas.

Figura 11.6

A su pareja le molesta que usted trabaje o gane más que él



Responsabilidades familiares

Las Figuras 11.7 y 11.8 se relacionan con el factor externo de las responsabilidades familiares, en la Figura 11.7 se puede observar que la mayoría de las mujeres consideran dentro de las responsabilidades para con su familia el pedir la opinión o el permiso de sus esposos o parejas, a la hora de decidir trabajar; y en la Figura 11.8 se muestra que la mayoría de los esposos o la pareja no aporta dinero para las necesidades de la familia ni del hogar.

Figura 11.7

¿Qué hace si necesita trabajar, con respecto a su esposo o pareja?

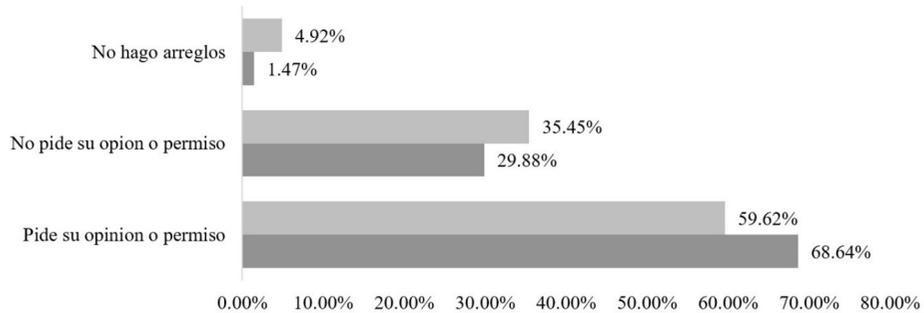
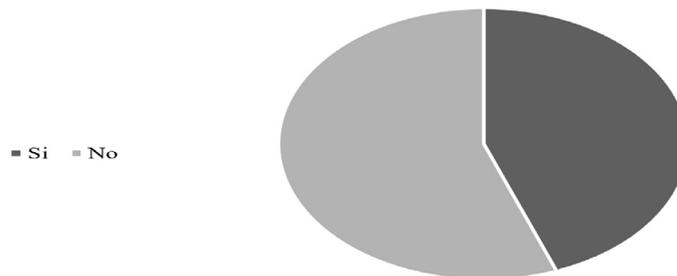


Figura 11.8

Su pareja aporta dinero para cubrir las necesidades básicas de su familia y del hogar



Para mayor entendimiento de los resultados se presenta la Tabla 11.2 de correlación entre variables dependiente e independientes, en donde se observa una relación positiva entre el talento emprendedor y los factores matrimonio, formación académica, brecha de género y las responsabilidades familiares, mientras que los factores capacitación y autoconfianza muestran un valor bajo de correlación.

Tabla 11.2
Correlación entre variables

	Talento emprendedor	Matrimonio o pareja	Formación académica	Capacitación	Auto confianza	Brecha de género	Responsabilidades familiares	
							1 HACE ARREGLOS CON SU ESPOSO PARA TRABAJAR	2 APORTA SU ESPOSO DINERO PARA EL HOGAR
Talento emprendedor	1							
Matrimonio o pareja	0.94024	1						
Formación académica	0.07325	0.04478	1					
Capacitación	0.05346	0.05096	0.45657	1				
Auto confianza	-0.03079	-0.04603	-0.05068	-0.03906	1			
Brecha de género	0.20293	0.20416	0.15300	0.06881	0.00573	1		
Responsabilidades familiares 1	0.62384	0.62668	0.08385	0.11454	-0.07250	0.23580	1	
Responsabilidades familiares 2	0.39465	0.39647	0.07356	0.10458	-0.04283	0.2011	0.66449	1

Discusión

Con el análisis de los resultados determinamos que el factor matrimonio no influye en mayor medida en las mujeres con talento emprendedor ya que del total seleccionado de la encuesta (ENDIREH, 2021), solo existe una mínima diferencia del 1% entre las mujeres casadas o en unión libre y las solteras. Lo cual concuerda con lo que mencionan los autores Tundui & Tundui, (2021) en que para las mujeres es importante el apoyo la familia, pero no específicamente del esposo o pareja. El apoyo que las mujeres necesitan para evitar el conflicto familia y trabajo puede venir de cualquier integrante de su hogar o familia.

También se comprobó lo que menciona el autor Marconatto et al., (2022) acerca de que los títulos educativos de las mujeres aportan en la generación de empresas y empleos; ya

que la mayoría de las mujeres con talento emprendedor cuentan un nivel superior de estudios y aportan al desarrollo y beneficio de la población del país.

Conclusión

Con el análisis de los resultados se concluye que, respecto a los factores internos, la formación académica es importante para estas mujeres, ya que la mayoría cuenta con un nivel superior de estudios; además que el tener mayor escolaridad implica, tener más conocimientos y estar mejor preparadas para la toma de decisiones. Respecto al factor autoconfianza, las mujeres de este estudio se consideran en igualdad de capacidades que los hombres para realizarse laboralmente, lo que implica mayor motivación para seguir avanzando. Pero no le están dando importancia al factor de la capacitación en TIC, por lo que no se están beneficiando de los avances de la tecnología, lo que podría ayudarlas a hacer crecer su emprendimiento.

En cuanto a los factores externos se observa que el factor matrimonio, no necesariamente es el único apoyo familiar que las mujeres con talento emprendedor necesitan, ya que no se muestran diferencias significantes entre el porcentaje de las casadas y las solteras. En cuanto al factor brecha de género las mujeres con talento emprendedor muestran que los hombres se molestan si ellas trabajan muchas horas o ganan más que ellos, lo cual no debería ser así, ya que el ingreso de las mujeres contribuye a mejorar la calidad de vida no solo de ellas sino también el de sus familias. Esto también se ve reflejado en relación con el factor las responsabilidades familiares, ya que se observa que las mujeres tienen mayor responsabilidad económica para con sus familias, y que es importante para ellas que la pareja este de acuerdo y las apoye para realizarse laboralmente y desarrollar su talento emprendedor.

Referencias

- al Matroushi, H., Jabeen, F., Farouk, S., & al Nahyan, M. T. (2021). Entrepreneurship and Innovation
Emancipation among Women Entrepreneurs in Developing Countries. In *The Emerald Handbook of Women and Entrepreneurship in Developing Economies* (pp. 13–34). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-326-020211002>
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the covid-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Bermúdez-González, G., Sánchez-Teba, E. M., Benítez-Márquez, M. D., & Montiel-Chamizo, A. (2022). Generation z young people’s perception of sexist female stereotypes about the product advertising in the food industry: Influence on their purchase intention. *Foods*, 11(1). <https://doi.org/10.3390/foods11010053>

- Brush, C. G., & Cooper, S. Y. (2011). Female entrepreneurship and economic development: An international perspective. <https://doi-org.Bibliotecaipn.Idm.Oclc.Org/10.1080/08985626.2012.637340>, 24(1-2), 1-6. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637340>
- Cavada, M. C., Bobek, V., & Maček, A. (2017). Motivation Factors for Female Entrepreneurship in Mexico. 5(3). <https://doi.org/10.15678/EBER.2017.050307>
- Chatterjee, N., Das, N., & Srivastava, N. K. (2019). A structural model assessing key factors affecting women's entrepreneurial success: Evidence from India. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 11(1), 122-151. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2016-0030/FULL/PDF>
- Cypher, J. M., & Dietz, J. L. (2004). *The process of economic development*. Routledge, Taylor & Francis Group. <https://doi-org.bibliotecaipn.idm.oclc.org/10.1080/00213624.2000.11506258>
- ENDIREH. (2021). Encuesta Nacional sobre la dinámica de las Relaciones Violencia contra las Mujeres en México. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- Ghobakhloo, M., Hong, T. S., Sabouri, M. S., & Zulkifli, N. (2012). Strategies for Successful Information Technology Adoption in Small and Medium-sized Enterprises. *Information* 2012, Vol. 3, Pages 36-67, 3(1), 36-67. <https://doi.org/10.3390/INFO3010036>
- Gutiérrez Tapias, M., Luis García Cué, J., Eduardo Casa Díaz, E., de México, E., & GUTIÉRREZ TAPIAS José Luis GARCÍA CUÉ, M. (2014). Talento emprendedor, inteligencia, creatividad y sistema educativo. • *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 80(2), 95-110.
- INEGI. (2021). *Glosario*. INEGI <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENDIREH2021>
- INEGI. (2022). Comunicado de prensa núm. 143/22 3 de marzo de 2022 página 1/6. *Comunicación Social Estadísticas a Propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo)*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf
- Khan, R. U., Salamzadeh, Y., Shah, S. Z. A., & Hussain, M. (2021). Factors affecting women entrepreneurs' success: a study of small- and medium-sized enterprises in emerging market of Pakistan. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1-21. <https://doi.org/10.1186/S13731-021-00145-9/TABLES/8>
- Marconatto, D. A. B., Peixoto, G. A., Teixeira, E. G., & Fochezatto, A. (2022). Women on the Front Line: The Growth of SMEs during Crises. *Sustainability* 2022, Vol. 14, Page 10120, 14(16), 10120. <https://doi.org/10.3390/SU141610120>
- Molina-López, M. M., Koller, M. R. T., Rubio-Andrés, M., & González-Pérez, S. (2021). Never too late to learn: How education helps female entrepreneurs at overcoming barriers in the digital economy. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131911037>

- RAE. (2023). Talento | Definición. Diccionario de La Lengua Española. <https://dle.rae.es/talento>
- RAE. (2023). Autoconfianza. Diccionario de La Lengua Española. <https://dle.rae.es/autoconfianza>
- Ribeiro, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252004000100009&script=sci_arttext
- Tundui, H. P., & Tundui, C. S. (2021). Marriage and business performance: the case of women-owned micro and small businesses in Tanzania. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(5), 1287–1308. <https://doi.org/10.1108/JEEE-06-2020-0202>
- Valdez-Juárez, L. E., & Castillo-Vergara, M. (2020). Technological Capabilities, Open Innovation, and Eco-Innovation: Dynamic Capabilities to Increase Corporate Performance of SMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 2021, Vol. 7, Page 8, 7(1), 8. <https://doi.org/10.3390/JOITMC7010008>
- Zaragoza, M. (2020). Los factores competenciales para crear y hacer crecer la empresa: una perspectiva desde el empoderamiento femenino. *Oikonomics Revista de Economía, Empresa y Sociedad*. <http://oikonomics.uoc.edu>

Capítulo 12. La inequidad de género como limitante para desarrollar el liderazgo femenino.

Cristina Rodríguez Suárez
Angélica Belén Ruíz Contreras
Miguel Antonio Mascarúa Alcazar
Universidad Tecnológica de Tehuacán
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.12](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.12)

Resumen

El presente trabajo describe y demuestra los obstáculos que enfrenta la mujer universitaria y empresaria a partir del análisis de inequidad de género para liderar una empresa y también como los estereotipos femeninos impuestos por la sociedad refuerzan esta inequidad; asimismo la falta de conocimiento de competencias propias y rechazo del liderazgo femenino en entornos regionales. Para este estudio se realizaron 32 entrevistas a estudiantes empresarias de nivel Técnico Superior Universitario (TSU), licenciatura y maestría de la Universidad Tecnológica de Tehuacán y se utilizó una entrevista semiestructurada con 24 ítems. En este estudio se describen sus opiniones.

Palabras clave

Inequidad de género, liderazgo femenino, empresa en entorno regional

Introducción

La participación de las mujeres en las actividades empresariales no es una nueva realidad, sin embargo, los efectos de los diferentes ciclos económicos las han llevado a decididamente hacer emprendimientos en micro y pequeñas empresas, en otros casos a invertir en negocios de mayor tamaño y en otros más, a buscar el ocupar puesto ejecutivos en empresas y organizaciones, con los inconvenientes de hacer liderazgo, ya sea con personal de mayor edad, así como de menor edad y con personal masculino. También, existen otros inconvenientes que se relacionan con el entorno económico, el tamaño de la ciudad y las costumbres propias de las diferentes sociedades.

Existe numerosa literatura acerca de las experiencias de las mujeres empresarias, pero el agregar el elemento de las mujeres que comienzan un emprendimiento en la etapa de estudiantes añade un punto de vista no mencionado con anterioridad. Por otro lado, el presente estudio aborda los diferentes inconvenientes que enfrentan las estudiantes que deciden hacer un negocio en un ámbito regional, ya que los estudios más representativos, analizan cuestiones del liderazgo femenino en empresas de gran tamaño.

La inequidad de género es una realidad que ha existido por décadas y ha afectado a múltiples áreas de la sociedad, incluyendo el mundo empresarial. En particular, la inequidad de género puede ser una limitante para el desarrollo del liderazgo empresarial femenino. En este artículo, exploraremos algunas de las formas en que la inequidad de género puede afectar a las mujeres estudiantes en su carrera empresarial y cómo esto puede limitar su capacidad para liderar en el mundo empresarial. Así también, se centra en el liderazgo femenino en emprendimientos durante la etapa de estudiantes universitarias y de cómo han percibido las personas entrevistadas, que ya toman decisiones empresariales, su entorno y que tienen que enfrentar los inconvenientes de hacer que los colaboradores acepten la visión compartida de sus jóvenes directoras y de cómo las responsabilidades, las llevan a enfrentar sus vidas cotidianas desde un diferente punto de vista.

Revisión de la Literatura

Es importante abordar diferentes elementos que nos llevan a entender un poco más el por qué la mujer no es protagonista en el tema del liderazgo en el sector empresarial, a pesar de que diversos estudios revelan que la mujer es capaz en un mismo momento no solo de prepararse, ser madre, esposa y llevar un negocio. Empero, existen diferentes barreras que impiden que la mujer pueda sobresalir principalmente en el ámbito laboral-empresarial.

Como primer elemento a abordar son los estereotipos femeninos que la misma sociedad ha impuesto desde tiempos atrás, mismos que han sido aceptados por la mayoría de las culturas y que refuerzan el papel débil de la mujer frente al liderazgo empresarial, presentando problemas sociales, familiares o estructurales (Padilla, 2022).

Un segundo elemento es la inequidad de género, la cual se refiere a las diferencias que existen entre hombres y mujeres con respecto al acceso de oportunidades y recursos en

los diferentes ámbitos: sociales, económicos, políticos y laborales. Por ejemplo, las mujeres pueden tener menos acceso a redes de contacto, financiamiento y mentores que los hombres. Además, los estereotipos de género pueden influir en la percepción que las personas tienen de las mujeres como líderes empresariales. En muchos casos, las mujeres son vistas como menos capaces o menos adecuadas para liderar que los hombres, lo que puede dificultar su progreso en una empresa o en su propia empresa.

Si bien es sabido que la mujer ha incrementado su participación en la aportación al hogar, se considera que no ha pasado lo mismo con el hombre en su aportación con los quehaceres domésticos, generando con ello una inequidad de género. Uno de los principales rubros donde se puede observar más la desigualdad de género es en el mercado laboral con respecto principalmente al salario (Velázquez Narváez, 2020).

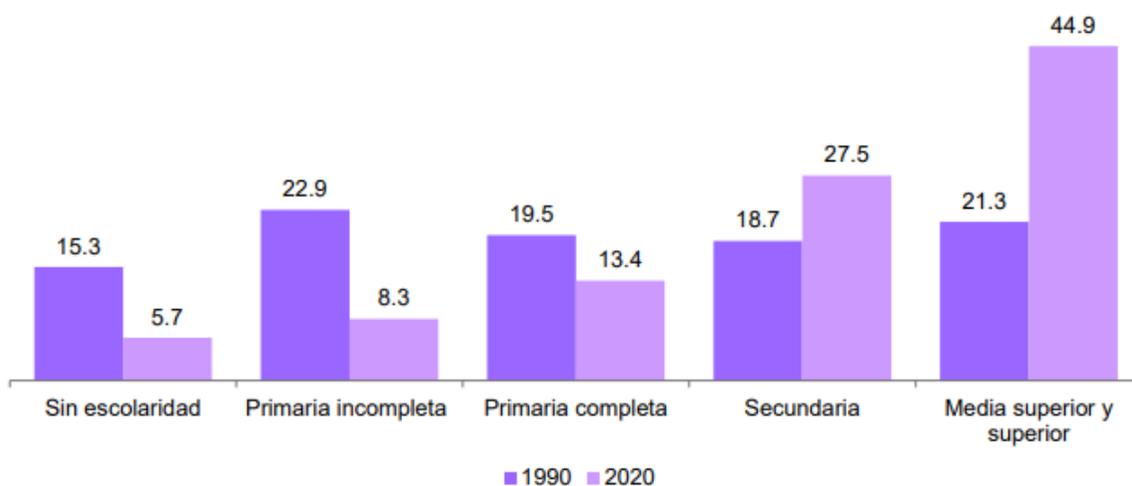
Otro desafío importante que enfrentan las mujeres en el liderazgo empresarial es la falta de apoyo y reconocimiento. A menudo, las mujeres no reciben el mismo nivel de reconocimiento y apoyo que los hombres, lo que puede hacer que se sientan menos valoradas o menos motivadas para liderar. Además, las mujeres pueden enfrentar barreras adicionales en el mundo empresarial debido a las expectativas de género y la discriminación, lo que puede limitar su capacidad para liderar y para ser tomadas en serio. Es importante que las empresas consideren el impacto positivo que pueden lograr al reforzar la diversidad en su capital humano femenino (Martín, 2021).

La inequidad de género también puede afectar la forma en que las mujeres lideran en el mundo empresarial. Por ejemplo, las mujeres pueden ser menos propensas a adoptar un estilo de liderazgo más autoritario o agresivo, lo que puede ser percibido como falta de confianza o capacidad de liderazgo. Además, las mujeres pueden ser vistas como menos efectivas en la toma de decisiones, lo que puede llevar a una falta de confianza en su liderazgo.

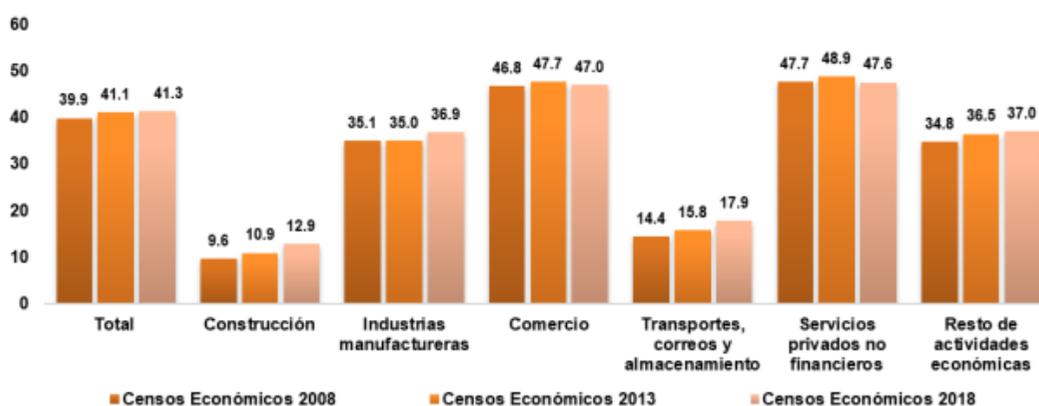
Es importante mencionar que la mujer se ha esmerado por seguirse preparando, pues de acuerdo a datos del INEGI (2023), el porcentaje de mujeres que termina la educación media superior o superior ha crecido en un poco más del 100 por ciento en las últimas tres décadas (ver Figura 12.1) y esto le puede permitir cada vez más acceder a puestos gerenciales (Mena, Espin, & Lascano, 2019).

Figura 12.1

Nivel de escolaridad en mujeres de 15 años y más, 1990 - 2020.



Fuente: Censo de Población y Vivienda 1990 y 2020, INEGI, 2023



Fuente: INEGI. Censos Económicos 2008, 2013, 2018.

Sin duda alguna la mujer a través del tiempo se ha preparado para poder tener el reconocimiento en el ámbito no solo del hogar sino también en el de preparación y en el crecimiento y desarrollo del sector económico.

A pesar de estos dos temas importantes: la preparación de la mujer y su participación en la economía, la mujer sigue enfrentando diversas dificultades y un poco más las que una empresaria joven tiene que pasar y que tiene que ver con teorías del liderazgo, por lo que mencionaremos a la Teoría de congruencia del rol hacia las mujeres líderes de Eagly y Karau (2002), en la cual se plantea la incongruencia que se percibe entre el rol de género femenino y los roles de liderazgo, esta analiza dos formas de prejuicio: a) se ven a las mujeres de manera menos favorable que a los hombres como posibles posiciones de liderazgo y b) el comportamiento que se ajusta a la regulación del rol de liderazgo se evalúa menos favorablemente cuando es realizado por una mujer. En general, la gente tiende a creer que para funcionar en posiciones de liderazgo se requieren cualidades masculinas, especialmente en los roles

definidos del agente. La evidencia de una variedad de paradigmas de investigación respalda que estos efectos ocurren, particularmente en situaciones que aumentan las percepciones de incongruencia entre los roles de género y el liderazgo de las mujeres.

El punto de vista que mejor enuncia las dificultades de ser una joven empresaria y mujer empresaria, lo mencionó Zabludovsky (2020) cuando definió el término de Techo de Cristal, que hace referencia a que las empresarias se enfrentan a diferentes condiciones sociales que les impide crecer en sus ámbitos organizacionales.

Por otro lado, se tiene que tomar en cuenta que la cultura laboral en ciertos ámbitos sigue privilegiando a la toma de decisiones masculina, lo que deriva en frustración por parte de las empresarias, quienes tienen que hacer uso de los mecanismos de legitimación para mantener el negocio. Así también existen entornos, aunque no en todos los casos, familiares desfavorables para que las mujeres tomen la decisión de hacer sus propios emprendimientos.

La situación exhibe más estrés cuando se trata de entornos regionales (Ruíz, Peña, & Prieto, 2020), donde la situación de las mujeres se relega a las actividades tradicionales, tales como el mantenimiento de los hogares y el cuidado de los hermanos menores o los hijos de las estudiantes que ya han logrado comenzar con sus empresas.

La mujer actual posee características distintivas en los actuales líderes, sin embargo, su liderazgo según Beltrán, Haro, Bernal & Cueva (2019) se debe a las múltiples actividades que actualmente está llevando a cabo (madre, esposa, empresaria, etc.). Es imperioso cambiar los paradigmas acerca de las aptitudes de la mujer hacia el liderazgo, crecimiento y desarrollo de una empresa, pues está poseer un liderazgo y profesionalismo innato y humano, esto genera una mayor oportunidad de integrar un ambiente más cordial en el trabajo hacia la mujer.

Es por ello, que en nuestro país se percibe una relación asimétrica entre hombres y mujeres, que se caracteriza por mantener y reproducir los estereotipos, roles, prejuicios y toda serie de causas que promueven la discriminación y trato desigual, producto de la cultura e idiosincrasia.

Y aunque el estudio sobre género en las organizaciones obedece a investigaciones recientes, se ha concluido que los hombres, la mayoría de las veces, ocupan los puestos directivos o de altos ejecutivos, mientras que las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos, ejerciendo con ello la discriminación de género (Errázuriz & Toro, 2018).

El problema se va exacerbando por la suposición de los empleadores de que las mujeres, inversamente a los hombres, no son capaces de dedicar toda su energía y su tiempo al trabajo remunerado debido a sus responsabilidades familiares.

Es fundamental reconocer que el liderazgo contiene un arraigado componente cultural de género que entra en interacción con la dinámica del poder organizacional ya que en recientes estudios se ha reconocido la “gramática masculina del liderazgo”; una metáfora

sobre el paradigma del estereotipo masculino en el liderazgo, que ha mantenido a la mujer apartada de posiciones directivas (Urrea, Carrillo, Alvarado, & Masías, 2022).

Metodología

La hipótesis que enarbola al presente análisis es: a medida que el entorno es más tradicional, la inequidad de género limita el desarrollo del liderazgo de la mujer.

Para este artículo se realizó un estudio en una población de estudiantes universitarias que cursan algún programa educativo en la Universidad Tecnológica de Tehuacán, donde se tiene que de 2,257 alumnos inscritos en el ciclo de 2022 a 2023 1,088 son mujeres, 680 son alumnas del nivel Técnico Superior Universitario; 388 son de nivel de ingeniería y licenciatura y 20 de posgrado, según datos del sistema de control escolar SAIUT de la Universidad Tecnológica de Tehuacán (UTT). Para el caso del presente trabajo se encuestaron a 32 alumnas a conveniencia que reunieron los requisitos de ser estudiantes universitarias, el poseer algún tipo de emprendimiento o negocio que atienda a diferentes stakeholders, esto es, desde clientes, trabajadores y proveedores además de tener un entorno familiar.

El enfoque del estudio es cualitativo y se usaron entrevistas semiestructuradas que contienen 24 ítems divididas en cuatro partes, donde la primera abarca *las características sociodemográficas de la Universitaria Directora o Dueña de la Mype*, la segunda parte contiene *los datos de la Institución*, la tercera parte *las características de la Mype* y la cuarta parte nos hace referencia a *los obstáculos que puede tener la joven emprendedora universitaria*. Este tipo de entrevistas se basa en un guion de entrevista, donde se plasman todos los temas que se abordaran y antes de ponerla en práctica se construyó el perfil de nuestra población a estudiar (universitaria-empresaria), esto permitió tener claramente definidas las características de las entrevistadas y buscar la mejor forma de contactarlas, así también esta técnica permite recolectar gran cantidad de información al permitir profundizar en sus experiencias o situaciones que expresan en sus propias palabras (Arenal, 2019).

El proceso de validez se obtuvo con el análisis de las respuestas, para ello se utilizó un software especializado denominado VB-Audio, con el que se transcribieron las afirmaciones y posteriormente se agruparon en nueve categorías de acuerdo al procedimiento de triangulación de datos: 1) *La doble jornada* (empresarial-formación académica) que son las diferentes actividades que tienen que llevar a cabo las universitarias dueñas de empresa: labores del trabajo en la empresa y las labores propias su formación académica universitaria; 2) *Cuidado de los otros*, que se refiere a el compromiso y responsabilidad de estar a cargo de hijos (as) o esposo (a) en el caso de jóvenes universitarias que son madres o son casadas; 3) *Falta de Experiencia*, la percepción por parte de las mujeres universitarias de la falta de conocimiento, la carencia de algunas habilidades o carencia de práctica respecto a las actividades propias de la dirección de su micro o pequeña empresa; 4) *Competencia*, la concurrencia de empresas en el mercado que ofrecen servicios o productos similares a los ofertados en la empresa de la mujer universitaria y que considera tienen un impacto en las bajas o nulas ventas de su negocio; 5) *Factores económicos*, son aquellas dificultades estructurales que no permiten a las mujeres universitarias el acceso a diversos tipos de créditos, así como la falta de recursos

económicos, derivados de los problemas propios de la economía del país, que impacta en el poder adquisitivo tanto de la mujer universitaria para la mejora de su negocio o la percepción de un deficiente poder adquisitivo por parte de los consumidores (as) de la empresa en cuestión; 6) *Gestión del Recurso Humano*, aquellos conflictos y/o deficiencias en la planificación, organización, gestión de las tareas con las personas que integran la micro o pequeña empresa y que no permiten el logro de objetivos de la mujer universitaria en su micro o pequeña empresa; 7) *Desventaja de clases a distancia*, la complejidad de haber recibido clases a distancia durante la pandemia, lo que dificultó o hizo nulo el logro de objetivos académicos para las mujeres universitarias; 8) *La edad*, el tiempo de vida que la mujer universitaria tiene y que lo considera un obstáculo para la dirección de la empresa, ya sea por considerarse una mujer joven o una mujer mayor y 9) *Identidad de Género*, Desventajas impuestas por la misma sociedad, contexto cultural, familia y que impacta en la gestión de la dirección de su Mype, aspecto que las coloca en una situación de desventaja y mayor vulnerabilidad frente a otras empresas que son dirigidas por hombres (Sadao & Santos, 2022). Para esta investigación se abordó la “Identidad de Género” pues de acuerdo a lo que se pudo observar en la investigación esta es uno de los mayores obstáculos que enfrentan las universitarias empresarias de la UTT.

Resultados

La inequidad de género sigue siendo una barrera importante para el desarrollo del liderazgo empresarial de las mujeres. Aunque la igualdad de género ha progresado en muchas áreas de la sociedad, las mujeres todavía enfrentan obstáculos significativos en los negocios, según las alumnas Montoro y Ortiz.

En primer lugar, las mujeres suelen tener menos oportunidades de desarrollar habilidades de gestión empresarial. Esto se debe en parte a la falta de modelos femeninos a seguir en la alta dirección de las empresas y a la percepción de que las mujeres no tienen las mismas habilidades de liderazgo que los hombres. Como resultado, a menudo se pasa por alto a las mujeres en los roles de liderazgo y tienen menos oportunidades de desarrollar sus habilidades de liderazgo en el trabajo, esto de acuerdo a lo mencionado por la alumna Velásquez.

En segundo lugar, las mujeres se enfrentan a obstáculos cuando intentan acceder a la financiación y el capital necesarios para iniciar y hacer crecer sus negocios. Las empresas dirigidas por mujeres tienen menos probabilidades de recibir financiación que las empresas dirigidas por hombres. Además, las mujeres suelen tener menos acceso a las redes comerciales y de inversión, lo que dificulta aún más el acceso al capital, según la alumna Montalvo.

En tercer lugar, la discriminación de género en el lugar de trabajo puede limitar el desarrollo de la gestión empresarial de las mujeres. Las mujeres a menudo se enfrentan a la discriminación directa e indirecta, incluidos los prejuicios de género, los estereotipos de género y los prejuicios inconscientes en los puestos de liderazgo, según las alumnas Montoro y Ortiz. A menudo se supone que las mujeres son más emocionales y menos agresivas que los hombres, lo que puede verse como una debilidad para un líder. También existe una percepción común de que los líderes exitosos son hombres, por lo que las mujeres pueden ser vistas como menos competentes o menos legítimas en posiciones de liderazgo.

En cuarto lugar, una entrevistada menciona que su liderazgo es cuestionado por los trabajadores hombres y aquellos que tienen mayor edad que ella, con esta afirmación es suficiente para demostrar la hipótesis del trabajo, porque el estudio se hizo en un entorno regional donde el común denominador de empresas pequeñas, medianas y grandes es usual ver a directivos varones.

Discusión

De acuerdo a lo que menciona Padilla (2022) se corrobora con lo que mencionan las alumnas acerca de la existencia de estereotipos femeninos como una debilidad en su percepción hacia su actividad empresarial y que limita su liderazgo en la misma.

Por lo que toca a lo que menciona Mena (2019) y el INEGI (2023), el presente estudio demuestra con las entrevistas que la preparación educativa superior está haciendo que las mujeres participen con sus negocios en actividades gerenciales, lo cual ha ayudado a generar sus propios escenarios en el quehacer gerencial.

Eagly y Karau (2002) hacen hincapié en la teoría de la congruencia con respecto a que se considera que la mujer por el hecho de ser mujer no tiene las características suficientes para ser líder de una empresa, lo cual queda evidenciado con las aportaciones de la alumna Montoro, quien menciona que por el hecho de ser mujer sus subordinados hombres no le reconocen su autoridad.

De acuerdo a Zabludovsky (2020) el Techo de Cristal sí lo perciben las alumnas del presente estudio, y se observa en la categoría de falta de experiencia un temor de las estudiantes empresarias para ejercer su liderazgo pleno a pesar de estarse formando o tener los conocimientos suficientes para empoderarse y manejar su propia empresa.

Conclusiones

Para eliminar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y aún más las estudiantes que al mismo tiempo son empresarias, se necesitan medidas concretas institucionales para promover la igualdad de género en los negocios. Esto incluye programas que promuevan el desarrollo de las habilidades de liderazgo empresarial de las mujeres, la creación de redes y oportunidades de financiamiento para mujeres empresarias y la eliminación de la discriminación de género en el lugar de trabajo. Además, es importante que las empresas comprendan los beneficios de un liderazgo diverso y tomen medidas para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos de liderazgo que los hombres.

En definitiva, se puede afirmar que la desigualdad de género sigue siendo un gran obstáculo para el desarrollo de la gestión empresarial de las mujeres. Sin embargo, mediante la implementación de políticas y programas que promuevan la igualdad en los negocios, es posible superar estas barreras y contribuir al desarrollo de una administración empresarial versátil y eficaz que se perciba de manera cultural.

El tener una afirmación acerca de que una estudiante empresaria percibe la discriminación por parte de sus trabajadores evidencia lo que ocurre en un entorno regional en una ciudad de tamaño medio y es muy probable que otras empresarias jóvenes se enfrenten al mismo problema.

Así también se recomienda tener una mayor diversidad en el liderazgo empresarial pues de no ser así se pueden tener consecuencias significativas para las empresas, como la falta de crecimiento. Las empresas con gestión diversa tienden a tener mejores resultados financieros y mejores decisiones comerciales. Además, una gestión más diversa también puede mejorar la cultura empresarial y hacer que las empresas sean más atractivas para los empleados y clientes, ya que en estudios previos se logró demostrar que las mujeres tienen mejores resultados en la gestión estratégica de los negocios.

Referencias

- Arenal, L. C. (2019). Investigación y recogida de información de mercados UF1780. San Millán: Tutor Formación.
- Beltrán, G. L., Haro, B. J., Bernal, R. F., & Cueva, B. O. (2019). Impacto del liderazgo de la mujer en la empresa familiar. *Educate con Ciencia*, 22(23), 25-39. doi:<https://doi.org/10.58299/edu.v22i23.57>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Errázuriz, B. S., & Toro, H. R. (2018). *Discriminación a la mujer en los altos cargos gerenciales y puestos directivos*. Obtenido de Repositorio Académico de la Universidad de Chile: URI: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/163993>
- INEGI. (07 de Marzo de 2023). *Estadísticas a propósito del día Internacional de la mujer. Datos nacionales*. Obtenido de INEGI: https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/aproposito/2023/EAP_8M2023.pdf
- Martín, P. N. (Noviembre de 2021). *Archivo Digital UPM*. Obtenido de La mujer directiva. Influencia de los estereotipos de género en el liderazgo: <https://oa.upm.es/67544/>
- Mena, M. D., Espin, S. L., & Lascano, C. A. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 97-98. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464007/html/>
- Padilla, M. A. (2022). Los estereotipos de género en la práctica empresarial femenina, un análisis desde la narrativa de la mujer de empresa. En C. E. González, *La organización como espacio de poder y desigualdad* (págs. 10 - 27). México: Huika Mexihco.
- Ruíz, S. M., Peña, G. J., & Prieto, C. B. (2020). Caracterización y motivaciones para el emprendimiento femenino en mipymes de Villavicencio-Colombia. *Tendencias. Revistas de la faculta de ciencias económicas y administrativas. Universidad de Nariño*, 21(2), 146-166. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.202102.145>
- Sadao, E., & Santos, H. (2022). Negocios inclusivos liderados por mujeres emprendedoras: búsqueda de avances teóricos y empíricos. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(4), 417-435. doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395120220011>

- Urrea, Z. M., Carrillo, M. T., Alvarado, G. R., & Masías, O. E. (03 de 11 de 2022). Esterotipo y roles de género en la ciencia. Investigadoras de una Universidad Pública de Sinalia, México,. *Ciencia Latina*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3946
- Velázquez Narváez, Y. (Enero-Abril de 2020). *Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género*. doi:<https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Zabludovsky, K. G. (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 431-459. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632>

Capítulo 13. Los factores que influyen en la reprobación de las alumnas de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la UTCJ.

Consuelo Catalina Fernández Gaxiola
Perla Ivette Gómez Zepeda
Johana Medina Zarate
Laura Judith Chávez Mireles
Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.13](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.13)

Resumen

En las universidades del país el problema de la reprobación es una constante, este artículo de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, el objetivo fue identificar los factores que influyen en la reprobación de las estudiantes de Ingeniería en Logística Internacional de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez (UTCJ), para ello, se seleccionaron aquellas que cursaban una de las asignaturas con mayor índice de reprobación para posteriormente hacer un estudio de correlación utilizando la prueba de Corrección de Yates, resultando que las variables estado civil, empleo, factores académicos y económicos tienen relación positiva con la reprobación.

Palabras clave

Reprobación, factores de reprobación, reprobación universitaria, estudiantes, mujeres universitarias

Introducción

El fenómeno de la reprobación es multifactorial, entre los que destacan factores académicos, económicos, sociales, personales y psicológicos por lo que es importante conocer para posteriormente actuar y entender la naturaleza de la reprobación de las alumnas de una Institución de Educación Superior (IES). De acuerdo con la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas [CGUTyP] (2021), la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez (UTCJ) presentó para el cuatrimestre Enero Abril del año 2021 un promedio total de reprobación a nivel Ingeniería de 4.86% siendo a su vez una de las principales causas de la deserción escolar.

La preocupación por atacar el problema de la reprobación es primero, porque las alumnas no alcanzan el aprendizaje esperado, segundo puede ser factor determinante de la deserción y tercero es uno de los indicadores importantes de las IES que evalúan las instituciones acreditadoras y certificadoras que avalan la calidad de sus programas educativos, es por eso que el objetivo de la investigación fue determinar los factores que tienen correlación con la reprobación de las alumnas de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la universidad Tecnológica de Ciudad Juárez, con miras a desarrollar propuestas de acción para reducir este índice mediante apoyo para las estudiantes.

Revisión de la Literatura

La reprobación solo puede concebirse como resultado de los procedimientos de evaluación del aprendizaje, por lo que si el alumno no es evaluado no hay reprobación. Además, la reprobación y el rezago escolar en el nivel universitario, de acuerdo con Gómez (1990) corresponde a un conjunto de situaciones escolares como: no acreditar las materias en el ciclo regular, tener materias rezagadas y que van acumulandose, tener materias no concluidas, haber acreditado en calidad de extraordinario.

Para la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa (2022) se le considera a la reprobación como la cantidad de alumnos que en un ciclo escolar no lo acreditaron. La reprobación es la decisión de un profesor o jurado respecto al deficiente desempeño académico y del trabajo escolar de un alumno (curso o examen), por lo tanto, no se le conceden los créditos correspondientes y debe repetir el curso o volver a realizar el examen (Sánchez Rubio, 2015).

“La reprobación constituye la antesala de la deserción universitaria”, ya que existe una relación positiva entre el número de desertores por generación y el índice de reprobación, es decir, entre mayor número de cursos no aprobados, mayor posibilidad de deserción existe (Torres-Zapata et al., 2020). Si bien entre 2000 y 2020, la tasa de matriculación en instituciones de educación superior en América Latina creció 36.6% para las mujeres y 25.6% para los varones, la brecha entre los niveles de matriculación y egreso es amplia pues se presentan en la mayoría de los casos dificultades asociadas a las trayectorias educativas y socioeconómicas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2022).

Metodología

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, cuyo objetivo fue identificar el grado de relación de los factores como el estado civil, edad, trabajo, situación económica, aspectos académicos, aspectos personales de tipo médico y psicológico, así como la escuela preparatoria de procedencia, en la variable de reprobación de las alumnas de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la UTCJ, esta última, considerada como la variable dependiente. Para esta investigación la reprobación escolar, está definida por la no aprobación de la evaluación de una asignatura por parte de una estudiante.

En cuanto a las variables independientes, considerados como los factores a estudiar se tienen:

- Escuela de procedencia, es decir, si provienen de una escuela particular o pública, así como la propia institución.
- Elección de carrera, que la elección de la carrera que estudia en la UTCJ haya sido su primera opción para estudiar una carrera universitaria.
- Generación de profesionistas en su hogar, el hecho de que sea la primera generación en su hogar en estudiar una escuela universitaria.
- Estado civil, considerando si la alumna es soltera, casada o en unión libre.
- Empleo, es decir, si la alumna trabaja ya sea medio tiempo o tiempo completo.
- Vulnerabilidad académica, esta variable considera el promedio obtenido por la alumna en la preparatoria, su puntaje obtenido en el examen de admisión, que se alumno repetidor de una asignatura y que en el cuatrimestre anterior haya presentado uno o más extraordinarios.
- Vulnerabilidad económica, esta incluía el ingreso per cápita del hogar de la alumna el cual se obtiene dividiendo el ingreso familiar entre los integrantes del hogar.
- Vulnerabilidad personal de servicio médico, esta variable considera que la alumna tenga una enfermedad degenerativa o crónica.
- Vulnerabilidad personal psicológica, considera esta variable que la alumna tenga algún padecimiento de tipo psicológico como ansiedad, depresión, violencia, pérdida, sentimientos suicidas o algún trastorno psicológico.

La población se conformó por los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la UTCJ, misma carrera que posee la mayor matrícula de la institución, que consiste en 20% de la matrícula total de la universidad, tomando como referencia la asignatura de Fundamentos de Comercio Global II (FCG II) con un histórico en el índice de

reprobación del 85% durante el período enero-abril 2022, este porcentaje se encuentren fuera de la meta del índice de reprobación definido por la institución hacia el año 2022 donde se plantea que sea de 7.5% para los primeros 6 cuatrimestres cursados y 4.5% para los últimos cuatrimestres de las carreras, y la asignatura en cuestión pertenece al primer grupo.

Como se puede observar en la Tabla 13.1, la reprobación de la asignatura ha presentado históricamente un índice fuera de los parámetros de la institución por lo que la hizo una candidata idónea para aplicar hacer el análisis de esta investigación.

Tabla 13.1

Datos históricos promedios de reprobación de la asignatura de FCG II.

Año	Promedio
2017	9.55
2018	9.41
2019	11.23
2020	13.24
2021	13.01

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Sistema Integral de Servicios Estudiantiles (SISE).

Para obtener la muestra se utilizó la fórmula para una población finita (ver ecuación 1), con una población conformada por 1,785 alumnos inscritos en la carrera de Ingeniería en Logística Internacional durante el período enero-abril 2022, donde **n** representa la población, **Z** representa el nivel de confianza expresado en el valor correspondiente a la tabla del área bajo la curva de la distribución normal, que para el 95% de confianza toma un valor de 1.96, **p** y **q** representan la probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia con valores de 0.08 y 0.92 respectivamente, finalmente se considera una precisión, o error máximo tolerable, del 5%.

Ecuación 13.1

Fórmula del tamaño muestral para población finita.

$$n = \frac{n \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Con los datos anteriores se obtuvo un tamaño muestral de 106, cantidad ajustada al número de alumnos que cursan la asignatura de FCG II durante el periodo enero- abril de 2022 quedando 109 alumnos. De los cuales 29 eran hombres y 80 mujeres, enfocandose para está investigación en los resultados obtenidos sobre las estudiantes mujeres, las cuales se convirtieron en la muestra objetivo de esta investigación al ser una investigación de estudios de género.

La información recabada se obtuvo de la entrevista inicial de tutorías que maneja la UTCJ, la cual es llenada por el alumno y el tutor de este, dicha entrevista está avalada y

supervisada por el Programa Institucional de Tutorías el cual se basa a su vez en el Programa de Tutorías que maneja el Sistema de Universidades Tecnológicas y avalada por Modelo de Evaluación de la Calidad del Subsistema de Universidades Tecnológicas (MECASUT).

Esta entrevista fue diseñada con el objetivo de proporcionar una tutoría de calidad y con conocimientos pertinentes mediante una interacción constante entre el tutor y sus alumnos, así como con los departamentos de apoyo estudiantil, para esto la UTCJ concentró sus formatos de seguimiento de tutorías dentro del SISE y entre estos se encuentra la entrevista inicial, la cual se convierte en un archivo electrónico del alumno, que facilita el registro de evidencias de la función tutorial, así como la toma de decisiones a partir de información actualizada de forma cuatrimestral.

Dicha entrevista fue revisada y validada por el comité que conforma el Programa institucional de tutorías de la institución, conformado por un encargado del programa, así como 6 coordinadoras de programas por división de carreras, los cuales validaron e hicieron los cambios pertinentes a la entrevista para que quedara el formato definitivo. Estas personas conformaron el panel de expertos que dio la validación a las preguntas de la entrevista los cuales tienen más de 10 años de experiencia en docencia, conocimiento del sistema de universidades tecnológicas y del propio programa de tutorías al ser tutores, también capacitación en el modelo educativo de competencias y técnicas de enseñanza-aprendizaje. El proceso metodológico incluyó los siguientes pasos:

1. Determinación de la muestra: Como se mencionó anteriormente la muestra estuvo conformada por las 80 alumnas que cursaban la asignatura de FCG II durante el periodo enero-abril 2022.
2. Selección del instrumento y recolección de la información: Se procedió a seleccionar las preguntas de la entrevista inicial que serían útiles para poder conocer las causas o factores que inciden en su reprobación, con base a la revisión de literatura hecha previamente, de ahí que se seleccionaron las 9 variables descritas anteriormente, que incluyeron sus preguntas respectivas de la entrevista inicial del programa de tutorías, las cuales fueron respondidas por las alumnas en un formato de Teams.
3. Análisis de la información: En este apartado se hizo el registro de la base de datos de las respuestas del formato de Teams en Excel, para posteriormente hacer la categorización de las variables y asignar el respectivo valor.
4. Elaboración del análisis de correlación: Con las bases de datos de las respuestas generadas por las alumnas se procedió a hacer el estudio de correlación de Chi Cuadrada de Pearson, ya que es la que permite comparar dos variables dentro de un conjunto de muestras entre sí (Romero Saldaña, 2011), en el software SPSS 24, con la finalidad de determinar si existe una diferencia significativa entre los resultados esperados y los observados entre una o más categorías y si existe una correlación entre las variables.

Las hipótesis planteadas fueron:

H0: Los factores que inciden de manera significativa sobre la variable de reprobación de las alumnas de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional son: la escuela de procedencia, elección de carrera, generación de profesionistas en el hogar, estado civil, empleo, vulnerabilidad académica, económica, personal de servicio médico y psicológico.

H1: Los factores: escuela de procedencia, elección de carrera, generación de profesionistas en el hogar, estado civil, empleo, vulnerabilidad académica, económica, personal de servicio médico y psicológico, no inciden de manera significativa sobre la variable de reprobación de las alumnas de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional.

Resultados

Los resultados obtenidos de la Prueba de Correlación de Pearson en el software SPSS24, teniendo un valor de $\alpha=0.05$ al hacer el análisis de la reprobación con las variables independientes fueron los siguientes:

A continuación, se presenta la tabla cruzada de la variable reprobación (ver Tabla 13.2) con la variable de procedencia de la escuela, la cual al hacer la prueba de Chi cuadrado presenta valores esperados menores a 5, ya que el recuento mínimo esperado es de 4.04, por lo que se tomará el valor de la Prueba de Corrección de Yates siendo este de 0.882, lo que significa que la procedencia de la escuela de la alumna no incide o no tiene correlación significativa con la reprobación.

Tabla 13.2

Reprobación con procedencia de escuela.

Tabla cruzada					
Privada		<u>Escuela</u>			Total
		Pública			
Reproba- do	No	Recuento	6	11	17
		Recuento esperado	4.0	13.0	17.0
		% del total	7.5%	13.8%	21.3%
	SI	Recuento	13	50	63
		Recuento esperado	15.0	48.0	63.0
		% del total	16.3%	62.5%	78.8%

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la variable de que la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la UTCJ fuera su primera opción, los resultados se observan en la Tabla 13.3, donde algunas casillas han esperado un recuento menor que 5, ya que el recuento mínimo esperado es

3.61, por lo que se utilizó el valor de corrección de Yates 0.352, lo que significa que esto no es significativo para la reprobación de las alumnas.

Tabla 13.3
Reprobación con elección de carrera.

Tabla cruzada					
No		<u>Primera Opción</u>			Total
Si					
Reprobado	No	Recuento	5	12	17
		Recuento esperado	3.6	13.4	17.0
		% del total	6.3%	15.0%	21.3%
	Si	Recuento	12	51	63
		Recuento esperado	13.4	49.6	63.0
		% del total	15.0%	63.7%	78.8%

Fuente: Elaboración propia.

La relación de que sea la primera que estudia una carrera universitaria en su familia con la reprobación, se observa en la Tabla 13.4, presenta datos constantes ya que todas las alumnas no son las primeras en cursar una carrera universitaria, por lo que no se puede calcular.

Tabla 13.4
Reprobación con generación de profesionistas en el hogar.

Tabla cruzada					
No		<u>Primera Generación</u>			Total
Reprobado	No	Recuento	17		17
		Recuento esperado	17.0		17.0
		% del total	21.3%		21.3%
	Si	Recuento	63		63
		Recuento esperado	63.0		63.0
		% del total	78.8%		78.8%
		% del total	100.0%		100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Sobre la correlación de la variable reprobación con el estado civil, se observa en la Tabla 13.5, donde 50.0% de las casillas han esperado un recuento menor que 5 y que el re-

cuento mínimo esperado es 0.64, por lo que se utilizó el valor de la prueba de corrección de Yates de 0.039, por lo que se puede concluir que tienen una correlación positiva, lo que quiere decir, que el estado sí influye en la reprobación de las alumnas.

Tabla 13.5*Reprobación con estado civil.*

Tabla cruzada					
		<u>Estado civil</u>			Total
		Soltera	Casada		
Reprobado	No	Recuento	17	0	17
		Recuento esperado	16.4	0.6	17.0
		% del total	21.3%	0.0%	21.3%
	Si	Recuento	60	3	63
		Recuento esperado	60.6	2.4	63.0
		% del total	75.0%	3.8%	78.8%

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 13.6, muestra los datos de la correlación entre las variables reprobación y empleo donde el 25.0% de las casillas han esperado un recuento menor que 5, ya que el recuento mínimo esperado es 1.70, por lo que se utilizará el valor de la prueba de corrección de Yates la cual obtuvo un valor de 0.033, por lo que tienen una correlación positiva entre estas, es decir, la reprobación aumenta si las alumnas trabajan.

Tabla 13.6*Reprobación con empleo.*

Tabla cruzada					
		<u>Trabajo</u>			Total
		No	Si		
Reprobado	No	Recuento	16	1	17
		Recuento esperado	15.3	1.7	17.0
		% del total	20.0%	1.3%	21.3%
	Si	Recuento	56	7	63
		Recuento esperado	56.7	6.3	63.0
		% del total	70.0%	8.8%	78.8%

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a correlación entre la vulnerabilidad académica y la reprobación, se puede observar en la Tabla 13.7, que 25.0% de las casillas han esperado un recuento menor que 5, debido a que el recuento mínimo esperado es 3.61, por lo que se utilizó el valor de corrección de Yates con un valor 0.0000 lo que indica que existe una correlación positiva entre la reprobación y la vulnerabilidad académica, es decir, que cuando la vulnerabilidad académica aumenta también lo hace la reprobación.

Tabla 13.7
Vulnerabilidad académica.

Tabla cruzada					
		Vulnerabilidad Académica			Total
		No			
		Si			
Reprobado	No	Recuento	13	4	17
		Recuento esperado	13.4	3.6	17.0
		% del total	16.3%	5.0%	21.3%
	Si	Recuento	50	13	63
		Recuento esperado	49.6	13.4	63.0
		% del total	62.5%	16.3%	78.8%

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 13.8, muestra la correlación entre la reprobación y la vulnerabilidad económica, la cual presenta 25.0% de las casillas han esperado un recuento menor que 5, ya que el recuento mínimo esperado es 1.91, por lo que se procede a utilizar el valor de corrección de Yates el cual arrojó un valor p de 0.0000, lo cual demuestra una correlación positiva, es decir, si la vulnerabilidad económica aumenta también lo hace la reprobación.

Tabla 13.8*Reprobación con vulnerabilidad económica.*

Tabla cruzada						
				Vulnerabilidad económica		Total
No	Si					
Reprobado	No	Recuento	15	2	17	
		Recuento esperado	15.1	1.9	17.0	
		% del total	18.8%	2.5%	21.3%	
	Si	Recuento	56	7	63	
		Recuento esperado	55.9	7.1	63.0	
		% del total	70.0%	8.8%	78.8%	

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la correlación entre la reprobación y la vulnerabilidad personal del tipo de servicio médico, se encontró que 50.0% casillas han esperado un recuento menor que 5, porque el recuento mínimo esperado es 1.06, debido a esto se utilizó el valor de corrección de Yates, cuyo valor es de 0.403 lo que significa que no hay correlación al ser mayor que el valor de 0.05 (ver Tabla 13.9).

Tabla 13.9*Reprobación con vulnerabilidad personal de servicio médico.*

Tabla cruzada						
				Vulnerabilidad personal de servicio médico		Total
No	Si					
Reprobado	No	Recuento	17	0	17	
		Recuento esperado	15.9	1.1	17.0	
		% del total	21.3%	0.0%	21.3%	
	Si	Recuento	58	5	63	
		Recuento esperado	59.1	3.9	63.0	
		% del total	72.5%	6.3%	78.8%	

Fuente: Elaboración propia.

La correlación entre la reprobación con la variable vulnerabilidad personal por problemas psicológicos tuvo como resultado que el 25.0% de las casillas obtuvieron un recuento esperado menor que 5 y el recuento mínimo esperado es 4.25 (ver Tabla 13.10), por lo que se utiliza el valor corrección de Yates, con un valor de 0.224, por lo que se puede decir que no existe correlación ya que el valor es mayor a 0.05.

Tabla 13.10

Reprobación con vulnerabilidad personal psicológica.

Tabla cruzada					
No		Vulnerabilidad			Total
Si		Personal Psicológica			
Reprobado	No	Recuento	14	3	17
		Recuento esperado	12.8	4.3	17.0
		% del total	17.5%	3.8%	21.3%
	SI	Recuento	46	17	63
		Recuento esperado	47.3	15.8	63.0
		% del total	57.5%	21.3%	78.8%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 13.11 se muestra la correlación entre la reprobación y que la alumna presente en general cualquier tipo de vulnerabilidad, resultó con un valor de 0.023, lo que quiere decir que existe correlación positiva, si la alumna tiene una vulnerabilidad la reprobación aumenta.

Tabla 13.11

Reprobación con vulnerabilidad.

Tabla cruzada					
No		Vulnerabilidad			Total
Si					
Reprobado	No	Recuento	11	6	17
		Recuento esperado	11.3	5.7	17.0
		% del total	13.8%	7.5%	21.3%
	Si	Recuento	42	21	63
		Recuento esperado	41.7	21.3	63.0
		% del total	52.5%	26.3%	78.8%

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

El estudio de la reprobación y la identificación de sus factores, se han estudiado en múltiples ocasiones a nivel nacional e internacional, con la finalidad de descubrir cuáles son las causas relacionadas con los estudiantes de una institución o carrera en particular, descubriendo que estos son múltiples, como se vio en la revisión de literatura, sin embargo, saber lo que realmente está impactando o incidiendo en la reprobación como es el producto de esta investigación es lo importante.

Este estudio permitió conocer las causas que realmente son importantes, para que a partir de ahí se diseñen planes de acción por parte de la administración de la universidad y tratar de disminuir la reprobación, teniendo un impacto posterior en los indicadores MECASUT, en el caso de las alumnas de Ingeniería en Logística Internacional de la UTCJ, los factores identificados muestran una radiografía de los puntos a reforzar.

La hipótesis de la investigación menciona que H0: Los factores que inciden de manera significativa sobre la variable de reprobación de las alumnas de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional son: la escuela de procedencia, elección de carrera, generación de profesionistas en el hogar, estado civil, empleo, vulnerabilidad académica, económica, personal de servicio médico y psicológico, se rechaza ya que los factores que muestran influencia significativa son solo: estado civil, empleo, vulnerabilidad académica y económica.

Es decir, si una alumna tiene presentes estas variables, tiene mayor posibilidad de reprobar, por lo que entre los planes que puede diseñar la universidad para ayudar a las alumnas deben enfocarse en cómo brindarles asesorías académicas, acercarlas al departamento de becas de la institución para que conozcan las diferentes becas que se ofrecen y así poder ayudarlas económicamente y de alguna manera el peso económico no sea una preocupación que las desenfoque en sus estudios. Es importante complementar que estos factores pueden verse acompañados por problemas en los hábitos de estudio, el desinterés, carencias teóricas, etc., mismas que pudieran en investigaciones posteriores considerarse para determinar su correlación.

Discusión

De acuerdo con Yépez et al., (2019) los estudiantes mexicanos del área de ingeniería son más propensos a la reprobación, además, tienen más asignaturas pendientes por volver a cursar debido a que enfrentan dificultades económicas, por lo que deben compaginar el estudio con el trabajo. Por otra parte, Barahona (2014) observa que la calificación de acceso a la universidad, se relaciona directamente con el rendimiento académico posterior. Esto explica que los estudiantes con capacidades de interpretar y razonar textos y de razonamiento matemático presentan menos problemas de reprobación durante sus estudios universitarios.

De manera específica en la UTCJ fueron el hecho de que la alumna este casada; que trabaje, ya sea de medio tiempo o de tiempo completo; que tenga algún problema académico, considerando entre estos que sea alumna que este recurriendo una asignatura, que en el

período escolar anterior (cuatrimestre) haya presentado uno o dos extraordinarios, o en su defecto que su promedio previo o su puntaje obtenido en su examen de ingreso sea bajo; así como el hecho de que el ingreso familiar sea bajo van afectar a su reprobación.

Referencias

- Barahona, P. U. (2014). Factores determinantes del rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad de Atacama. *Estudios Pedagógicos*, XL, 25-39. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052014000100002&script=sci_abstract
- Castillo-Sánchez, M., Gamboa-Araya, R., e Hidalgo-Mora, R. (2020). Factores que influyen en la deserción y reprobación de estudiantes de un curso universitario de matemáticas. *Uniciencia*, 34(1), 219-245. <https://dx.doi.org/10.15359/ru.34-1.13>
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. 2021. *Tablas de datos MECASUT 2021*. Consultado el 13 de mayo de 2023. <https://dgutyp.sep.gob.mx/MecasuTP.php>
- Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. (2022). *Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2021-2022*. Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2021_2022_bolsillo.pdf
- Gómez Villanueva, J. (1990). El rezago escolar en la educación superior: Un breve resumen. *Perfiles Educativos*, 14-26. <https://www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/1990-49-50-14-26#:~:text=El%20rezago%20en%20la%20educaci%C3%B3n%20superior&text=Se%20advierte%20inmediatamente%20que%20incluso,sucede%20con%20la%20educaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe: informe regional de monitoreo ODS4-Educación 2030*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382636>
- Romero Saldaña, M. (2011). La prueba chi-cuadrado o ji-cuadrado (Ö2). *Revista Enfermería del Trabajo*, Vol. 1. Núm. 10, 31-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3995561>
- Sánchez Rubio, S. E. (Agosto de 2015). La reprobación, principal factor que origina la deserción escolar en la educación media superior en León, Guanajuato. *REAXION Ciencia y Tecnología Universitaria*(3), 29-24. http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_La_reprobacion_principal_factor_que_origina_la_desercion_escolar_en_la_educacion_media_superior_en_Leon_Guanajuato.html#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20Encuesta,situaciones%20de%20embarazos%20y%20matrimonios
- Torres-Zapata, Á. E., Rivera Domínguez, J., Flores, L. P., García Reyes, M. D., y Castillo Trejo, D. A. (2020). Reprobación, síntoma de deserción escolar en licenciatura en Nutrición de la Universidad Autónoma del Carmen. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/602>

Yépez Herrera, E. R., Rivera Heredia, M. E., Valadez Sierra, M., Pérez Daniel, M. R., y González Betanzos, F. (2019). Hacia una comprensión de la reprobación universitaria en las carreras de Ingeniería de Ecuador y México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 41-52. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/48/48_Yopez.pdf

Capítulo 14. Mujeres empresarias, condiciones de trabajo en pandemia: caso pequeñas empresas del municipio de Autlán de Navarro, Jalisco.

Martha Moreno Zambrano

Myriam Arias Uribe

Marcela de Guadalupe Pelayo Velázquez

Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.14](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.14)

Resumen

El objetivo general del presente trabajo es explorar los cambios en las actividades de gestión de las mujeres empresarias en Autlán de Navarro durante la emergencia sanitaria por Covid-19, un entorno de incertidumbre y regresión en temas relacionados con la posibilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral o emprender un negocio por cuenta propia. Para ello, se diseñó un estudio de corte cuantitativo, descriptivo, en el que se entrevistó a 36 mujeres empresarias. Los datos obtenidos se procesaron en el paquete estadístico SPSS. Se encontró que las entrevistadas tomaron medidas para enfrentar la contingencia sanitaria y protegerse tanto ellas como a sus trabajadores; señalaron no haber recibido apoyos durante este periodo y haber realizado cambios significativos en su forma de operar para mantener la empresa en funciones. La principal problemática identificada por ellas fue la situación económica de la región, las condiciones de mercado y la incertidumbre ocasionada por la evolución de la pandemia.

Palabras clave

Mujeres empresarias, pequeñas empresas, gestión

Introducción

La participación de las mujeres como empresarias se ha incrementado en los últimos años, los estudios sobre el acceso de las mujeres al mercado laboral se han enfocado en el trabajo subordinado y sus características. Una línea emergente es el abordaje del papel de las mujeres empresarias, las nuevas tendencias en la dirección de empresas (Hernández, 2010) y sus motivaciones (Miranda et al., 2021).

Lo anterior cobra relevancia en el contexto actual, caracterizado por la incertidumbre y la regresión en temas relacionados con la posibilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral o emprender un negocio por cuenta propia, condiciones que se han acentuado a partir de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por Covid-19.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD, 2021) para las pequeñas y medianas empresas, las restricciones derivadas de la emergencia sanitaria por COVID representaron retos para su continuidad en el mercado, en especial en aquellos sectores más expuestos como los servicios de alimentación y alojamiento. Estas empresas se vieron obligadas a cerrar operaciones. Entre los que pudieron continuar, presentaron disminución en su nivel de ingresos y, como resultado, enfrentaron una baja de liquidez. De igual manera, debido a las medidas drásticas que se tomaron para combatir la pandemia se vieron afectadas incrementándose su debilidad y el riesgo de fracaso (Olmo, 2020).

Las mujeres se han visto afectadas en mayor medida, en especial, las que trabajan en sectores en los que el trabajo remoto es casi imposible, tales como los de alimentos, servicios y ventas minoristas; ya sea como empleadas o como propietarias de una empresa. Las políticas de confinamiento y cierres, incluido el cierre de escuelas y centros de cuidado infantil, incrementaron el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (ONU, 2021).

En este sentido, el objetivo general del presente trabajo es explorar los cambios en las actividades de gestión de las mujeres empresarias en Autlán de Navarro durante la emergencia sanitaria por Covid-19. Específicamente se busca:

- Conocer las características personales de mujeres empresarias en Autlán de Navarro, Jalisco.
- Identificar la problemática que enfrentaron las mujeres empresarias en Autlán de Navarro durante la emergencia sanitaria por Covid-19.
- Identificar los aspectos relacionados con la gestión empresarial en los que las empresarias tuvieron que realizar cambios significativos.

Finalmente, se estructura de forma inicial con la revisión de la literatura; posteriormente se presenta la metodología del estudio y los resultados obtenidos. A partir de estos resultados se lleva a cabo la discusión de estos, así como las conclusiones.

Revisión de la Literatura

Las micro, pequeñas y medianas empresas (PyME) son agrupadas debido a su tamaño, aun cuando no se trata de un grupo homogéneo, sino de un conjunto heterogéneo de unidades económicas en el que se agrupan organizaciones de características diferentes; que operan en sectores diversos, con diferentes grados de formalidad de sus operaciones, entre otros factores a considerar. En México estas empresas contribuyen a la reducción de la pobreza (Santos y Guzmán, 2017).

Al respecto, en el estudio de las PyME se define como figura central el empresario, que es quién representa a la entidad, por lo que sus decisiones se reflejan en la gestión de manera directa. Al respecto se han identificado diversos enfoques teóricos relacionados con mujeres empresarias en el caso de las PyME (ver Tabla 14.1).

Tabla 14.1

Marco teórico relacionado con la figura de mujeres empresarias y PyME

Autor(es)	Título	Planteamiento
Schumpeter (1935)	Análisis del cambio económico.	El emprendedor como persona extraordinaria que promueve nuevas combinaciones o innovaciones.
Dyer (1993)	Hacia una teoría de carreras empresariales	Teoría de elección de carrera, de la socialización profesional, de la orientación profesional, de la progresión profesional.
Zabludowsky (2001)	Las empresarias en México: una visión comparativa regional y global	Mujeres como empresarias. Mujeres en microempresas.
Eddleston & Powell (2008)	El papel de la identidad de género en la explicación de las diferencias de sexo en las preferencias de satisfactores de carrera de los dueños de negocios	Lo femenino media las relaciones entre sexo y preferencias por los satisfactores de la relación con los empleados y los satisfactores de la contribución a la sociedad. El espíritu empresarial es un proceso de género es necesaria una perspectiva femenina de las teorías empresariales y de la investigación.

Ortiz et al. (2008)	Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino	Las mujeres crean menos empresas que los hombres, sin embargo, esta proporción tiende a aumentar.
Manzanera-Román, & Brändle (2016)	Habilidades y destrezas como factores explicativos de las diferencias en el emprendimiento femenino	Habilidades individuales específicas para las mujeres: perseverancia, habilidades sociales y relacionales (capacidad de tratar a las personas con empatía, conocimiento tácito, y comunicación

Nota: Elaboración propia con base en trabajos consultados

La participación de las mujeres como empresarias ha mostrado un comportamiento peculiar. De acuerdo con Zabludowsky (2001), se presenta una relación negativa entre el tamaño de la empresa y la participación de mujeres en la dirección. Según Ortiz et al. (2008) las mujeres crean menos empresas que los hombres. A su vez, Manzanera-Román y Brändle (2016) identifican habilidades individuales específicas en las mujeres, tales como: perseverancia, habilidades sociales y relacionales; mismas que se verían reflejadas en su estilo de gestión.

A su vez, Akpan, Soopramanien y Kwak (2020^a) mencionan en su estudio que, debido a la situación de salud, las empresas se vieron obligadas a adaptar sus modalidades de trabajo habituales debido al cierre temporal de sus empresas por las medidas de seguridad y salud implementadas.

En este sentido, el presente trabajo se enfoca en las mujeres empresarias, que asumen tanto la propiedad como la gestión de sus unidades de negocio y cómo enfrentaron la emergencia sanitaria al declararse la pandemia. Al respecto, en México, la Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE, que tiene como finalidad obtener información sobre las afectaciones de la contingencia originada por el COVID-19 en las empresas de México), reportó que la mayoría de las empresas que participaron en el estudio adoptaron algún tipo de medida para enfrentar la contingencia sanitaria. Las medidas son en mayor porcentaje en las empresas grandes, las pequeñas y micro unidades económicas adoptaron en proporción menores medidas. Con relación a lo anterior, llama la atención que, en aspectos de campañas de comunicación y prevención, trabajo remoto y controles de acceso, las microempresas tienen menor proporción en comparación con empresas de mayor tamaño (INEGI, 2021). La información se presenta en la Tabla 14.2.

Tabla 14.2

Medidas sanitarias instrumentadas ante la contingencia originada por COVID-19 por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Abril 2020			Agosto 2020			Marzo 2021		
	Grandes	Medianas y pequeñas	Micros	Grandes	Medianas y pequeñas	Micros	Grandes	Medianas y pequeñas	Micros
Total, empresas que implementaron medidas sanitarias	99.1%	91.8%	88.2%	99.3%	98.9%	96.7%	98.7%	99.5%	98.0%
Campañas de comunicación para prevención	85.4%	44.7%	31.7%	87.7%	63.3%	42.1%	86.6%	57.9%	34.0%
Proporcionaron elementos de protección personal a sus trabajadores	90.0%	82.8%	75.7%	95.5%	93.1%	84.5%	94.9%	89.7%	79.2%
Promovieron medidas sanitarias entre clientes, proveedores y/o visitantes	85.9%	64.7%	57.1%	92.4%	87.7%	78.6%	93.3%	85.4%	76.2%
Realizaron tareas de limpieza y desinfección de instalaciones	87.7%	78.6%	73.6%	95.4%	93.1%	87.4%	94.4%	92.5%	89.1%
Minimizaron las reuniones presenciales y propiciaron la comunicación por medios virtuales	86.7%	42.1%	20.8%	87.5%	60.7%	35.2%	87.4%	59.9%	35.1%
Controlaron el acceso de personal interno y externo a las instalaciones	85.5%	59.0%	46.6%	92.0%	74.3%	60.1%	88.6%	75.5%	62.4%

Otra	10.9%	3.7%	2.2%	1.9%	0.6%	0.5%	2.4%	0.8%	1.0%
No se han instrumentado medidas sanitarias	0.9%	8.2%	11.8%	0.7%	1.1%	3.3%	1.3%	0.5%	2.0%

Nota: INEGI. Encuesta Sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas, (ECOVID-IE).

Con relación a las acciones operativas instrumentadas por las empresas durante la emergencia sanitaria, en la Tabla 14.3 se observa que las empresas pequeñas y las microempresas tomaron menores acciones en promedio, en relación con las empresas grandes. Respecto a las prácticas de trabajo en casa, las microempresas al inicio de la pandemia fueron las que lo hicieron en menor porcentaje (17%), incluso este fue disminuyendo al transcurrir el tiempo. Sin embargo, con respecto a la solicitud de créditos o financiamiento de emergencia, en abril de 2020, las microempresas solicitaron financiamiento en mayor proporción que las empresas de mayor tamaño, para el mes de agosto en el segundo corte de la encuesta reportaron la menor proporción de solicitudes de crédito y en el tercer corte a marzo de 2021 este porcentaje se incrementó de nuevo (ver Tabla 14.3). Lo anterior coincide con lo señalado por la OCDE (s.f.) sobre los niveles menores de productividad, salarios, adopción de tecnología e innovación que se observan en las PyME.

Tabla 14.3

Acciones operativas instrumentadas ante la contingencia originada por COVID-19 por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Abril 2020			Agosto 2020			Marzo 2021		
	Grandes	Medianas y pequeñas	Micros	Grandes	Medianas y pequeñas	Micros	Grandes	Medianas y pequeñas	Micros
Total, empresas que instrumentaron acciones operativas	92.7%	73.3%	58.9%	84.8%	73.9%	61.5%	81.5%	73.1%	66.9%
Trabajo en casa (<i>Home office</i>)	87.7%	44.5%	17.1%	73.6%	42.8%	16.6%	67.4%	32.7%	13.6%
Solicitar créditos o financiamiento de emergencia	8.8%	11.4%	12.0%	8.4%	12.0%	10.2%	5.5%	9.2%	9.8%
Entrega de pedidos a domicilio	14.6%	22.6%	27.5%	18.5%	25.8%	30.3%	17.4%	27.7%	32.6%

Mujeres empresarias, condiciones de trabajo en pandemia...

Venta de bienes y servicios por internet y/o plataformas digitales	23.4%	20.8%	17.5%	29.7%	27.6%	23.1%	28.7%	32.6%	29.3%
Promociones especiales (ejemplo: descuentos y rebajas, pagos diferidos, 2 x 1, etc.)	15.9%	21.8%	20.3%	22.4%	23.2%	21.5%	20.0%	28.8%	30.5%
Oferta de nuevos bienes o servicios para atender la emergencia sanitaria	8.0%	5.9%	5.0%	9.8%	10.5%	8.7%	11.2%	12.0%	12.2%
Otra*	7.3%	6.5%	6.0%	2.4%	2.1%	1.8%	11.3%	15.9%	10.8%
Ninguna acción operativa	7.3%	26.7%	41.1%	15.2%	26.1%	38.5%	18.5%	26.9%	33.1%

* Incluye para la tercera ronda: aplazamiento de pagos de créditos, suspensión de pagos de interés o refinanciamiento de deuda. Fuente: INEGI. Encuesta Sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas, (ECOVID-IE).

El estudio se llevó a cabo en enero del año 2023, en el municipio de Autlán de Navarro, Jalisco. De acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI (2021), en el municipio se encuentran registradas 3,505 organizaciones, de las cuales el 86.05% emplean hasta cinco individuos, 7.99% de 6 a 10 trabajadores y 4.31% de 11 a 30; acumulando el 98.35%; lo que se traduce en que de acuerdo a la clasificación publicada en el Diario Oficial de la Federación (1995), esta proporción corresponde a Micro y Pequeñas Empresas, el tejido empresarial del municipio se compone mayormente por PyME, por lo que resulta de interés estudiar sus características y la forma en la que abordaron la problemática derivada de la contingencia sanitaria, así como las acciones que tomaron para continuar en operaciones en el periodo posterior al momento crítico de la pandemia. Es de interés especial enfocar el estudio al caso de mujeres empresarias, las cuales enfrentan retos diferentes derivados de una mayor probabilidad de enfrentar una doble jornada relacionada con trabajo en el hogar o cuidado de personas a su cargo.

Metodología

Para explorar las condiciones del trabajo de las mujeres empresarias durante la pandemia, se planteó como hipótesis la siguiente: Las mujeres empresarias realizaron cambios significativos en sus actividades de gestión para enfrentar los eventos externos.

El diseño de la presente investigación atiende a un enfoque cuantitativo, para el que se utilizó la encuesta como herramienta para la obtención de datos. La unidad muestral fue las mujeres empresarias del municipio. El diseño y alcance de la presente investigación fue transversal, con alcance exploratorio y descriptivo (Hernández, et al. 2014). Asimismo, se trató de una investigación de tipo transaccional o transversal descriptiva, ya que los datos se recolectarán en un periodo de tiempo único para conocer las características personales de las empresarias en Autlán de Navarro, Jalisco, los aspectos relacionados con la gestión empresarial y los retos que perciben con relación a la nueva normalidad.

Autores como Hernández, et al. (2014) precisan que se realizan estudios exploratorios cuando el objetivo es examinar un tema o problema poco estudiado, del cual se tienen dudas o no se ha abordado antes, son de utilidad para obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular.

El universo de estudio estuvo integrado por las empresarias en el municipio de Autlán de Navarro, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con la facilidad de acceso y la disponibilidad de las empresarias para participar en esta actividad. Lo anterior responde a la necesidad de identificar empresas que continuaron operando posterior al año 2021 y que mantienen su participación en el mercado. Para ello se identificaron cuarenta empresarias que operan de manera formal, se logró aplicar 36 cuestionarios con llenado completo.

El cuestionario se diseñó tomando como base la Encuesta sobre el Impacto Generado por Covid-19 en las Empresas (ECOVID-IE) 2020 del INEGI, se hicieron adaptaciones a este y se incluyeron preguntas de respuesta dicótoma, así como preguntas abiertas con la finalidad de conocer puntos de vista y experiencias de las empresarias que participaron en el estudio. El instrumento cuenta con 68 ítems, de los cuales 38 fueron diseñados para que las empresarias señalaran su valoración del ítem en una escala Likert de 1 a 5, se obtuvo un alfa de Cronbach para este conjunto de 0.899.

Se utilizó la herramienta de Google – formularios para la recolección de información, sin embargo, los cuestionarios se aplicaron de manera personal. Los datos obtenidos se sometieron a un proceso de normalización para posteriormente utilizar el software SPSS utilizando herramientas de la estadística descriptiva y no paramétrica.

Resultados

De acuerdo con la información recabada por medio del cuestionario, el giro de las unidades económicas está representado por los servicios con un 55.9%, comercio 38.2% y Agrícola o

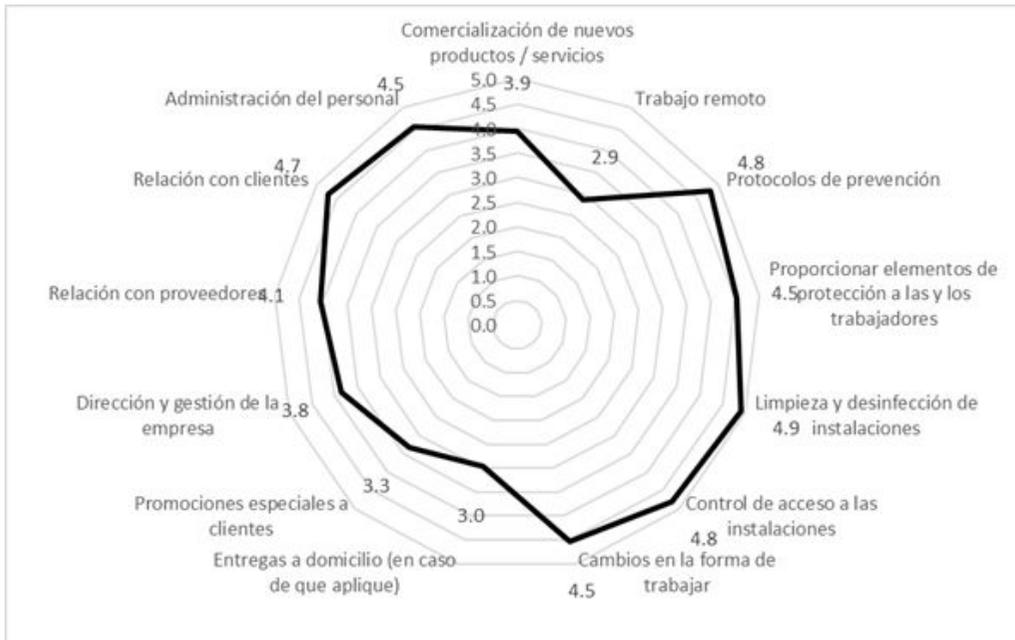
ganadera con 5.9%. Con relación a las características de las empresarias, el 70.6% cuenta con estudios universitarios, 14.7% concluyó estudios a nivel técnico, el 8.8% cuenta con bachillerato y 5.9% terminó su educación básica. El 52.9% de las entrevistadas señaló que tiene dependientes económicos, la mayoría son hijos menores de edad; el 6% de ellas refieren que están a cargo de adultos mayores, algunos de ellos con discapacidad, por lo que señalaron enfrentar una doble jornada derivada del trabajo en la empresa y las labores domésticas, en especial al inicio de la pandemia durante el cierre de actividades. El 32.4% de ellas señalan ser jefas de familia, por lo que son las encargadas de aportar la totalidad del ingreso en el hogar.

Con relación a las condiciones de trabajo y el COVID, se obtuvieron los siguientes resultados: el 85.3% considera que el desempeño de su empresa se vio afectado por la pandemia; el 70.6% se vio en la necesidad de suspender actividades, de las empresarias que suspendieron actividades el 55.9% lo hizo de manera obligada por el tipo de actividad que realiza, 37% lo hizo durante un periodo de menos de uno a tres meses. La mayor parte de las entrevistadas (73.5%) reportó no haber recibido ningún tipo de apoyo durante el periodo de cierre de actividades, solo 2.9% señalaron a ver recibido descuento en la renta por parte de los propietarios del inmueble en el que realizan sus actividades empresariales.

Respecto a las medidas tomadas por las empresarias para minimizar los riesgos de contagio 91.2% señaló haber tomado algún tipo de medida, tanto para ellas como para sus trabajadores; la mayoría de las empresas proveen servicios, por lo que en los casos en los que la presencia de los trabajadores fue necesaria, se tomaron medidas sanitarias recomendadas por las dependencias del sector salud. Entre los apoyos que las empresarias otorgaron a sus trabajadores fueron: pago de sueldos durante el periodo de cierre, ya sea el sueldo total o un porcentaje. En los casos en los que se no se suspendieron actividades, algunas entrevistadas señalaron haber adquirido material de protección como cubrebocas y caretas; así como material de desinfección (alcohol principalmente, en gel o líquido). En algunos casos, las empresarias cubrieron gastos médicos de trabajadores, en los picos de la pandemia que había saturación en hospitales o los enfermos no eran recibidos en las instituciones de salud.

Con relación a la actividad operativa, el 94.1% aplicó algún cambio o mejora en sus productos, procesos o sistemas de gestión para enfrentar la contingencia. Los cambios en la organización se valoraron en una escala de 1 a 5, siendo 1 no importante y 5 muy importante, en doce factores: Comercialización de nuevos productos o servicios, trabajo remoto, protocolos de prevención, proporcionar elementos de protección a los trabajadores, limpieza y desinfección de instalaciones, control de acceso, cambios en la forma de trabajo, entregas a domicilio (en casos en los que fue posible), promociones especiales a clientes, dirección y gestión de la empresa, relación con proveedores, relación con clientes y administración de personal. Se determinaron los promedios en cada factor, los resultados se presentan en la figura 1. Los primeros tres lugares por orden de prelación de la valoración por relevancia de doce factores que adaptaron por la pandemia resultaron: la administración del personal, limpieza, desinfección de instalaciones y control de acceso a éstas en segundo lugar y proporcionar elementos de protección a las y los trabajadores; en el extremo opuesto de ubicaron: trabajo remoto, promociones especiales a clientes y entregas a domicilio (véase Figura 14.1).

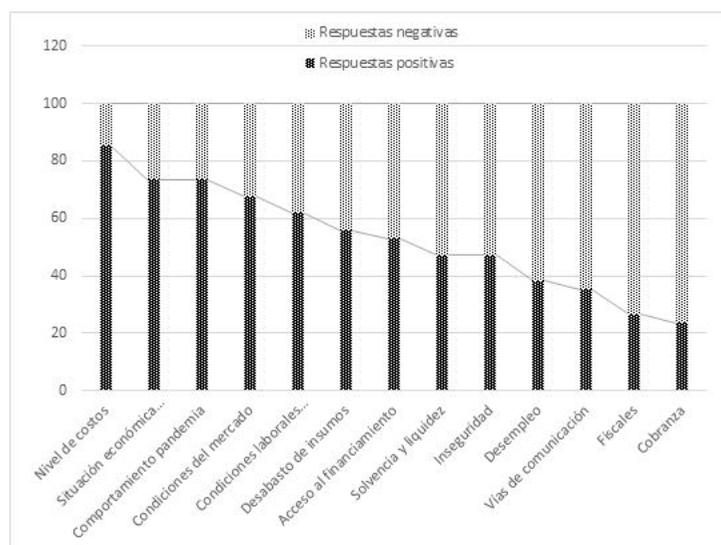
Figura 14.1
Grado de los cambios



Nota: Elaboración propia

Para identificar la problemática que detectaron las empresarias durante el periodo de análisis, se incluyeron en el cuestionario una serie de ítems de respuesta dicotómica. El principal problema para ellas fueron los niveles de costos, con 85.3 respuestas positivas. En segundo lugar, identificaron la situación económica de la región y el comportamiento de la pandemia (73.5% en ambos casos). Las condiciones del mercado fueron problemáticas para 67.6% de las empresas que participaron en el estudio, seguida de las condiciones laborales de la región (61.8%) y el desabasto de insumos (55.9). El 52.9% señaló problemas para acceder a financiamiento y 47.1 falta de solvencia y liquidez. De igual forma el 47.1 % percibió inseguridad (ver Figura 14.2). Contrario a lo esperado la cobranza no representó un problema en la mayoría de los casos.

Figura 14.2
Problemática identificada



Nota: Elaboración propia

Cuando la respuesta fue positiva se les solicitó a las personas entrevistadas que señalaran el nivel de importancia de esa problemática, para lo que se empleó una escala tipo Likert, considerando si fue poco importante o si fue muy importante. Las variables en las que se identificaron mayores retos fueron las relacionadas con la gestión: El nivel de costos, en especial los costos fijos, que ante una baja de los ingresos representaron un factor de riesgo; las condiciones del trabajo debieron modificarse y las gestiones de la cobranza.

Por otro lado, respecto a las políticas para apoyar a las empresarias durante el Covid-19, señalaron que prefieren: apalancamiento de pagos de créditos, suspensión de pagos de interés o refinanciamiento, acceso a créditos nuevos, préstamos con tasa de interés subsidiadas y subsidios de nómina.

Durante el periodo de estudio, algunas empresas que reportaron problemas de liquidez solicitaron créditos en instituciones financieras, el 38.2% señaló por lo menos una solicitud de crédito de emergencia. El destino de los recursos fue para inversión en mejoras o adaptación de instalaciones para las nuevas condiciones de trabajo, en segundo lugar, señalaron el pago a proveedores y en tercer lugar el pago de nómina. Cabe resaltar el papel que desempeñaron las Cooperativas de Ahorro y Crédito Popular, 57.8% de los créditos se solicitaron a estas instituciones, 7.8% solicitaron apoyo mediante créditos de programas de gobierno, el resto recurrieron a familiares, tarjeta de crédito, proveedor, crédito en banca comercial y prestamista privado; 8.8% reportaron problemas para liquidar el crédito solicitado. Las razones para los problemas de liquidez se relacionan con la disminución de las ventas principalmente. Al respecto, García-Río et al. (2021) señalaron la necesidad de la intervención gubernamental, con apoyos para financiación, habilidades de resiliencia para el rol que las mujeres toman en el emprendimiento.

Se realizaron pruebas para identificar diferencias significativas por grupos tales como: escolaridad, sector al que pertenece la empresa o tipo de empresa; sin embargo, no se encontraron diferencias de acuerdo con estas variables de agrupación. Para las pruebas se utilizó la prueba no paramétrica de H de Kruskal-Wallis, método no paramétrico que se basa en el análisis de muestras aleatorias independientes de cada una de las K poblaciones (Anderson *et al*, 2004, p. 810). Esta prueba puede emplearse para la detección de diferencias relevantes a nivel estadístico entre dos o más grupos de una variable independiente.

Discusión

El objetivo del presente trabajo fue explorar las condiciones de trabajo de las mujeres empresarias durante la pandemia por Covid-19. Al respecto se encontraron diferencias con los datos recabados por INEGI a nivel nacional. En el presente estudio, se encontró que las mujeres propietarias de pequeñas empresas tomaron medidas para enfrentar la contingencia, en las que buscaron prevenir contagios, pero también consideraron las condiciones que enfrentaban sus trabajadores. Los cambios más relevantes en la gestión incluyeron la comercialización de nuevos productos o servicios, el trabajo remoto, los protocolos de prevención, entregas a domicilio; estos hallazgos coinciden con Robles-Robles y Hurtado-Bringas (2022) en un estudio realizado en Pymes de Sonora, en el que se identificó que las empresas implementaron atención personalizada, mediante atención a domicilio, internet, entre otras. Estos cambios generaron incrementos en costos, para el caso de las empresarias que participaron en el presente estudio, el nivel de costos fue uno de sus principales problemas durante el periodo.

Conclusiones

El objetivo del presente trabajo fue explorar las condiciones de trabajo de las mujeres empresarias durante la pandemia por Covid-19. Al respecto, se encontraron datos que indican que las propietarias de empresas se vieron en la necesidad de implementar cambios en la gestión de sus empresas para enfrentar los retos que les presentó la pandemia. Estos resultados coinciden con los resultados nacionales de INEGI (2021), por lo que la hipótesis planteada en el presente trabajo es aceptada.

Con relación a los aspectos de gestión empresarial, 89% consideran que la pandemia impactó el desempeño de su organización, suspendieron actividades por obligación y por un lapso de uno a tres meses; 89% tomaron medidas para disminuir el riesgo de contagio, proporción similar a los resultados nacionales del INEGI. Por tanto, se considera que puede aceptarse la hipótesis planteada.

Los cambios más significativos fueron la comercialización de nuevos productos o servicios, el trabajo remoto, los protocolos de prevención, las entregas a domicilio.

Los retos y problemas que se identificaron por las empresarias fueron principalmente la situación económica de la región, el comportamiento del mercado, la incertidumbre ge-

nerada por la pandemia; todos estos aspectos externos a las empresas, sobre los cuales no se tiene control, sin embargo, inciden en factores internos tales como los niveles de costos. Este último punto, fue una de las problemáticas más relevantes para las participantes en el presente estudio. Con los cierres, la disminución de los niveles de ingresos, para las empresas de servicios con mayor número de empleados, los costos fijos representaron un reto. Las empresarias mencionaron no haber recibido apoyos, por lo que las políticas que desean se impulsen están relacionadas con financiamiento y condiciones propicias para el acceso a recursos.

Es decir, las empresarias del municipio de Atlán de Navarro, Jalisco a diferencia de los resultados del INEGI no tuvieron comportamiento similar en cuanto a financiamiento para enfrentar la contingencia sanitaria.

Referencias

- Akpan, I.J., Soopramanien, D. & Kwak, D.H. (2020^a) Cutting-edge technologies for small businnes and innovation inthe era of COVID-19 global health pandemic. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1799294>
- Anderson, D.; Sweeney, D, & Williams, T. (2004) *Estadística para administración y economía*. Cengage Learning.
- Diario Oficial de la Federación (1995), *Estratificación de empresas, micro, pequeñas y medianas*; http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=4946386
- Dyer, G. (1993). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19 (2): 7-21.
- Eddleston, K. & Powell, G. (2007). “The paradox of the contented female business owner”. *Journal of Vocational Behavior, Discussion paper: University of Connecticut and Northeastern University*, Doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.005
- Hernández, E. P. (2010). Nuevas tendencias en el mundo empresarial: la participación de las mujeres. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(32), 52-79. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362010000200004&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- INEGI (2021). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*; https://www.inegi.org.mx/servicios/aplicaciones.html#apl_denue.
- INEGI (2021) Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE) <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/#Tabulados>
- Manzanera-Román, S. & Brändle, G. (2016) Abilities and skills as factors explaining the differences in women entrepreneurship. *Suma de Negocios*, 7(15), 38-46
- Miranda, J. D., Sandoval, M. D., & Bertolini, G. M. La motivación en la mujer empresaria. *Las ciencias administrativas: actores, gobernanza, gestión e innovación con enfoque integral para el desarrollo empresarial*, 30-47.
- OECD (s.f.) SME Performance. [SME Performance - OECD](#)
- OECD (2021) OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021

- Olmo, F. (2020) La estructura empresarial del Corredor del Henares como parte de la Comunidad de Madrid: Análisis de las fortalezas y debilidades de las microempresas del Corredor del Henares ante la crisis de COVID 19. Documentos de trabajo. IAES-Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Universidad de Alcalá No. 3 [Executive summary | OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021 | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)
- ONU (2021) Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020. “Gender and COVID-19: Surveys Show that COVID-19 Has Gendered Effects in Asia Pacific”. Women Count Data Hub News.
- Ortiz, C., Duque, Y.V., & Camargo, D. (2008). Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: investigación y reflexión*, 16(1), 85-104.
- García-Rio, E. G., Baena-Luna, P., Sánchez-Torné, I., & Pérez-Suárez, M. (2021). Emprendimiento en tiempos de COVID-19: una revisión bibliométrica. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 76-93.
- Robles-Robles, M.R. y Hurtado-Bringas, B.A. (2022) Mipymes sonorenses ante el COVID-19. Una aproximación al impacto por género. *Estudios sociales* 32 (59): 1-26.
DOI: <https://doi.org/10.24836/es.v32i59.1183e221183>
- Santos, M. & Guzmán, L. (2017) Las microempresas y la reducción de la pobreza en Jalisco, México. Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo. *Cuadernos de trabajo de la UACJ*, 42 p 3-17
- Schumpeter, J. 1935. Análisis del cambio económico. Ensayos sobre el ciclo económico. Ed. Fondo de cultura económica, México.
- Zabludovsky, G. (2001). Las empresarias en México: una visión comparativa regional y global. Barrera (Ed.), *Empresarias y ejecutivas, mujeres con poder*. (pp. 33-83). México: El Colegio de México.

Capítulo 15. Estudiantes universitarias emprendiendo en Quintana Roo: Análisis cualitativo de su gestión empresarial.

Elda Patricia Beltrán Manzanero

Julia Isabel Matus Martínez

Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.15](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.15)

Resumen

El emprendimiento ha cobrado tal relevancia, que ha permeado hasta en las universitarias, las cuales se atreven a combinarlo con su formación académica. El objetivo de esta investigación es describir la forma en que las estudiantes gestionan ambas actividades. El estudio es de carácter cualitativo, la técnica empleada es la entrevista semiestructurada y se centra en las universitarias de Cozumel, Quintana Roo. Se presentan los resultados que muestran cómo cuatro mujeres gestionan sus emprendimientos y resuelven los diferentes retos a los que se enfrentan, donde se encontraron coincidencias respecto del alto nivel de organización y aplicación de sus conocimientos universitarios en sus emprendimientos.

Palabras clave

Emprendimiento, Gestión empresarial, Mujeres, Universitarias

Introducción

Para las mujeres, ser empresarias es una oportunidad de superar las brechas de género que aún persisten en el mercado laboral y en la sociedad en general. De acuerdo con Ramos et al. (2023), algunas de las desventajas más notables a las que se enfrentan las mujeres radican en la discriminación por género, las brechas salariales, la falta de representación en puestos de liderazgo y posiciones de poder, así como estereotipos de género que limitan sus oportunidades laborales. A lo anterior se suma la carga de responsabilidades familiares que continúa siendo desproporcional entre hombres y mujeres lo que en consecuencia limita notablemente sus oportunidades de entrar, crecer y permanecer en el mercado laboral.

En México, los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021) muestran que las mujeres emprendedoras son propietarias de apenas un tercio (36.6%) de los establecimientos micro, pequeños y medianos de manufacturas, comercio y servicios privados no financieros (MIPYMES), no obstante, estos establecimientos concentran sólo 15.2% del valor agregado censal bruto y 9.9% de las remuneraciones, pues casi todos son micronegocios (99.5). Lo anteriormente expuesto hace evidente que estimular el emprendimiento en las mujeres continúa siendo una tarea pendiente en nuestro país.

Más aún, la motivación del emprendimiento femenino es una tarea fundamental para fortalecer las economías nacionales y locales, pues según datos del McKinsey Global Institute (2015) para 2025 se podrían agregar \$12 billones al PIB (Producto Interno Bruto) mundial mediante el avance de la igualdad de las mujeres; lo cual sumado a las oportunidades laborales derivadas de la creación de un mayor número de empresas plantea un escenario altamente benéfico.

Uno de los caminos para promover el emprendimiento femenino se encuentra en las escuelas. A nivel universitario, diversos estudios demuestran que el contexto universitario puede afectar positivamente la intención emprendedora, especialmente cuando esta conlleva una formación en el área de los negocios (Krauss et al., 2020). A la par, Escandón y Arias (2011) postulan que las mujeres con mayor escolaridad logran que su empresa se expanda en el mercado, alcanzando cierto grado de competitividad, lo que genera una mayor productividad.

Derivado de lo anterior, la presente investigación se concentró en las mujeres que cursan la Universidad, que al mismo tiempo dirigen y toman decisiones estratégicas en una empresa. El análisis propuesto es relevante ya que según los datos más recientes de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2022), la matrícula de mujeres estudiantes universitarias es de 2,713,820 lo cual representa el 53% de los universitarios inscritos en México. Por su parte, se encuentran registradas 29,421 mujeres en Quintana Roo, significando también un 53% del total de universitarios en el estado.

El objetivo de este trabajo es describir la forma en que las universitarias gestionan las entidades económicas y cómo resuelven los diferentes retos u obstáculos a los que se enfrentan al estar desempeñando dos actividades al mismo tiempo. Es decir, cómo manejan

el hecho de estudiar y ser propietaria o liderar una micro o pequeña empresa (MyPE). La información obtenida puede servir de guía para sus homólogas, siendo también un análisis indispensable para que las instituciones educativas empaticen con la problemática de estas mujeres estudiantes y puedan ofertar programas educativos que coadyuven al fortalecimiento del tejido empresarial femenino.

Revisión de la Literatura

A continuación, se abordan las principales conceptualizaciones de emprendimiento femenino, su importancia y los principales obstáculos que pueden presentarse al emprender.

El emprendimiento femenino puede entenderse como todas aquellas cualidades creativas desarrolladas por las mujeres, tomando en consideración el entorno que las rodea generando con ello oportunidades laborales, actividades empresariales y sociales que impulsan el empoderamiento individual o grupal (Paredes et al. 2019).

Una de las principales muestras de transformación del mundo actual ha sido la introducción de la mujer al mercado laboral. Sin embargo, se han generado ciertas tensiones en las interacciones trabajo-familia. Estas se derivan de la necesidad de compatibilizar el tiempo en dos ámbitos que parecieran mutuamente excluyentes, como lo es ser madre y trabajadora. Al diversificar y redefinir lo que es hogar y familia, la conciliación de dichos ámbitos se vieron afectados por la doble jornada de trabajo al que se ven sometidas por los estereotipos aun existentes en la sociedad (Sabater, 2014).

Asimismo, gran cantidad de experiencias muestran al emprendimiento femenino como alternativa a la generación de ingresos debido al difícil acceso a la empleabilidad y el reconocimiento de sus potencialidades laborales. Esto evidencia como las mujeres se encuentran condicionadas por un Estado de lógica patriarcal y patrones culturales donde la mujer es subordinada a la economía del cuidado y el asistencialismo (Parrado y Pardo, 2019).

Hasta cierto punto, el conflicto familia-trabajo limita las oportunidades de empleo para las mujeres, pero ha sido una de las mayores motivaciones en la creación de varios emprendimientos (Sabater, 2014), en ese mismo tenor Hossain et al. (2009), afirman que, en países en vías de desarrollo, las mujeres suelen ser educadas en un ambiente social y cultural conservador, que trae consigo que se vuelvan inseguras y se sientan incapaces de incursionar en algunos ámbitos, como el empresarial. Además, sus familias y organismos que financian negocios tienen cierta renuencia a asumir riesgos en empresas creadas por mujeres, a quienes no les considera responsables en la toma de decisiones ni capaces de ofrecer garantías de pago.

A pesar de lo anterior, las emprendedoras tienen la capacidad de asumir nuevos retos y saben reconocer oportunidades en el mercado, lo que lleva a comprender el gran impacto que podría alcanzar la mujer en la sociedad si el Estado les proporcionara más apoyo y visibilidad. El rol de la mujer está cambiando junto con los avances en materia social, iniciar una empresa no por necesidad sino por oportunidad es la muestra de nuevos modelos mentales (Montaño y Hernández, 2021).

Gestión empresarial en entidades lideradas por mujeres

En consonancia con el apartado anterior, ahora se analizan los aspectos a observarse en aquellas organizaciones que tienen la particularidad de ser encabezadas por el género femenino.

Varios autores coinciden en que la gestión empresarial no solo es ejecutar funciones administrativas, como planear, organizar, dirigir y controlar. El consenso generalizado asevera que la gestión se refiere al desenvolvimiento en un entorno competitivo y productivo. Para Baldwin (2010) existen al menos 4 aspectos importantes que deben considerarse para la gestión empresarial, los cuales son: Dirección empresarial, *Marketing*, Finanzas empresariales y Dirección de personal.

Por otro lado, en Latinoamérica las mujeres empresarias participan en mayor proporción que los hombres en unidades económicas de baja productividad (menos de cinco trabajadores). En tanto, en el sector informal, se concentran en actividades terciarias como el comercio minorista, y en el sector de servicios asociados con actividades femeninas (Heller, 2010).

Paredes et al. (2019) señalan que en el país las emprendedoras cuentan con capacidades que resultan importantes al momento de emprender, tales como la experiencia laboral, el gusto por las actividades empresariales y el poco miedo al fracaso.

Al observar la toma de decisiones, Samartseva y Fomina (2002) indican que las mujeres generalmente adoptan el estilo burocrático, que exige controles regulares para mantener al trabajador informado de la situación actual. En ese sentido, la responsabilidad del trabajo se organiza de acuerdo con la asignación precisa de tareas. En coincidencia con lo anterior, Saavedra y Camarena (2021), reiteran que al tomar decisiones las mujeres usan un estilo de liderazgo participativo, en el que se apoyan en sus empleados para tomar decisiones y buscan el apoyo social en sus parejas y familiares. En consonancia, Patiño (2020) sustenta que las mujeres ejercen un liderazgo emocional que representa un factor clave para la continuidad de las empresas familiares, toda vez que la mujer es la líder emocional en la empresa familiar.

En el aspecto financiero Saavedra y Camarena (2021), afirman que se les dificulta mucho tomar decisiones referentes a aspectos financieros, lo cual constituye una limitación para lograr crecer o expandirse con base en financiamiento externo. En ese mismo sentido Guzmán y Rodríguez (2008), declaran que la actuación de la empresaria en la función financiera se distingue por la falta de recursos financieros, pues sus compañías inician con mucho menos capital que las de los hombres.

Motivaciones para emprender

Para finalizar con esta breve revisión de la literatura, otro aspecto que no puede dejarse de lado, son las razones que impulsan a las mujeres a emprender. Un ejemplo claro de una motivación de las mujeres para la creación de empresas es la insatisfacción con sus carreras, por lo que el espíritu empresarial adquiere un doble propósito como vía de desarrollo profesional, así como para satisfacer las necesidades familiares y del cuidado de los hijos (Carosio, 2004; Cromie, 1987; Eddleston y Powel, 2008; Green y Cools, 2003; citados en Ortiz et al., 2008).

Algo similar plantea Zsár (2021) al afirmar que los factores influyentes para emprender en las mujeres es el estar más cerca de sus hijos y conciliar entre su familia y trabajo; no obstante, agrega la independencia económica como un motivo primario, afirmación que comparte con Silva et al. (2021) quien amplía el análisis al afirmar que las mujeres ven al emprendimiento como una solución a sus necesidades causadas por el desempleo o por las malas condiciones de un trabajo formal.

Por su parte Özsungur (2019) y Krauss et al. (2020) sostienen que las motivaciones al emprendimiento pueden provenir esencialmente de tres fuentes: las motivaciones de *pull* y *push*, motivaciones de balance, así como motivaciones emocionales. Aquellas motivaciones que “jalan” a la mujer a empoderarse y autorrealizarse a través del emprendimiento son clasificadas como de *pull*. Entre las de *push* se identifican factores externos que rodean a las mujeres y que escapan de su control, como pueden ser sus desventajas laborales.

Las motivaciones de balance son todas aquellas que impulsan a equilibrar la vida laboral de las mujeres con la vida familiar. Finalmente, los factores emocionales están relacionados con el soporte familiar, la necesidad de redes de apoyo y la lealtad entre otros. El factor familiar también es una motivación importante identificada por Ramos et al. (2023) quienes sostienen que ya sea porque los padres tienen sus propios emprendimientos, o porque han laborado de manera independiente, esto estimula a las mujeres a ver al emprendimiento como una actividad deseable.

Es importante recalcar que hay un gran porcentaje de mujeres suelen emprender un negocio porque detectan un hueco en el mercado y si a ello se le suma que disponen de estudios técnicos o universitarios que cultivan en ellas habilidades relativas a los negocios, esta formación se torna como una oportunidad para ejecutar su propio negocio. Así mismo existe un grupo de mujeres que emprenden por deseo de seguir su pasión en alguna actividad o tarea específica (Ramos et al., 2023).

Metodología

La presente investigación es exploratoria de carácter cualitativo, no experimental; el tipo de estudio es descriptivo. Como herramienta de recolección de información se optó por una entrevista a profundidad semiestructurada, para lo cual se elaboró una guía de preguntas abiertas que se aplicó a estudiantes de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo campus Cozumel que dirigen o desempeñan funciones directivas en una micro o pequeña empresa. El instrumento utilizado se diseñó en el marco de la investigación colaborativa realizada con la Red Latinoamericana de Estudios de Género (RELEG), la cual se titula “Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”.

Al ser un estudio de tipo cualitativo, el tamaño de la muestra no es relevante desde una perspectiva probabilística, puesto que no se busca generalizar, si no lograr una mayor comprensión del fenómeno estudiado (Hernández et al. 2006). La selección de los participantes se realizó con un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador. Se destaca que el proceso de validez empleado fue el de triangulación de teorías, la cual de acuerdo a

Okuda y Gómez (2005) hace referencia a diferentes teorías para observar un fenómeno con el fin de producir un entendimiento de cómo diferentes suposiciones y premisas afectan los hallazgos e interpretaciones de un mismo grupo de datos o información.

En este artículo se presentan los resultados de cuatro entrevistas realizadas en el período de verano 2022, las cuales fueron transcritas y analizadas con base en las categorías propuestas por Aguilar et al.(2014): Gestión Administrativa, Gestión Financiera, Gestión de *Marketing*, Gestión de Recursos Humanos, las cuales se decidieron englobar en una categoría llamada “Gestión Empresarial”, así como Toma de Decisiones y La Empresa, a las cuales se agregó la categoría “La Empresaria” en la que se presenta el perfil socio demográfico de la misma, así como la categoría “Motivación de Emprender” (Özsungur, 2019; Krauss et al., 2020).

Es importante señalar que de acuerdo con Monge (2011) las hipótesis cualitativas pretenden ser orientaciones generales que establezcan la dirección hacia dónde va la investigación, sin que implique mediciones sino una mayor comprensión del fenómeno de la realidad que se investiga. Las hipótesis del presente trabajo son las siguientes:

- H1. La gestión empresarial en el área de recursos humanos de las mujeres universitarias se apoya en su entorno familiar.
- H2. La gestión empresarial en los ámbitos mercadológicos y administrativo de sus emprendimientos se ve favorecida por su formación profesional.
- H3. La toma de decisiones se destaca por el alto nivel de administración del tiempo desarrollados por las empresarias universitarias.
- H4. Las dificultades en la toma de decisiones se dan mayormente porque el número de horas dedicadas a sus emprendimientos se ve limitada por su papel como estudiantes e incluso por sus responsabilidades familiares.
- H5. Las empresas de las universitarias se encuentran en su mayoría en el sector terciario.
- H6. Las empresarias universitarias se ven motivadas a emprender por la formación universitaria que reciben y por necesidad.

Resultados

En la Figura 15.1 se puede observar el análisis de la entrevista realizada a la empresaria universitaria 1, quien es propietaria de una microempresa dedicada a la comercialización de micheladas. Se destaca la edad de la empresaria, así como que sus hijos ya no viven en casa.

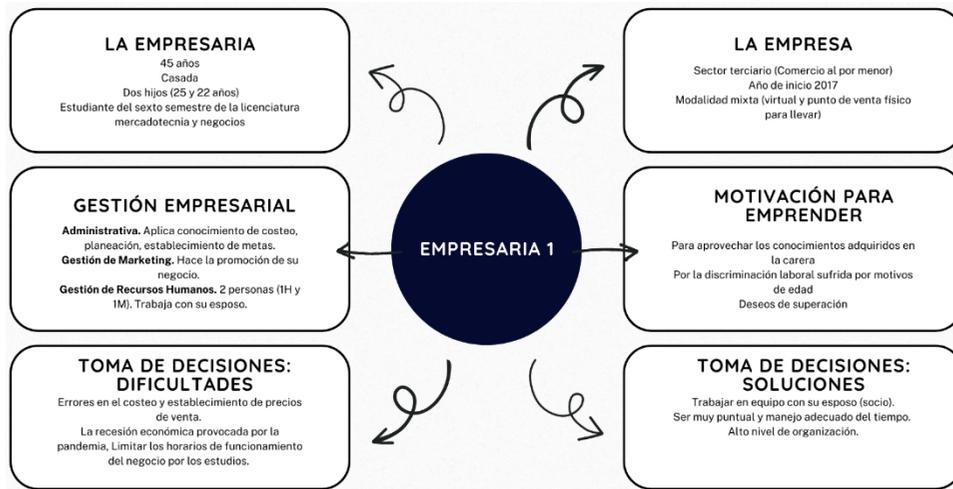
En la Figura 15.2 se muestran los datos recabados en la entrevista de la empresaria número 2, quien es propietaria de una microempresa de esquites y *frappes*. Se observa en los

datos que la edad de la empresaria está nuevamente fuera del rango de edad universitaria promedio y que cuenta con una hija dependiente que vive en casa.

En la Figura 15.3 se presentan los datos correspondientes a la empresaria universitaria número 3 cuyo negocio es una óptica. En la información brindada se destaca que la empresaria nuevamente está fuera del rango promedio de edad universitaria y que cuenta con una hija dependiente, menor de edad de la que no brinda la edad específica.

Figura 15.1

Análisis de la entrevista de la empresaria 1 (comercialización de micheladas).



Fuente: Elaboración Propia

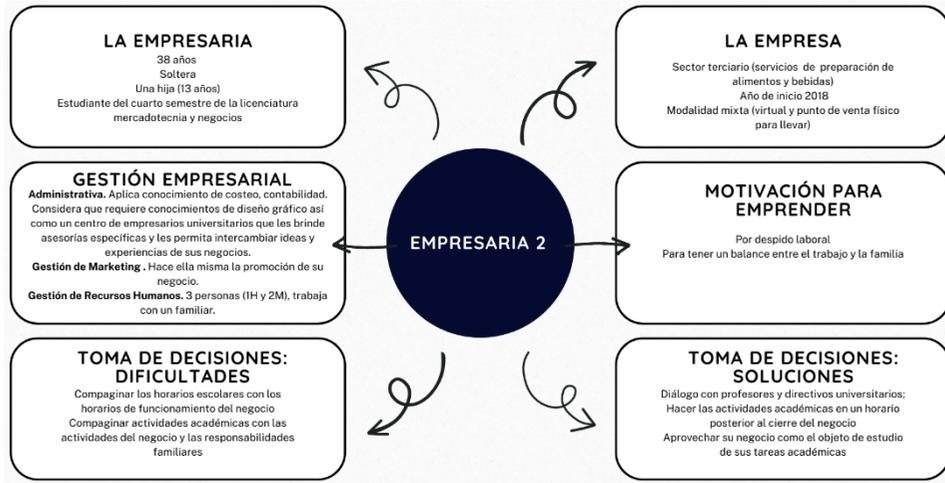
Finalmente, en la Figura 15.4, se exponen los datos recabados de la empresaria número 4, quien dirige una empresa de postres. Es importante señalar que esta empresaria sí se encuentra dentro del rango promedio de edad universitaria y que es la única de las entrevistadas que no tiene hijos y que manifiesta haber emprendido por oportunidad y por tener una experiencia laboral para su futuro profesional.

Discusión

Entre los resultados obtenidos, destaca el perfil de las empresarias universitarias entrevistadas, siendo que las número 1, 2 y 3 son personas entre 31 y 45 años, muy por encima del promedio de edad de una estudiante universitaria que de acuerdo con Alvarez et al. (2019) oscila entre 19 y 24 años; siendo que únicamente la entrevistada 4, estaba en ese rango de edad. Este hallazgo coincide por lo mencionado por Canales et al. (2017) quienes exponen que es arriba de los 29 años que existe un mayor interés por el establecimiento de negocios. Asimismo, las entrevistadas 2 y 3, cuentan con un núcleo familiar que incluye hijos menores de edad cuyo cuidado depende de ellas, situación que no comparten con las entrevistadas 1 y 4, siendo que la primera sí cuenta con hijos, pero, son mayores de edad y ya no viven en casa, y la cuarta no tiene hijos.

Figura 15.2

Análisis de la entrevista de la empresaria 2 (elaboración de esquites y frappes).



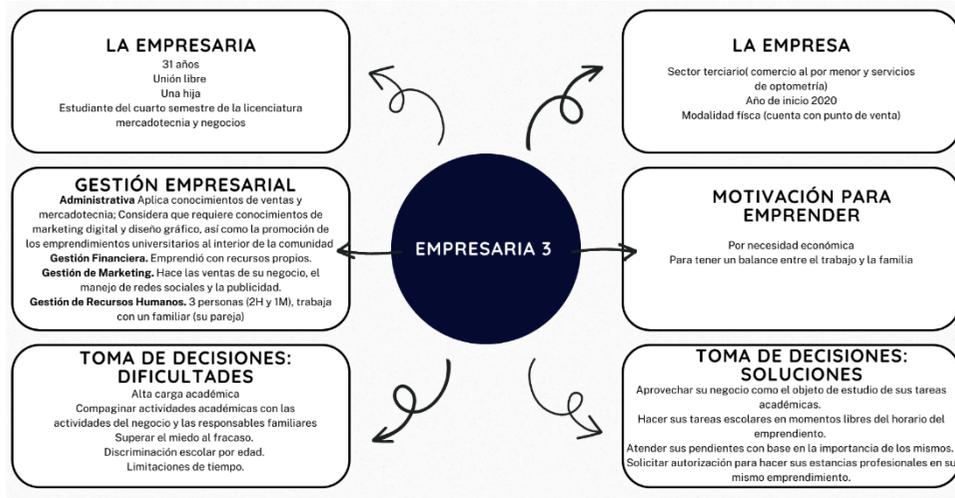
Fuente: Elaboración Propia

Como se planteó en la hipótesis 5, las empresas de las universitarias se encuentran en el sector terciario, específicamente en el comercio al por menor y en los servicios de alimentos y bebidas, lo que es consistente con Heller (2010). A la par, los emprendimientos cuentan con antigüedades entre seis y tres años; dos de ellos funcionan en modalidad mixta (virtual y física), uno exclusivamente en modalidad virtual (por redes sociales) y uno en modalidad física (punto de venta).

Con relación a la gestión empresarial, los resultados son confirmatorios de las hipótesis 1 y 2, ya que, en todos los casos, la gestión de recursos humanos de las mujeres universitarias se apoya en su entorno familiar, teniendo al menos a un familiar colaborando con ellas. Destaca el caso de la entrevistada 4, cuya empresa es totalmente familiar. Los emprendimientos de las entrevistadas operan con 2 a 3 personas, habiendo un mayor número de mujeres empleadas excepto en el caso de la entrevistada 1 donde el número de mujeres y hombres es igual, así como en el caso de la entrevistada 3 donde hay una mayoría de hombres.

Figura 15.3

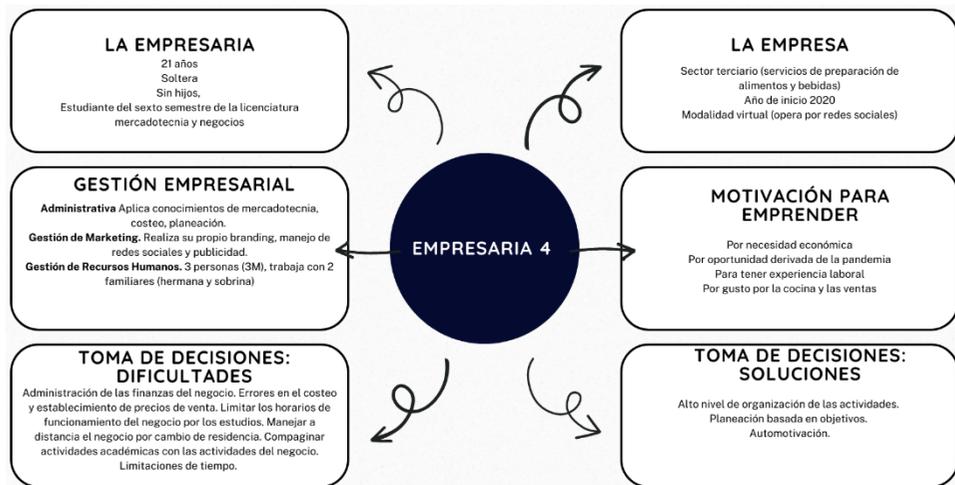
Análisis de la entrevista de la empresaria 3 (Óptica).



Fuente: Elaboración Propia

Figura 15.4

Análisis de la entrevista de la empresaria 4 (elaboración de postres).



Fuente: Elaboración Propia

En referencia a la gestión administrativa es importante mencionar que todas las entrevistadas manifestaron aplicar los conocimientos que tienen en sus propios emprendimientos, algo que destaca Araya (2021) al afirmar que la intención de emprender del alumno incrementa al momento de percibir que la enseñanza le es útil y le ayuda en su formación emprendedora, creando una convicción profunda de que es capaz en el ámbito de los negocios. Los conocimientos que destacan son los mercadológicos, entre los que están la publicidad,

promoción, manejo de redes sociales y ventas, así como los relacionados con el costeo, la contabilidad y la planeación. Sin embargo, las entrevistas 2 y 3 consideran que su formación debe tomar en cuenta temas de *marketing* digital y diseño gráfico.

Otro aspecto a destacar es la idea que la empresaria 2 compartió con relación a la apertura de un centro de emprendedores universitarios al interior de su institución, que les permita convivir con otros empresarios y empresarias estudiantes, así como intercambiar ideas y experiencias, al igual que recibir asesorías de temas específicos. Por su parte la empresaria 3 manifiesta que es importante se realice una mayor promoción de los emprendimientos universitarios al interior de la comunidad universitaria.

En lo relativo a la toma de decisiones se puede apreciar que las dificultades enfrentadas por las estudiantes se concentran en torno a las limitantes tiempo que impone la doble jornada de ser empresarias y estudiantes, lo cual reduce en todos los casos los horarios de operación de los negocios, así como dificulta el tiempo para entregar productos, atender clientes o hacer otras actividades propias del negocio. De igual manera, la doble jornada restringe el tiempo disponible para cumplir con tareas escolares, así como con requisitos propios de su programa educativo como son las horas de estancia profesional. Las entrevistadas 2 y 3, que tienen hijos pequeños, destacan el problema de la triple jornada al mencionar que deben cumplir también con tareas de cuidado de los menores, así como responsabilidades del hogar, todo lo anterior coincide con lo mencionado en la hipótesis 4.

Por su parte la entrevistada 1 subraya las dificultades que trajo para su negocio la recesión económica provocada por la pandemia por COVID19, mientras que la entrevistada 3 afirma sufrir discriminación escolar por tener mayor edad que sus compañeros, así como por contar con menor tiempo disponible para actividades escolares. Se debe mencionar que las empresarias 1 y 4 sostienen que han tenido retos financieros y ha sido especialmente complicado el costear correctamente y poder asignar un precio adecuado a sus productos. La empresaria 1 también menciona el miedo al fracaso como una dificultad, lo cual coincide con lo planteado por Hossain et al. (2009).

Entre las soluciones que han implementado las entrevistadas, destacan el desarrollo de habilidades de planeación, administración del tiempo por objetivos, una alta capacidad de organización, así como trabajo en equipo; a lo cual se suma el diálogo y capacidad de negociación con profesores y autoridades escolares. Lo anterior es congruente con lo planteado en la hipótesis 3. Otro aspecto relevante es que han podido utilizar sus emprendimientos para el desarrollo de sus tareas escolares y han adaptado sus horarios de estudio y de realización de tareas a la operación del negocio. La entrevistada 4 que es soltera y sin hijos, sostiene que algo que le ha permitido sobrellevar el esfuerzo extraordinario de la doble jornada es la automotivación.

Para concluir es relevante mencionar que las motivaciones para emprender manifestadas por las empresarias son diversas, destacando motivaciones de *push* como el despido laboral, necesidades económicas e incluso la discriminación laboral por edad mencionada por la entrevistada 1. Por otro lado, en las motivaciones de *pull* se aprecia el aprovechar los conocimientos que se tienen en la carrera y los deseos de superación. Las motivaciones de

balance fueron mencionadas por las empresarias 2 y 3 que tienen niños pequeños. Las motivaciones mencionadas son congruentes con lo señalado en la hipótesis 6.

Finalmente, como plantean Montaña y Hernández (2021) y Ramos et al. (2023), la entrevistada 4 afirma que una motivación para emprender fue que visualizó una oportunidad derivada de la pandemia de COVID19 en la demanda de postres con servicio a domicilio, habilidad que ella describe como parte de su vocación.

Conclusiones

A manera de conclusión se recalca la relevancia de estudiar a las empresarias universitarias pues estimular su intención emprendedora en esta etapa académica es fundamental para reducir la brecha de género existente en el emprendimiento. En ese mismo sentido, este análisis puede arrojar información relevante para actualizar o desarrollar programas educativos, cursos o talleres que tomen en cuenta los conocimientos que las empresarias consideran relevantes, así como acciones y estrategias que fortalezcan su intención emprendedora en el contexto universitario, ya que como menciona Krauss et al. (2020), dicho contexto afecta directamente la intención emprendedora.

En ese mismo tenor, es necesario que las instituciones educativas comprendan la complejidad de las situaciones que atraviesan estas empresarias, especialmente en lo relativo al fenómeno de la optimización del tiempo y puedan flexibilizar sus políticas o desarrollar programas específicos para este segmento poblacional. De igual manera, es necesario profundizar en esta línea de investigación, así como desarrollar investigación por regiones o localidades, o rangos de edad, lo cual permitirá ajustar las políticas enfocadas en estimular el fenómeno emprendedor en las mujeres, el cual como ya se comentó es relevante tanto a nivel económico como social.

Comprender la gestión empresarial que desarrollan, así como la toma de decisiones que realizan permitirá canalizar los recursos para fortalecer las áreas de gestión en las que se tenga una mayor debilidad, así como identificar los retos e identificar soluciones potenciales a los mismos, esto último también puede servir de inspiración a otras mujeres empresarias para aprender de las mejores prácticas que implementan sus congéneres al interior de sus emprendimientos.

Para concluir se debe reconocer la limitante del presente estudio ya que al ser de tipo exploratorio no pueden generalizarse los hallazgos obtenidos. Además de que fue exclusivamente desarrollado con alumnas de una universidad pública de la ciudad de Cozumel, Quintana Roo que estudian una carrera ligada a los negocios. Es por lo anterior que se recomienda profundizar el fenómeno en otras ciudades, con una mayor diversidad de carreras, así como en otro tipo de centros educativos tanto públicos como privados e incluir todos los niveles educativos, lo cual permitirá estimular el espíritu emprendedor de las mujeres en todas las etapas de su formación académica.

Referencias

- Aguilar Morales, N., Sandoval Caraveo, M. D., & Surdez Pérez, E. G. (2014). La gestión empresarial femenina en pequeñas empresas del giro industrial. *Acta Universitaria*, 24(1), 73-80.
- Alvarez R.; Vega R; Llamas, B.; Villegas, M. (2019). Acceso a educación superior como derecho humano fundamental: México 2010-2016. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 2, 2019 Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063446025>
- Araya, P. (2021). Autoconfianza y actitud hacia la enseñanza del emprendimiento. Impulsores claves de la intención emprendedora. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 12(2).
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2022). *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Baldwin, C. (2010). *Gestión empresarial*. FIRMAS Press.
- Canales, R., Román, Y. y Aldana, W. (2017). Emprendimiento de la población joven en México. Una perspectiva crítica. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 5(12). <https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2017.12.211>
- Escandón, D., y Arias, A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *Cuadernos de Administración*, 24(42), 165-181.
- Guzmán J., y Rodríguez J. (2008). Comportamiento de las mujeres empresarias: Una visión global. *Revista de Economía Mundial*, (18), 381-392. <https://www.redalyc.org/pdf/866/86601830.pdf>
- Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Naciones Unidas - CEPAL.
- Hernández, R; Fernández, C; y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana, México DF. México.
- Hossain, A., Naser, K.H., Zaman, A., & Nuseibeh, R. (2009). *Factors influencing women business development in the developing countries*. *International Journal of Organizational Analysis*, 17, 202-224.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2021). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer*. (127/21). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_nal.pdf
- Krauss, C., Bonomo, A., y Volfovicz, R. (2020). Empoderar el Emprendimiento Femenino Universitario. *Journal of technology management & innovation*, 15(2), 71-80.
- McKinsey Global Institute. (2015). *How advancing women's equality can add \$12 Trillion to global growth*. McKinsey Global Institute: www.mckinsey.com
- Montaño, C., y Hernández, D. (2021). *Historias de emprendimiento femenino*. Universidad Icesi.
- Monge, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana

- Okuda M., Gómez-Restrepo C.(2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1).118-124
- Ortiz, C., Duque, Y. y Camargo, D. (2008). Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 16(1), 85-104.
- Özşungur, F. (2019). A research on women´s entrepreneurship motivation: Sample of Adana Province. *Women´s Studies International Forum*, 74, 114-126. doi:10.1016/j.wsif.2019.03.006
- Paredes, P., Castillo, M., & Saavedra, M. L. (2019). Factores que influyen en el emprendimiento femenino en México. *Revista Suma de Negocios*, 10(23), 158-167.
- Parrado , K., y Pardo , L. (2019). *Emprendimiento femenino con alto impacto social ante el estado fallido*. Estudio de casos de mujeres profesionales entre las edades de 18 a 45 años [Tesis de pregrado, Universidad de La Salle].
- Patiño, A. (2020). Las empresas familiares. Características y perfil de las mujeres en las empresas familiares. *Revista RELAYN, Edición Especial: Coloquio*, 56-60. <https://iquatroeditores.com/revista/index.php/relaynarticle/view/184>
- Ramos, E., Cuadra, V., Falla, C., Castro, M. e Izquierdo, J. (2023). Emprendimiento femenino en estudiantes universitarios: una revisión de literatura. *Revista Conrado*, 19(90), 203- 213.
- Saavedra, M., y Camarena, M., (2021). La gestión en las empresas dirigidas por mujeres. *Equidad y Desarrollo*, (37), 75-97. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss37.4>
- Sabater, M. (2014). *La interacción trabajo-familia. la mujer y la dificultad de la conciliación*. Ian Hrremanak, 163-198.
- Samartseva, O., y Fomina, T. (2002). Men and Women. Management in the Business Sphere. *Sociological Research*, 41(1), 69-77. <https://doi.org/10.2753/SOR1061-0154410169>
- Silva, A., Cavalcanti, G., L., Rezende, D., y Costa, H. (2021). Factores Críticos Relacionados al Emprendedorismo Femenino: Critical Factors Related to Female Entrepreneurship. *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, 30(1).
- Zsár, V. (2021). Ifempower Interactive and Mentorship-Based Female Empowerment in the Field of Entrepreneurship: Background and the Way Forward. *Acta Universitatis Sapientiae - Social Analysis*, 11(1), 43-59.

Capítulo 16. La mujer y la educación. Caso UABC.

Emigdio Julián Becerra Valenzuela
Elizabeth García Espinoza
Luis Alberto Bautista Arciniega
Karina Cárdenas Rodríguez
Universidad Autónoma de Baja California
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.16](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.16)

Resumen

El presente trabajo confronta los datos y cifras del año 2018 al 2023, respecto del porcentaje de avance de acceso a las en la Universidad Autónoma de Baja California en puestos de dirección, administración, docencia e investigación; es decir, se pone de manifiesto de manera cuantitativa el grado de avance de cuantas mujeres son docentes, investigadoras, que pertenezcan al Sistema de Investigación Nacional y aquellas que se encuentran en algún puesto de dirección. El método de investigación utilizado es el analítico-jurídico-descriptivo; la técnica de investigación fue la recolección de datos y cifras. En consecuencia, los resultados que se ofrecen están encaminados a describir el grado de avance que se ha tenido en la contratación femenina y exponer las áreas de oportunidad con las que aún se cuenta. La conclusión consiste en: las mujeres juegan un rol trascendental en el desarrollo de la Universidad.

Palabras clave

Académicos, docentes, mujer, trabajadores, Universidad

Introducción

El razonamiento que se pone de manifiesto en el presente escrito, tiene como antecedente el informe emitido por la Red Europea de Evaluación de Tecnologías (ETAN, European Technology Assessment Network) en el año de 2001, sobre la participación de las mujeres en la ciencia, en el que se establece que no hay correspondencia entre el incremento en la participación de las mujeres académicas en las universidades y la baja representación de las mismas en los cargos y órganos de decisiones (ETAN, 2001).

De igual manera, se tiene de referencia el estudio formulado por Adrián de Garay y Gabriela del Valle en el año 2012, en el cual se tomaron de muestra 14 universidades del sistema educativo mexicano, y que arrojo como resultado una ponderante superioridad en los puestos de mando por parte del sector masculino que equivale al 74% (De Garay y Del Valle Díaz Muñoz, 2012).

Ahora bien; teniendo como premisa que la Universidad es el lugar donde se enseña el conocimiento universal y cuya función principal -sin ser la única- es la enseñanza de las grandes disciplinas culturales con el fin de formar buenos profesionistas (Ortega y Gasset, 1930), y tomando como referencia que la equidad de género consiste medularmente en que las necesidades, preferencias e intereses de las mujeres y los hombres sean ponderados en un plano de igualdad (Dosal Ulloa et al., 2017), ambos conceptos sirven de fundamento para tomarlos como referencia para realizar un análisis cuantitativo, respecto del número de mujeres que se encuentran laborando en la Universidad Autónoma de Baja California, específicamente en las áreas de la docencia, investigación y puestos de dirección; lo anterior con la finalidad de observar el panorama actual en una entidad pública dedicada a la formación de futuros profesionistas, respecto de la paridad entre hombres y mujeres contratados para brindar servicios educativos.

Es insoslayable establecer, que los temas de género, igualdad y equidad conforman uno de los ejes de discusión en los foros de debate nacional e internacional, por lo que el ente formativo de la educación no puede dejarse de lado tanto en el aspecto institucional como en el aspecto forjador de nuevos profesionistas, en efecto, la educación constituye un mecanismo irrenunciable para lograr la liberación de las mujeres y propiciar el cambio en la vida privada y pública (Baute Rosales et al., 2017). Por ese motivo, la presente opinión encuentra su justificación en la imperiosa necesidad de buscar la consolidación de un ordenamiento jurídico más justo y equitativo, donde se establezcan condiciones de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer ponderando en todo momento el derecho de todos los seres humanos a la dignidad; bajo esa premisa, la opinión que por esta vía se emite, toma de referencia un organismo descentralizado del Estado en materia educativa como lo es la Universidad Autónoma de Baja California, a fin de establecer de manera cuantitativa los espacios que las mujeres han alcanzado en esta entidad, así como determinar los retos de accesibilidad con los que se cuentan.

En consecuencia, la presente opinión acorde a los objetivos planteados, busca lo siguiente:

- Identificar el grado de avance en la universidad respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Conocer el acceso de las mujeres a espacios de dirección, administración, supervisión, vigilancia, gerencia y dirección en las instituciones de educación superior.
- Observar cuantitativamente al sector académico femenino que ha ingresado a la investigación.
- Emitir un diagnóstico sobre la condición de igualdad que existe entre los hombres y las mujeres en la Universidad Autónoma de Baja California, respecto a la academia, investigación y puestos de dirección.

Así pues, al ser la Universidad un espacio para la discusión, dialogo, debate, crítica constructiva, confrontación de opiniones y lluvia de ideas sobre el acontecer diario, la participación y visión de la mujer, constituyen un baluarte genuino para la creación, consolidación y desarrollo de espacios más justos, equilibrados, libres de discriminación, violencia y acoso; en donde el clima organizacional sea sano e integral, y los riesgos psicosociales sean los mínimos y no la generalidad.

Revisión de la Literatura

A lo largo de la historia, mucho se ha escrito sobre la institución de la Universidad, partiendo de la concepción de la universidad medieval, pasando por la Universidad de la Contrarreforma, sin dejar a un lado la napoleónica, la importancia de la alemana y su influencia en algunos países de América como Chile y los Estados Unidos, el influjo de la católica respecto de lo que es y debe de estar, la norteamericana y su impacto en los diversos pases del continente, y por su puesto la universidad en América Latina en la cual hemos sido formados (Gómez Oyarzún, 1997).

La universidad medieval nace en el periodo del feudalismo y del dominio de la Iglesia, del desarrollo de la escolástica, del pensamiento de la belleza como atributo de Dios, de la contemplación del universo; su caída se adjudica a los cambios de pensamientos basados en la ciencia y en la razón (Dominguez, 2018), hoy en día, no podemos concebir una institución educativa en el sector público con predilección por alguna inclinación religiosa.

Por otro lado, podemos ubicar a la llamada Universidad de la Contrarreforma que inicia su desarrollo entre el siglo XV y XVI, cuyo origen se alude al progreso de la intelectualidad, en donde la razón y el individualismo comenzaron la confronta científica a lo teológico planteado por la Iglesia y el Feudalismo. Por su parte, el humanismo -entendido en esta época como la obligación de estudiar con esmero no sólo las belles lettres de los antiguos, sino también las obras de los historiadores griegos y romanos y de cuanto autor pudiera arrojar información sobre la vida y las costumbres de esos pueblos (Barceló, 2004)- originó que se

generaran nuevos planes de estudios en la que se pondera la razón, la lógica, con rechazo a lo escolástico clásico del medievo.

Ahora bien, para los primeros diez años del siglo XIX nace la universidad profesionalizante o Napoleónica, que se caracterizó por una participación del estado de forma central, con espacios en diversas localidades y que concentró la enseñanza, universitaria y escolar bajo el principio de que la “función de enseñar las nociones que forman al ciudadano es un privilegio del Estado”. Encontramos su finalidad en formar intelectuales con un saber práctico útil a la sociedad. Es importante señalar que la mayoría de las universidades tradicionales siguieron este modelo hasta la reforma de los años 60 del siglo pasado (Chuaqui J., 2002).

En otro orden de ideas, tenemos a la universidad alemana, que si bien es cierto no es tan antigua en comparación a otras universidades del mundo, también cierto es, que desde su nacimiento ha permeado en otras instituciones; su origen lo podemos ubicar en la fundación de la Nueva Universidad de Berlín hace aproximadamente 213 años por el intelectual Wilhelm Von Humboldt, y lo trascendental es que a la estructura de este modelo fueron reorganizadas todas las otras universidades que existían (Heidegger, 1934). Esta nueva concepción de universidad versó sobre tres ejes o vínculos, a saber: el pueblo, el destino del estado y una misión espiritual “la esencia alemana”, que se traducen en el servicio del trabajo, de la defensa y el deber, lo que constituye la “ciencia de la universidad alemana”, y ello es la guía del destino del pueblo alemán.

Arribando a América, citaremos por su trascendencia la universidad norteamericana en el periodo que se ubica a finales del siglo XIX; su constitución se configura una vez que algunos colegios de una amplitud no muy extensa fijan en sus planes los modelos de Oxford y Cambridge. La enseñanza se centraba en los jóvenes de las clases con mayor poder adquisitivo; no obstante, podemos encontrar dentro de los pioneros en su transformación al ex presidente Benjamín Franklin, quien sostiene el principio de constituir “una cultura más útil para los jóvenes”, y su principal objetivo fue formar profesionistas en el área de la agricultura y comercio, sin embargo, estas ideas no germinaron hasta un siglo posterior. Consecutivamente después de un tiempo, se entregaron tierras a instituciones de educación superior a fin de ampliar la matrícula, por lo cual se pudo dar acceso a los hijos de los trabajadores, para realizar investigación tecnológica con énfasis en el sector agrícola y manufacturero, de allí el detonante para el desarrollo de la universidad norteamericana (González Cuevas, 1997).

Por otro lado, no podemos dejar de opinar sobre la aparición de la universidad en América Latina, y ella se encuentra estrechamente ligada con la instauración y desarrollo de la corona española en los diversos territorios que estuvieron bajo su reinado, instituciones que en su método de enseñanza imprimieron las características, rigurosidades, ideologías y técnicas propias de la conquista; es por ello, que se puede aseverar que la aparición en América de Universidades y Colegios, son hechos de gran trascendencia histórica y cultural que tienen su aparición desde el primer tercio del siglo XVI y hasta el primer cuarto del siglo XIX cuando estalla el movimiento insurgente que dio como resultado de la independencia de la corona española (Alonso Marañón y Casado Arboniés, 2006); en este periodo la predilección de la enseñanza religiosa con exclusividad hacia el varón fue el signo distintivo, mismo que

se fue transformando al momento de instaurarse la república, la libertad de pensamiento, el estado laico y la igualdad entre el hombre y la mujer.

En la actualidad, ubicamos a la universidad como una comunidad académica que mediante la enseñanza e investigación, contribuye al desarrollo de la dignidad humana, de la protección de la cultura y de la formación integral de los profesionistas; se concibe como un espacio en donde la ciencia, valores y arte convergen en un diálogo permanente a fin de comprender lo que es el ser humano; así mismo, se entiende como el instrumento perfecto para la construcción de una nueva sociedad en donde la justicia, la equidad, la solidaridad, la empatía, la protección al medio ambiente y los recursos naturales, sean de constante permanencia.

Ahora bien, resulta transcendental para esta opinión, comentar desde que momento de la historia hizo su aparición la UABC, para ello se considera oportuno establecer previamente algunos datos. Baja California es una entidad federativa con una antigüedad de tan solo 71 años, su nacimiento jurídico se remonta al 16 de enero de 1952, cuando el entonces presidente de la república Miguel Alemán Valdés publica un decreto, mediante el cual se reforma los artículos 43 y 45 constitucionales, que da paso a la creación del nuevo estado de Baja California, cuyo territorio es el anterior Territorio Norte de la Baja California (Martínez L., 1956).

Una vez nacida Baja California, los deseos de los habitantes de implementar educación superior se acrecientan. Después de varios años de análisis y exploración de las posibilidades de fundar una universidad, fue hasta el 28 de febrero de 1957 que se promulga la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) que da vida oficial a la institución, tan solo 5 años después de la transformación del territorio de la Baja California a una nueva entidad federativa, por lo que podemos establecer que el crecimiento y madurez de ambos van de la mano.

A lo largo de sus 66 años de existencia la Universidad Autónoma de Baja California ha tenido un crecimiento vertiginoso, para diciembre del 2022 contaba con 384 edificios, 28 bibliotecas, 1 escuela, 31 facultades, 8 institutos de investigación 3 centros y 24 dependencias administrativas, 68,621 alumnos 2,117 de posgrados y 66,504 de licenciatura, 6,171 académicos 1,381 profesores de tiempo completo, 12 profesores de medio tiempo, 4,359 profesores de asignatura y 419 técnicos académicos, 1,825 empleados administrativos y de servicios, 146 programas educativos de licenciatura y 76 programas de posgrado (Caso Niebla, 2022).

Ahora bien, si bien es cierto en los últimos años las instituciones de educación superior han experimentado un crecimiento en el aspecto material, de infraestructura y de capital humano, también es de afirmarse que las universidades se encuentran ante la posibilidad de cristalizar una deuda histórica, a saber: “hacer justicia y lograr la equidad entre hombres y mujeres”. Efectivamente, del núcleo del feminismo que surge en Francia a finales del siglo XIX, nace el postulado de igualdad de género, como un constructo de la cultura democrática (Simón Rodríguez, 2010). Por su parte al feminismo lo han definido como “una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente” (Amorós, 2005), que busca lograr la igualdad entre las personas, y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres, ello en un entorno del acontecer cotidiano; en nuestros días, también lo podemos encontrar como

un proceso de concientización y humanización en los diversos sectores: laborales, académicos, de investigación, deportivos, culturales, sociales, familiares, solo por mencionar algunos.

Por su parte la ONU preparó una guía para empoderar a las mujeres en diferentes ámbitos, que resulta fundamental para establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente, mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades; y promover las prácticas y objetivos empresariales, los principios rectores de esta guía son los siguientes:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género (Unidas, 2023).

En la misma tesitura, encontramos la equidad de género, que permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as). En consecuencia, lo que se busca, es acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (Gobierno de México, 2023).

Así pues, con el propósito de proteger y salvaguardar los derechos y prerrogativas de todas las personas que integran la comunidad universitaria, independientemente de su género y orientación, la Universidad Autónoma de Baja California, publicó en fecha 28 de noviembre de 2019 el Acuerdo para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género, que tienen como finalidad proponer programas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género dirigidos a la comunidad universitaria; trabajar de manera conjunta con las autoridades universitarias en la adecuación y mejora continua de los protocolos de atención y seguimiento a actos de violencia de género; recibir reportes y quejas de actos de violencia de género en los que presuntamente estén involucrados miembros de la comunidad universitaria (UABC, Gaceta UABC, 2019).

En estrecha relación a lo anterior, fue que el 20 de octubre del 2020 se publicó el Acuerdo por el que se Establece el Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California, que tiene como objetivo fomentar que el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad se lleven a cabo con perspectiva de género, coadyuvar en la erradicación de la violencia de género en la Universidad, desarrollar programas que fomenten el respeto a la dignidad humana de la comunidad universitaria independientemente del género, u orientación sexual, proponer acciones para erradicar la discriminación por estereotipos de género, proponer mecanismos que favorezcan la erradicación de la violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual, dar seguimiento a los reportes de actos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual que presuntamente involucren a miembros de la comunidad universitaria (UABC, 2020).

Del mismo modo, el 28 de febrero del año en curso, la Universidad Autónoma de Baja California emite el Acuerdo por el que se crea la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa, que tiene por objeto el diseño e instrumentación de políticas institucionales que favorezcan la consideración del enfoque de género, el reconocimiento de la diversidad y el aseguramiento de la inclusión educativa en todas las entidades y dependencias universitarias (UABC, 2023).

Metodología

Para el desarrollo de la presente propuesta, se plantea la siguiente hipótesis: la Universidad Autónoma de Baja California como un órgano destinado a la formación profesional de ciudadanos profesionales competentes en valores, artes y ciencia, ha logrado un mayor acceso a las mujeres en puestos de dirección, administración, docencia e investigación, encaminándose a lograr una entidad educativa más equitativa, inclusiva, con paridad de género.

Para la comprobación de la hipótesis planteada, se realizó una investigación documental y una consulta de información a la unidad de transparencia de la universidad. Se tomó como base el número total de docentes de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura, técnicos académicos de medio tiempo y de tiempo completo, así como el total de docentes pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores y el número de mujeres en puestos de Dirección en el año 2018 y en el año 2023; es de señalar, que para la obtención de los datos se cómo se mencionó anteriormente, se formuló una petición de información a través de la plataforma de la unidad de transparencia de la Universidad Autónoma de Baja California mediante correo electrónico de fecha 02 de marzo del 2023 identificado con el número de folio 020068223000053, en el que se requirieron los siguientes datos totales:

- Docentes en 2018 y 2023.
- Docentes de tiempo completo en 2018 y 2023.
- Docentes de medio tiempo en 2018 y 2023.

- Docentes de asignatura en 2018 y 2023.
- Técnicos académicos de tiempo completo en 2018 y 2023.
- Técnicos académicos de medio tiempo completo en 2018 y 2023.
- Mujeres docentes de tiempo completo en 2018 y 2023.
- Mujeres docentes de medio tiempo en 2018 y 2023.
- Mujeres docentes de asignatura en 2018 y 2023.
- Mujeres técnicas académicos de tiempo completo en 2018 y 2023.
- Mujeres técnicas académicos de medio tiempo completo en 2018 y 2023.
- Docentes en el Sistema Nacional de Investigadores en 2018 y 2023.
- Docentes mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores en 2018 y 2023.
- Mujeres en puestos de dirección en 2018 y 2023.
- Docentes mujeres participando en investigación institucional 2018 y 2023.
- Mujeres con plaza de profesor investigador 2018 y 2023.

La obtención de esta información, permitió hacer el cuadro comparativo del avance de la participación de la mujer en el cierre de la administración 2015-2019 y 2019-2023 con un intervalo de tiempo de 5 años. Además de lo anterior, los datos y cifras fueron reforzados con doctrina aplicada al caso en concreto y normatividad interna de la institución educativa en cuestión.

Resultados

Con fecha 13 de marzo del 2023 mediante oficio identificado con el número C.G.I.P. No. 076/2023-1 de fecha 07 de marzo del mismo año, se dio respuesta a muestra a nuestra solicitud de información formulada mediante correo electrónico de fecha 02 de marzo del 2023 identificado con el número de folio 020068223000053, los resultados se muestran a continuación:

En la Tabla 16.1 se muestra el comparativo de docentes, docentes de tiempo completo y docentes de medio tiempo, comparando los existentes en el 2018 y los que actualmente laboran en el año 2023, dentro del ciclo escolar 2023-1.

Tabla 16.1*Docentes tiempo completo y medio tiempo*

Docentes	2018	2023
Docentes	6090	6255
Tiempo completo	1297	1387
Medio tiempo	21	12

Nota: Fuente Coordinación General de Recursos Humanos de la UABC.

En la Tabla 16.2 se muestra el comparativo de docentes de asignatura, técnicos académicos de tiempo completo y técnicos académicos de medio tiempo, comparando los existentes en el 2018 y los que actualmente laboran en el año 2023, dentro del ciclo escolar 2023-1.

Tabla 16.2*Docentes de asignatura y técnicos académicos*

Docentes	2018	2023
Asignatura	4387	4432
Técnicos académicos de tiempo completo	339	381
Técnicos académicos de medio tiempo	46	43

Nota: Fuente Coordinación General de Recursos Humanos de la UABC.

En la Tabla 16.3 se muestra el comparativo de docentes mujeres de tiempo completo, medio tiempo, asignatura y técnicos académicos de tiempo completo existentes entre el 2018 y año 2023.

Tabla 16.3*Docentes mujeres*

Docentes	2018	2023
Tiempo completo	556	653
Medio tiempo	20	11
Asignatura	1913	2050
Técnicos académicos de tiempo completo	155	194

Nota: Fuente Coordinación General de Recursos Humanos de la UABC.

En la Tabla 16.4 se muestra el comparativo de docentes mujeres técnicos académicos de medio tiempo, docentes pertenecientes al SNI, docentes mujeres pertenecientes al SNI, mujeres en puesto de dirección y docentes investigadoras existentes entre el 2018 y año 2023.

Tabla 16.4

Docentes mujeres y docentes SNI

Docentes	2018	2023
Técnicos académicos de medio tiempo	25	25
Docentes SNI	430	799
Mujeres SNI	165	337
Puestos de Dirección	15	25
Investigadoras	48	52

Nota: Fuente Coordinación General de Recursos Humanos de la UABC.

Como se puede observar de las tablas anteriores, existe un avance moderado respecto de la ocupación laboral de las mujeres en los puestos de docencia, investigación y dirección.

Discusión

Si bien es cierto, en la numeralia Institucional publicada por el entonces Coordinador de Planeación Institucional Joaquín Caso Niebla, la publicación del Acuerdo para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género, y el Acuerdo por el que se Establece el Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género y la creación de la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa, muestran avances y la preocupación institucional por lograr un mayor ambiente laboral a las mujeres, también cierto es que la estadística arroja áreas de oportunidad de acceso a las mujeres en puestos de administración, investigación y dirección de la universidad.

Los datos a portados por De Garay y Del Valle Díaz Muñoz en el año 2012, respecto de la presencia de las mujeres en la educación superior en México, se pueden considerar como una micro radiografía del problema planteado en ese momento histórico, que sienta un referente para las nuevas opiniones, sin embargo, hoy en día se requiere de la suma de esfuerzos de varias instituciones para lograr un estudio más amplio y actualizado, que tome en cuenta un número mayor de instituciones educativas de educación superior privadas y públicas que reflejen el momento actual de las mujeres, es decir, que ejemplifique en qué lugares nos encontrábamos en el año 2012 y en qué posición estamos en el 2023.

En esa tesitura pongo de ejemplo y referencia a la UABC, que del 2018 al 2023 mostró un aumento del 2.70% en el total de número de docentes de tiempo completo, así mismo hubo un incremento del 1.02% de docentes de asignatura, 12.38% en el total de técnicos académicos de tiempo completo, lo que refleja que nos encontramos ante una universidad en crecimiento constante.

En el número total de mujeres docentes de tiempo completo hay un aumento del 8.31%, en el de mujeres docentes de asignatura es un incremento del 7.16%, en el rubro de mujeres técnicos académicos de tiempo completo hay un incremento del 25.16%, en el total de mujeres en el SNII hay un incremento del 104.24%, en el rubro de mujeres en puesto de

dirección paso de 15 a 25 lo que representa un 66.66% de aumento en relación con el 2018, y en el total de mujeres con plaza de investigador hay un aumento del 8.33%.

Conclusiones

Con la creación de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género (CO-PAVIG) en el año 2020, y el nacimiento de la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa en la Universidad Autónoma de Baja California en el año 2023, la institución establece las bases para que la perspectiva de género, el reconocimiento a la diversidad, el aseguramiento de la inclusión en todas sus formas y el respeto a los derechos humanos, sean un impulso a su modelo educativo.

La UABC muestra un avance en comparación con el año 2018, respecto de la instauración de políticas y acciones para salvaguardar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Con base a la información obtenida, se puede concluir, que la institución educativa en comento, ha promovido una participación más justa y equitativa entre los hombres y mujeres que integran la comunidad cimarrona.

En concordancia a los datos obtenidos, se puede observar que, en el año 2023, existe una mayor participación de las mujeres en los espacios de dirección, administración, supervisión, vigilancia, gerencia y dirección en la Universidad Autónoma de Baja California, en comparación con 2018.

Si bien es cierto la Universidad Autónoma de Baja California, ha implementado acciones y creado instituciones que fomenten y protejan la equidad, igualdad, diversidad, inclusión y respeto entre todos los integrantes de la comunidad universitaria; también cierto es que aún, existen áreas de oportunidad, aún falta impulsar al sector académico femenino para su mayor presencia en la investigación, publicación, foros de discusión y puestos de dirección incluyendo la Rectoría.

Referencias

- Alonso Marañón, P. M., y Casado Arboniés, M. (2006). La vinculación de la Universidad de Alcalá con las universidades hispanoamericanas: perspectiva histórica y proyección. *Heurística: revista digital de historia de la educación*, 4.
- Amorós, C. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Barceló, J. (2004). Ernesto Grassi y el concepto de humanismo. *Cuadernos sobre Vico*, 345-370.
- Baute Rosales, M., Péres Payrol, V. B., y Espinoza de los Monteros, M. L. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 2.
- Caso Niebla, J. (15 de Diciembre de 2022). *Numeralia Institucional*. Numeralia Institucional: <http://web.uabc.mx/planeacion/numeralia/>

- Chuaqui J., B. (2002). Acerca de la historia de las universidades. *Revista Chilena de Pediatría*, 583-585.
- De Garay, A., y Del Valle Díaz Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, III (6), 3-30.
- Dominguez, J. G. (2018). La Uniersidad medieval: orígenes y finalidades. *Repositorio La Salle*, 244-245.
- Dosal Ulloa, R., Mejía Ciro, M. P., y Capdevila Ortiz, L. (2017). Deporte y equidad de género. *Economía UMAM*, 1.
- ETAN. (22 de 02 de 2001). Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre los géneros: Comisión Europea, Dirección General de Investigación, European Technology Assessment Network. Madrid: European Technology Assessment Network. <https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/mujeres-y-ciencia/documentos/informes-del-csic>
- Gobierno de México . (21 de Marzo de 2023). Conceptos básicos sobre el género. Conceptos básicos sobre el género: <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- Gómez Oyarzún, G. (1997). La Univeridad a través del tiempo. México: Universidad Iberoamericana.
- González Cuevas, O. M. (1997). El concepto de universidad. *ANUIES, Revista de Educación Superior*, 20-36.
- Heidegger, M. (1934). La universidad alemana. Conferencias para los cursos de extranjeros en la Universidad de Friburgo, 1910-1976.
- Martínez L., P. (1956). Historia de Baja California. México: Libros Mexicanos.
- Ortega y Gasset, J. (1930). Misión de la Universidad . *Revista de Occidente Madrid*, 53 -54.
- Simón Rodríguez, M. E. (2010). La igualdad tambien se aprende: cuestión de coeducación. Madrid: Narcea.
- UABC, G. (12 de Diciembre de 2019). Gaceta UABC. Gaceta UABC: <https://gaceta.uabc.mx/notas/academia/crea-uabc-comites-de-prevencion-y-atencion-de-la-violencia-de-genero>
- UABC, G. (17 de Noviembre de 2020). <http://gaceta.uabc.mx/edicionesanteriores/gaceta-452-edicion-especial>
- UABC, G. (2028 de Febrero de 2023). <http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Acuerdos/Rector/67.pdf>
- Unidas, O. d. (21 de 06 de 2023). <https://www.protexa.mx/onu-mujeres-7-principios-para-empoderarlas-a-ellas/>. Protexa: <https://www.protexa.mx/onu-mujeres-7-principios-para-empoderarlas-a-ellas/>

Capítulo 17. Implementación de un taller de crianza respetuosa con padres y madres de familia.

Erika Egleontina Barrios González

Aura Yadira Roman Yañez

Karime Daniela Herrera Lara

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.17](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.17)

Resumen

La crianza en México está basada en un estilo autoritario con la supuesta finalidad de crear disciplina. El objetivo de esta investigación fue identificar los cambios generados en la percepción de la crianza de madres y padres de familia a partir de un taller de crianza respetuosa. El diseño fue de tipo preexperimental. Participaron 17 madres de familia. El taller consistió en cuatro sesiones. Al término de la intervención se obtuvo como resultado de la prueba Wilcoxon un puntaje de 120, con un valor de $P < .001$. Se concluyó que el taller modificó la percepción de los participantes positivamente. Se encontró que los padres consideran que el rol de la crianza pertenece a las madres.

Palabras clave

Crianza respetuosa, enseñanza, estilos de crianza, maternidad, paternidad

Introducción

En México, desde años atrás se ha utilizado un estilo de crianza autoritario, basado en el control parental, este tipo de crianza tiene como consecuencia conductas que provoca que los niños tiendan a ser: inseguros, con dificultades para manejar el estrés, aprensivos, temperamentales, poca tolerancia a la frustración, entre otras (Delfín-Ruiz et al., 2021). Una alternativa más saludable para estos estilos de crianza es la crianza respetuosa.

La crianza respetuosa busca transformar el rol de paternidad con el objetivo de modificar los estilos de crianza, satisfacer las necesidades fisiológicas y emocionales de los niños en las etapas de la crianza. La función del adulto dentro de este modelo de crianza es el acompañamiento respetuoso de las necesidades del otro (Mantilla, 2019).

De acuerdo con Enríquez (2020) la crianza respetuosa si bien no utiliza el castigo, ni actitudes permisivas, si plantea tener normas y límites planteados mediante la utilización de comunicación asertiva, lo que ayudara al niño a desarrollar autonomía y facilita toma de decisiones en la vida adulta.

El presente estudio busca identificar los cambios generados en la percepción de la crianza de madres y padres de familia a partir de un taller de crianza respetuosa en la comunidad de Yautepec, Morelos.

Revisión de la Literatura

Matangolo (2019) menciona que las prácticas de maltrato infantil suelen ocurrir con mayor frecuencia durante las prácticas de crianza, y estas son usadas como pautas disciplinares exponiendo a los niños y niñas a sufrir maltrato físico, maltrato emocional y negligencia y/o abandono. A partir de un metaanálisis encontraron que dos tercios de los padres utilizan la violencia física para impartir disciplina a sus hijos. Incluso la mayoría de los padres afirman que la disciplina física es apropiada para la educación de los hijos. Igualmente, Herrera et al (2019) señalan que las prácticas de crianza se basan en las creencias de los cuidadores:

ideas basadas en la necesidad de corrección y conducción tienden a incidir en formas de acompañamiento impositivas o poco flexibles, las cuales visibilizan a los niños como desprovistos de subjetividad y autonomía; mientras que las creencias relacionadas con la promoción de independencia y apertura, y la formación, tienden a relacionarse con acompañamientos más participativos e incluyentes que visibilizan a los niños como sujetos activos en su propio desarrollo” (p. 53).

Di Bártolo y Seitún (2019) en su libro “Apego y Crianza” introducen el término “Padres como brújula” y mencionan la relación de apego y que desde ahí los niños van experimentando y cualificando al mundo y a los otros. Los padres funcionan desde el primer momento para los niños como una brújula que los orienta y les marca el rumbo.

El estilo educativo, la dinámica familiar y las prácticas de crianza influyen en los procesos de socialización, así como también mencionan que la autoridad ejercida desde el autoritarismo genera en los niños inseguridades llevándolos al aislamiento y a la búsqueda permanente de la aprobación del otro; aspecto que en la vida adulta se verá reflejado en jóvenes con poca capacidad para decidir frente a las situaciones de la vida cotidiana (Gallego et al, 2019).

Villanueva (2017) menciona que la crianza respetuosa surge a raíz de una insatisfacción con los modelos de crianza y con el objetivo de resignificar la maternidad, ya que la crianza era asignada a las mujeres teniendo nula participación las figuras paternas, para ello se crearon colectivos, estos mayormente conformados por mujeres de clase media y baja, y por estudiantes universitarias.

La crianza respetuosa promueve las actitudes constructivas y positivas hacia las infancias, priorizando el bienestar y el desarrollo de los niños y niñas, por medio del cuidado, educación basada en el respeto, comunicación asertiva, y el contacto físico, para de esta manera proteger sus derechos. Todo esto requiere cambiar los modelos de crianza utilizados durante todos los años anteriores (González y Sáenz, 2020).

Los beneficios de trabajar la crianza respetuosa con los padres se relacionan directamente con el bienestar psicológico de niños y adolescentes a través del apoyo y preparación de sus cuidadores principales, por lo que es importante el desarrollo de proyectos que promuevan la crianza respetuosa (Castellano et al, 2022). Estos esfuerzos deberían focalizarse especialmente en poblaciones vulnerables como son familias de bajos recursos, migrantes, sin redes de apoyo, etc. (Grau Rengifo, 2022)

Rivera-Paipay et al (2022) encontraron en su estudio que la capacitación en crianza respetuosa influye significativamente en el conocimiento, para lo cual realizaron una prueba estadística U de Mann Whitney con un resultado de $p=0.000$, es decir, existía una diferencia significativa en el pretest y postest. Por lo que se considera que este tipo de iniciativas pueden tener un impacto positivo en la formación de adultos que se encuentran al cuidado de los niños, incluso no solo de padres sino de cuidadores en general, incluyendo docentes.

Metodología

Hipótesis

Existe una diferencia en la percepción de madres y padres sobre la crianza a partir del taller del taller de crianza respetuosa.

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue de tipo preexperimental con pretest y postest de un solo grupo, en donde se busca manipular una variable, analizando las consecuencias que está presenta a partir de esa manipulación.

Escenario

El estudio se llevó a cabo en Oacalco, que es una de las zonas con mayor índice de marginalidad del municipio de Yautepec, Morelos. En 2020 se reportaba que el 5.35% de la población era analfabeta, siendo 9.6 años el promedio de estudio de la población. El porcentaje de población indígena reportado en 2020 era de 10.30% (Pueblos América, 2022). Parte del interés en esta población son los pocos estudios que existen en esta zona, estando la mayoría enfocados en la agronomía, más que en atender los problemas sociales.

El reclutamiento se realizó de manera presencial en un centro de atención psicopedagógica en el municipio de Yautepec, Morelos, así como en redes sociales. Posteriormente, por petición de los participantes se impartió el taller vía Zoom debido a que esta modalidad resultaba más accesible para los participantes por sus actividades.

El centro psicopedagógico es de sector privado, ofrece terapia en las áreas de: aprendizaje, lenguaje y psicología; contando con cuatro especialistas en comunicación humana y dos en psicología. El objetivo del centro es brindar un servicio a las necesidades en las áreas de aprendizaje, lenguaje y psicología a la comunidad de Yautepec a costos accesibles. El taller no tuvo ningún costo para los participantes.

Muestra

El muestreo fue por conveniencia, debido a que las investigadoras se encontraban trabajando en el centro en donde se reclutaron a los participantes. La invitación para el taller fue realizada a través de un centro psicopedagógico ubicado en Yautepec, Morelos y redes sociales. En el pre-test participaron 53 personas (50 mujeres y 3 hombres). La escolaridad de los participantes fue 6% de primaria, 13% de secundaria, 13% de preparatoria, 56% licenciatura y 12% de posgrado. La edad promedio fue de 33 años. Se consideraron en el post-test únicamente a los participantes que concluyeron el taller, los cuales fueron 17 mujeres que contaban con una escolaridad de licenciatura y posgrado.

Instrumento

El instrumento utilizado es un diseño propio, elaborado por Román y Herrera-Lara en el año 2022, consta de 20 ítems con la escala de Likert, el objetivo de este instrumento es medir la percepción en madres y padres de la crianza respetuosa. Consta de cuatro áreas: vínculo afectivo, límites con amor y uso de tecnología. Para su uso la escala fue sometida a un juicio de expertos, con lo cual se evaluó la validez semántica, cultural y conceptual, aprobándola para su uso.

Para la intervención se realizó un taller de cuatro sesiones que se describe en la Tabla 17.1.

Tabla 17.1

Carta descriptiva del taller de crianza respetuosa

Duración: 2 horas 4 semanas	Fecha de inicio: 13 de octubre Fecha de termino: 03 noviembre	Lugar: Taller virtual vía zoom	Impartido por: Herrera Lara Karime Daniela Román Yáñez Aura Yadira
No. de sesión	Objetivo	Temas	
Sesión 1: Vínculo afectivo	Que los padres y madres reconozcan lo que es la crianza respetuosa y la importancia de ella, así como conocer las formas de crear un vínculo con su hijo, que fomente un apego seguro.	Qué es la crianza respetuosa Objetivo de la crianza respetuosa Qué es el vínculo afectivo Tipos de apego Crianza respetuosa desde el enfoque de derechos humanos	
Sesión 2: Hábitos saludables	Enseñar a los padres y madres de familia la importancia de generar hábitos alimenticios y de sueño en los niños, así como proponer una estrategia para que este proceso sea más fácil y ameno para ambas partes.	Como enseñar buenos hábitos Hábitos de sueño y alimenticios Planes para crear hábitos Estrategia de recompensas	
Sesión 3: Limites con amor	Conocer las formas de crear límites con su hijo de manera respetuosa, así como planear ciertos escenarios en los que se puede actuar.	Qué son los límites con amor Como implementar los límites con amor Qué hacer ante las rabietas En qué puede colaborar mi hijo en el hogar según su edad	
Sesión 4: Uso de tecnologías	Mostrar a los padres que son las tecnologías y cuál es el tiempo adecuado de exposición de acuerdo con las edades, así como proponer actividades que disminuyan el tiempo de exposición a ellas.	Que son las tecnologías. Tiempo de exposición recomendado Consejos para reducir el uso de pantallas. Aspectos a tomar en cuenta al usarlas	

Resultados

A continuación se presentan los resultados organizados por categorías: uso del concepto, vínculo afectivo, límites con amor y uso de tecnología, así como los totales y la prueba de hipótesis.

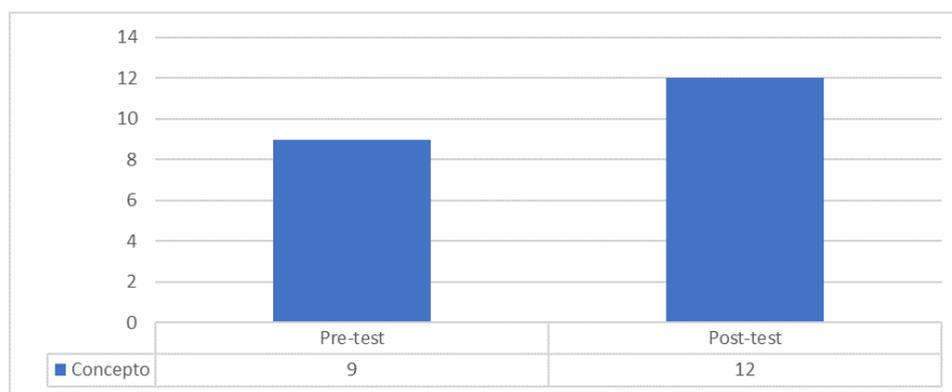
Primero se realizó una prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) y se obtuvo un puntaje de $P=0.004$, por lo que se recomienda el uso de pruebas no paramétricas, debido a que no existía una distribución normal.

Respecto a la evaluación de los cambios después del taller se realizó la prueba de muestras relacionadas de Wilcoxon, para determinar la diferencia entre las medias. Se realizaron los análisis por categorías y finalmente de los totales de ambas pruebas.

El primer resultado fue del uso del concepto que se refiere al entendimiento del término “crianza respetuosa” en la vida diaria con el objetivo de posteriormente modificar la percepción de crianza autoritaria a una crianza respetuosa. En el pre-test se obtuvo un puntaje de 9 y en el post-test se obtuvo un puntaje de 12. Se obtuvo un puntaje de $W= 55.0$ y un valor de $p=0.06$, es decir, aunque hubo un mejor entendimiento del concepto, las diferencias no fueron estadísticamente significativas. Los resultados pueden observarse en la Figura 17.1

Figura 17.1

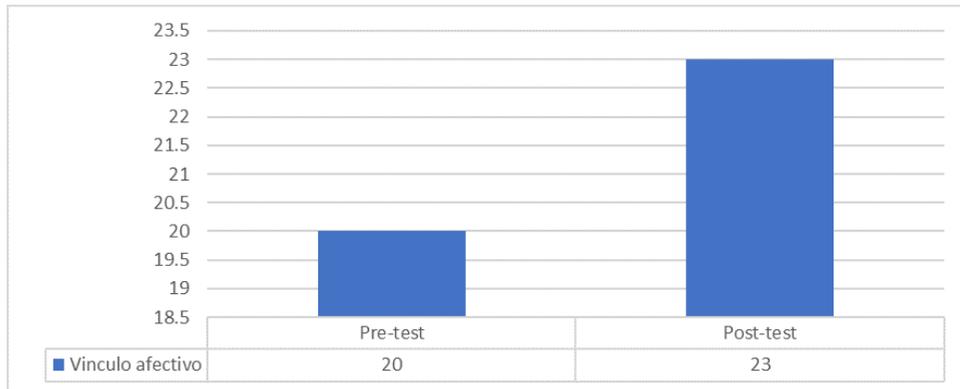
1 Resultados concepto crianza afectiva



La categoría de vínculos afectivos se refiere a entender e identificar que dependiendo el estilo de crianza de los cuidadores puede llegar a impactar en el tipo de apego que desarrolle el infante.

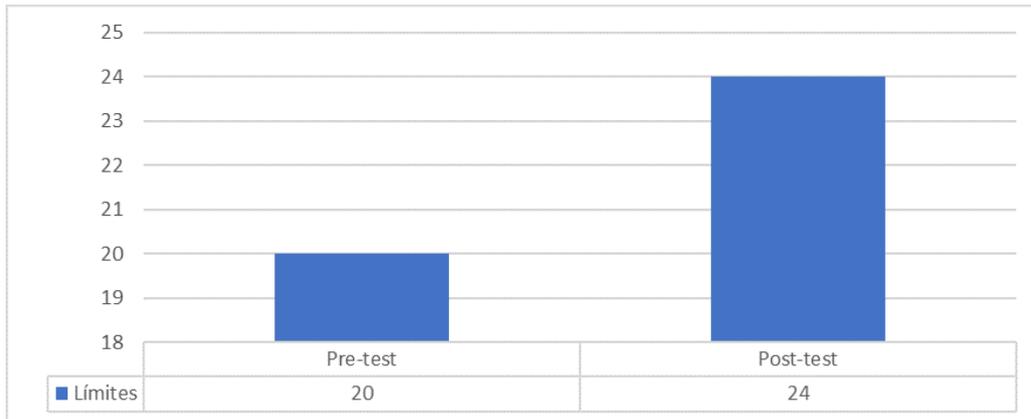
Se obtuvieron puntajes en el pre-test de 20 y en el post-test de 23. En el análisis de las diferencias se obtuvo una $W= 100.0$ y un valor de $p=0.003$, es decir, que esta diferencia se considera estadísticamente significativa. Los resultados pueden observarse en la Figura 17.2.

Figura 17.2
Resultados de vínculos afectivos



La categoría límites se refiere a la percepción respecto a la forma de plantear límites y crear disciplina. En el pre-test se obtuvieron 20 puntos y en el post-test 24 puntos. En el análisis de las diferencias se obtuvo una $W = 116$ y un valor de $p = 0.002$, es decir, que esta diferencia se considera estadísticamente significativa. Los resultados pueden observarse en la figura 17.3.

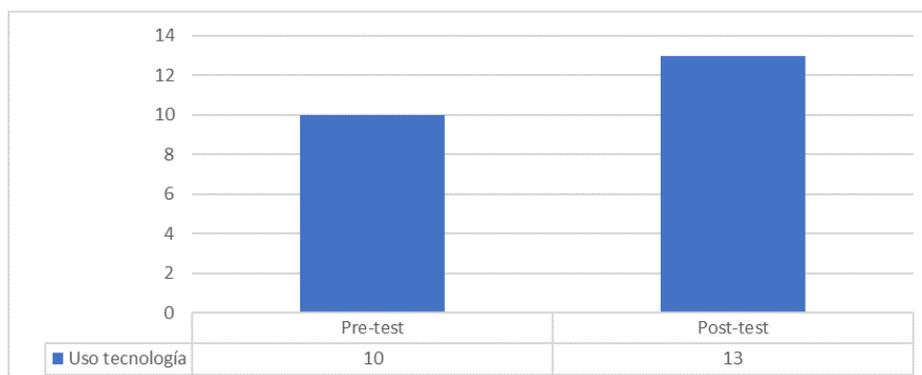
Figura 17.3
Resultados límites y disciplina



En la categoría uso de la tecnología se refiere a la supervisión y herramientas con las que cuentan los padres para el uso de la tecnología. En el pre-test se obtuvieron 10 puntos y en el post-test 13 puntos. En el análisis de las diferencias se obtuvo una $W = 103$ y un valor de $p = 0.002$, es decir, que esta diferencia se considera estadísticamente significativa. Los resultados pueden observarse en la Figura 17.4.

Figura 17.4

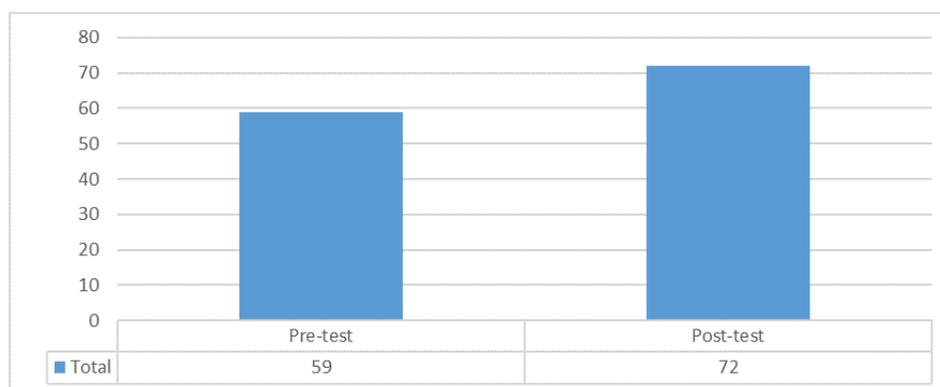
Resultados uso de la tecnología



Finalmente en el total de la prueba se obtuvo en el pre-test 39 puntos y en el post-test 72 puntos. En la prueba de Wilcoxon para muestra relacionadas se obtuvo una $W = 804$ y un valor de $p = 0.002$, es decir, que esta diferencia se considera estadísticamente significativa. Los resultados pueden observarse en la figura 5. Considerando la hipótesis respecto al cambio en la percepción de la crianza a partir de un taller de crianza respetuosa, se acepta la hipótesis de trabajo, encontrándose una diferencia significativa.

Figura 17.5

Resultados total pre-test y post-test



Se obtuvo un tamaño del efecto de 1.00 y teniendo un valor de $P = <.001$, se considera que puntajes por encima de .80 indica un tamaño del efecto alto.

Se realizó un análisis de correlación de Spearman entre el nivel de escolaridad y el haber terminado el taller, encontró un valor de $r = -.575^{***}$, $p = .001$, es decir, que las madres de mayor escolaridad (licenciatura y posgrado) eran que las tendían a terminar el taller, mientras que las madres de menor nivel educativo (secundaria y preparatoria) tendían a abandonarlo.

Resalta que hubo una muerte muestral del 68% de los participantes, pese a ser un taller corto (4 sesiones). De los participantes que concluyeron el taller destaca que aquellas con mayores niveles de estudios permanecieron en el taller y que únicamente concluyeron mujeres. Al entrevistar a los participantes masculinos señalaron que les parecía que los contenidos “eran para mujeres”, ya que el rol de los padres era más bien disciplinar, más que la crianza.

Discusión

Al igual que el estudio de Rivera-Paipay et al (2022) se encontraron diferencias significativas al comparar los resultados antes y después del taller de intervención, encontrándose que pueden ser una estrategia efectiva para promover la crianza respetuosa en cuidadores de infantes, sean padres o docentes.

Por su parte, Abad y Bijay (2021) desarrollaron un taller sobre “estimulación de la crianza respetuosa en las familias” en una escuela en Ecuador, en el cual la muestra se vio reducida por factores como la participación, la puntualidad, la asistencia y el interés, al igual que en la presente investigación en donde se tuvo una muerte muestral del 68%. En cuanto a los resultados, mostraron que hay un efecto positivo con el cambio de discurso antes y después del taller, este cambio estructural no necesariamente es permanente o inmediato y no se puede asegurar su integración al comportamiento de las familias debido al alcance de esta investigación, ya que lo que se busca de primer momento es modificar la perspectiva de crianza.

El estudio de Villanueva (2017) llamado “La maternidad glorificada” tratándose de un análisis de los discursos sobre maternidad de mujeres que participan en grupos de crianza respetuosa de la región de Valparaíso, Chile, en este análisis menciona que el nivel socioeconómico y educativo son factores importantes que influyen en la práctica de la crianza respetuosa. Lo cual corresponde con los resultados de la presente investigación, en donde las participantes con mayores niveles educativos fueron las que lograron concluir de manera exitosa el taller. Es decir, se debe reconocer que la crianza respetuosa también se ejerció desde un privilegio de clase, por lo que se tendrían que generar estrategias para que otros niveles educativos y socioeconómicos puedan acceder.

Finalmente destaca la baja participación de los padres y su alta muerte muestral, a lo que Infante y Martínez (2016) señalan que esto se debe a que tradicionalmente se ha atribuido el rol de la crianza a las mujeres, por lo que los padres difícilmente se involucran y relacionan más su rol con el de proveedor o de disciplinar o castigar a los hijos. Por lo que sería importante generar grupos en donde se invite a participar a los padres de familia.

Conclusiones

Se encontraron diferencias significativas en la percepción de la crianza posterior a la implementación del taller de crianza respetuosa, por lo que se acepta la hipótesis de trabajo. Cabe señalar que esto no aseguraría un cambio definitivo en las conductas cotidianas de la crianza,

pero representa un primer paso necesario. Destacan, sin embargo, la alta muerte muestral (68%) y la baja participación de los padres, siendo nula al final del estudio. También destaca la relación entre el nivel de estudios y la participación en el taller, algo que se deberá profundizar en otro estudio para entender las causas. Finalmente se recomienda continuar con este tipo de estrategias, tratando de aumentar el número de sesiones, así como el trabajo con los padres para entender su papel en la crianza de sus hijos, más allá del rol de proveedor.

Referencias

- Abad, N. y Bijay A. (2021) Estimulación de la crianza respetuosa en las familias del aula 1a del CEI Antonio Borrero Vega, Cuenca – Ecuador [Tesis de maestría] Universidad Nacional de Educación. <http://201.159.222.12/handle/56000/1922>
- Castellano, R., Pérez, D., García, A., y Del Rio, G. (2022). Crianza Respetuosa: psicología clínica infantil en la protección de la salud mental de la niñez. *Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana*, 19(2), 206. <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/206>
- Delfín-Ruiz, C., Saldaña Orozco, C., Cano Guzmán, R., & Peña Valencia, E. J. (2021). Caracterización de los roles familiares y su impacto en las familias de México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(3), 128-138. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068276012>
- Di Bartolo, & Seitún, M. (2019). Apego y crianza: Cómo la teoría del apego ilumina la forma de ser padres. Grijalbo.
- Enríquez Morocho, A. S. (2020). Propuesta metodológica de prevención, en crianza positiva con las familias de la fundación CEFA, período 2020 [Tesis de maestría]. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19824>
- Gallego, A. M., Pino, J. W., Álvarez, M. M., Vargas, E. D., y Correa, L. V. (2019). La dinámica familiar y estilos de crianza: pilares fundamentales en la dimensión socioafectiva. *Hallazgos*, 16(32), 131-150. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5093>
- González, M. y Sáenz, N. (2020). Crianza Respetuosa: Hacia una parentalidad centrada en las niñas y los niños. *Revista Estudios*, (41) 1-23. <https://doi.org/10.15517/re.v0i41.44887>
- Grau Rengifo, M. O., de Toro, X., y Cárdenas, M. E. (2022). Significados de crianza respetuosa en familias migrantes vinculadas al sistema Chile Crece Contigo. *Universum (Talca)*, 37(1), 183-201. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-23762022000100183>
- Herrera, O., Bedoya, L. M., y Alviar, M. M. (2019). Crianza contemporánea: formas de acompañamiento, significados y comprensiones desde las realidades familiares. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (57), 40-59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194260035004>
- Infante, A. & Martínez, J. F. (2016) Concepciones sobre la crianza: El pensamiento de madres y padres de familia. *Liberabit*, 22(1), 31-41. Recuperado en 15 de mayo de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100003&lng=es&tlng=es.

- Mantilla, M. J. (2019). Cuerpos, niñez y crianza: cartografías corporales de la infancia en el modelo de crianza respetuosa en Argentina. *Revista Uruguaya de Antropología y Etnografía*, 4(1), 36-50. <https://doi.org/10.29112/ruae.v4.n1.4>
- Matángolo, G. (2019). La violencia en la institución familiar: estilos de crianza, disciplina y Maltrato Infantil. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 23(1), 1-13. <https://www.redalyc.org/journal/3396/339666619003/html/>
- Pueblos América (2022) Datos de Oacalco Yautepec Morelos. <https://mexico.pueblosamerica.com/i/oacalco/>
- Rivera-Paipay, K. M., Cornejo-Guevara, M. E., Ríos- Espinoza, C., y Vidal-Negreiros (2022) Propuesta de capacitación a directores de instituciones educativas del nivel preescolar basado en la crianza respetuosa en la nueva normalidad. *INNOVA Research Journal* 7 (1) 59-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226552>
- Villanueva Aburto, D. (2017). La maternidad glorificada: análisis de los discursos sobre maternidad de mujeres que participan en grupos de crianza respetuosa de la región de Valparaíso, Chile. *Revista Punto Género* (7), pp. 138–155. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2017.46272>

Capítulo 18. Importancia de las relaciones interpersonales de las estudiantes emprendedoras de logística, gastronomía y contaduría de la Universidad Tecnológica de Manzanillo.

Miriam Roxana Vázquez Zamudio
Nadia Yesenia Vázquez Zamudio
Laura Belen Palomino Campos
Alma Gloria de Guadalupe Zuazo Solórzano
Universidad Tecnológica de Manzanillo
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.18](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.18)

Resumen

Las relaciones interpersonales son un eslabón en el desarrollo integral de cada persona, y más si éstas se dedican a una doble jornada como las jóvenes emprendedoras que se dedican a estudiar y emprender un negocio al mismo tiempo, tal como, las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Manzanillo, que realizan un doble esfuerzo para sobresalir en la sociedad buscando la adaptación en su entorno, para ello, deben de saber manejar una buena comunicación para el mejoramiento académico y empresarial

Objetivo: Analizar las relaciones interpersonales con las que cuentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Manzanillo como emprendedoras, para el buen manejo y desarrollo de su mype en su entorno social.

Se llevó a cabo un estudio cualitativo en la Universidad Tecnológica de Manzanillo, Colima, México; donde se entrevistaron a 31 estudiantes de las carreras de logística, gastronomía y contaduría, subsecuentemente, se realizó un análisis crítico de las entrevistas.

Las relaciones interpersonales determinadas a través de la fenomenología, se observó que el comportamiento de las jóvenes emprendedoras para poder relacionarse, muchas veces dependía del estado emocional en el que se encontraban.

Palabras clave

Emprendedoras, estudio de género, relaciones interpersonales, universidad

Introducción

El objeto de este estudio es conocer la importancia de las relaciones interpersonales de las estudiantes emprendedoras; de logística, contabilidad y gastronomía, de la Universidad Tecnológica de Manzanillo, sobre el carácter emprendedor en una muestra de estudiantes universitarias.

En los últimos años se ha visualizado al emprendimiento como una de los caminos más adecuados para hacer frente a la situación de crisis económica y sus efectos en la vida laboral, asimismo en el desempleo, aunado a ello el género femenino le implica mayor esfuerzo por no ser muy bien aceptado aun en nuestra sociedad actual, el estudio de género lo confirma, ya sabemos que el emprendedurismo o el carácter emprendedor, es un modelo mental junto con un proceso de crear y desarrollar una actividad económica, combinando con habilidad gerencia, creatividad e innovación. La mente humana es igual en ambos sexos, aunque se había considerado diferente en tiempos atrás.

El emprendedor debe tener varios atributos, en este caso la emprendedora, contener un conjunto de atributos y competencias que le faciliten un comportamiento orientado a la acción de emprendedora, de iniciar una actividad económica, se han analizado ciertos rasgos característicos de estas personas emprendedoras a diferencia de las no emprendedoras, ya que tienen que enfrentar retos que no son fácilmente superados, por nuestras estudiantes de nuestra universidad.

Aparte de la personalidad intervienen otros factores para lograr su meta, las alumnas según las encuestas proporcionan evidencias de que hay factores de tipo psicosocial, las relaciones interpersonales, además del económico, el estudio y el entorno personal, familiar que haya personas con vinculación emprendedora todo ello va a facilitar el entorno emprendedor de un proyecto, el entorno ambiental de nuestras alumnas también las hará más oportuno el tipo de desarrollo de esta experiencia determinada, pues lleva los conocimientos, habilidades y aptitudes, desarrollando las competencias para superar los retos que se les presenten. Si el entorno les presta apoyo social, el propio entorno personal, haciendo presente los rasgos de liderazgo y gerencial, la necesidad de logro, la capacidad de asumir riesgos, la creatividad, saber encontrar la oportunidad en el costo beneficio de los riesgos de emprender o no un nuevo negocio o empresa.

Recordando que dos puntos importantes son la iniciativa y la perseverancia.

Revisión de la Literatura

Dentro de la investigación realizada, las universitarias emprendedoras de las diferentes carreras hacen mención entre otros argumentos, de las relaciones interpersonales al interactuar con sus clientes y proveedores, objetan de algunas inconformidades de sus clientes como deficiencias en las entregas, debido a las situaciones de retraso en las paqueterías.

Esto de alguna manera afecta las relaciones interpersonales, debido a que no daban gusto al 10% a sus clientes que muchas veces se mostraban molestos o inconformes; y las universitarias-emprendedoras buscan la forma de solucionar ese tipo de situaciones. Éstos y algunos otros contratiempos como la administración del tiempo y las distancias, son algunos de los obstáculos que limitan e impiden que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

Se piensa que los niveles altos de emprendimiento se pueden alcanzar a través de la educación (Comisión Europea, 2006) y especialmente de la educación emprendedora. La investigación en emprendimiento ha examinado, entre otras líneas, el impacto que tienen las características personales y el contexto social para que la persona se decida por una determinada opción de empleo, en nuestro caso el autoempleo (Katz, 1992).

Las investigaciones previas demuestran que la teoría de la conducta planificada se puede utilizar para predecir las intenciones de elección de empleo (Kolvereid, 1996). Estas intenciones fueron definidas por Katz (1992; p. 31) como «el proceso de decisión vocacional en términos de la decisión de un individuo para ocuparse como asalariado o como auto-empleado». Así, la intención es “un estado consciente de la mente que dirige la atención (y por tanto la experiencia y la acción) a un objetivo específico o camino para lograrlo” (Bird, 1989, p.8). En este sentido, nosotros entendemos que uno de los efectos de la educación en emprendimiento será mejorar o aumentar la intención de los estudiantes por el autoempleo.

Siguiendo el modelo de acción razonada de Azjen y Fisbein (1980), los investigadores defienden que las intenciones emprendedoras están influidas por tres factores generales (Krueger et al., 2000). Primero, las intenciones están determinadas por la actitud de la persona hacia la conducta. Esto es visto como la suma ponderada de las consecuencias percibidas y la probabilidad de diferentes resultados de la conducta, incluyendo recompensas intrínsecas. El segundo factor es el conjunto de normas sociales percibidas.

Esto significa que las creencias de grupos relevantes y actores, como la familia, los amigos, etc., afectarán a las intenciones para emprender. El tercer factor es la autoeficacia. En diferentes trabajos (e.g., Boyd y Vozikis, 1994; Zhao, Seibert, y Hills, 2005) se ha puesto de manifiesto la importancia que tiene en el desarrollo de intenciones emprendedoras. La autoeficacia es particularmente útil ya que incorpora la personalidad, así como factores ambientales y se piensa es un potente predictor de las intenciones emprendedoras y de la acción (Barbosa, Gerhardt, y Kickul, 2007).

Metodología

Hipótesis: La edad, la situación económica y las diferentes carreras que estudian las jóvenes universitarias, son un factor determinante en las relaciones interpersonales de su entorno social.

Esta hipótesis podrá ser comprobada en un principio, apoyada por los datos obtenidos a través de las entrevistas, sin embargo, para ser considerada totalmente, se tendrían que entrevistar a estudiantes de las otras carreras que oferta la universidad.

La investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Manzanillo, planteándose una metodología desde un enfoque cualitativo, de un estudio fenomenológico, específicamente a la población de las carreras de logística, gastronomía y contaduría, del nivel Técnico Superior Universitario del turno matutino y de Licenciatura del turno vespertino, en donde, se determinó una muestra de 31 estudiantes entrevistadas, caracterizando las variables de la edad, situación económica, grado de estudios y distancia.

De igual manera, se considero la opinión de un docente de cada una de las carreras, en donde de forma libre manifestaron su sentir a través de una conversación directa, sobre las relaciones interpersonales de las estudiantes emprendedoras. Esto, con el fin de obtener aproximación al fenómeno estudiado desde diversos ángulos, obteniendo una mejor percepción.

A continuación, se describen aspectos importantes, respecto a las categorías más señaladas por las jóvenes estudiantes entrevistadas, de las diferentes carreras que anteriormente han sido mencionadas:

Tabla 18.1

Información de las entrevistas del nivel, Técnico Superior Universitario (TSU)

Carreras	Categorías			
	Edad	Doble jornada	Factores económicos	Ubicación geográfica
Logística	19-20	Al estudiar en el nivel TSU, es turno matutino, por lo que las actividades de emprendedoras las desarrollan en la tarde, motivo por el cual justifican el llegar a otro día desveladas.	Predominan las jóvenes de escasos recursos, provenientes de familias de clase trabajadora u obrera.	La mayoría de las estudiantes no cuenta con vehículo propio, por lo que la distancia de su trabajo a la universidad se traduce en un traslado de mínimo 40 minutos.
Gastronomía	18-20	Emprender y estudiar es un tenor común entre las encuestadas, cosa que no resulta fácil de realizar debido a las múltiples ocupaciones y tareas con las que deben de cumplir; si es que quieren superarse y ser exitosas.	La carrera de Gastronomía necesita mucha inversión para realizar las prácticas en clase, por esta razón los factores económicos influyen mucho para tener un buen desempeño.	La distancia entre la universidad y el casco urbano es considerable, ya que se encuentra un poco retirada del mismo. Aunque hay transporte, no es muy puntual ni frecuente por la misma razón; influyendo de buena manera en el desempeño y manejo de la empresa.

Contaduría	19-20	Me resulta complicado dividir mi tiempo para la escuela y el negocio; además de que tengo que cumplir con las tareas y comprar los insumos para mi negocio.	El tener que emprender algún negocio para poder cubrir los estudios es otra de las características que predominan entre las estudiantes universitarias.	El desplazarse de sus casas a la universidad es un factor que afecta a las estudiantes, debido a que a veces las rutas no pasan y llegan tarde a clases o no alcanzan a hacer otras actividades de su negocio debido a que tardan en trasladarse.
-------------------	-------	---	---	---

Tabla 18.2

Información de las entrevistas del nivel, Licenciaturas

Carreras		Categorías		
	Edad	Doble jornada	Factores económicos	Distancia y transporte
Logística	21-24	Es complejo realizar más de una actividad al mismo tiempo, implica doble esfuerzo, desvelos y malpasadas. En la Lic. trabajas por la mañana y estudias por la tarde y algunas veces llegas agotada a clases y debes hacer un esfuerzo por continuar.	Aunque ya cuentas con un trabajo o negocio, es complicado estudiar y emprender debido a que los gastos son más, pues debes tomar varios camiones o taxis para poder trasladarte a ambos lugares; trabajo y universidad.	La distancia es otro obstáculo a vencer, debido a que utilizas mucho tiempo en trasladarte de un lugar a otro. Además de que las rutas no pasan tan seguido y utilizas hasta una hora o más para trasladarte a realizar tus actividades.
Gastronomía	25-30	No es fácil realizar más de una actividad al mismo tiempo, es complicado cumplir con tu trabajo y además realizar las tareas escolares.	Es complicada la situación financiera, debido a los insumos que necesitas para realizar las diferentes actividades que implica la carrera. Es mucha la inversión pues debes comprar los instrumentos para realizar las prácticas.	La universidad se encuentra un poco retirada de la zona urbana y es difícil trasladarse de un lugar a otro; ya sea a las clases o a las tiendas a comprar los insumos para el negocio.

Contaduría	20-22	En la licenciatura más responsabilidad que si estas practicando, por lo tanto, es un poco complejo realizar las dos actividades estudiar y emprender o trabajar.	Aunque percibes un sueldo o tienes utilidades al emprender o trabajar de alguna manera es compleja la situación económica; debido a que inviertes mucho en transporte, comidas y material para estudiar o pago de colegiaturas.	La distancia es un factor fundamental en la formación académica-trabajar, el trasladarte implica desgaste físico además monetario y de calidad de vida; ya que se dedica mucho tiempo a trasladarse de un lugar a otro.
-------------------	-------	--	---	---

El instrumento fue una entrevista estructurada compuesta por 4 secciones y 24 items, la aplicación de la misma fue en la Universidad Tecnológica de Manzanillo, en horarios disponibles de las estudiantes emprendedoras, contando también con el apoyo de tres docentes, cada de las diferentes carreras antes mencionadas.

Resultados

Los resultados de la investigación realizada, convergen transversalmente las diferentes respuestas obtenidas en la aplicación del estudio cuantitativo aplicado en la universidad Tecnológica de Manzanillo a las alumnas que realizan al mismo tiempo más de una actividad al estudiar y emprender al mismo tiempo.

La relación entre la actitud emprendedora y las relaciones interpersonales del estudio en la Universidad Tecnológica de Manzanillo con alumnas de las carreras de Logística, Contaduría y Gastronomía tomando como muestra 30 estudiantes, con un método descriptivo, no experimental de campo. La técnica de recolección de la información fue a través de cuestionarios de 24 ítems, haciendo énfasis especial en las preguntas 21,22 y 23 que citaban expresamente los obstáculos con que se encontraron las estudiantes emprendedoras al realizar más de una actividad durante su formación académica. Determinando la importancia de las relaciones interpersonales con la actitud emprendedora de las universitarias, para potenciar el aprendizaje, el pensamiento crítico, toma de decisiones, manejo del tiempo, manejo de emociones y resolución de problemas; para emprender desde el ámbito educativo, forjando iniciativas favorables al desarrollo socio-personal y lograr ser universitarias –emprendedoras exitosas.

Discusión

Al realizar un análisis de los resultados obtenidos sobre las entrevistas, se demuestra que, en las relaciones interpersonales, la explicación de algunos autores sobre el tema, hacen referencia a los hallazgos encontrados, tal como, hace mención Moyano (2014), el ser humano es un ser social, quien durante su vida construye relaciones que le permiten apreciar la vida, en todos los contextos, incluyendo el laboral, lo cual forma vínculos que se hacen más per-

manentes con el transcurrir de los tiempos, lo que puede estar vinculado con los lazos de amistad que se crean al interior de la organización.

Las estudiantes emprendedoras de la Universidad Tecnológica de Manzanillo, reconocen que el tener una doble jornada como lo es el estudio y el tener que atender su propia microempresa, conlleva a una turbulencia en su vida, tal como lo menciona (Bauman, 2007; Tyler, 2003), impacta que se reconozca que la turbulencia de la vida organizacional tenga el costo de, en muchos casos, crear relaciones interpersonales laborales marcadas por la fragilidad y, probablemente, más aún, un deterioro de ellas.

En relación con el estudio, se determinó el sustentó de Zapata y Rodríguez (2008), donde exponen que; las relaciones se manifiestan según status, roles y procesos que adquieren las personas y determinados grupos sociales, conformando de esta manera fenómenos organizacionales que caracterizan las interacciones personales. (p.305).

Para la mayoría de las entrevistadas, el estudiar y dirigir un negocio, les ocasionaba un alto estrés y ausentismo en las clases, de igual forma, carecen del manejo de las relaciones interpersonales para su propio desarrollo, desde la perspectiva de los docentes entrevistados, para las emprendedoras es un desafío el buen manejo de las relaciones interpersonales, dada esta apreciación, la investigación establece el grado de importancia que se tiene al mantener este tipo de relaciones en el entorno social, cultural y demás.

Conclusiones

La conclusión de este estudio realizado a las universitarias emprendedoras de la Universidad Tecnológica de Manzanillo, es que, impactan en un desgaste físico y emocional debido al tiempo y esfuerzo que emplean al realizar más de una actividad, complicando de cierta manera la labor diaria al combinar las mismas.

La edad es un factor determinante debido a que algunas mujeres universitarias realizan sus estudios después del tiempo contemplado, siendo éste un obstáculo debido a que se mantuvieron un tiempo considerable alejadas de las aulas; aunado a este factor el realizar doble actividad.

El ser mujer y estudiante es un obstáculo para acceder a los diferentes créditos, ya que creen que por ser mujer no tienes capacidad o piensan que no tienes experiencias. Acceder a créditos o solicitar préstamos es muy difícil ya que te piden estabilidad económica, historial económico o un aval; requisitos difíciles de tener cuando quieres emprender por primera vez un negocio.

Se puede decir, que de manera ordinaria las relaciones interpersonales manifiestan una estabilidad a la hora de comunicarse y el manejo de una comunicación asertiva, ya que esto permite una integración en el ámbito académico de las estudiantes, así como en el desarrollo de su microempresa.

Referencias

- Ajzen, I., and Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. New Jersey: PrenticeHall.
- Barbosa, S., M. Gerhardt and J. Kickul (2007). «El papel del estilo cognitivo y la preferencia por el riesgo en la autoeficiencia empresarial y las intenciones empresariales. Journal of Leadership and Organizational Studies 13(4), 86104.
- Bird, 1989 Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: the case of intentions. Academy of Management Review, 13(3), 442454.
- Boyd and Vozikis, 1994; Boyd, N., & Vozikis, G.S. (1994). The influence of selfefficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. Entrepreneurship Theory and Practice, 14(4), 6377.
- Castillo Bautista, R. (2009). La hipótesis en investigación. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado a partir de <http://www.eumed.net/.rev/cccss/04/rcb2.htm>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill.
- De Mézerville, Gastón (2004). Ejes de salud mental. Los procesos de autoestima, dar y recibir afecto y adaptación al estrés. México: Trillas.
- Irela Perla, A. C. (2013). Metodología de la investigación. En: La hipótesis de Sampieri. Capítulo 5. Recuperado a partir de <https://www.scribd.com/doc/7130771/SAMPIERI-Capitulo-5>
- Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill.
- Moyano, A. (2014). Relaciones sociales en contextos organizacionales. Obtenido de: [repository.urosario.edu.co/.../Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Moyano%](http://repository.urosario.edu.co/.../Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Moyano%20).
- Moyano, A. (2014). Relaciones sociales en los contextos organizacionales. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Katz, J. (1992). «Un modelo cognitivo psicológico de elección de la situación laboral,» Journal of small business management Entrepreneurship Theory and Practice Fall, 2937.
- Kolvereid, L. (1996). «Prediction of Employment Status Choice Intentions,» Entrepreneurship Theory and Practice 21(1), 4757.
- Zapata, Á., & Rodriguez, A. (2008). Cultura organizacional. Cali: Universidad del Valle.
- Zhao, H.; Seibert, S. and Hills, G.E. (2005). The mediating role of selfefficacy in the development of entrepreneurial intentions. Journal of Applied Psychology, 90, 12651272.

Capítulo 19. Percepción de la violencia de género entre estudiantes: Caso FCA-Universidad Autónoma de Chihuahua.

María del Carmen Gutiérrez Díez
José Gerardo Reyes López
Laura Cristina Piñón Howlet
Alma Lilia Sapién Aguilar
Universidad Autónoma de Chihuahua
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.19](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.19)

Resumen

El objetivo fue describir la percepción de estudiantes universitarios respecto a la violencia de género, buscando relacionarlo con indicadores socio-académicos de los alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La metodología fue cuantitativa. Los resultados mostraron que la mayoría de los estudiantes percibe la violencia de género. Sin embargo, la dependencia entre los indicadores no muestra relación directa entre ellos. Se concluye que cualquier actividad llevada a cabo para sensibilizar a los estudiantes sobre este problema no tendrá que orientarse a hacer énfasis en indicadores socio-académicos.

Palabras clave

Instituciones de Educación Superior, Percepción de violencia, Violencia de género

Introducción

La violencia es un problema de salud pública internacional (OMS, 2002), cuya existencia lamentablemente es parte de la realidad que enfrenta gran cantidad de personas. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) estima que una de cada tres mujeres en todo el mundo ha sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida. Según el Informe Mundial sobre violencia y salud de la OMS (2002), este es un problema complejo relacionado con cuestiones morales, ideológicas, culturales y patrones de pensamiento y comportamiento influenciados por diversos factores en las comunidades y familias. Aunque se manifiesta de diversas formas en todos los ámbitos sociales, muy comúnmente ocurre en los espacios familiares, donde se oculta. Como resultado este tipo de espacios, en lugar de ser un lugar de protección y apoyo, reproducen patrones de poder y subordinación que fomentan la tolerancia social a la violencia, particularmente en contra de mujeres, niños y ancianos.

La lucha contra esta manifestación de violencia se ha dividido en áreas especializadas de investigación y actuación. El Informe ya mencionado de la OMS sugiere una perspectiva holística de prevención, al prestar atención a características comunes y a las relaciones entre los distintos tipos de violencia, debido a que muchos de estos factores de violencia son comunes y es posible modificarlos. De igual manera, este informe reconoce no tener una definición clara de violencia debido precisamente a su complejidad. Particularmente, para la OMS, la violencia de género se refiere a “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (p. 149) (OMS, 2002).

La ONU, en 2016, dió a conocer los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) como un compromiso de los países firmantes para la política pública y el desarrollo humano armónico. Específicamente, el ODS 5 estableció el compromiso de lograr la igualdad entre géneros y apoderar a todas las mujeres y las niñas. Como actividades específicas se estableció poner fin a cualquier tipo de violencia y discriminación contra la mujer (ONU, 2015).

Respecto a la investigación sobre la percepción de la violencia de género en las universidades, es un tema activo en la literatura científica. Varios textos examinan la relación entre el ambiente del campus universitario y la violencia sexual, como un problema extendido y sistémico que requiere de una respuesta institucional, donde se destaca la necesidad de establecer rutas de acción para las universidades a partir de estos diagnósticos (McMahon et al., 2021). Se encontró que entre los factores que contribuyen a un ambiente universitario negativo se encuentran la falta de recursos y apoyo para las víctimas, una cultura de fraternidad y sororidad, así como la carencia de transparencia en la política institucional (Krause et al., 2018). Asimismo, las respuestas institucionales a menudo son inadecuadas, pues se requieren soluciones más holísticas y basadas en la evidencia para prevenir la violencia en las universidades (Moyland & Javoroka, 2020), así como respuestas basadas en colaboración, justicia y adecuada reparación del daño (Clay et al., 2019; Miranda et al., 2020).

Dichos estudios demuestran la imperante necesidad de llevar a cabo estudios que permitan diagnosticar las percepciones que guardan los mismos estudiantes respecto al tema de violencia de género. Es así como el objetivo de este trabajo consiste en describir la percepción de los universitarios respecto a la violencia de género, buscando relacionarlo con indicadores socio-académicos. Buscando la comprobación de la hipótesis entre los indicadores socio académicos y los indicadores sobre la percepción de la violencia de género, estos son independientes; es decir, no hay ninguna dependencia entre ellos.

Revisión de la Literatura

Si bien no existe una teoría específica que sirva como referencia para vincular aspectos de percepción de violencia de género e indicadores socio académicos, esta revisión parte de estudios realizados en circunstancias similares, lo cual permite establecer marcos de referencia para su análisis.

Además, existen teorías como el Aprendizaje Social, que sugiere que la violencia de género se aprende por medio de la observación e imitación de modelos de comportamiento. En un ambiente universitario esto implica que los estudiantes aprenden actitudes y comportamientos violentos hacia el género mediante la socialización e influencia de pares (Bandura, 1973).

Otra teoría es la Socialización de Género, centrada en cómo la socialización de género influye en la violencia misma. Esta argumenta que las normas, roles y expectativas de género transmitidas socialmente contribuyen a perpetuar estereotipos y desigualdades de género. En un ambiente universitario dicha socialización influye sobre actitudes y comportamientos que sustentan violencia (Connell, 1987).

La percepción de la violencia de género en las universidades ha sido objeto de estudio en las últimas décadas y existe una amplia literatura al respecto. A continuación, se presentan algunas referencias relevantes sobre el tema, particularmente en entornos latinoamericanos y específicamente mexicanos:

En su estudio Chapa et al. (2022) identifican que, aunque se han creado protocolos para atender estas situaciones, aún es evidente que existen lagunas que dificultan la comprensión del problema, por lo que se hacen intentos de validar instrumentos que lo hagan visible (Conde & Delgado-García, 2020).

Marín et al. (2020) consideraron que el entorno universitario es atípico, pues coinciden una gran variedad de individuos provenientes de diversos entornos sociales, económicos y culturales, lo cual representa una oportunidad única para un estudio de este tipo. Igualmente, se reconoce que la violencia de género se manifiesta desde las formas más típicas como acoso, chantaje, presión o persecución.

Un estudio realizado en una universidad mexicana analizó la respuesta de estudiantes ante la vivencia de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) e identificó las razones para

no denunciar; y en caso de haberlo hecho, describe la respuesta institucional. La mayoría de quienes vivieron dicha situación decidieron no contárselo a nadie, solo 2% lo denunció ante la autoridad escolar. La mayoría no denunció por considerar el evento como algo sin importancia. De quienes denunciaron, 44% señaló que las autoridades no hicieron nada. En los hallazgos presentados se discuten los obstáculos de género, políticos y socioculturales que existen en la institución, en función de atención, sanción y prevención del problema (Echeverría et al., 2018).

Sin embargo, no hay muchos estudios sobre cómo los estudiantes perciben la violencia de género en términos más generales, lo cual permite evidenciar la necesidad de llevarlos a cabo, tal como es el objetivo de este estudio.

Metodología

El estudio se llevó a cabo en las instalaciones de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua en el periodo comprendido de enero a mayo del 2021, aún con las restricciones de la pandemia. La investigación fue de carácter no experimental pues no se manipuló la variable de estudio, únicamente se observó en su ambiente natural. El diseño fue no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional/causal. Transeccional debido a que se recolectaron datos en un solo momento de tiempo específico. Fue descriptivo ya que se midió y caracterizó la variable evaluada. Correlacional debido a que se identificó la dependencia entre los indicadores socio académicos con los indicadores de la violencia de género. La población de interés fueron los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Para el marco muestral se utilizó la base de datos de los estudiantes proporcionada por el Departamento Académico de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Con relación a la unidad de análisis, se trabajó con los alumnos inscritos en el semestre enero-junio de 2021 y que estuvieran cursando los primeros semestres de su licenciatura. El tipo de muestreo fue probabilístico. El tamaño muestra fue de 100 estudiantes de los primeros semestres, con esta cantidad se asume que la población evaluada tuvo una distribución normal. La selección de la muestra fue aleatoria y a través de internet (Google Meet). La pandemia de COVID-19 y la duración del semestre de clases influyeron en el tamaño de muestra, pues solo se dispuso de 15 días naturales para llevar a cabo el trabajo de campo. La respuesta de los estudiantes no fue la deseada, debido a que se esperaba participación con cerca de 380 estudiantes (95% de nivel de confianza y 5% de error). Sin embargo, el tiempo y la eficiencia (instrumentos de medición enviados vs instrumentos de medición recibidos) no fue lo que se planeó. La variable evaluada fue la percepción sobre la violencia de género. Los indicadores medidos se incluyen en la Tabla 19.1:

Tabla 19.1

Indicadores para la cuantificación de la variable evaluada.

Variable	Indicador
Indicadores socio académicos	Licenciatura
	Semestre
	Sexo
	Estado civil
	¿Tiene hijos?
Percepción sobre la violencia de género	Alguna experiencia propia y/o ajena
	Reconocimiento del concepto
	Tipo de violencia más común
	Igualdad
	Discriminación de género
	Existencia de la violencia de género

Para la obtención de la información, se utilizó la encuesta como método de recolección de datos y la técnica del cuestionario. El cuestionario, de elaboración propia, estuvo integrado por dos secciones. En la primera sección, se solicitó a los alumnos encuestados los datos personales relacionados con licenciatura, semestre, sexo, estado civil y si tienen hijos. La segunda sección se orientó a examinar los indicadores relacionados con la percepción sobre la violencia de género. Para el procesamiento de datos e información, se asignaron códigos numéricos para cada pregunta y cada respuesta al instrumento de medición. Los datos se manejaron a través del SPSS. El análisis de datos fue descriptivo para los indicadores socio académicos y para las preguntas del instrumento de medición. Además, se llevó a cabo el análisis de fiabilidad para la herramienta de medición. Por otro lado, se corrió al análisis de chi cuadrada para evaluar el grado de dependencia entre los indicadores ya mencionados.

Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos por la aplicación del instrumento, al describir dichos datos mediante indicadores socio académicos.

Descripción de indicadores socio académicos

En la Tabla 19.2, se presenta la información relacionada con los indicadores socio académicos de los alumnos encuestados.

Tabla 19.2*Indicadores socio académicos de los alumnos encuestados.*

	%			
Licenciatura	LAE	CP	Otras	
	18	17	55	
Semestre	Segundo	Primero	Cuarto	El resto
	44	17	12	27
Sexo	Femenino	Masculino		
	72	28		
Estado civil	Soltero	Casados		
	97	3		
Hijos	No tienen	Si tienen		
	98	2		

En la Tabla 19.2, se puede observar que la mayor cantidad de estudiantes que participaron en esta encuesta pertenecen a otras licenciaturas. La FCA tiene 6 programas de licenciatura, las más representativas son CP y LAE con 45% del cuerpo estudiantil—LAE con 18%, CP con 17%—, las otras cuatro licenciaturas representan el 55% restante. Con relación al semestre, la mayoría de los estudiantes que participaron en esta encuesta se encuentran en el segundo semestre con 44%, seguido por primero y cuarto con 17% y 12%; 27% se ubican en otros semestres. Con relación al sexo, la mayoría de los estudiantes encuestados pertenecen al sexo femenino con 72% y el 28% restante pertenece, al sexo masculino. También se registró que 97% de los participantes están solteros y 3%, casados. Por último, se detectó que 98% no tienen hijos y el 2% sí.

Descripción de respuestas a preguntas

Tabla 19.3*Resultados descriptivos de las preguntas que integraron el instrumento de medición.*

	Preguntas	Opciones de respuesta (%)		
1	¿Alguna vez has sufrido de violencia de género?	Si, 44	No, 56	
2	Identifica el concepto de violencia de género	Si, 74	No, 26	
3	¿Conoces a alguien que haya sufrido de violencia género?	Si, 32	Si, 32	No, 68
4	¿Cuál consideras que es el tipo de violencia de género más común?	Agresión emocional y/o psicológica 34%	Sexual 18%	Otras 42%

5	¿Consideras que la igualdad de género es fundamental para un mundo pacífico, próspero y sostenible?	Totalmente de acuerdo 85%	Otras 15%	
6	¿Crees que exista la discriminación de género en la FCA-UACH?	De acuerdo y/o totalmente de acuerdo 60%	Indiferente 34%	En desacuerdo o totalmente en desacuerdo 6%
7	¿Crees exista la violencia contra las mujeres?	De acuerdo y/o totalmente de acuerdo 64%	Indiferente 26%	En desacuerdo o totalmente en desacuerdo 10%
8	¿Consideras necesario eliminar prácticas nocivas como el matrimonio adolescente, precoz y forzado?	De acuerdo y/o totalmente de acuerdo 89%	Indiferente 11%	
9	¿Conoces a alguien que haya participado en algún evento relacionado con la violencia de género?	Si 25%	No 75%	
10	¿Crees que existan las mismas oportunidades de liderazgo para las mujeres?	De acuerdo y/o totalmente de acuerdo 59%	Indiferente 33%	En desacuerdo o totalmente en desacuerdo 8%

En la Tabla 19.3 se resumen los resultados de las diez preguntas que integraron el instrumento de medición. Se puede observar, en términos generales, que los encuestados no perciben la violencia de género como un problema mayor. Más de 50% no ha sufrido evento alguno. El 74% logró identificar el concepto. El 68% no conoce a alguien que haya padecido este problema. La agresión emocional, psicológica y sexual son las más comunes. El 85% está a favor de la igualdad de género. El 60% reconoce la existencia de la discriminación. El 64% confirmó la existencia de la violencia contra las mujeres. La mayoría coincide en eliminar las prácticas nocivas. El 25% afirmó conocer a alguien que haya participado en la violencia de género. Por último, 59% está de acuerdo con las oportunidades para las mujeres.

Análisis de fiabilidad

Esta sección indica el grado de confiabilidad del instrumento que se utilizó en el estudio.

Tabla 19.4

Alpha de Cronbach del instrumento de medición para el grado de conocimiento sobre la violencia de género.

Alpha de Cronbach	No. de elementos
0.416	10

La validez y la confiabilidad del instrumento de medición utilizado para este estudio mostró un índice de 0.416. Aunque es un índice bajo, se considera deseable tomando en cuenta el tamaño de muestra, el número de preguntas y la diversidad de los encuestados.

Análisis de chi cuadrada.

Se llevó a cabo la prueba estadística de chi cuadrada para identificar si los indicadores socio-académicos, como variable independiente, y los indicadores sobre la percepción de la violencia de género como variable dependiente, son independientes.

La hipótesis para la prueba de chi cuadrada se definió de la siguiente manera:

H0: Los indicadores socio académicos y los indicadores sobre la percepción de la violencia de género son independientes; es decir, no hay relación entre ellos.

H1: Los indicadores socio académicos y los indicadores sobre la percepción de la violencia de género son dependientes; es decir, hay dependencia entre ellos.

La regla de decisión es: se rechaza la Ho: si $\chi^2 > \chi^2_u$

Se realizaron 50 cruces entre los indicadores socio-académicos (5) y los indicadores sobre la percepción de la violencia de género (10 preguntas), de los cuales, solo siete cruces mostraron dependencia, representando 14%.

Cabe destacar que solo se identificaron relaciones de dependencia de la licenciatura, semestre y estado civil con las preguntas del instrumento de medición. En cuanto al sexo y el hecho de tener hijos, fueron indicadores que no mostraron dependencia.

Tabla 19.5

Prueba de chi cuadrada entre los indicadores socio académicos (licenciatura) y los indicadores del conocimiento sobre violencia de género.

Indicador Socio académico	Preguntas	Valor x2	gl	Valor x2u	P (.05)
Licenciatura	¿Conoces a alguien que haya sufrido de violencia género?	15.560	5	11.070	0.008
	¿Cuál consideras que es el tipo de violencia de género más común?	46.769	30	43.773	.026
	¿Conoces a alguien que haya participado en algún evento relacionado con la violencia de género?	14.428	5	11.070	.013

Tabla 19.6

Prueba de chi cuadrada entre los indicadores socio académicos (semestre) y los indicadores de conocimiento sobre la violencia de género.

Indicador Socio académico	Preguntas	Valor x2	gl	Valor x2u	P (.05)
Semestre	¿Cuál consideras que es el tipo de violencia de género más común?	71.679	48	55.758	.015
	¿Crees que en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua exista la discriminación de género?	55.969	32	46.194	.005
	¿Consideras necesario eliminar prácticas nocivas como el matrimonio adolescente, precoz y forzado?	36.730	16	26.296	.002

Tabla 19.7

Prueba de chi cuadrada entre los indicadores socio académicos (Estado civil) y los indicadores de conocimiento sobre la violencia de género.

Indicador	Preguntas	Valor x2	GL	Valor x2u	P (.05)
Socio académico					
Estado civil	¿Crees que en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua exista la discriminación de género?	33.512	8	15.507	.000

En este análisis destacan dos aspectos importantes. El primero de ellos es que el sexo y el hecho de tener hijos o no son indicadores que no mostraron dependencia con las preguntas, es decir, hombres y mujeres, con o sin hijos, son indicadores que perciben de manera similar la violencia de género. El segundo aspecto por destacar es que la licenciatura, el semestre y el estado civil sí mostraron dependencia con las preguntas. Esto significa que la percepción de los estudiantes sobre la violencia de género es diferente en función de estos indicadores, destacando la licenciatura y el semestre. Además, estos indicadores mostraron (caso específico estado civil y semestre) que existe cierto grado de percepción sobre la discriminación de género, es decir, el hecho de estar casado (a) o soltero (a) muestra cierto grado de dependencia hacia la violencia de género. En el caso de el “semestre”, se puede suponer que el avance académico de los estudiantes (avance en semestres) muestra cierto grado de dependencia con la violencia de género, es decir, a semestres cursados experiencias vividas u observadas.

Discusión

A partir del objetivo planteado para este trabajo, que buscó relacionar la percepción de los estudiantes y su posible relación con indicadores socio-académicos, no se parte de ninguna teoría en específico, sino de la necesidad de realizar dichos diagnósticos. Asimismo, haciendo eco específico al ODS 5 respecto de la igualdad de género, es necesario dar seguimiento a dichos temas. Aunque se reconoce la existencia de diversas teorías que intentan explicar cómo los patrones sociales de género aprendidos inciden sobre los comportamientos (Bandura, 1973; Connell, 1987) percibidos, en este caso, por estudiantes. Es entonces que, con base en la revisión de literatura encontrada, hay varios estudios acerca del tema de violencia sexual en los campus universitarios particularmente en Estados Unidos. Sin embargo, pocos estudios están hechos en ambientes específicamente latinoamericanos, debido a lo cual no es posible establecer comparaciones concretas, pero esto mismo hace evidente la necesidad de continuar desarrollando este tipo de estudios, orientados hacia la percepción de los mismos estudiantes acerca de la violencia de género. Como lo mencionan diversos autores (Clay et al., 2019; Moylan & Javorka, 2020), es necesario una respuesta más holístico y basada en la

evidencia para lograr prevenir la violencia en las universidades de la mano de políticas institucionales que partan de dichos diagnósticos de percepción.

Conclusiones

Según los resultados que se obtuvieron, se establece que la gran mayoría de los estudiantes tienen conocimiento sobre lo que es violencia de género y lo que se deriva de la misma. La percepción de los estudiantes encuestados es bastante clara, pues han respondido en las encuestas que identifican el tipo de violencia, pero la gran mayoría está exenta de la misma, ya que 56% de los alumnos encuestado no han sufrido violencia de género, haciendo la comparación con la pregunta sobre si identifican el concepto de violencia de género con un 74% lograron identificarlo. Esto significa que la violencia de género no es un problema dentro de la FCA ya que se tiene el suficiente conocimiento, señalando que saben identificar dicha violencia y en sus diferentes circunstancias.

Aunque hubo hallazgos de dependencia entre los indicadores evaluados, estos no fueron suficientes para argumentar la relación directa entre ellos. Se pueden asumir ciertas tendencias que mostraron dependencia con la licenciatura, estado civil y semestre, entonces, cualquier actividad que se lleve a cabo para sensibilizar a los estudiantes sobre este problema tendrá que orientarse a hacer énfasis hacia estos indicadores socio-académicos. En cuanto al sexo o al hecho de tener hijos, no hay indicios suficientes que muestren que estos indicadores perciben de manera diferente la violencia de género.

Referencias

- Bandura, A. (1973). *Aggression: A Social Learning Analysis*. Prentice-Hall.
- Chapa, A., Cadena, I., Almanza, A.M. & Gómez, A.H. (2022). Violencia de género en la universidad: percepciones, actitudes y conocimientos desde la voz del estudiantado. *Revista Guillermo de Ockham*, 20(1), 77-91. <https://doi.org/10.21500/22563202.5648>
- Clay, J., Pederson, A., Seebeck, J. & Simmons, C. (2019). Administrative Response to Campus Sexual Assault: Thinking Through Implementation Tensions 42(2). *The Review of Higher Education* Johns Hopkins University Press, 681–706.
- Conde, S., & Delgado-García, M. (2020). Percepciones del alumnado sobre diferentes tipos de violencia. Adaptación y validación del CUVE3 -ESO al contexto universitario: Adaptation and validation of CUVE3 -ESO in the context of the University of Huelva (Spain). *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 567–581. <https://doi.org/10.6018/rie.364431>
- Connell, R.W. (1987). *Gender and Power: Society, the person, and sexual politics*. Stanford University Press.
- Echeverría, R., Paredes, L., Evia, N. M., Carrillo, C. D., Kantún, M. D., Batún, J. L., & Quintal, R. (2019). Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos. *Revista De Psicología*, 27(2), 1–12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.52307>

- Marín, A. Rodríguez, C. Narváez, C.A. Coka, D. Rosero, S. (2020). Percepción de la violencia de género en estudiantes universitarios. Dilemas contemporáneos, educación, política y valores, 1–15.
- McMahon, S., O'Connor, J., & Seabrook, R. (2021). Not Just an Undergraduate Issue: Campus Climate and Sexual Violence Among Graduate Students. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(7–8), NP4296–NP4314. <https://doi.org/10.1177/0886260518787205>
- Miranda, L., Aguirre, A. & Espín, A. (2020). Percepciones sobre discriminación y formas de violencia en los/las estudiantes de la Universidad Central del Ecuador (2018). *Revista Ciencias Sociales*, 1(42). <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CSO-CIALES/article/view/2776>
- Moylan, C. A., & Javorka, M. (2020). Widening the Lens: An Ecological Review of Campus Sexual Assault. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21(1), 179–192. <https://doi.org/10.1177/1524838018756121>
- Krause, K., Woofter, R., Haardörfer, R., Windle, M., Sales, J. & Yount, K. (2018). Measuring Campus Sexual Assault and Culture: A Systematic Review of Campus Climate Surveys. *Psychology of Violence*, 9 (6). <https://doi.org/10.1037/vio0000209>
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42512>
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2013). Violencia contra la mujer: Nota descriptiva N.º 239. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- ONU. (2015, 25 de noviembre). Resolución A/RES/70/1 Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible [edición electrónica]. <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>

Capítulo 20. Barreras y obstáculos para ejercer el liderazgo de dirección. Casos: directivas del sector educativo nivel superior.

Sagrario Maria Quijano Gutiérrez

Dulce María de Jesús Delgado Cih

Geidy de los Ángeles Gómez Xul

José Alberto Sánchez López

TecNM: Instituto Tecnológico Superior de Escárcega

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.20](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.20)

Resumen

La participación de la mujer en la actividad económica es fundamental para el crecimiento de la economía de cualquier país. El siguiente estudio tiene la finalidad de conocer cuáles son los obstáculos y limitaciones que tienen las directivas del área académica de una institución educativa de nivel superior, la investigación es de tipo cualitativo, la población está conformada por seis mujeres en alta dirección del área académica de la escuela de nivel superior y, a través de una entrevista semiestructurada, describen los obstáculos que presentaron o presentan para ascender a sus puestos.

Palabras clave

Brecha de género, cargos directivos, participación laboral, liderazgo, techo de cristal

Introducción

Actualmente estamos en la era de la igualdad de género, donde se lucha por los derechos de la mujer, sin embargo, es preocupante la escasez de mujeres en puestos de dirección y se observa cómo los varones ocupan puestos superiores de la pirámide empresarial, mientras que las mujeres encuentran su límite profesional en categorías medias o inferiores a los mandos de dirección, a pesar de tener las mismas condiciones para ejercer el liderazgo (Camarena Adame & Saavedra García, 2018). Las barreras y obstáculos laborales, y más en los puestos directivos, son muestra de que la brecha de género sigue siendo amplia en una región como la latinoamericana, en la que la pobreza y la desigualdad tiene rostro de mujer, no siempre son visibles, construyéndose del cristal más grueso, haciendo que, aunque el objetivo pueda verse y se tengan las capacidades para alcanzarlo, la posibilidad de llegar a ello sea menor (Marin et al., 2020).

Otra limitante para el desarrollo profesional de las mujeres nos lo menciona Vaca (2019) “Los patrones culturales patriarcales relegan a las mujeres al ámbito doméstico en un contexto marcado por la desigual distribución sexual del trabajo. Como consecuencia las mujeres presentan una sobrecarga de trabajo no remunerado que opera como barrera a la plena inserción laboral femenina.”

El siguiente estudio tiene la finalidad de conocer cuáles son los obstáculos y limitaciones que tienen las directivas del área académica de una institución educativa de nivel superior, es importante visibilizar esta problemática para que se creen políticas, tanto empresariales como gubernamentales, para apoyar el crecimiento de las mujeres y lograr reducir el sesgo de las oportunidades de los hombres y mujeres y acercarnos cada vez más a la igualdad de género.

Revisión de la Literatura

Existen estudios de las barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr puestos de alta dirección, que resumieron las principales barreras identificadas en la literatura para el ascenso de las mujeres en las empresas las cuales se describen como: El techo de cristal (glass ceiling), la frontera de cristal (glass border) y el techo de cemento. Mientras que los principales obstáculos al liderazgo empresarial de las mujeres encontrados en la literatura son: Resistencia al liderazgo femenino y Demanda de la vida familiar.

Techo de cristal

En cuanto al desarrollo laboral, el techo de cristal aún sigue siendo un claro desafío para las mujeres en México, debido a que la cultura patriarcal argumenta la normalización de la discriminación por razones de género. Según un estudio realizado en 2018, de las 500 mejores empresas de México, solo 16 son administradas por mujeres, lo que demuestra el claro olvido que se tiene hacia las mujeres en la esfera ejecutiva mexicana (Marin et al., 2020)

El techo de cristal se define como la barrera que impide que las mujeres alcancen puestos directivos altos, aun cuando tienen la capacidad para realizar su trabajo igual que los

hombres, esas barreras son internas o externas. Como ejemplo de las barreras internas son las que se autoimpone la mujer para no aceptar trabajos de alta dirección, para no desequilibrar su vida familiar y laboral, atender a sus hijos o no creerse capaz desempeñar el trabajo. Por otra parte, las externas son las impuestas por la sociedad o la propia empresa, debido a la creencia de que las mujeres no son líderes ni ejercen autoridad como los varones, las políticas de contratación donde hay puestos exclusivos de hombres y de mujeres o la falta de políticas de flexibilidad para que las mujeres puedan ejercer su maternidad y su trabajo al mismo tiempo.

Si bien más mujeres se han estado moviendo hacia el trabajo remunerado en las últimas décadas y, cada vez más, hacia posiciones de liderazgo en la industria, ha habido vientos en contra continuos: expectativas sociales, políticas de los empleadores, el entorno legal y la disponibilidad de infraestructura de atención. Esto ha seguido limitando las oportunidades educativas a las que acceden las mujeres, así como las posibilidades profesionales que pueden seguir (Hausmann et al., 2022).

Frontera de cristal

La frontera de cristal es una barrera impuesta a las mujeres que les impide aprovechar las oportunidades laborales donde se requiere trasladarse a otro lugar de trabajo o de país, desaprovechando ascensos o mejores salarios, hace tiempo que los varones han aceptado estos retos, y van a la búsqueda de las opciones laborales que mejoren su nivel de vida y el de sus familias. No ocurre lo mismo con las mujeres, porque todavía ellas son consideradas las principales responsables de la crianza de las niñas y los niños pequeños, de los cuidados familiares y de los vínculos de intimidad, de modo tal que cuando existen oportunidades laborales bajo condiciones de deslocalización y de empleo migrante, quienes aceptan esas oportunidades siguen siendo los varones, en tanto las mujeres permanecen en los lugares donde se desarrolla su familia y sus vínculos de intimidad. Las desigualdades de género en este caso son evidentes: en tanto esta condición no se les plantea a los hombres, pues ellos habitualmente conservan a su familia mientras avanzan en sus carreras laborales, para las mujeres constituye un conflicto excluyente entre la familia y su carrera laboral (Burin, 2008; Camarena Adame & Saavedra García, 2018).

Techo de cemento

Son las barreras autoimpuestas por las mujeres para no ocupar puestos altos, ya sea porque no quieren sacrificar su equilibrio familiar, cuidado de los hijos principalmente o por las presiones que conlleva el puesto, el “techo de cemento”, se puede visibilizar desde una doble vertiente: el rechazo de algunas mujeres a la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes, en previsión de las dificultades que puedan encontrar para conciliar su vida personal y laboral y, por otro lado, una segunda vertiente que indica el prematuro abandono de las mujeres de los cargos directivos, la presión que se ejerce sobre las mujeres en este tipo de puestos es mucho mayor que la ejercida sobre sus compañeros varones (Barberá et al., 2009; Cuesta et al., 2018).

Liderazgo Femenino

Existe una vinculación entre estilos de liderazgo y acceso de la mujer a la dirección, considerándose que el estilo de liderazgo femenino es un obstaculizador de progreso. La creencia errónea de que el estilo masculino tiende a ser autoritario, competitivo y rígido mientras que el femenino se asocia a características relacionadas con la capacidad de aglutinar, el trabajo en equipo o la facilidad en las relaciones personales y emocionales, es lo que lleva a que usualmente las mujeres se consideren mayormente para mandos intermedios o de trato al cliente, y no así, en la dirección de empresas (Marin et al., 2020), ya que las características de su liderazgo no son consideradas aptas para la dirección de las empresas, toma de decisiones y para el logro de las metas estratégicas de la empresa.

Demanda de la vida familiar

Aunque actualmente cada día las mujeres no están dispuestas a abandonar sus carreras para dedicarse a su casa, pero todavía persiste la creencia de que la responsabilidad mayor para atender a la familia es la mujer, es por ello que después del trabajo ejerce el rol de realizar actividades domésticas y atención a los hijos.

La división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres las tareas domésticas y de cuidados reduce la participación de las mujeres en procesos de toma de decisiones, en el avance de sus trayectorias laborales y sus posibilidades ocupacionales, que a su vez reduce sus ingresos y sus perspectivas de acceso a la seguridad social, que todavía está directamente vinculada al trabajo formal asalariado. Las encuestas de uso del tiempo que se han levantado en la región en las últimas décadas han sido útiles para ilustrar que, en promedio, las mujeres ocupan dos tercios de su tiempo en trabajo no remunerado y un tercio en trabajo remunerado, mientras que los hombres ocupan su tiempo en la relación contraria (Vaca, 2019, p. 12)

Metodología

La presente investigación se aborda desde el enfoque cualitativo (Hernández et al., 1991), con un diseño de estudio de caso (Ramírez et al., 2019). Se estudia una población de seis mujeres en alta dirección del área académica de la escuela de nivel superior, se presentan los resultados de tres casos, elegidas por tener un cargo de nivel alto, ser mujer y por antigüedad de más de un año, se describen los obstáculos que presentaron o presentan para ascender a sus puestos, esta información se obtiene de entrevistas semiestructuradas entre las que se destacan las categorías de techo de cristal, frontera de cristal, techo de cemento, liderazgo femenino y demanda de la vida familiar.

La hipótesis de estudio es que, en el proceso de ascender a los puestos directivos, las mujeres han enfrentado múltiples obstáculos y limitaciones externos (techo de cristal), pero también internos (techo de cemento). Por lo anterior la pregunta de investigación principal es ¿cuáles son los obstáculos y limitaciones que tienen las directivas del área académica de una institución educativa de nivel superior?

Resultados

La participación de la mujer en la actividad económica es fundamental para el crecimiento de la economía de cualquier país. Generar las oportunidades y garantizar la inclusión de las mexicanas en el mercado laboral con empleos bien remunerados y de calidad es crítico para el desarrollo del país (Banco Mundial, 2020).

Para la realización de la investigación se optó por el diseño de una entrevista semi-estructurada donde son descritos los obstáculos que presentaron o presentan las mujeres para ascender a sus puestos, así mismo se categorizó en los ejes temáticos de: techo de cristal, frontera de cristal, techo de cemento, liderazgo femenino y demanda de la vida familiar.

Las entrevistadas son mujeres profesionistas con maestría como último grado de estudios, de edades entre 41 y 45 años de edad, madres de familia y casadas, al momento del ejercicio se eligió realizar las entrevistas en su espacio de trabajo y de manera individual.

En relación a la pregunta que enfatiza los obstáculos de discriminación por género o familiar que pasaron para lograr su puesto de dirección asociada al eje “Techo de cristal” las entrevistadas comentan que no han sufrido una acción directa de discriminación por género, sin embargo reconocen que en su tiempo como trabajadora en la institución actual existían limitantes generadas por las personas que ocupaban puestos decisivos y a su vez, esto causaba que no fuesen tomados en cuenta aun así los procedimientos estuvieran plasmados en lineamientos de la propia organización.

En el eje de fronteras de cristal se les hizo la pregunta sobre los problemas o dificultades que tienen como mujer para poder cumplir con las tareas de su puesto laboral fuera de sus horas laborales o comisiones fuera de la localidad, refieren, que al estar en puestos directivos efectivamente es necesario salir de comisión muchas veces fuera de la ciudad, las entrevistadas coinciden en la falta de empatía que muchas veces se presentan para la asignación de comisiones, coinciden en los siguientes aspectos:

- Asignación apresurada: en repetidas ocasiones sus comisiones son asignadas con muy poco o nada de anticipación.
- Omisión de comisión por género, pues a veces no son asignadas por sus diversos compromisos personales relacionados al cuidado de la familia.

En ambos casos demuestran sentirse inconformes y no por el hecho de no poder cumplir con su trabajo, a lo cual ellas insisten en poder realizarlo sin problema alguno pero en orden de cumplir como madres de familia es necesario hacer una reorganización de su horario con hijos y pareja lo cual es difícil de un momento a otro.

Así mismo enfatizan que contar con el apoyo de su pareja y familiares cercanos para el cuidado de sus hijos ha sido trascendental para cumplir con sus actividades laborales; en una entrevista incluso manifiestan que los roles de pareja no están bien establecidos, de tal manera que al presentarse una situación laboral que signifique extender su horario en oficina

el otro se encarga de los quehaceres del hogar y cuidado de los hijos. Por el contrario hay quien menciona que se ha visto en la necesidad de establecer límites de horario pues existen momentos que incluso en casa se tratan asuntos del trabajo, que llegan a incomodar a la pareja y manifiestan a manera de mofa que la institución de trabajo es el hogar; así pues, conscientes de las largas jornadas que dedican al desarrollo de su organización han desarrollado estrategias de manejo del tiempo, gestión de tareas para reducir las horas extras y convertirlas en tiempo de calidad para su familia.

Al realizar la pregunta relacionada con rechazar o dejar su puesto o trabajo por las presiones domésticas o por las responsabilidades correspondiente al eje de “Techo de cemento” la mayoría afirma incluso haber redactado su renuncia pero no haberla entregado, el común denominador en ambas es el grado de exigencia del puesto que desempeñan, así mismo igual manifiestan el desgaste mental y físico que pueden afectar el desempeño laboral causado por situaciones relacionadas a un mal clima laboral.

Tradicionalmente, el liderazgo se ha asociado a características y habilidades como la autoridad y el control, mayoritariamente asociadas al género masculino, continuando con el liderazgo femenino, se ha comprobado que en los países desarrollados muchos estudios demuestran que la inclusión de las mujeres en las cúpulas directivas se ve también reflejada en una mayor rentabilidad de los resultados financieros (Tellaeché, 2019), durante la entrevista, se les pidió que definieran el tipo de liderazgo que ejercen en su área, y se identificaron los siguientes aspectos:

- Interacción positiva con sus colaboradores y las funciones que desempeñan
- Manejo de confianza y motivación para aumentar la productividad.
- En general se identifican dos tipos de liderazgo, el transformacional, encaminado a compartir una visión, articular un sistema de valores e inspirar y motivar el cambio; y el estratégico que busca el logro de la visión, misión, objetivos y estrategias para alcanzar la competitividad estratégica (Franklin, 2009).

Así mismo mencionan que experimentaron resistencia a su liderazgo pero causado por el cambio de persona, más que por ser mujeres, refieren que una de sus estrategias aplicadas fue establecer reuniones de trabajo donde se explicara la importancia de la colaboración para el logro de los objetivos, así como aprender a hacer el trabajo en conjunto para que el área funcione aun faltando alguno de sus miembros. En un caso específico hace referencia que ha experimentado resistencia de algunos colaboradores, se ha tomado medidas, sin embargo sigue existiendo la renuencia al cambio de liderazgo, para lo cual ha tomado medidas de acuerdo a lo que establece el marco normativo del lugar del trabajo.

Durante la última pregunta relacionada a la proporción trabajo-vida familiar, la entrevista se extiende y las entrevistadas manifiestan su preocupación pues reconocen que pasan más del setenta por ciento del tiempo en sus espacios de trabajo, algunas, incluso más; todas manifiestan su profundo agradecimiento hacia sus parejas, familiares cercanos y cuidadores que les han apoyado incondicionalmente en su trayectoria profesional, que de alguna

manera han contribuido a que ellas se puedan seguir superando en un mundo donde el camino para la realización profesional es más difícil para las mujeres profesionistas madres de familia, en un mundo donde muchas veces se les exige un desempeño igual o superior que a los varones en puestos directivos; algunas añoran regresar el tiempo para convivir más con sus hijos, se hace presente el sentimiento de culpabilidad y por aquel tiempo perdido pero que esperan no sea demasiado tarde para poder revertir la situación, se han hecho el propósito de cumplir con el tiempo como debe de ser y dedicar tiempo de calidad a sus hijos e hijas, como se puede observar los estereotipos de género las colocan en una posición de conflicto entre su desempeño, responsabilidad y liderazgo como profesional y su desempeño como mujer (Grimaldo, 2022).

Queda claro que existe mucha disparidad en el mundo laboral para el desarrollo profesional de las mujeres profesionistas en puestos directivos, la falta de armonización en los lineamientos y oportunidades muchas veces limita su participación y cuando no, se enfrenta a barreras causadas por los constructos sociales asociados a su rol como madre entre familiares y pareja que al final permean en sus hijos, ya que culturalmente la figura de la madre continúa teniendo un gran peso en el cuidado y crianza de los hijos e hijas en los diferentes estratos sociales (Banco Mundial, 2020).

Cada una de las entrevistadas demuestra vivir en un vaivén de emociones y responsabilidades dentro y fuera de la institución, las motiva el hecho de ocupar puestos importantes de decisión y generar un bien mayor a su comunidad, en pocas palabras ejercen sobre sus colaboradores ese cuidado, motivación, guía y sabiduría que como mujer la naturaleza les da.

Discusión

En cuanto al desarrollo laboral, el techo de cristal aún sigue siendo un claro desafío para las mujeres en México, debido a que la cultura patriarcal argumenta la normalización de la discriminación por razones de género. Según un estudio realizado en 2018, de las 500 mejores empresas de México, solo 16 son administradas por mujeres, lo que demuestra el claro olvido que se tiene hacia las mujeres en la esfera ejecutiva mexicana (Marin et al., 2020).

Actualmente existen normativas a nivel internacional que promueven la disminución de las brechas de género y fomentan la equidad en la distribución de los puestos directivos, es necesario que más mujeres se motiven a participar en ellos y los consideren una oportunidad de crecimiento profesional y una contribución al desarrollo del país, así pues enmarcarlo en una base legal que regule su inclusión y participación con la finalidad de implementar políticas en México que provoquen un aumento en la tasa de participación laboral de hasta 0.6 puntos porcentuales al año, esto contribuiría a la eliminación de la brecha de género en la participación laboral, y llevaría a un crecimiento económico de 0.4 por ciento anual (Banco Mundial, 2020).

En relación al techo de cemento que son las barreras autoimpuestas por las mujeres para no ocupar puestos altos, ya sea porque no quieren sacrificar su equilibrio familiar, cui-

dado de los hijos principalmente o por las presiones que conlleva el puesto, se ha encontrado que han sabido equilibrar ambos roles siempre y cuando se sientan apoyadas por familiares o pareja, en algunos casos han requerido ayuda de personal no familiar o de lugares de cuidado infantil para poder desarrollarse profesionalmente, si bien las mujeres solteras y aquellas con hijos mayores tienden a participar más, la decisión de trabajar cambia sustancialmente después del matrimonio y la maternidad (Banco Mundial, 2020), sin embargo les queda el sentimiento de culpabilidad por el “abandono” de sus hijos e incluso el sentir celos de los propios familiares o de los principales cuidadores ya que sus hijos llegan a percibir un mayor afecto por estos últimos, ante esto, muchas mujeres dividen su tiempo para poder proporcionar a su familia el tiempo necesario y de calidad para su familia; en muchas ocasiones este último factor es uno de los principales motivadores del abandono laboral.

En general se identifican dos tipos de liderazgo, el transformacional, encaminado a compartir una visión, articular un sistema de valores e inspirar y motivar el cambio; y el estratégico que busca el logro de la visión, misión, objetivos y estrategias para alcanzar la competitividad estratégica (Franklin, 2009). Ambos se encuentran representados en las mujeres entrevistadas las cuales tienen presente su rol inspirador y transformacional como directivas.

Por último, es importante plantear nuevos temas de investigación en relación al techo de cristal. En recientes estudios se habla de una era de “Economía feminista”(Costanzo & Storti, 2022) y se propone el estudio de las brechas de género en un contexto contemporáneo. Sin embargo, se ha analizado que dichas brechas son de múltiples formas, y que se identifican principalmente las llamadas “techo de cristal” y “techo de cemento”. Por lo cual sería interesante continuar con el estudio y hacer una comparación a profundidad de las variaciones que se presentan entre ambas brechas. Además, resulta interesante un estudio desde un enfoque psicológico para determinar los perfiles contemporáneos psíquicos de las mujeres que llegan al techo de cristal o de cemento.

Por supuesto, los estudios aplicados que investigan como resolver la problemática también son muy importantes. Por ejemplo, se buscan estrategias que ayuden a “derribar el techo de cristal para las mujeres en la ciencia”(González, 2023). Una nueva propuesta sería un estudio de investigación aplicada en el que se puedan generar propuestas de políticas públicas específicas aplicables a organizaciones del sector público en las que se han identificado mayores incidencias de techo de cristal o de cemento.

Conclusiones

En México, la participación laboral de las mujeres es mayor en zonas urbanas y en las zonas donde los salarios son más altos. Asimismo, perduran barreras legales pues la ley no prohíbe explícitamente que los potenciales empleadores pregunten sobre la situación familiar de una mujer durante el proceso de contratación y si bien la ley exige el pago de un salario igual por un trabajo igual, no establece el principio más amplio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (Banco Mundial, 2020).

Queda claro que existe mucha disparidad en el mundo laboral para el desarrollo profesional de las mujeres profesionistas en puestos directivos, la falta de armonización en los lineamientos y oportunidades muchas veces limita su participación y cuando no, se enfrentan a barreras causadas por los constructos sociales asociados a su rol como madre entre familiares y pareja que al final permean en sus hijos.

Las instituciones de gobierno deberían crear mecanismos para eliminar la brecha de género y motivar la participación laboral de la mujer, así mismo mejorar y ampliar la cobertura de centros de atención infantil. Las mujeres profesionistas o directivas deben participar de la economía y desarrollo del país, a través de ellas y su participación se da voz y representatividad en la toma de decisiones.

Referencias

- Banco Mundial. (2020). La participación laboral de la mujer en México. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>
- Barberá, T., Estellés, S., & Dema, C. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El techo de cristal. XIII Congreso de Ingeniería de Organización, 133–142.
- Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75–86.
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). El techo de Cristal en México. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 5(47), 312–339. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- Costanzo, C., & Storti, M. (2022). Brechas de género en el mercado de trabajo neuquino. Un análisis comparado a partir de la Encuesta Permanente de Hogares. *Cuadernos de Investigación*, 11, 65–81.
- Cuesta, S. G., Verdejo, V. P., & Lorenzo, F. G. (2018). El Techo de Cristal en la Industria Hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(4), 1105–1117. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.076>
- Franklin, B. E. F. (2009). *Organización de empresas*. McGraw-Hill Interamericana.
- González, D. C. (2023). Derribemos el techo de cristal para las mujeres en la ciencia. *Foro de Estudios Sobre Guerrero*, 10–12. <https://revistafesgro.cocytiieg.gob.mx/index.php/revista/article/view/52>
- Grimaldo, A. (2022, May 16). Techos de cemento y síndromes de la impostora: como frenar la inseguridad. *Expansión Mujeres*. <https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2022/05/16/techos-de-cemento-y-sindromes-de-la-impostora-como-frenar-la-inseguridad>
- Hausmann, R., Tyson, L. D., & Zahidi, S. (2022). *Global Gender Gap Report 2011: Insight Report*. In World Economic Forum.
- Hernández, R., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (1991). *Metodología de la investigación* (1st ed.). McGraw-Hill.

- Marin, A. A., Carlos, J., & Parra, V. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 4(1), 2532–6724. <https://doi.org/10.13125/americanacritica/3867>
- Ramirez, M., Rivas, E., & Cardoño, C. (2019). La metodología de estudio de caso como método docente. *Revista ESPACIOS*, 40(17).
- Tellaeché, S. (2019). Liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales [Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/27321/tellaechegarciasilviabelen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. *Asuntos de Género*, 154, 69.

Capítulo 21. Participación de la mujer en la política de Tlaxcala.

Edit Hernández Flores
Marcelo Paredes Cuahquentzi
Gabriela Hernández Flores
Victor Job Paredes Cuahquentzi
Universidad Autónoma de Tlaxcala
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.21](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.21)

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar los factores que propician y limitan el acceso de la participación de la mujer en la política de Tlaxcala, a fin de favorecer acciones que promuevan su empoderamiento. La investigación es no experimental, transversal y de tipo descriptiva-explicativa, con un enfoque mixto. Los datos fueron recabados a través de un cuestionario aplicado a 18 mujeres que tienen una participación política. Para el análisis de la información se utilizó el SPSS v.24. Los resultados evidencian que los factores socio-culturales y de educación son los que limitan la participación de la mujer en la política y los que potencializan su sensibilización y compromiso por cuestiones sociales.

Palabras clave

Empoderamiento, mujer, socio-culturales, paridad de género, participación política

Introducción

La mayoría de las sociedades tienden a una apertura hacia la gobernabilidad democrática que permite al individuo participar en la toma de decisiones políticas que implican su propio desarrollo y donde impera la equidad de género como derecho constitucional. En México han existido una serie de acontecimientos históricos para lograr avances en la participación de las mujeres en diferentes ámbitos, en este caso, con equidad de género en la política. A pesar de este derecho aún no existía presencia de la mujer en la política, pues se les limitaba a las labores domésticas. Por ello, en 2002 se establece la obligación legal de los partidos políticos a la cuota de género 70/30 estamos, hablando de 49 años más después de reconocer a la mujer para votar y ser votada. No obstante, la desigualdad de género aún estaba presente y es por ello por lo que esta cuota se cambia a 60/40 y finalmente en 2014 se da la paridad 50/50.

En este sentido, México, donde la igualdad de la mujer y el hombre ante la ley permite la oportunidad equitativa de emitir el sufragio y de ser votada, se podría pensar que ya no existe desigualdad. Cabe destacar que existieron y siguen existiendo estrategias para evadir la reglamentación en torno a las cuotas de género, ejemplo de ello, fue el fenómeno de las “juanitas” en las elecciones de 2009. Esto confirma que “el aumento en la participación política de las mujeres en vinculación con la introducción de acciones afirmativas y cuotas de género no han disminuido los episodios de violencia política de género; incluso, en procesos electorales previos, se ha observado la normalización de mensajes o propaganda que buscan menoscabar y disminuir la participación de la mujer” (Fernández P. A., 2020). No se puede negar, que la posición de México frente al mundo en la participación política de las mujeres es destacable, sobre todo en los últimos 10 años, ya que ha aumentado el número de mujeres en puestos de representación como Legisladoras y Secretarías de Estado debido a las cuotas de género (IMCO Centro de investigación en política pública, 2021). Pasó de 6% en 2004 a 47% al 2021. Si bien es cierto que existe un gran avance y que la brecha en materia de equidad de género se reduce, es necesario observar qué factores limitan y potencializan la participación de mujeres en la política.

Por lo anterior, el objetivo de este estudio es analizar los principales factores que propician y limitan el acceso de las mujeres a cargos políticos y de la administración pública en Tlaxcala, a fin de favorecer acciones que promuevan su empoderamiento desde la perspectiva de la democracia de género.

Revisión de la Literatura

Antecedentes de la mujer en el ámbito político

La participación de la mujer en la política pública se da a partir del año 1861 en Australia del Sur donde se reconoce por primera vez, aun con ciertas restricciones, el sufragio femenino. Seguido de Nueva Zelanda en 1893. A partir de la Primera Guerra Mundial, como consecuencia del papel jugado por las mujeres en las fábricas mientras los hombres peleaban en el frente, se extendió el sufragio femenino en muchos países de Europa y América” (Varela, 2012), es decir, el reconocimiento de la participación de la mujer inició en el Primer Mundo.

En México, han acontecido diferentes sucesos en torno a este tema, pues debido a la cultura y educación, se ha generado un estereotipo de las actividades y funciones de la mujer en la sociedad, hasta hace algunos años negándole la participación en la toma de decisiones, así como en la realización de actividades sociales y políticas, al ser consideradas como débiles o no capacitadas para ello. No obstante, diversos sucesos de lucha han llevado a obtener los derechos y prerrogativas con los que cuentan las mujeres en la actualidad.

Las mujeres han tenido que recorrer un largo camino para poder contar con las facultades que al día de hoy tienen. El primer hecho se remonta a los años comprendidos entre 1884 a 1887, donde Laureana Wright reclama en la revista “Violetas de Anáhuac” la participación de la mujer, así como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, que, si bien no eran negados de forma legal, sí estaban excluidas de ejercerlo libremente (Fernández A. M., 1996). Así, para el año de 1916, según Odimba (2017) quien cita a Tapia (2011), en los estados de Chiapas, Tabasco y Yucatán, las mujeres tienen el derecho al voto, así como la postulación en cargos públicos. En 1923 en San Luis Potosí se aprueba la Ley que permite a mujeres alfabetizadas participar en procesos electorales. En 1925 en Chiapas y Tabasco se establecen los derechos de las mujeres a votar en elecciones municipales.

Como se observa, existe una brecha de tiempo donde no hay acciones a favor de la mujer, hasta el año de 1936 donde Puebla reconoce el voto femenino a nivel municipal, varón y mujer son iguales ante la ley y en 1937, el Presidente Nacional en turno, Lázaro Cárdenas, emitió una iniciativa de reforma para otorgarle ciudadanía a la mujer, pero no fue aprobada. A nivel nacional, establece el derecho de la mujer a votar y ser votada en los procesos municipales en el año 1947. Y es hasta el 17 de octubre de 1953 el presidente Ruiz Cortines reconoce en la Constitución Política de los Estados Unidos el derecho de las mujeres a votar y ser votadas en todo el país.

En el año de 1991, se formó la Convención Nacional de Mujeres por la Democracia, que, si bien no se obtuvieron los resultados esperados, significó un avance en el tema político para las mujeres en esas fechas (Bartra & Fernández, s.f). Todo parecía indicar que la implicación de la mujer en la política era mayor, pero aún no se podía apreciar su participación activa y directa en la política, por ello en el año de 1993 se recomienda en la Ley “la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres en la vida política del país, a través de postulaciones a cargos de elección popular en el Congreso de la Unión” (Varela, 2012). Es decir, primera discusión a los derechos a acceder a mayores cargos. Para el año de 1996, se modifican políticas que ayudan a elevar la participación de las mujeres en los servicios públicos y cargos de representación, donde el Poder Ejecutivo dictaminó dos situaciones: la primera, la convocatoria a un puesto no contiene ninguna especificación respecto al sexo del participante y segundo, se debe abstener de requerir pruebas médicas para verificar embarazo o certificado de no gravidez (Guzmán, 2003). En este mismo año se modifica la ley y se establece que las candidaturas al Congreso de la Unión deben cumplir con la cuota de género 70/30.

A partir de ese año, se observó un lapso sin actividad que promoviera la participación de la mujer. Es hasta 2001, que se crea el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como un organismo público, descentralizado y autónomo, cuyos objetivos y fines,

dentro de los que se destacan no discriminar entre géneros y con el enfoque en las mujeres de poder realizar el ejercicio pleno de sus derechos, así como la participación equitativa en la política, cultura y economía del país (Valenzuela, 2010). De lo anterior, se percibe una mayor importancia por parte de los organismos hacia las mujeres, por lo que en el período de 2001 a 2006 se pone en marcha el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres. Es en el año “2002 que se estableció la obligación legal de los partidos políticos para que al menos el 40% de los candidatos registrados fueran mujeres, estableciendo sanciones en caso de incumplimiento” (Varela, 2012). Pese a que lo anterior implicaría aplicar algún tipo de castigo, se ha llegado a observar que originalmente las titulares son mujeres, pero en cierto lapso, estas declinan y la relevan sus suplentes de género masculino.

Ahora bien, para el año 2008, se crea el Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, el cual busca que la reducción de las desigualdades vaya más allá del nivel federal y abarque también los niveles estatales y municipales. Una de esas reducciones de desigualdad, fue el inicio de desarrollo del sistema de cuotas de género, donde no se permite postular más del 60% de candidatos del mismo sexo, situación que fomentó la participación de la mujer de forma, relativamente, activa dentro de los temas de política nacional.

Para el año 2013, el Senado de la República aprueba una reforma que tipifica por primera vez en México “la violencia política de género” que se ve expresada al interior de los partidos durante las campañas electorales, así como en las dependencias públicas y el ámbito legislativo, asociando a ello como violencia política de género las acciones agresivas cometidas por una o varias personas que causen daño físico, psicológico o sexual en contra de una mujer o varias, en ejercicio de la representación política (Varela, 2012). Y es en 2014, a partir de la reforma al artículo 41 constitucional, que se establece el principio de paridad 50/50 entre los géneros para postulación de candidaturas al Congreso de la Unión y congresos estatales y el porcentaje de financiamiento que los partidos deben destinar para promover el liderazgo político de las mujeres sube a 3%. Y es así en 2018 de acuerdo a la información del Instituto Nacional Electoral, el Congreso de la Unión logró la integración más paritaria en la historia del país con 48.2% de diputaciones federales ocupadas por mujeres y 49.2% en senadurías.

Como se observa, en México mujeres y hombres tienen, en apariencia, los mismos derechos jurídicos. A pesar de lo anterior y a 70 años de haber otorgado el derecho al sufragio a la mujer, aún existen obstáculos que dificultan su participación en el ámbito político, así como en la toma de decisiones en ese mismo rubro (Moctezuma, Narro, & Orozco, 2014). Cazarín (2018), señala que “si bien hay presencia y participación de las mujeres en el espacio público y en este caso en un congreso local, los espacios de decisión de mayor impacto, visibilidad y trascendencia siguen siendo reservados para los hombres, en este caso visibilizado a través de la asignación de los órganos de gobierno interno.

Participación de la mujer en la política

En el contexto internacional, Buvinic y Roza (2004) quienes citan a Gallup (2001), en el año 2011 solamente veintiocho mujeres en el mundo eran titulares del poder ejecutivo. En México, el posicionamiento que ha logrado ha sido lento, de acuerdo al Observatorio de participa-

ción política de las mujeres en México (Observatorio INMUJERES, 2019) donde se muestra que los cargos de diputada a nivel nacional, pasó de 8.8% a 48.2% en 30 años, en cargos de senadoras, pasó de 15.6% a 49.20 en 24 años y en el congreso local se observa que en 2019 el porcentaje de Mujeres fue de 49.3% y Hombre de 50.7%, este incremento gradual se debe al establecimiento de la cuota de participación de la mujer en los órganos legislativos, que en un primer momento en 2002 fue de 70/30, en 2008 paso a 60/40 y lo más reciente en 2014 la paridad de género 50/50.

En el poder legislativo, en la historia de México después de haber obtenido la independencia, no ha tenido la oportunidad de que alguna mujer represente al pueblo mexicano, si bien es cierto que el derecho de la mujer de estar en las urnas para votar y ser votada surge en el año 1953. El cargo de mayor representación del país (presidente de la Republica), siempre ha estado ocupado por un hombre. A pesar de que ha existido interés de las mujeres en desempeñar este cargo de gran importancia para todo el país.

A lo largo de la historia, solo nueve mujeres han sido Gobernadoras en alguna entidad de la República Mexicana. Es utópico ver que entre más subimos en la escala jerárquica de los puestos de la Administración Pública menos mujeres hay, y, a la inversa, entre más bajamos más mujeres hay. Esto es, cuanto más alto es el cargo más amplio resulta la brecha entre géneros. (Castro, 2009, págs. 119-120). Vidal (2014) realiza una comparación con base en datos obtenidos del Instituto Nacional de las mujeres (INMUJERES) en cuanto a la participación de la mujer en los diferentes cargos políticos (síndicos, regidores y presidentes municipales) evidenciando que la participación de los hombres se ha mantenido a lo largo de los años muy por encima del de las mujeres.

En el ámbito de la administración Pública Federal también pueden observarse las mayores inequidades, ya que, en un lapso de veinte años, entre 1976 y 2008, tan sólo doce mujeres han accedido a carteras del más alto rango, es decir, las Secretarías de Estado (Castro, 2009).

Dentro de los partidos políticos, las mujeres que llegan a ellos son reclutadas por su trayectoria de participación social y como un medio de credibilidad para los partidos al incluir a una mujer en su plantilla, pero no así por su experiencia partidaria (Moctezuma, Narro, & Orozco, 2014). Lo que indica que las actividades sociales influyen de más en la selección de una mujer para su participación en algún partido, aunque se les impida a ellas dicha selección por preferencia (Massolo, 2007). Vidal (2014) realizó una encuesta “identificando que hasta 2012 el 85.9% de mujeres no estaba interesada en la política, por supuesto que este porcentaje después de 21 años ha disminuido considerablemente”.

Algunos factores que limitan la participación de la mujer en la política

De acuerdo a Bartra & Fernández (s.f), Vázquez (2010), Buvinic & Roza (2004) y Massolo (2007) lo que limita la participación de la mujer en la política son: Relación de desigualdad entre mujeres, ataques personales, políticas de partidos, cultura política, costumbres e ideologías, falta de unión, barreras, discriminación, falta de compromiso y conservación del rol. Además, existe un factor que podría ser considerado como interno; la falta de unidad entre las mismas mujeres (Buvinic & Roza, 2004). De la misma forma, Cazarín (2018) explica que “desempeñar

un cargo de elección popular y público frente a las cargas de trabajo y retos que enfrentan en el espacio privado, la consideran una doble carga, convirtiéndolas en mujeres “multifuncionales”.

Algunos factores que motivan su participación

Massolo (2007), reconoce la importancia del papel activo de la mujer en su colaboración para crear un sistema electoral confiable, así como para el desarrollo de habilidades y capacitación, influyendo en la legitimidad de la presencia de las mujeres en la política. De igual forma, Buvinic & Roza (2004), Massolo (2007) y Atenea (2017) coinciden que, para cumplir con estas premisas, es necesario contar con el apoyo de: Escuela, Estado, Partidos Políticos, Construcción de una agenda, Aceptación y Paridad.

Otro aspecto que motiva a la mujer a involucrarse en la política de forma activa, es el incremento de la aceptabilidad de la participación de ella en los cargos públicos para así adquirir mayor importancia en todos los ámbitos posibles al incrementar su credibilidad y capacidad de liderazgo. Este liderazgo desarrollado por las mujeres en cargos políticos se define como más inclusivo y accesible a las necesidades de la población, pero también existe la contraparte que asegura, las mujeres se tornan igualmente competitivas que los hombres al llegar a un cargo público representativo (Buvinic & Roza, 2004). Pues, consideran que “asumir un cargo público de tanta importancia, les significa una alta responsabilidad, sin dejar de reconocerse como “capaces” de desarrollar satisfactoriamente actividades tanto en el espacio público como en el privado”, reconocen contar con habilidades como la “organización” y disciplina”, remitiéndoles buenos resultados en su trabajo diario en ambos espacios (Cazarín, 2018).

Metodología

El enfoque de la investigación es mixto, utilizando el paradigma interpretativo, debido a que permitirá el análisis cualicuantitativo a partir de datos estadísticos sobre los diversos factores que se analizan, identificando a aquellos factores con mayor o menor grado de incidencia sobre el fenómeno estudiado. El tipo de investigación es no experimental y transversal. Las técnicas de recolección de datos utilizadas, fueron la documental (revisión teórica) y de campo (aplicación del cuestionario muestra establecida). La población estuvo integrada por 26 mujeres que tienen participación política en y para el Estado de Tlaxcala, entendiéndose para esta investigación la participación política “el ocupar cargos de elección popular, en los órganos de gobiernos administrativos de sus partidos y a los cargos en la administración pública”. Para determinar la muestra se recurrió al muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 90% y error de precisión de 0.1, la muestra para este estudio fue 19 mujeres. La recolección de datos se hizo aplicando un cuestionario estructurado, de 38 ítems, dividido en aspectos: Generales, Sociales, Culturales Económicos y Educativos. La validación del instrumento se realizó a través de validación por pares externos y con experiencia. A través del SPSS se realizó el análisis estadístico de datos. La hipótesis de la investigación fue “La participación política de las mujeres tlaxcaltecas se ve limitada por aspectos sociales, económicos, culturales y educativos.

Resultados

De las 18 entrevistadas, 33.3% fueron Directoras de dependencias de gobierno, 27.8% Diputadas estatales, 16.7% Síndicas, 11.1% Regidoras, 5.6% Presidentas municipales y 5.6% Columnista. Identificándose que el tipo de liderazgo que ejercen es; 66.7% de partido político, 16.7% gubernamental, 11.1% empresarial y 5.6% de opinión.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, divididos en los siguientes aspectos: Generales, Socio-Culturales, Económicos, Educativos y de Participación política de la mujer.

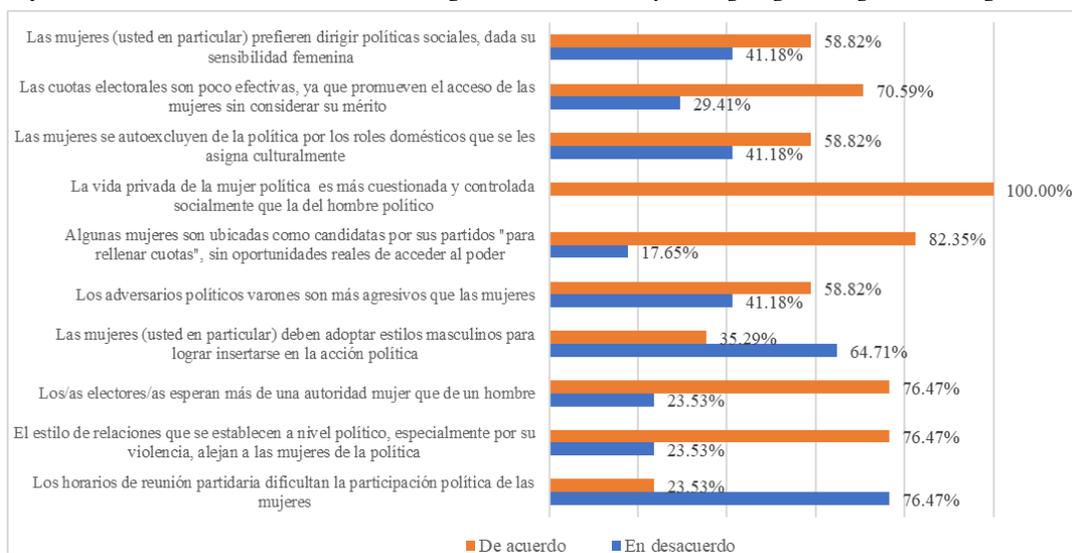
Generales:

El 55.6% de las encuestadas también han ejercido otros cargos de elección en los últimos 10 años. El 44% llevan actuando en la política menos de 5 años, 27.8% más de 10 años, 16,7% entre 6 y 10 años. El 44.4% de las senadoras, diputadas y presidentas encuestadas coinciden que conseguir su postulación como candidata fue difícil. El 88.9% menciona que, desde su experiencia personal, si existen diferencias en la forma de ejercer el poder político, entre hombre y mujer.

En su experiencia las mujeres encuestadas coinciden en que: “la vida privada de las mujeres políticas es más cuestionada y controlada socialmente que la del hombre político” (100%); “algunas mujeres son ubicadas como candidatas por sus partidos para rellenar cuotas, sin oportunidades reales de acceder al poder” (82.35%); “los/los electores esperan más de una mujer que de un hombre” (76.47%), “el estilo de relaciones que se establecen a nivel político, especialmente por su violencia, alejan a las mujeres de la política” (76.47%); “las cuotas electorales son poco efectivas, ya que promueven el acceso de las mujeres sin considerar su mérito” (70.59%), Figura 21.1.

Figura 21.1

Afirmaciones de acuerdo con la experiencia de mujeres que participan en la política

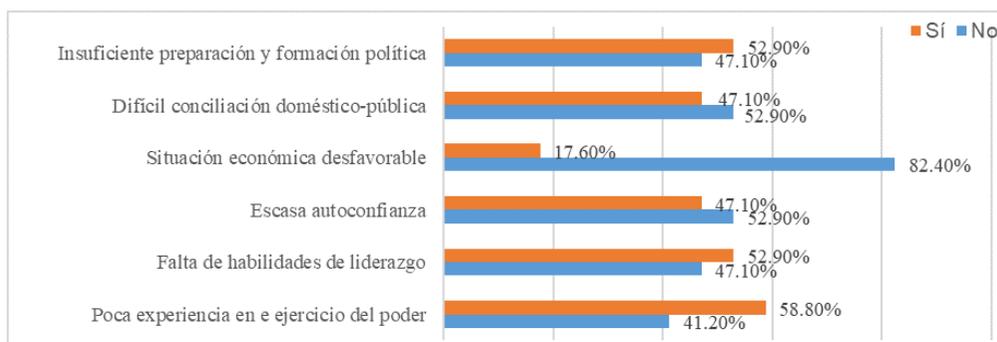


Aspectos Socio-culturales

De las mujeres encuestadas que participan en la política, 38.9% tienen entre 20 y 35 años de edad, seguido por 33.3% entre 36 y 50 y el 27.8% de 51 o más. La mayoría son casadas (55.6%). 83.3% sólo se enfocan a su participación política, pues no tienen otro trabajo aparte de su función pública. La condición étnica del 55.6% como mujer mestiza, 33.3% mujer blanca y sólo 5.6% mujer indígena. El 38.9% se ha sentido alguna vez discriminada políticamente por condiciones antes indicadas. El 77.8% ha sido alguna vez víctima de acoso o violencia política. Destaca entre los factores personales que limitan su carrera política, en primer lugar, la poca experiencia en el ejercicio del poder (58.80%); en segundo lugar, la insuficiente preparación y formación política, así como la falta de habilidades de liderazgo (52.90%), seguido de la difícil conciliación doméstica-pública y escasa autoconfianza (47.10%). Sólo a un 17.60% la situación económica le desfavorece, Figura 21.2.

Figura 21.2

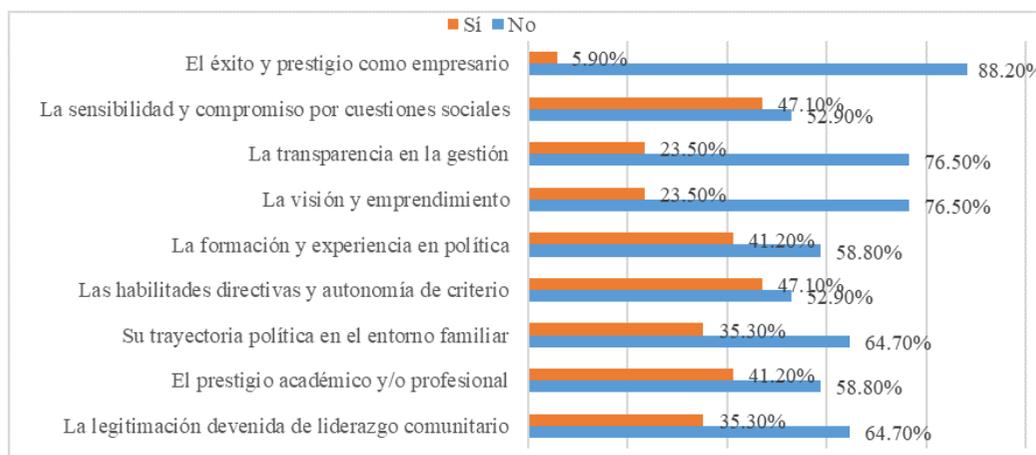
Factores personales que limitan su carrera y/o participación política



Caso contrario, los factores personales que potencializan su carrera política son principalmente (Figura 21.3): La sensibilidad y compromiso por cuestiones sociales (47.10%), las habilidades directivas y autonomía de criterio (47.10%), la formación y experiencia en política (41.20%), el prestigio académico y/o profesional (41.20%), su trayectoria política en el entorno familiar (35.30%), la legitimación devenida de liderazgo comunitario (35.30%), La transferencia en la gestión y, la visión y emprendimiento (23.50%).

Figura 21.3

Factores personales que potencian su carrera y/o participación política



Del 88.9% de las encuestadas que tienen hijos, 43.8% tiene uno, 37.5% dos y 18.8% tres hijos. La edad de sus hijos es menor de 6 años (27.8%), entre 7-12 años (27.8%), 13-20 (22.2%), mayores de 21 años 11.1%. 77.8% consideran que sus hijos no condicionan su carrera política. 11.1% indica que sí. Sólo el 50% de las encuestadas recibe apoyo de su pareja para la crianza de sus hijos y quehaceres domésticos. No obstante, 44.4% recibe otro tipo de apoyo que viene de sus familiares (44.4%), de una empleada de hogar y/o de una guardería infantil (5.6%).

Educación

El 72.2% de las mujeres encuestadas, refrieren que el grado máximo de estudios que tienen es licenciatura, 16.7% nivel técnico y sólo el 11.1% tiene posgrado. Sólo el 33.3% consideran indispensable la capacitación para mejorar su gestión. Sin embargo, el 77.8% realiza cursos de capacitación para formarse y así mejorar su gestión. El 50% externó que sí ve afectada su proyección política por su nivel de formación.

Aspectos Económicos

El mayor porcentaje de encuestadas (94.4%) mencionan que son de estrato económico medio y el 5.6% alto. El 44% considera que su condición económica influyó positivamente en su carrera política, 16.7% que influyó, pero negativamente y el 38.9% no. El 94.4% se define como una persona con prestigio social. El 58.8% afirma que este prestigio se da principalmente por razones sociales, el 52.9% razones académicas; 41.2% por razones políticas y sólo 5.9% por razones económicas. El mayor porcentaje de encuestadas (88.3%) reconoce que su desempeño político influye para aumentar su prestigio social y 94.4% coincide también que su carrera política ha sido exitosa.

Participación política de la mujer

Los factores estructurales que relegan la participación política de las mujeres (Figura 21.4), de acuerdo con los resultados son: En primer lugar, con un 88.20% de coincidencia “favoritismos partidarios hacia los líderes masculinos”, en segundo lugar el 52.90% “preferencias

electorales por líderes masculinos”, en este mismo porcentaje, “acoso o discriminación política hacia las mujeres”, en un menor porcentaje 35.30% “la infravaloración de las capacidades femeninas” y por último, “incertidumbre y hostilidad dentro del ámbito político” 29.40%.

Figura 21.4

Factores estructurales que relegan la participación política de las mujeres



Discusión

La educación, por años ha sido un factor preponderante en la toma de decisiones en las mujeres que participan en la política, pues se les considera como no capacitadas e incluso débiles. Desafortunadamente esto se ve reflejado en los resultados de las encuestas aplicadas, pues solo el 11.1% de las encuestadas refiere tener un posgrado y, un 33.3% de ellas considera como indispensable la capacitación para mejorar su gestión. Y el 50% reconoce que su nivel de educación afecta su proyección política. Aunque, el 80% manifiesta estar capacitándose para mejorar su gestión. En este mismo sentido, dentro de lo socio-culturales, se menciona que la falta de habilidades de liderazgo, la escasa autoconfianza, la poca experiencia que tienen en el ejercicio de poder e insuficiente formación política y su estado civil son factores que generan estereotipos de inferioridad, a pesar de que su lucha las ha llevado a obtener derechos y prerrogativas. Asimismo, se desataca que alguna vez han sido víctima de acoso o violencia de género.

Si bien, en la actualidad, hay presencia y participación de las mujeres en el espacio público, los espacios de decisión de mayor impacto, visibilidad y trascendencia siguen siendo reservados para los hombres pues como los resultados indican, ellas aun dedican mayor tiempo al desarrollo de sus hijos ya que el 50% de las entrevistadas indicó que no reciben apoyo de su pareja para la crianza de ellos, aunque también sostienen que “el tener hijos no condiciona su carrera política”. No obstante, la sensibilidad y compromiso social es lo que ha potencializado su carrera política, así como sus habilidades directivas y autonomía de criterio.

En lo que refiere a aspectos económicos, casi el total de las encuestadas son de estrato económico medio, y se definen como personas con prestigio social, principalmente por razones sociales y académicas, y reconocen que este prestigio ha aumentado por su desempeño político, ya que lo consideran exitoso.

Aunque la mujer, desde épocas antiguas ha sido un factor indispensable para el crecimiento y desarrollo de todo territorio. En México, específicamente en Tlaxcala el posicionamiento que ha logrado ha sido lento y para la mayoría ha sido difícil postularse. Una de las actividades que más refleja esta condición es la política, debido a que diversos mecanismos, generados principalmente por los varones, entran en operación para coartar las posibilidades de acceso y participación de las mujeres, ya que el 100% de las entrevistadas coinciden en que la vida privada de las mujeres políticas es más cuestionada y controlada socialmente que la del hombre. Aunado al estilo de relaciones que se establecen a nivel político, especialmente por su violencia, alejan a las mujeres de la política. De igual forma, menciona que son ubicadas como candidatas solo para rellenar cuotas y sin oportunidades reales de llegar al poder, a pesar de que el electorado espera más de una mujer que de un hombre.

Conclusiones

Los resultados confirman que todavía estamos en una sociedad patriarcal, lo que impide que las mujeres crean que pueden tener mayor participación política en la sociedad, aunque se han dado casos de éxito. Las principales limitantes a las que se enfrenta la mujer son la confianza en sí misma y la credibilidad de que puede realizar cualquier actividad, porque todavía tienen la creencia de que el hombre tiene mayor preferencia por los mismos valores o mitos sociales. Por tanto, es necesario potencializar en las mujeres el conocimiento de sus derechos de acuerdo con la equidad de género, la superación académica y reconocimiento de que cuentan con las habilidades necesarias para un desarrollo social el cual puede ser empoderado para otras áreas. A pesar de lo anterior Tlaxcala ha tenido a la fecha dos gobernadoras, una presidenta de partido político a nivel nacional, una senadora que ha trascendido en sus comisiones, destacando como Subprocuradora de Cultura Contributiva y Coordinación Regional de la PRODECON. Afortunadamente, también a nivel nacional, la participación de la mujer va en ascenso.

Finalmente, cabe destacar que las mismas mujeres Tlaxcaltecas que tienen una participación en la política, reconocen que lo que se necesita en un primer momento es prepararse más, que conozcan sus derechos, ejercerlos porque la ley las respalda, trabajar en su confianza en ellas mismas para tener más seguridad, impulsarse entre ellas y dejar los celos profesionales y tener perspectiva de género y trabajar. A la par, la política pública debe crear una cultura de emprendimiento, hacer cumplir la reforma estructural sobre paridad de género, que los partidos promuevan su participación política, garantizar la participación de la mujer, garantizar su seguridad, rescatar valores desde la infancia, respeto, humanidad, igualdad de derecho en el ámbito familiar y laboral.

Referencias

- Atenea. (2017). La democracia paritaria en México: avances y desafíos.
- Bartra, E., & Fernández, A. (s.f). Feminismo en México, ayer y hoy. Colección Molinos del viento.

- Buvinic, M., & Roza, V. (2004). La mujer, la política y el futuro democrático de América Latina. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Castro, A. I. (2009). Participación política de la mujer en México. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Cazarín, M. A. (2018). Mujeres y participación política en Tlaxcala. Desempeño parlamentario 2013-2017. Cuadernos de H Ideas, 1-36. Obtenido de <https://doi.org/10.24215/23139048e014>
- Fernández, A. M. (1996). La historia de la participación política de las mujeres en México en el último medio siglo. Boletín americanista, 111-132.
- Fernández, P. A. (2020). Ciudad de México. Mujeres, política, participación y opinión pública. Revista mexicana de opinión pública(29), 17-39. doi:10.22201/fcpys.24484911e.2020.29.69779
- Guzmán, V. (2003). Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible. Santiago de Chile: Cepal-Serie mujer y desarrollo.
- Hernández, H. (7 de Noviembre de 2012). Heroínas. Obtenido de <http://www.heroinas.net/2012/11/laureana-wright-gonzalez.html>
- IMCO Centro de investigación en política pública. (02 de Marzo de 2021). Obtenido de #MujerEnLaEconomía: Los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras: <https://imco.org.mx/cuales-son-los-beneficios-economicos-de-sumar-a-mas-trabajadoras/>
- Massolo, A. (2007). Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina. Republica Dominicana: Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Moctezuma, D., Narro, J., & Orozco, L. (2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. Revista mexicana de ciencias políticas y sociales, 117-146.
- Observatorio INMUJERES. (6 de Febrero de 2019). Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México. Cifras. Recuperado el Febrero de 2019, de Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México: <https://observatorio.inmujeres.gob.mx/mvc/view/public/index.html?ms=Mzk=>
- Odimba, J. (2017). La mujer indígena y su derecho a la participación política en México. Prolegomenos. Derechos y valores, 145-158.
- Valenzuela, M. D. (2010). Evolución legislativa sobre los derechos e igualdad jurídica de la mujer en México. Revista Latinoamericana de derecho social, 325-345.
- Varela, G. H. (2012). Igualdad, pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública. Revista CONfines, 39-67. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/confines/v8n16/v8n16a3.pdf>
- Vázquez, V. (2010). Mujeres y gobiernos municipales en México. Lo que sabemos y lo que no. Gestión y política pública, 111-154.
- Vidal, F. (2014). La participación política en México: entendiendo la desigualdad entre hombres y mujeres. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 317-356.

Capítulo 22. Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa durante su formación académica.

Luz Amparo Delgado Diaz
Georgina Dolores Sandoval Ballesteros
Miriam del Carmen Vargas Aceves
Indira Rosalia Montes Zambrano
Universidad de Guadalajara
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.22](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.22)

Resumen

Las micro y pequeñas empresas representan un aporte muy importante en el desarrollo económico de las regiones, que en Puerto Vallarta, Jalisco, corresponde al 90% del total de empresas de diferentes sectores, sin duda esto se refleja en la capacidad de innovación y creación de empresas en las que cada vez más mujeres están al frente, el análisis de las estudiantes empresarias que comparten su tiempo entre las dos actividades y que se enfrentan a diferentes obstáculos refleja el esfuerzo, la dedicación y el interés por salir adelante con la responsabilidad que esto representa.

Palabras clave

Mujeres, estudiantes, micro y pequeñas empresas, emprendimiento

Introducción

En la actualidad es imposible negar que las mujeres que dirigen un emprendimiento, juegan un papel destacado en la aportación a la economía principalmente regional, por consiguiente, con alcances nacionales y mundiales, pues estas emprendedoras han permeado en gran parte en las actividades económicas (Amorós & Poblete, 2012). En el informe presentado por RedEAmérica, “Emprendimiento Femenino: una vía para la recuperación económica con inclusión” señala que alrededor de 118 millones de mujeres en la región latinoamericana viven en situación de pobreza, 23 millones más que en 2019 (CEPAL, 2021). En 2020, por la crisis desatada por la pandemia, la tasa de participación laboral femenina cayó al 46% mientras que la de los hombres estuvo en un 69%. Antes de la pandemia, estas cifras eran igualmente desiguales: 52% de participación laboral femenina, frente a un 73.6 % de participación laboral masculina (CEPAL, 2021). 6 de cada 10 mujeres en la región se desempeñan en sectores u ocupaciones de alta vulnerabilidad económica en el contexto de la pandemia (trabajo doméstico, turismo, manufactura). Superada la pandemia, las mujeres apenas alcanzarán la situación de 2008 en materia de inserción económica (CEPAL, 2021). 118 millones de mujeres de América Latina trabajan en la informalidad (Naciones Unidas México, 2022).

Según dato del Global Entrepreneurship Monitor (2021)– GEM, la Tasa de Actividad Emprendedora es mayor en hombres (5,8) que en mujeres (4,7) y las tasas de emprendimiento femenino en etapa inicial ha disminuido más que la masculina. Aunado a lo anterior, es importante destacar que según datos del INEGI (2020), la micro y pequeña empresa en México, representan el 99.8% de las empresas en México, el 40% de la micro, pequeña y mediana empresa en el mundo son operadas por mujeres, según datos del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (Peña & Aguilar, 2018), por lo tanto, para las mujeres dirigir una empresa y/o estudiar, les da acceso a la esfera pública, lo que les permite tener una participación activa fuera de su espacio privado. Otro dato importante, según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2020-2021), señala que la matrícula de mujeres estudiantes universitarias es de 2’616,956, las cuales representan el 53% de los estudiantes universitarios inscritos en México.

El emprendimiento femenino, como plantea Santamaría y Tapia (2017), es un fenómeno natural, propio de un modelo de desarrollo de una sociedad. Sin embargo, cuando se habla de emprendimiento femenino, es evidente que no se puede excluir a la equidad de género. En México, señala que existen, producto de una idiosincrasia muy arraigada, percepciones encontradas hacia el trabajo realizado por las mujeres; ya que, por lo general, no se valora el femenino y se tiene la percepción de que la mujer no debe desempeñar trabajos que no sean los relacionados con el hogar.

Sin embargo, el emprendimiento tiene como actividad central, más no limitativa, la creación y el desarrollo de empresas. Citando a Timmons (1994) sostiene que el emprendimiento es el “proceso de creación o aprovechamiento de una oportunidad, a pesar de los recursos actualmente controlados”. Desde la posición de Reynolds et. al (1999) define al emprendimiento como “cualquier intento de crear un nuevo negocio, incluyendo el autoempleo, una nueva empresa o la expansión de una empresa ya existente, proceso que puede ser puesto

en marcha por una o varias personas, de forma independiente o dentro de una empresa en funcionamiento”. Tal como lo expresa Gartner y Carter (2003) “el comportamiento emprendedor desarrolla las acciones de los individuos que se asocian, a través de la creación de nuevas organizaciones, en las que se desarrollan actividades para el mantenimiento o el cambio de las organizaciones establecidas”.

En el documento sobre emprendimiento y género en México del Centro de Análisis para la Investigación en Innovación A.C. se menciona que en distintas publicaciones especializadas, se ha enfatizado en la creación de un ecosistema de emprendimiento que permita mejorar los rubros de innovación y mecanismos relacionados con el posicionamiento de emprendedores de los sectores privado y social para impactar favorablemente en al menos cinco rubros específicos: (1) La creación de oportunidades laborales, (2) el fortalecimiento y expansión de las cadenas de valor a nivel local, (3) el empoderamiento de hombres y mujeres en la participación económica y social, (4) la educación con efectos en el desarrollo y (5) la búsqueda del bienestar y la optimización de los niveles de calidad de vida (Santamaría & Tapia, 2017).

Actualmente, hay evidencia de una gran variedad de estudios que tienen como resultado la identificación de barreras u obstáculos a las que se enfrentan las mujeres cuando toman la decisión de iniciar un negocio formal (micro, pequeña o mediana empresa), desde su gestión hasta su desarrollo y permanencia en el mercado; sin embargo, no se han efectuado estudios específicos en el tema sobre los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa en la región de Puerto Vallarta, Jalisco, México; por lo que el objetivo general de esta investigación es identificar los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa durante su formación académica en la Universidad de Guadalajara sede Puerto Vallarta.

Revisión de la Literatura

La figura del emprendedor se ha identificado como la persona que promueve la creación de nuevas empresas, por lo tanto, la generación de nuevos puestos de trabajo, de esta manera aporta de manera significativa en la reducción del desempleo, así como al crecimiento de una región (Garavito et al., 2021).

El concepto de emprendimiento ha cobrado un nuevo impulso debido a la abrumadora necesidad de crear puestos de trabajo y las graves consecuencias de la pandemia de COVID-19 (Paz, 2023). Salinas y Osorio (2012) determinan que “La acción emprendedora está orientada al logro de objetivos mediante la puesta en marcha de un sistema organizado de relaciones interpersonales y combinación de recursos”.

En los últimos años, la investigación acerca del emprendimiento se ha enfocado en perspectivas económicas, psicológicas e institucionales centradas en el análisis de los factores que afectan la intención emprendedora. Una de las variables demográficas que es de gran interés actualmente corresponde al género y la edad (Garavito et al., 2021).

Mun y Jung (2018) en su artículo titulado “Policy Generosity, Employer Heterogeneity, and Women’s Employment Opportunities: The Welfare State Paradox Reexamined” aseguran que la existencia de discriminación hacia el género femenino cuando estas se encuentran laborando en ambientes liderados por hombres sigue vigente, por lo tanto, el emprendimiento es la opción a través de la cual puede existir un desarrollo profesional, obtención de ingresos y enfrentamiento a condiciones de discriminación.

Se han identificado diversas variables que influyen en la intención emprendedora de las mujeres y jóvenes, como son: los factores asociados a las características personales y del entorno del emprendedor, por ejemplo, la necesidad de logro, el locus de control, la creatividad, la autoestima, la capacidad de asumir riesgos, la experiencia previa, la formación, el background familiar entre otros (García et al., 2016).

Por otro lado, en la actualidad existe una transición generacional de acuerdo con el crecimiento de los niveles educativos en las mujeres, es debido a esto que las expectativas del género femenino han ido evolucionando y un ejemplo de ello es la capacidad de generación de empresas (Torres V., 2011).

De esta manera, Chávez y Álvarez (2015) aseguran que:

La equidad de género en el ámbito educativo promueve el desarrollo económico en los países que la han adoptado de forma comprometida. Los países que permiten prácticas sociales discriminatorias, restringen los roles económicos y sociales de las mujeres, perdiendo oportunidades para incorporar el talento femenino en diversos ámbitos profesionales.

Por consiguiente, la educación superior contribuye significativamente en la intención emprendedora de los jóvenes, como lo demuestran varios autores que concluyen que las personas con educación superior tienen más probabilidades de emprender que aquellas con menor educación, lo que confirma el impacto positivo de esta variable en los estudiantes universitarios (Honjo & Okamuro, 2014).

Autores como Karabay et al. (2016), determinan que se espera que la educación superior sea capaz de fortalecer la autoconfianza en los jóvenes, debido a que esta brinda la oportunidad de adquisición de los conocimientos necesarios para la mejora de habilidades emprendedoras, así como fomenta la persistencia en la creación y gestión de negocios.

Un estudio sobre emprendimiento femenino realizado por Montero y Camacho (2018), señala que la segregación sectorial de los emprendimientos femeninos varía de acuerdo al nivel de estudio que posean; esta investigación reveló que las mujeres con un bajo nivel de educación por lo general se inclinan a áreas del sector primario, mientras que conforme el nivel de educación aumenta a un nivel medio, se enfocan en áreas del comercio y la administración pública, y cuando sus estudios son universitarios tienden más a negocios relacionados con la intermediación financiera, seguros, educación y sanidad.

La política pública de impulso al emprendimiento juega un papel determinante, del mismo modo que el sistema educativo formal repercute de manera significativa al pro-

porcionar una formación encaminada a desarrollar su capacidad emprendedora (Paz, 2023). Salinas y Osorio (2012) establecen que “El fomento del espíritu empresarial tienen su origen en las escuelas, pasando por los institutos y la universidad”.

En un estudio realizado por Barros et al. (2022) llamado “Barreras al emprendimiento femenino universitario en estudiantes de la Universidad Técnica de Machala.” En donde se tomó una muestra de 1300 estudiantes mujeres, que pertenecen a la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala en Ecuador, determinaron la existencia de las variables que más impactan al emprendimiento femenino, las cuales son: la falta de recursos financieros, falta de información del mercado, desconocimiento de potenciales colaboradores y la falta de contactos clave.

Metodología

La presente investigación utiliza un enfoque metodológico de tipo cualitativo, el cual tiene por objetivo proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor & Bogdan, 1994). A través del marco de la fenomenografía, “un enfoque de investigación que tiene por objetivo identificar y describir las formas cualitativamente diferentes como las personas experimentan (comprenden, perciben) fenómenos de su entorno”. (González, 2014, p. 144)

Para la obtención de datos cualitativos se tomó una muestra de 30 alumnas del Centro Universitario de la Costa, Universidad de Guadalajara que se encontraran bajo las siguientes características a partir de la determinación de una muestra de tipo homogénea, es decir, “poseen un mismo perfil o características, o bien comparten datos similares” (Hernández Sampieri et. al., 2014, p. 388), es por ello que los criterios de selección son los siguientes:

1. Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
2. Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
3. Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
4. Las estudiantes universitarias deben pertenecer a la misma institución. En instituciones pequeñas se puede considerar por municipio (aspecto que se debe consultar previamente con el equipo coordinador para la autorización).
5. Que sea directora o dueña de una micro o pequeña empresa (mype):
 - a) La directora es la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

b) Una *mype* es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

La técnica de recolección de datos que se empleó consistió en una entrevista semiestructurada, la cual presenta un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz et al., 2013).

Para la realización de la entrevista se utilizó como instrumento de investigación un cuestionario compuesto por 11 preguntas demográficas y por 12 en formato abierto.

Resultados

En este apartado se presenta el análisis de resultados de la investigación cualitativa realizada a 30 estudiantes universitarias de la Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta, Jalisco, México.

Las unidades de análisis son los párrafos que conforman las respuestas a las preguntas eje de este trabajo. A partir del análisis a estas unidades surgieron los códigos en vivo que dieron origen a las categorías (Hernández Sampieri R. et.al., 2018).

Las 21 categorías son las siguientes; la doble jornada (doméstica-empresarial), la doble jornada (empresarial-formación académica), la triple jornada, el cuidado de los otros, falta de experiencia, identidad de género, la edad, el nivel educativo, gestión del recurso humano, factores económicos, competencia, carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, desventajas de clases a distancia, desventajas de clases presenciales, violencia social, distancia y transporte, falta de redes de apoyo, salud mental y emocional, eventos extraordinarios o imprevistos, eventos extraordinarios o imprevistos, capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), falta de confianza en sí mismas.

De las 21 categorías mencionadas anteriormente, se encontraron registro de solo 17 de ellas entre las entrevistadas, las cuales se enlistan a continuación.

Las categorías que emergieron en esta institución de educación superior y que describen los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una *Mype* son: la doble jornada (empresarial-formación académica), falta de confianza en sí misma, factores económicos, falta de redes de apoyo, falta de experiencia, carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, salud mental y emocional, identidad de género, eventos extraordinarios o imprevisto, distancia y transporte, la triple jornada, competencia, desventajas de clases presenciales, capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), la doble jornada (doméstica-empresarial, el cuidado de los otros y el nivel educativo.

Para fines de este apartado, se determinó analizar las 5 categorías más importantes que describen los obstáculos que presentan las mujeres universitarias de Universidad de

Guadalajara, que dirigen o son dueñas de una micro o pequeña empresa. La importancia fue determinada a partir del orden y constancia con la que fueron emergiendo a lo largo del proceso de análisis de las entrevistas.

De las 17 categorías encontradas, las más recurrentes en respuestas fueron las siguientes:

CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica). Esta categoría consiste en identificar las diferentes actividades que tienen que llevar a cabo las universitarias dueñas de empresa: labores del trabajo en la empresa y las labores propias de su formación académica universitaria. Actividades que se pueden resumir en un doble turno laboral por el número de horas que dedican a cada una de ellas y que finalmente tienen un impacto en el cansancio físico y emocional de estas mujeres. La doble jornada empresarial-formación académica, entonces, se percibe como un fenómeno factor de obstáculo por la cantidad de tiempo y esfuerzo que tiene que ser dividido en dos tipos de labores: las labores propias de la actividad de la dirección de una empresa y las propias de las actividades de formación académica universitaria y que por lo tanto complican la labor diaria de las mujeres universitarias en el logro de sus objetivos tanto académicos como empresariales.

Los resultados de esta categoría indican que las jóvenes estudiantes emprendedoras distribuyen su tiempo entre su estudio y ser empresarias, ellas señalan constantemente el reto que esto representa en la administración del tiempo, ya que señalan que su prioridad es el estudio y en diversas ocasiones se ven en la necesidad de atender actividades empresariales en sus horarios de clase.

CATEGORÍA 10: Factores económicos. La categoría corresponde a todas aquellas dificultades estructurales que no permiten a las mujeres universitarias el acceso a diversos tipos de créditos, así como la falta de recursos económicos, derivados de los problemas propios de la economía del país, que impacta en el poder adquisitivo tanto de la mujer universitaria para la mejora de su negocio o la percepción de un deficiente poder adquisitivo por parte de los consumidores (as) de la empresa en cuestión.

Con base en las respuestas obtenidas, las emprendedoras universitarias señalan que es complicado obtener financiamiento para inversión inicial, señalando también que les provoca estrés, el cumplimiento de pagos de costos fijos y variables, haciendo énfasis en el incremento periódico de dichos costos, ya que resulta frustrante el control de los mismos para mantener el negocio.

CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En esta categoría las mujeres presentan el 'síndrome de la impostora'. Dudan de sus habilidades y capacidades, no se consideran capaces de dirigir su propia empresa o de cumplir sus objetivos académicos.

A partir de las entrevistas las alumnas entrevistadas señalan que existe una falta de confianza en sí mismas, en momento clave como la inversión o promoción al ofrecer sus productos; del mismo modo, describen dudar de sus capacidades en comparación con sus

compañeros de escuela, así como sentir desconfianza en la toma de decisiones por la incertidumbre empresarial.

CATEGORÍA 5: Falta de experiencia. La cual consiste en la percepción por parte de las mujeres universitarias de la falta de conocimiento, la carencia de algunas habilidades o carencia de práctica respecto a las actividades propias de la dirección de su micro o pequeña empresa

En este apartado las estudiantes emprendedoras señalan que existe una falta de formación en el área de emprendimiento, en lo que respecta a procesos para iniciar una empresa. Así mismo señalan que la falta de experiencia en el registro de marca, control de costos, servicio al cliente y organización de una empresa, son factores que resaltan en su toma de decisiones.

CATEGORÍA 16: Distancia y transporte. Esta categoría corresponde a los diversos factores vinculados a la distancia y/o falta de transporte, que obstaculizan que la joven pueda llevar a cabo sus actividades académicas o empresariales en tiempo y forma.

Las estudiantes entrevistadas señalan que la organización de los tiempos con respecto a la distancia entre su empresa y las actividades académicas, son un factor que dificulta el tiempo de dedicación a su negocio, ya que los traslados representan 1 hora o más, considerando que Puerto Vallarta es una zona conurbada y colindante con el Sur de Nayarit.

Discusión

Según Arnaiz (2017) un estudio realizado en 2017 acerca de la capacidad emprendedora en Puerto Vallarta a partir de la metodología (GEM) en Puerto Vallarta el 36 % de las mujeres emprendedoras perciben como oportunidad el emprendimiento, así mismo el 66% de las mujeres perciben los negocios como un perfil de carrera, la percepción de miedo al fracaso los perciben de la misma forma hombres y mujeres, en dicho estudio concluyen que sí existen personas capaces de crear empresas innovadoras que, a pesar de los cambios vertiginosos, son capaces de estar a la vanguardia, y que pueden dar empleo a tantas personas que lo necesitan.

En un estudio titulado “Obstáculos del viaje emprendedor del estudiante universitario en Costa Rica” por Aguirre-González (2020), que tenía el objetivo de identificar los principales obstáculos a la iniciativa empresarial que perciben los estudiantes universitarios, se determinaron que corresponden a la falta de ideas innovadoras, la imagen de la gente de negocios, la edad, el conocimiento de administración negocios, el apoyo del gobierno, el mecanismo legal, el nivel de educación de la madre, la actividad laboral del padre y la conciencia de lo que significa ser propietario y administrar un negocio.

Por otro lado, en el estudio titulado “Motivaciones y obstáculos para el emprendedurismo: una perspectiva de género desde los jóvenes universitarios” por García et al. (2016) que tuvo por objetivo determinar si existía una diferencia significativa entre las motivaciones y obstáculos percibidos para emprender un negocio entre las mujeres y hombres que estu-

dian en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez refieren que no existe una diferencia por género en la percepción de los obstáculos, siendo los que más se presentaron: riesgos altos, situación económica, falta de capital, cargas fiscales, problemas con el personal, temor al fracaso o falta de conocimientos o experiencia en el sector que se busca incursionar.

A partir de los análisis realizados, se puede concluir que variables fundamentales, como el factor económico, la falta de confianza y la ausencia de experiencia, inciden de manera significativa en los obstáculos que se presentan en las mujeres estudiantes que deciden emprender un negocio.

Definitivamente, la percepción por emprender se ha convertido en la alternativa para una gran cantidad de personas en Puerto Vallarta, durante y después de pandemia ha sido una opción para hombres y mujeres y este estudio permite concluir que las estudiantes empresarias duplican sus esfuerzos en el reconocimiento de sus actividades tanto académicas como empresariales y sin olvidar las actividades sociales y familiares con la intención de darle seguimiento a sus empresas y considerarlas su opción de manutención.

La mayoría de ellas manifiestan que ha sido difícil, pero no imposible y que quieren concluir sus estudios para contar con más tiempo y dedicarse por completo a su negocio, ya que en el momento en que llevan las dos actividades les falta tiempo y tienen que estar enfocadas 24/7 para cumplir con sus compromisos escolares y de su empresa.

Es importante mencionar que este estudio genera la posibilidad de ampliar la investigación que permita identificar el perfil de las mujeres empresarias, así como conocer las características principales que tienen sus empresas, oportunidades y problemáticas que tienen sus unidades económicas, entre otros aspectos que enfrentan al egresar de la universidad.

Conclusiones

Es importante destacar que los resultados obtenidos generan la inquietud para investigar más acerca del comportamiento de las mujeres que están cursando la universidad y/o un posgrado y que al mismo tiempo deciden emprender y compartir su tiempo entre el estudio y el emprendimiento, dentro de las historias de vida y de obstáculos con los cuales se han encontrado se encontraron historias de personas inquietas por los negocios desde temprana edad y a lo largo de su trayectoria estudiantil se perfilan hasta llegar a consolidar sus metas que se convierten en una realidad que les permite subsistir económicamente y aprenden a combinar su aprendizaje, que cabe señalar reconocen que les ayuda en el proceso del logro de sus metas de emprendimiento, cabe señalar que también es cierto que encuentran entre sus compañeros de estudio el respaldo y la solidaridad para que ellas puedan consolidar su negocio, además que en ese entorno también reconocen su mercado con todos sus atributos y potencializan la oportunidad de atenderlo y dirigir sus esfuerzos mercadológicos para el logro de sus objetivos.

Algunas de las impresiones a lo largo del estudio y sobre todo mientras se realizaban las entrevistas permitió reconocer que aún y con la percepción del nerviosismo y al

mismo tiempo la emoción de hablar de sus empresas se rescata el gran valor que tienen para arriesgar un capital que se consigue con dificultad algunas de ellas manifestaban haber trabajado en diferentes lugares y con sus ahorros dar inicio a sus negocios y quienes arriesgando el capital familiar comienzan con el sueño de ser empresarias y lo que inician de manera empírica la conjunción de conocimiento adquirido y la experiencia que van generando las hace ver el mercado como una opción natural para abordarlo y conseguir posicionar sus productos y servicios.

Referencias

- Aguirre-González, J. (2020). Obstáculos del viaje emprendedor del estudiante universitario en Costa Rica. *Tec Empre.* vol.14 n.3, 17-33.
- Amorós, J., & Poblete, C. C. (2012). Global Entrepreneurship Monitor. Obtenido de *Actitud Emprendedora en Chile y el Mundo 2012*: <https://negocios.udd.cl/gemchile/files/2014/10/GEM-Chile-2012-Reporte-Actitud-Emprendedora-web.pdf>
- ANUIES. (2020-2021). Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Obtenido de <http://www.anuies.mx/>: <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Arnaiz Burne Stella Maris, R. E. (2017). Análisis de la capacidad emprendedora en Puerto Vallarta, Jalisco, México, a partir de la metodología desarrollada por el Global Entrepreneurship Monitor (GEM). *TECSISTECATL*, 12-23.
- Barros, E. A., Bravo, B. L., & Campuzano, V. J. (2022). Barreras al emprendimiento femenino universitario en estudiantes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 212-225.
- CEPAL. (Febrero de 2021). La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región. Obtenido de <https://www.cepal.org/>: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Chávez, M. I., & Álvarez, L. L. (2015). GÉNERO Y EQUIDAD EN LA GENERACIÓN DE EMPRESAS MEDIANTE UNA INCUBADORA DE NEGOCIOS. Obtenido de <https://investigacion.fca.unam.mx/>: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/11.07.pdf>
- Díaz, B. L., Torruco, G. U., Martínez, H. M., & Varela, R. M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación educ. médica* vol.2 no.7.
- Garavito, H. Y., Calderón, C. J., & Ramírez, T. W. (2021). Emprendimiento en mujeres y jóvenes: una revisión de la literatura. *Lúmina* 22, 1-25.
- García, C. A., Déniz, D. M., & Cuéllar, M. D. (2016). Inteligencia emocional y emprendimiento: posibles líneas de trabajo. *Cuadernos de Administración*, 28(51), 65-101.
- García, U. E., Ordóñez, M. L., & Avilés, G. E. (2016). Motivaciones y obstáculos para el emprendedurismo: una perspectiva de género desde los jóvenes universitarios. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 6, núm. 11, 43-52.
- Gartner, W., & Carter, N. (2003). *Entrepreneurship Behavior: Firm Organizing Processes*. Kluwer Academic Publishers.

- Global Entrepreneurship Monitor. (2021). Global Entrepreneurship Monitor. Obtenido de <https://www.gemconsortium.org/>: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50900>
- González, U. C. (2014). Investigación fenomenográfica. *Magis Revista Internacional de Investigación en Educación* Vol. 7 Núm. 14, 141-158.
- Hernández Sampieri R. et.al. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. McGraw Hill.
- Honjo, Y. K., & Okamuro, H. (2014). R&D investment of start-up firms: does founders' human capital matter? . *Small Business Economics* 42(2), 207-220.
- INEGI. (Junio de 2020). ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (27 DE JUNIO) DATOS NACIONALES. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/>: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/MYPIMES20.pdf>
- Karabay, E. M., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235(1), 269-280.
- Medina , E. L., & Arnaiz, B. S. (2017). Una aproximación a la situación turística en la región de Bahía de Banderas, México. *urismo y Sociedad*. 20, 105–130.
- Montero, B., & Camacho, J. (2018). Caracterización del emprendimiento femenino en España: Una visión de conjunto. . *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos* (129), 39-65.
- Mun, E., & Jung, J. (2018). Policy Generosity, Employer Heterogeneity, and Women's Employment Opportunities: The Welfare State Paradox Reexamined. *American Sociological Review*, 83(3), 508-535.
- Naciones Unidas México. (Marzo de 2022). Más de 4 millones de mujeres no han logrado retornar al trabajo en América Latina y el Caribe . Obtenido de <https://mexico.un.org/>: <https://mexico.un.org/es/174083-m%C3%A1s-de-4-millones-de-mujeres-no-han-logrado-retornar-al-trabajo-en-am%C3%A9rica-latina-y-el>
- Paz, C. Y. (2023). Una aproximación al tema de emprendimiento de mujeres jóvenes en México. *Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, UNED, Costa Rica*, 78-95.
- Peña, A. N., & Aguilar, R. O. (2018). La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. *Revista Espacios*, 9-18.
- Reynolds, P., Hay, M., & Camp, R. (1999). *Global Entrepreneurship Monitor*. Babson College.
- Salinas, R. F., & Osorio, B. L. (2012). Emprendimiento y economía social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. *Revista de economía pública, social y cooperativa*, n.º 75, 132-149.
- Santamaría, H. E., & Tapia, Q. D. (2017). *EMPRENDIMIENTO Y GÉNERO EN MÉXICO*. Obtenido de <http://www.caiinno.org/>: <http://www.caiinno.org/wp-content/uploads/2017/05/Genero-emprendimiento.pdf>
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ediciones Paidós.

- Timmons, J. (1994). *New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century*. McGraw Hill.
- Torres V., L. E. (2011). Rendimiento académico, familia y equidad de género. . *Ciencia y Sociedad*, Vol. XXXVI, Núm. 1, 46-64.

Capítulo 23. Entre la maternidad y los estudios universitarios: un análisis del perfil y los retos que enfrentan las mujeres estudiantes de un Centro Universitario de la Universidad de Guadalajara

Jessica Georgina Arroyo de Anda
Tania Marcela Hernández Rodríguez
Silvia Hernández Willoughby
Irma Janett Sepúlveda Ríos
Universidad de Guadalajara
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.23](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.23)

Resumen

Las mujeres que son madres y estudiantes enfrentan diversos retos cuando cursan los estudios superiores. Estos desafíos son multidimensionales, ya que afectan no solo el progreso académico de las estudiantes sino también trastocan su vida familiar y bienestar personal. Se identificaron 5 tipologías a partir de las características sociodemográficas de las estudiantes del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara que son madres, a partir de estas tipologías se llevaron a cabo 2 grupos focales, con los perfiles típicos y atípicos de las tipologías; se exploran los diversos retos que afrontan. Se utiliza la teoría fundamentada para el análisis de categorías que implican las múltiples jornadas del cuidado de los hijos, el hogar, el trabajo y su desarrollo académico.

Palabras clave

Educación superior, jornadas cuádruples, maternidad, mujeres, obstáculos, educación inclusiva

Introducción

El ejercicio de la maternidad cuando se compagina con estudios universitarios trastoca la realidad de las mujeres que se encuentran bajo esta situación, ya que se acompaña del incremento de responsabilidades asociadas con la adultez, lo que además de generar una crisis familiar, implica una dependencia económica tanto para la manutención como para la toma de decisiones relacionadas con los gastos, horarios y restricciones de tiempo para sortear las múltiples jornadas que implica el cuidado de los hijos y la vida académica de una estudiante. Esto se traduce en una brecha de género para las mujeres, toda vez que estas madres pueden llegar a enfrentar marginación y exclusión agravada además de impedirse su éxito laboral, donde la educación superior es considerada como un requisito para obtener trabajos bien remunerados (Institute for Women's Policy Research (IWPR), 2021; Center for American Progress (CFAP), 2018; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023; 2020; 2016; Gault et al., 2014; Dill & Zambrana, 2009). No obstante, las instituciones de educación superior, mantienen un modelo tradicional que no distingue las condiciones y características diferenciadas de sus estudiantes (Grijalva & Valenzuela, 2022).

En los últimos 10 años el incremento de mujeres que son o se convierten en madres durante los estudios universitarios, ha llamado la atención de investigadores de diferentes disciplinas para develar el desacoplamiento de los roles normativos al ser madres y estudiantes universitarias (Miller & Arvizu, 2016; Reina-Barreto *et al.*, 2019); los significados que representa la experiencia de la maternidad para estudiantes universitarias (Lucchini-Raies *et al.*, 2018); las condiciones socioeconómica y afectivas de jóvenes madres y sus familias (González-Bedoya & Molina-Osorio, 2018); las alteraciones del ciclo de vida y las afectaciones económicas y de salud mental que implica la maternidad en etapa universitaria (Hernández *et al.*, 2020; Hernández-Quirama *et al.*, 2019); así como las estrategias para compatibilizar las actividades académicas y familiares de jóvenes madres universitarias (Álvarez *et al.*, 2020); el estrés ocasionado por embarazos y maternidades no deseadas durante los estudios universitarios (Phiri *et al.*, 2021); la percepción de los efectos de la maternidad en el ámbito laboral, académico y social (Herrera, 2021); incluso, durante la pandemia, reconocer las oportunidades que trajo la educación universitaria a distancia para el ejercicio de la maternidad de las jóvenes estudiantes (Burk *et al.*, 2021; Cárdenas-Ramos & Chalarca-Carmona, 2022; Sánchez & Valdéz, 2021).

Es por ello que este trabajo busca sumarse a las discusiones sobre este fenómeno social y tiene como objetivo describir una tipología de las madres estudiantes del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara, así como reconocer los principales retos a los que se enfrentan estas mujeres en su diario vivir, como mujeres, que además, son madres y estudiantes universitarias, de manera que sea posible generar evidencia que conlleve a la comprensión del contexto en el que se encuentran y tener elementos para la creación de estrategias de educación inclusiva que permitan a la Institución apoyarlas en un desarrollo académico equilibrado con su vida familiar.

Revisión de la Literatura

La maternidad universitaria es un desafío para las jóvenes porque implica asumir múltiples roles y responsabilidades. Como madres estudiantes, se requiere que ellas mismas, cumplan con sus actividades académicas, sus responsabilidades de crianza, y en algunos casos como proveedoras del hogar (IWPR, 2021; Arvizu *et al.*, 2020; CFAP, 2018; Cubillas *et al.*, 2016). Para Cárdenas-Ramos & Chalarca-Carmona (2022), esto es consecuencia del mundo actual que reclama la simultaneidad, en el que todas las actividades se deben cumplir al mismo tiempo y con un alto desempeño, aun cuando esto conlleve al agotamiento físico y mental que esto implica, llevando a las mujeres a una posición de “explotadora de sí mismas” bajo la premisa del “tú puedes”, cuando estas se responsabilizan de diversas actividades cotidianas, como son las escolares, el cuidado de los otros, el trabajo y las relaciones interpersonales.

Así, estas nuevas formas de ejercer la maternidad, alteran el ciclo de vida, para dar un brinco a las responsabilidades que implica la vida adulta (Cardozo & González, 2020). Estas historias, rompen con los estereotipos tradicionales asociados a la maternidad como lo es el cuidado, la abnegación y la renuncia a un proyecto de vida individual por atender a los hijos y dan paso a nuevas pautas, en las que ellas mantienen sus estudios universitarios como parte de sus prioridades, esto, incluso cuando en la mayoría de los casos el cuidado y crianza de sus hijos se contraponen con las exigencias universitarias, y se traduce en períodos más largos de estudios, donde los hijos e hijas se convierten en motivos para no desertar de los estudios de nivel superior (D’Avirro & Rodríguez, 2020; Moreno-Rangel & Rincón-Silva, 2020; Pérez-Padilla *et al.*, 2021).

Ciertamente, las madres-estudiantes a menudo enfrentan desafíos para administrar su tiempo de manera efectiva, lo que resulta en un rendimiento académico menor y niveles más altos de estrés (IWPR, 2021; Tumbaco & Villón, 2017), en la interrupción recurrente debido a problemas económicos (Miller & Arvizú, 2016) o incluso, en la deserción de estudios universitarios (Smulders, 2018). Esto puede agudizarse si además las madres estudiante enfrentan barreras adicionales (Lin, 2016) como lo pueden ser que tengan de bajos ingresos, o pertenecen a algún grupo de origen étnico. Aunado a esto, sigue existiendo la brecha salarial de género, lo que es un problema persistente que afecta la seguridad económica de las mujeres, incluidas las madres estudiantes de educación superior (Gault *et al.*, 2014).

De allí que otro desafío que afrontan las madres-estudiantes son las limitaciones financieras. La educación superior es costosa, ya que puede incluir los costos de matrícula, libros de texto y otros gastos asociados a ella, lo que puede generar una carga financiera significativa. Además, las madres-estudiantes pueden enfrentar responsabilidades financieras adicionales, como los costos del cuidado de los niños y los gastos del hogar, lo que puede agotar aún más sus recursos financieros (CFAP, 2018). Todo esto genera una carga para las madres-estudiantes, las cuales pueden experimentar sentimientos de aislamiento y falta de apoyo; a medida que navegan por los desafíos de la educación superior y la crianza de los hijos, pueden sentir que están solas en sus múltiples luchas. Para Ramírez *et al.*, (2021), el principal reto en esta condición se encuentra en la falta de una red de apoyo familiar nuclear,

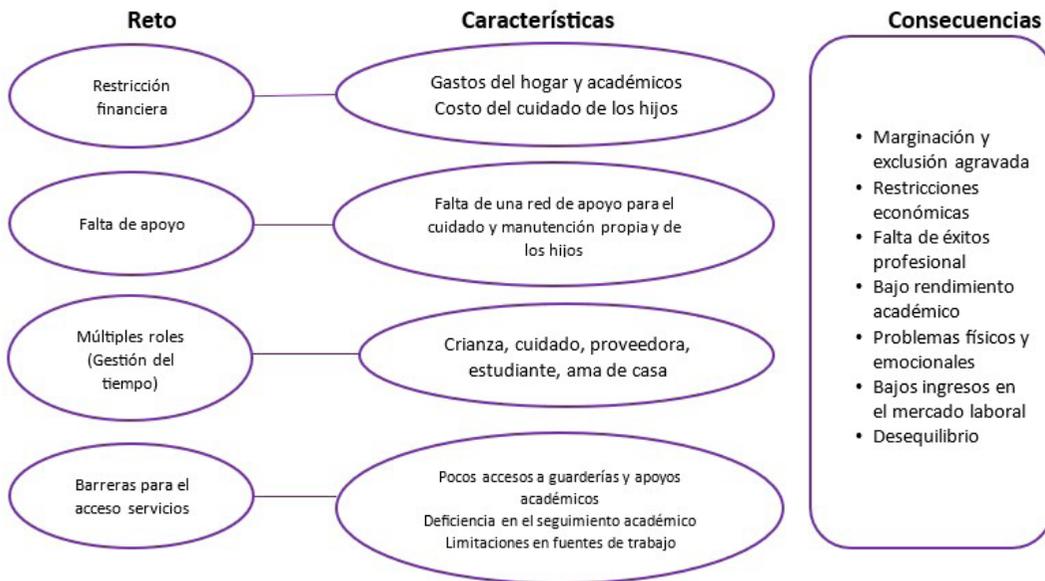
en la que factores económicos, sociales y morales son determinantes para que puedan seguir estudiando.

Esta falta de apoyo puede tener un impacto negativo también en su salud mental y bienestar, afectando aún más su rendimiento académico (American Association of University Women (AAUW), 2013). La cual se ve reflejada en las barreras que experimentan, mismas que pueden ser desde accesos a recursos financieros, servicios de apoyo, como guarderías y redes familiares, o programas de apoyo académico, lo que obstaculiza aún más su trayectoria curricular y dificulta su éxito en la educación superior (IWPR, 2021).

De la revisión de la literatura se recuperan los conceptos de los diferentes retos y consecuencias a las que se enfrentan las mujeres que son estudiantes universitarias, los cuales sirvieron para diseñar las preguntas detonantes y a su vez formular las categorías de análisis que enmarcan los resultados y discusión de este trabajo (Ver figura 1).

Figura 23.1

Características y consecuencias de los retos que enfrentan las madres estudiantes universitarias



Fuente: Adaptado de D'Avirro & Rodríguez (2020); Moreno-Rangel & Rincón-Silva (2020); Pérez-Padilla et al., (2021); Webber & Dismore, (2021); Gault et al., (2014); CFAP (2018).

Por lo anterior, es primordial detectar cuáles son los retos que las madres estudiantes están enfrentando en su contexto real, en este caso, como alumnas del CUCEA de la Universidad de Guadalajara, ya que no solo se trata de ubicar a las estudiantes, sino que para comprender los desafíos que viven en el cotidiano, para lo cual, se requiere abordar las barreras estructurales y culturales que les obstaculizan tanto sus objetivos académicos como el ejercicio de su maternidad.

Metodología

El paradigma de esta investigación obedece a una triangulación metodológica, que se circunscribe al paradigma cualitativo, desde la fenomenología hermenéutica propuesta por Heidegger (2005) ya que lo que se busca es descubrir los retos de la maternidad en la educación superior, a través de la comprensión de las vivencias cotidianas que las mujeres que son madres y estudiantes universitarias atraviesan en su día a día. En un primer momento se recurre a la fenomenología interpretativa (Barbera & Inciarte, 2012), para describir el perfil de las madres estudiantes como resultado de las características sociodemográficas, y en un segundo momento, centrarse en el cómo se conciben los retos y desafíos como parte de las prácticas sociales de las madres estudiantes, en el que se pretendió ir más allá de lo descriptivo para proponer categorías de análisis emergentes (González y Molina, 2020).

El planteamiento hipotético desde el que se desprende esta investigación es que la conciliación de múltiples jornadas de las mujeres que son madres y estudiantes, tiene altos costos físicos y emocionales, que afecta el desempeño académico y la calidad de vida de ellas y su familia, situaciones que contribuyen a perpetuar las desigualdades de género.

En este sentido, la población de estudio fueron las mujeres estudiantes del CUCEA que de manera simultánea son madres. Para identificarlas, se envió un cuestionario por correo electrónico a todos los estudiantes del Centro Universitario, en el cual se solicitó información sociodemográfica, así como su trayectoria académica, la composición del hogar, el entorno social, económico y laboral, los roles de crianza, además de barreras adicionales relacionadas con el origen étnico, discapacidades, o enfermedades crónico degenerativas.

Este instrumento permitió identificar que en la comunidad académica del CUCEA existen mujeres que son madres y que comparten diversas características, por lo que a partir de los datos recuperados fue posible elaborar una tipología de los perfiles que se presentan entre la población universitaria (ver Tabla 23.1).

Tabla 23.1

Perfiles de madres estudiantes del CUCEA

Tipo de perfil	Estado Civil	Edad	Edad de los hijos	Trabaja	Rango de ingresos familiares	Manutención de los hijos	Cuidado de los hijos	Grupo minoritario Adicional
Típico	Soltera	21 a 25	0-5 años	Si	De \$2,600 a \$6,000	Madre	Sin apoyo de manera regular	
Típico	Soltera	21 a 25	0-3 años	No	De \$6,001 a \$10,000	Abuelos	Un familiar o conocido	
Atípico	Casada	18 a 20	0-3 años	No	De \$2,600 a \$6,000	Padre	Sin apoyo de manera regular	
Atípico	Soltera	21 a 25	0-3 años	Si	De \$2,600 a \$6,000	Madre	Sin apoyo de manera regular	Pueblos indígenas
Atípico	Soltera	21 a 25	0-3 años	No	De \$2,600 a \$6,000	Abuelos	Un familiar o conocido	Discapacidad

A partir de esta tipología, se convocó a las estudiantes a participar en *grupos focales*, (*típicos y atípicos*) para que las madres estudiantes compartieran las experiencias vividas dentro de sus contextos y su entorno familiar, social y económico, para así detectar los obstáculos que atraviesan. Durante el mes de abril del 2023, se llevaron a cabo 2 grupos focales de manera virtual utilizando la plataforma ZOOM, con la participación de 15 estudiantes atendiendo los perfiles descritos en la tabla no. 1. Se integraron a partir de la diversidad y pluralidad de las características de las madres estudiantes, de manera que diferentes voces y realidades fueran manifestadas. En los grupos focales, se realizaron preguntas detonadoras para que, desde sus propias perspectivas y experiencias, reconocieran los principales problemas y retos que enfrentan al ser madres y estudiantes, así como las consecuencias de desempeñar ambos roles.

Para el análisis de los datos primero se transcribieron y codificaron las participaciones utilizando el software MAXQDA; para el análisis de las narrativas se utilizó la propuesta metodológica de la Teoría Fundamentada acotada por Strauss y Corbin (2002), como una codificación abierta, ya que esta permite acceder y comprender la realidad de los significados, las percepciones y las experiencias (Lúquez & Fernández, 2016), que en este caso, enfrentan las mujeres madres-universitarias, además de que posibilita proponer teorías de rango medio como resultado de los conceptos que surgen de los mismos datos (Charmaz, 2005).

Se partió de cuatro categorías conceptuales que se muestran en la Figura 23.1. Sin embargo, como señala Charmaz (1990), en este método de análisis es posible reconocer ca-

tegorías emergentes; en este trabajo se identificaron tres categorías adicionales, las cuales permiten explicar de mejor manera los retos y obstáculos que enfrentan las mujeres que son madres y estudiantes universitarias en su vida cotidiana, en el contexto que se analizan.

Resultados

Siguiendo la teoría fundamentada como método de análisis e interpretación de las narrativas de las participantes se identificaron nueve categorías de análisis relacionadas con los retos que las madres estudiantes enfrentan en su vida cotidiana. Entre los obstáculos que enfrentan las mujeres que son estudiantes de licenciatura y que tienen hijos, se reconocen; 1) la cuádruple jornada; 2) exclusión y discriminación de género; 3) violencia social y crimen organizado; 4) violencia institucional; 5) salud mental y física; 6) falta de redes de apoyo; 7) factores económicos; 8) autoestima y asertividad; y 9) discapacidad y enfermedades crónicas o graves.

1. Cuádruple jornada

Múltiples actividades que tienen que llevar a cabo las mujeres universitarias, divididas en cuatro jornadas: las actividades escolares, laborales, del hogar y las propias de la maternidad, las cuales se reflejan en un cansancio físico y emocional, que repercuten en la vida cotidiana e interfieren con el alcance de sus objetivos tanto personales como profesionales, que generan sensación de culpa. En este sentido, algunas de las participantes señalan lo complejo de sus jornadas y la auto exigencia para cumplir a cabalidad con todos los compromisos:

...si llega a ser algo frustrante, de sentir que no estoy en todo como se debe, o sea que a veces siento que no doy el 100 en la escuela, ni el trabajo, ni en la casa, ni con los niños, es como sentir que estoy, pero no estoy en todo y en nada.... (F2_P1).

Mientras que, para otra de las participantes su relación de pareja también es considerada como una jornada por el tiempo y energía que le demanda:

Yo soy trabajadora de tiempo completo, madre de tres hijos, pareja, ama de casa y estudiante, entonces a veces quisiera ser tres para poder cubrir en todos lados... (F1_P6)

2. Exclusión y discriminación de género

Situaciones en las que ellas son segregadas, criticadas o aisladas tanto por sus pares, como por profesores y/o familiares al no cumplir con los estereotipos y expectativas asociadas con los perfiles tradicionales. Para las participantes, además de la dificultad para conciliar sus múltiples jornadas, también sufren de discriminación y son criticadas por ser madres, ya que, en el imaginario colectivo, los roles de género se mantienen vigentes, donde la maternidad y la educación superior siguen siendo incompatibles:

Es que dice que nunca puede... a mí ya no me consideran en ninguna invitación y es feo, es frustrante y de repente, como que dices, oye sí, tengo ganas como que... de salir, relajarme, quisiera que me invitaran, aunque yo diga que no, pero considérenme sigo existiendo, o sea, sigo siendo una persona... soy parte de su familia, soy tu amiga y es súper feo que te rechacen... (F2_P4).

La discriminación se réplica en el ámbito universitario, aún bajo la existencia de protocolos de violencia de género los roles tradicionales están culturalmente arraigados:

Me he topado con profes que le digo es que tuve cierta situación con mi hija y ya piensan que es como un pretexto para no hacerlo y no, no es pretexto [...] incluso también con equipos de trabajo, compañeros que no están en nuestra situación, pues es un poquito más difícil que comprendan., o sea, nos juzgan... (F2_P6)

3. Violencia social y crimen organizado

Actos violentos ejercidos en contra de la integridad física, moral y emocional de ellas o de algún miembro de su familia en el que su patrimonio o vida se encuentren en riesgo, así como situaciones que afecten la percepción de seguridad de su entorno. Durante la participación de las mujeres estudiantes en las sesiones, se reflejó el miedo y la angustia que les genera el clima de violencia que se vive en el Área Metropolitana de Guadalajara, lo cual también consideran como un obstáculo para compaginar su maternidad y sus estudios universitarios:

Sabes que... el que te subes al macro con 1000 cosas, la mochila, la pañalera, el niño.... Uffff y tienes que irte cuidando de que no te vayan robar el celular y la cartera.... O si vas sola que no te sigan cuando te bajas del camión.... La verdad hay días en que si me da miedo...mucho... porque no sabes ni que te puedan hacer y si vas a volver o no... (F1_P3)

Incluso, una de las participantes compartió su experiencia en este ámbito al perder a su marido por presiones de personas relacionadas con la violencia social:

Fue algo muy trágico, es lidiar con esta parte de culpas... él se suicidó, entonces es lidiar con todas esas culpas, esa ansiedad que genera la pérdida, o sea, todo eso... (F2_P5)

4. Violencia institucional

Actos de exclusión y/o discriminación que son ejercidos por la universidad, ya sea por políticas, prácticas o descuidos institucionales, los cuales limitan el derecho de las mujeres a ser madres y estudiantes de un programa de educación superior. En este sentido, las mujeres que participaron en este trabajo, confirman ser víctimas de violencia institucional, toda vez que refieren que no existen políticas con respecto a la prestación del servicio social, prácticas profesionales, y procesos de titulación que considere la complejidad a la que se enfrentan y les permita su desarrollo profesional:

Si hacemos el CENEVAL, por ejemplo, lo pasamos, tenemos 1 año para el tema de la titulación, pero si no logramos liberar nuestro servicio social, súmame que aparte tenemos que pagar nuevamente el examen CENEVAL, volverlo a pasar y aparte a hacer el servicio, es muy pesado para nosotras. (F2_P9).

Adicionalmente, ellas refieren a los servicios de guardería que antes se prestaban al interior del Centro Universitario, en el que refieren que aun cuando se continúa con el apoyo económico, este no es suficiente por las complicaciones que les implican los horarios y los traslados, así como las limitaciones en la asignación de las becas:

Para mí reactivar la guardería dentro del plantel... antes podías tener a tu hijo cerca, si se suspendían clases lo recogías y listo, o si un maestro, este pues te dejaba salir tarde, no tenías que andar arriesgándote a alcanzar a llegar por él... (F1_P1).

5. Salud mental y física

Falta de herramientas para el manejo de las emociones, que se transforman en ansiedad, estrés y angustia, que llega a tener manifestaciones físicas que las limita para la realización de sus actividades cotidianas, incluyendo depresiones crónicas y pensamientos suicidas. Una de las participantes comparte su experiencia al tener un embarazo no planeado y lo que conllevó emocionalmente:

...cuando yo me enteré que estaba embarazada, a mí me afectó demasiado mentalmente, o sea, yo tuve intentos de suicidio... no quería, ni tenía ganas de vivir... (F1_P1)

Mientras que otra de las participantes, refiere sentir malestares físicos como consecuencia del agotamiento físico y mental que atraviesa por ser madre y estudiante:

A veces me siento tan agobiada, tan cansada, que lo único que quiero es dormirme, porque me duele la espalda.... Ya no sé si es por andar agachada porque está aprendiendo a caminar o por todo el quehacer de la casa, o simplemente es mi pretexto para no hacer las tareas (F1_P6)

Para otras participantes en la discusión, lo que les genera estragos en su salud mental, se asocia a la falta del manejo de sus emociones, debido a que le otorgan importancia a los comentarios y opiniones de quienes las rodean:

No tengo una muy buena relación con mi mamá, yo me separé del papá de mi hija hace año y medio, más o menos, entonces fui muy juzgada, fui muy criticada por mi mamá, mi hermana, la familia de él, entonces todo eso me empieza a detonar mi ansiedad... (F2_P8)

6. Factores económicos

Diferentes situaciones que se presentan o atraviesan las estudiantes por falta de ingresos o ingresos precarios, que obstaculizan su desarrollo académico y el desarrollo de sus hijos, lo que les implica vivir en hogares extendidos y les limita la toma de decisiones con respecto a la educación, cuidado y desarrollo de sus hijos. Las mujeres participantes de esta investigación, señalan que aun cuando sus compromisos escolares y maternos les permiten tener un trabajo, las ofertas laborales son limitadas o en trabajos precarios que no les ofrecen prestaciones, para poder cumplir con sus múltiples jornadas:

...a mí antes mi papá me apoyaba con los gastos de guardería de mi hijo, pero desde que yo trabajo yo pago todo. Entonces, por ejemplo, yo a veces a no voy a trabajar porque mi hijo se enferma. Entonces, si yo faltó al trabajo es un día que ya no gano dinero (F1_P1).

7. Falta de redes de apoyo

Poco o nulo apoyo por parte de sus círculos familiares, de pareja y sociales para cuidar a sus hijos; la participación en la educación y cuidado de los mismos, lo que implica una desigualdad de condiciones para cumplir con las actividades académicas. Las jóvenes estudiantes señalan la falta de presencia y responsabilidad de los padres de sus hijos, lo que, aunado a su lugar de origen, les deja fuera del alcance los apoyos de los miembros de su familia:

...yo soy mami soltera, aparte, soy foránea. Entonces no tengo nadie que me ayude con mi niña. Lo más difícil para mí, pues como todas, me supongo, el apoyo económico, el apoyo de un núcleo familiar que, aunque sea mía la responsabilidad, pues no tengo a veces quien me eche la mano... (F2_P2)

No obstante, el lugar de origen no es el único factor que las aleja de las redes de apoyo, en ocasiones la propia decisión de los miembros de su familia, se convierte en un obstáculo que les complica el ejercicio de su maternidad y la continuidad con sus estudios universitarios:

...es como de mamá, ¿me cuidas a los niños? y así, o sea, y mi mamá no es como muy flexible a esa parte, mi mamá tiene la idea de que pues tienes hijos y te sacrificas por ellos. (F2_P5)

8. Falta de autoestima y asertividad

Se define como la falta de confianza en sí mismas para desempeñarse como madres y/o estudiantes universitarias, así como las decisiones que toman con respecto a la crianza de sus hijos o su trayectoria académica, las cuales se manifiestan en emociones como el miedo y sentimientos como la culpa. Las mujeres participantes de los grupos de discusión, coinciden en que la crianza les genera emociones encontradas y dudas con respecto a la forma en que los están educando:

me siento a veces culpable porque yo digo, estoy decidiendo estudiar, o sea, me siento culpable por estudiar... hasta lo piensas, si no estudiara tendría tiempo de no solo hacer la comida, sino que la comida esté bien bonita y no así a la carrera.... (F2_P6)

Incluso, se preocupan porque su falta de asertividad para educar se traduzca en consecuencias futuras:

A mí me da miedo, que por estar estudiando no le ponga atención suficiente y luego cuando sea grande me lo reclame o peor, que, por no estar con él, sea una mala persona, que, en lugar de seguir mi ejemplo... que lo que hago con mi hijo no sea suficiente.... (F1_P4).

9. Discapacidad y enfermedades crónicas o graves

Son todos aquellos padecimientos personales o de sus hijos que por la demanda de tiempo, dinero y energía se convierte en un desafío que deben sortear, debido al desgaste físico y mental que implican los diagnósticos y tratamiento. Para las participantes de los grupos de discusión la enfermedad de ellas o de sus hijos, es considerado como otro desafío, lo que se

complica si se además se presenta acompañado de alguna discapacidad que sus hijos pueden tener:

Mi hijo tuvo un diagnóstico, hace un tiempo ... su cabecita no crece, ... pensamos que le iban a tener que abrir el cráneo para separar los huesos. ya se imaginarán lo que significa esa noticia, le hicieron tomografías, resonancias y de todo tipo de estudios... Y yo dejé de meterme a mis clases en línea por estar en el hospital... (F2_P8).

Mi hijo el grande le pongo mucha atención porque necesita más atención por su discapacidad, pero luego digo, y si estoy haciendo mal y, o sea, yo ya, de verdad, a veces creo que es lo que más me cuesta...(F2_P6).

Discusión

Nuestros resultados permiten reconocer que la complejidad para compaginar los múltiples roles y jornadas que enfrentan las mujeres que son estudiantes universitarias y madres, las coloca en una situación de vulnerabilidad y explotación de sí mismas (Cárdenas-Ramos & Chalarca-Carmona, 2022), debido a la autoexigencia que se imponen para cumplir no solo con las demandas que ellas mismas se imponen en sus trabajos y actividades escolares, sino con los esfuerzos adicionales que requiere el compromiso de no fallar, principalmente a sus hijos pero también a sus padres o pareja, y convertirse en ejemplos de vida.

También se puede identificar que las nuevas formas de ejercer la maternidad en mujeres jóvenes, además de alterar el ciclo de vida como lo señalan Cardozo & González (2020), tienen consecuencias para su salud mental y física, ya que su cotidiano tiene implícito un desgaste físico y emocional por las cuádruples o quíntuples jornadas que realizan, la cual suele agudizarse por la falta de redes personales de apoyo (IWPR, 2021; Ramírez et al., 2021).

Consistentemente con los resultados de D'Avirro & Rodríguez (2020), Moreno & Rincón (2020), y Pérez- Padilla *et al.*, (2021), las estudiantes universitarias que son madres, rompen con los estereotipos tradicionales asociados a la maternidad; sin embargo, a diferencia de estos trabajos aparece la culpa como un sentimiento que resulta de este rompimiento, ya que no es una decisión voluntaria, sino que se convierte en una condición dada la complejidad de sus vidas; lo que conlleva a un sentimiento de miedo que estas jóvenes mujeres enfrentan al creer que no están educando y criando a sus hijos de manera correcta, ya que no les dedican la atención y cuidados que de acuerdo con los cánones sociales deben atender.

Con respecto a los factores externos, la desigualdad y precariedad económica, también se hace presente en nuestros resultados, al igual que lo descrito por Gault *et al.*, (2014) y la CFAP (2018), esta situación afecta la seguridad económica de las mujeres, y las obliga a extender una dependencia económica y familiar, ya sea de sus padres o de sus parejas, la cual tiene un alto potencial de convertirse en violencia económica si las estudiantes tienen que tomar la decisión de abandonar sus carreras. Adicionalmente, la discriminación y exclusión a la que se enfrentan estas mujeres, es ocasionado, no solo por la maternidad, sino porque además tienen desafíos económicos, y asumieron la decisión de tener hijos; lo que suma ba-

rreras, como lo señala Lin (2016), pero además por su bajo rendimiento académico (AAUW, 2021), lo que las vulnerabiliza y las vuelve objeto de críticas y segregación.

Ahora bien, en este trabajo, se recuperan tres obstáculos adicionales, que no se identificaron durante la revisión de la literatura, como es i) La violencia institucional universitaria, en la cual las madres estudiantes sienten que no tienen las mismas condiciones y oportunidades que el resto de sus compañeros, ya que la universidad no visibiliza su realidad y se carece de políticas de educación inclusiva que garanticen sus derechos humanos de las madres estudiantes y la calidad educativa; esto ocasionado por lo que señalan Grijalva & Valenzuela, (2022), de que las IES, siguen manteniendo modelos tradicionales, y enfocados en estudiantes homogéneos, lo que no garantiza la calidad educativa para la diversidad de estudiantes; ii) La discapacidad y las enfermedades, que, si bien pueden ser considerados como parte de los factores económicos o la discriminación de género, consideramos estudiarla de manera separada por las implicaciones y relevancia que tiene para las mujeres que son madres estudiantes ya que desequilibra por completo su vida al trastocar su economía, su salud mental y su desempeño académico; y iii) La violencia social y el crimen organizado, que ha trastocado la vida de las jóvenes madres estudiantes, al amenazar su percepción de seguridad, tanto sobre ellas mismas como su patrimonio, incluso, hasta llegar a modificar la conformación de su familia como resultado de la interacción de estas organizaciones con algunos miembros sus familias.

Conclusiones

Este trabajo de investigación permite concluir que sin lugar a dudas las mujeres madres-estudiantes, no comparten características sociodemográficas y económicas únicas, y que, sin pretender ser un resultado representativo, si es posible elaborar una tipología que permite reconocer las diferencias y similitudes que se presentan en las características de este grupo de interés. Adicionalmente, visibiliza cómo la ruptura del tejido social del país presenta nuevas formas y tipos de violencia que trastornan la salud física, mental y emocional estas mujeres y sus hijos, porque además de la precarización de su entorno económico y social, así como la descomposición y desintegración familiar, implica la pérdida de los ingresos actuales y potencialmente futuros.

Aún sin representatividad estadística, se puede señalar que las madres estudiantes, se enfrentan a desafíos que necesitan ser visibilizados y reconocidos por las diversas instituciones, toda vez que las instituciones no están respondiendo en la dimensión y magnitud que representa esta realidad. Esto es de suma importancia, puesto que la maternidad tiene rol esencial y valioso para la sociedad y existe evidencia de que la inversión del tiempo y el nivel educativo de las madres, conlleva a efectos profundos y duraderos en el desarrollo y la salud infantil, el rendimiento académico de los niños, la salud social y emocional, así como la reducción de la pobreza y violencia (Budds, 2021; Bernal 2020; Price, 2010; McQuillan *et al.*, 2008).

Con respecto a las proyecciones de futuras investigaciones, dado que este trabajo solo muestra la realidad de un centro educativo, se sugiere ampliar el alcance del trabajo cua-

litativo, con el fin de fortalecer las categorías de análisis que se obtuvieron como resultado, de manera que, a partir de las diversas y complejas realidades de diferentes contextos y entornos regionales, se pueda formular una teoría compleja que pueda explicar este fenómeno a profundidad. Adicionalmente, se identifica la necesidad de transformar estas categorías de estudio a un diseño de investigación cuantitativo que permita dimensionar la magnitud del fenómeno. Consistentemente con Ramírez et al (2021), indagar en las estrategias que las propias madres estudiantes desarrollan para hacer frente a los retos y desafíos que enfrentan, y estar en posibilidades de implementar políticas de educación inclusiva, que les permita a estas mujeres mejorar las condiciones en que viven y se garanticen sus derechos.

Referencias

- Álvarez Moral, D., Guerra Maldonado, C., Tapia Sepúlveda, K., & Varas González, G. (2020). Compatibilizando estudios y familia: Ser estudiante y a la vez madre o padre. *Revista De Sociología*, 35(2), 61–77. <https://doi.org/10.5354/0719-529X.2020.58647>
- American Association of University Women (AAUW). (2021). Supporting the academic success of student parents. *U.S. Department of Education*. <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/pregnancy.pdf>
- Arvizu, A. (2020). Administrar, rendir y agotar el tiempo: las jornadas de madres y padres universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6(1), 1-28. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.478>
- American Association of University Women. (AAUW, 2013). Supporting the academic success of Pregnant and Parenting Students *U.S. Department of Education*. <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/pregnancy.pdf>
- Baker, M., & Milligan, K. (2016). Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. *Journal of Health Economics*, 45, 13-29. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2008.02.006>
- Barbera, N., & Inciarte, A. (2012). Fenomenología y hermenéutica: dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas. *Multiciencias*, 12(2), 199-205.
- Bernal, R. (2020). *The economic and social value of motherhood*. Motherly.
- Budds, K (2021) Validating social support and prioritizing maternal wellbeing: beyond intensive mothering and maternal responsibility. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 376 (1827). ISSN 0962-8436 DOI: <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0029>
- Burk, B. N., Pechenik Mausolf, A., & Oakleaf, L. (2021). Pandemic motherhood and the academy: A critical examination of the leisure-work dichotomy. *Leisure Sciences*, 43(1-2), 225-231. <https://doi.org/10.1080/01490400.2020.1774006>
- Cárdenas-Ramos, Z., & Chalarca-Carmona, C. (2022). Todo a la vez: cotidianidades de jóvenes universitarios padres/madres en pandemia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 20(2), 467-487. <https://doi.org/10.11600/rlcs-nj.20.2.5330>
- Cardozo, G., & González, A. S. (2020). Transición hacia la vida adulta en mujeres de sectores populares (Córdoba, Argentina). *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 18(3), 1-22. <https://doi.org/10.11600/1692715x.18303>

- Center for American Progress (CFAP). (2018). Postsecondary education and family financial security. U.S. Department of Education. <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ope/policy.html>
- Charmaz, K. (1990). Discovering chronic illness: using grounded theory. *Social Science and Medicine*, 30 (11), 1161-1172. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(90\)90256-R](https://doi.org/10.1016/0277-9536(90)90256-R)
- Charmaz, K., (2005). Grounded theory in the 21st Century. En: Denzin, N. y Lincoln, Y. *The Sage handbook of qualitative reserach*. SAGE, pp.507-535.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Base de datos de CEPAL ofrece información sobre la maternidad en América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/noticias/base-datos-cepal-ofrece-informacion-la-maternidad-america-latina-caribe>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *CEPALSTAT Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas*. https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?area_id=779&theme=1&lang=es
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). Base de datos de CEPAL ofrece información sobre la maternidad en América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/noticias/base-datos-cepal-ofrece-informacion-la-maternidad-america-latina-caribe>
- Cubillas, M. J., Abril, E., Domínguez, S. E., Román, R., Hernández, A., & Zapata, J. (2016). Creencias sobre estereotipos de género de jóvenes universitarios del norte de México. *Diversitas: Perspectivas Psicológicas*, 12(2), 217-230. <https://doi.org/10.11600/rlicsnj.20.2.5330>
- Dill, B. T., & Zambrana, R. E. (2009). *Emerging Intersections: Race, Class, and Gender in Theory, Policy, and Practice*. Rutgers University Press. <https://doi.org/10.36019/9780813546513-003>
- D'Avirro, M., & Rodríguez, B. (2020). Madres y padres universitarios: nuevos perfiles estudiantiles que desafían la democratización en la educación superior. *Cartografías del Sur. Revista de Arte, Ciencia y Tecnología*, (11), 47-70. <https://doi.org/10.35428/cds.vi11.184>
- Gault, B., Hartmann, H., Hegewisch, A., Milli, J., & Reichlin, L. (2014). Paid parental leave in the United States: What the data tell us about access, usage, and economic and health benefits. *Institute for Women's Policy Research*. <https://iwpr.org/iwpr-general/the-gender-wage-gap-2014/>
- González-Bedoya, D. M., & Molina-Osorio, A. M. (2020). Condiciones socioeconómicas y afectivas de jóvenes universitarias madres de familia. *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(31), 179-198. <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2020.31.713>
- Grijalva, L. G. G., & Valenzuela, B. A. (2022). De lo privado a lo público: El ejercicio de la maternidad y de la paternidad en un contexto de Educación Superior como objeto de política pública. *Revista DH/ED: derechos humanos y educación*, (6), 227-245.
- Heidegger, M. (2005). *Ser y tiempo*. Fondo de Cultura Económica

- Hernández-Herrera, C. A. (2021). La maternidad: percepción universitaria sobre sus efectos en el ámbito laboral, académico y social. *Nova scientia*, 13(26). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2563>
- Hernández Quirama, A., Cáceres Manrique, F. D. M., & Rivero-Rubio, C. (2020). Estudio y embarazo en la universidad. Un reto difícil de superar. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(2), 353-363. <https://doi.org/10.15332/22563067.6318>
- Hernández-Quirama, A., Cáceres Manrique, F. & Linares García, J. (2019). Maternidad en la universidad: postergación del desarrollo personal a la crianza. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 41-57. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a2>
- Institute for Women's Policy Research (IWPR). (2021). Student-parents in higher education. *Institute for Women's Policy Research*. <https://iwpr.org/higher-education-spsi/>
- Lin, X. (2016). Barriers and challenges of female adult students enrolled in higher education: A literature review. *Higher Education Studies*, 6(2), 119-126. <https://doi:10.5539/hes.v6n2p119>
- Lucchini-Raies, C., Márquez-Doren, F., Herrera-López, L. M., Valdés, C., & Rodríguez, N. (2018). The lived experience of undergraduate student parents: roles compatibility challenge. *Investigacion y educacion en enfermeria*, 36(2). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n2e03>
- Lúquez, P. y Fernández, O. (2016). La teoría fundamentada: precisiones epistemológicas, teórico-conceptuales, metodológicas y aportes a las ciencias. *Revista Cumbres*, 2(1), 101-114.
- McQuillan, J., Greil, A. L., Shreffler, K. M., & Tichenor, V. (2008). The importance of motherhood among women in the contemporary United States. *Gender & Society*, 22(4), 477-496. <https://doi.org/10.1177/089124320831935>
- Miller, D., & Arvizu, V. (2016). Ser madre y estudiante. Una exploración de las características de las universitarias con hijos y breves notas para su estudio. *Revista de la educación superior*, 45(177), 17-42. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.04.003>
- Moreno-Rangel, Y. P., & Rincón-Silva, E. A. (2020). Maternidad/paternidad: el declive de roles sociales convencionales en una muestra de universitarios(as). *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(3):96-107 <https://doi.org/10.22463/17949831.2378>
- Pérez-Padilla, M. L., Rivera-Heredia, M. E., Esquivel-Martínez, C., Quevedo-Marín, M., & Torres-Vázquez, V. (2021). Ser madre y estudiar la universidad: recursos psicológicos, conductas problema y factores de riesgo. *Revista de Psicología y Educación*, 16(1), 1-17. <https://doi.org/10.23923/rpye2021.01.198>
- Reina-Barreto, J. A., Criollo-Espín, C. A., & Fernández-D'Andrea, K. (2019). Apoyo social en la maternidad indeseada de estudiantes universitarias ecuatorianas: Análisis desde la perspectiva de género. *Prospectiva*, (27), 107-137. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i27.6745>
- Phiri, T. M., Nyamaruze, P., & Akintola, O. (2021). Stress and coping among unmarried pregnant university students in South Africa. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 21(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12884-021-04288-1>
- Price, J. (2010). The effect of parental time investments: Evidence from natural within-family variation. *Unpublished manuscript, Brigham Young University*.

- Ramírez-Ramírez, L. N., Ibáñez-Reyes, L., & Reynaga, A. V. A. (2021). Madres universitarias: narrativas en torno a la experiencia de ser estudiante en pregrado. *GénEroos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 28(29), 109-138.
- Sánchez-Agudelo, P. V., & Valdés-Henao, C. (2021). Maternidades y paternidades de estudiantes universitarios en el marco del COVID-19. *Encuentro XXIV*, 255.
- Smulders Chaparro, M. E. (2018). Factores que influyen en la deserción de los Estudiantes Universitarios. *Academo (Asunción)*, 5(2), 127-132. <https://doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.5>
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Contus
- Tumbaco, M., & Villón, F. (2017). Factores Socioeconómicos y su Repercusión en el Proceso Educativo de Estudiantes Universitarios. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 5(1). <https://doi.org/10.26423/rcpi.v5i1.153>
- Webber, L., & Dismore, H. (2021). Mothers and higher education: Balancing time, study and space. *Journal of Further and Higher Education*, 45(6), 803-817.

Capítulo 24. El estrés en las estudiantes universitarias: Caso P.E. de Contaduría.

Laura Leticia Herrero Vazquez

Dora Nelly Cruz Crescencio

Carmina Romero Escudero

Claudia Eunice Rivera Morales

Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.24](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.24)

Resumen

El objetivo del presente trabajo pretende conocer la intensidad con la que se presentan los factores estresores de las estudiantes mujeres universitarias que cursan la carrera de Contaduría tanto en el nivel Técnico Superior Universitario (TSU) comparándolos con el nivel Licenciatura, mediante una valoración desde su perspectiva de acuerdo al grado en el que experimentan dicha condición, como población de estudio se consideró a un total de 202 féminas, divididas en 124 para el nivel TSU y 78 en nivel licenciatura. Destacando que en ambos grupos de estudiantes cuentan con un nivel 3 de estrés de un máximo de 5.

Palabras clave

Estrés académico, mujeres estudiantes, contaduría, universidad, estrategias de afrontamiento

Introducción

El estrés es definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007) como reacciones fisiológicas que nuestro organismo prepara para la acción o supervivencia, este proceso interactivo se presenta en cualquier ámbito de acción del ser humano, incluido el educativo, que es el que nos ocupa en este estudio.

Generalmente podríamos pensar que el estrés académico es un fenómeno que afecta de igual forma a mujeres y hombres, sin embargo, este trabajo pretende discernir las variables que afectan el aprendizaje y desempeño escolar de las jóvenes universitarias.

De acuerdo a Caldera, Pulido y Martínez (2007) definen al estrés académico como “aquél que se genera por las demandas que impone el ámbito educativo”, las cuales pueden ser generadas por los periodos de exámenes, al iniciar la carrera, la falta de tiempo, el grado de exigencia entre otros, llevándolos a las jóvenes a un desequilibrio emocional.

En relación a lo anterior Barraza (2007), considera al estrés académico “como un proceso adaptativo y psicológico que puede presentarse cuando el alumno se encuentra sometido a demandas valoradas como estresores que producen un desequilibrio sistémico manifestándose mediante una serie de síntomas obligando a los estudiantes a optar por algunas medidas de afrontamiento para restaurar el equilibrio sistémico”.

Si bien es cierto el estrés tiene un efecto negativo sobre el proceso de aprendizaje en los estudiantes universitarios, este se manifiesta de forma diferente entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo que mencionan algunos autores como Mena, Ruiz y Vargas (2023), estos consideran que son las mujeres las que presentan mayores niveles de estrés.

Las mujeres universitarias de manera rutinaria realizan actividades tales como; tareas individuales y en equipo, exámenes, y en algunos casos tienen compromisos laborales y familiares., sin embargo, cuando algunas de estas acciones se salen de control le sobreviene el estrés. Esta situación puede venir como consecuencia de nuevos desafíos, retos, aspectos económicos, psicológicos e incluso de su mismo contexto social.

Respecto a este aspecto podemos mencionar que tanto la ubicación geográfica, dialecto, costumbres y tradiciones influyen de manera directa en las reacciones ante el estrés pudiendo ser tanto positiva como negativa esa respuesta.

Por ello se considera importante estudiar la intensidad con la que se presentan los diversos factores estresores de las mujeres universitarias de la carrera en contaduría, considerando los dos niveles que maneja, Técnico Superior Universitario y Licenciatura en Contaduría. Es importante mencionar que la universidad está situada en la ciudad de Huejutla de Reyes Hidalgo, donde el 56.8% de su población habla una lengua indígena (INEGI, 2020), de igual forma las áreas de estudio que concentraron más mujeres matriculadas fueron Administración y negocios (842), Ciencias de la salud (515) y Ciencias sociales y derecho (354), esto de acuerdo a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2020), además las encuestas realizadas en 2021 muestran que

esta carrera fue una de las más demandadas en la zona, logrando que esta área de estudio fuera una de las que obtuvo un mayor número de egresados, en consecuencia, el presente trabajo busca exponer dichos factores que ocasionan mayormente en las estudiantes el estrés lo que permitiría determinar e incluso prevenir situaciones como: enfermedades crónicas, cardíacas, ansiedad, dolores de cabeza, enojo, trastornos, depresión, tristezas, irritabilidad, entre otros, todos ellos son agentes que afectan el rendimiento académico de las estudiantes universitarias. De aquí la importancia de esta investigación, la cual fue aplicada en el periodo cuatrimestral Mayo Agosto 2023.

Revisión de la Literatura

Al referirse el estrés académico, González y González (2012) lo conciben como algo que se produce por las actividades cotidianas dentro de las instituciones educativas, tanto fuera como dentro de ellas, como lo son actividades en clase, exámenes, trabajos en equipos y tareas, ya que la acumulación de dichas actividades genera estrés y ansiedad.

Las alumnas universitarias de manera general como dice González y González (2012) manifiestan de manera informal estresarse ante las actividades que los académicos les hacen llegar, para el caso de la UTHH considerando que el modelo educativo es de un 70% práctica, genera que los docentes soliciten en muchas asignaturas prácticas integradoras que acumulan mucha tensión, preocupación, según los comentarios de las estudiantes, sin embargo se considera que se deben proponer técnicas que ayuden a minimizar este sentir para así contribuir a formar un carácter en la alumna que le permita afrontar algún episodio de estrés.

En relación a los estudios mencionados en la revista latinoamericana de psicología, los universitarios destacan manifestar niveles superiores de estrés durante la realización de exámenes, la exposición de trabajos en clase, el intervenir en el aula, ir al despacho del profesor en horas de tutorías, la sobrecarga académica, la masificación de las aulas, la falta de tiempo, la competitividad entre compañeros, la realización de trabajos obligatorios, la tarea de estudio y el trabajar en grupo. (García R. , Pérez , Pérez , & Natividad, 2012)

Tomando en cuenta que el estrés es una fuente de emociones positivas y/o negativas que surgen en todas las personas y, dependiendo de su nivel, puede derivar en serios problemas de salud, por tal motivo el estrés se ha convertido en objeto de varios estudios. Los jóvenes de la carrera de Contaduría representan una población vulnerable ante los condicionantes del estrés, desde su ingreso ya que se producen cambios significativos en los estudiantes, debido a factores académicos (tareas, evaluaciones, exposiciones, masificación de las aulas, relaciones interpersonales), procesos de adaptación, que generan respuestas de afrontamiento, como estados de ansiedad, consumo de tabacos, alcohol, drogas, fármacos, alteraciones de sueño e ingestas nocivas de alimentos.

Las actividades que se realizan durante el tránsito académico, como tareas, exámenes, reuniones, entrevistas, compromisos, son eventos que un estudiante universitario realiza constantemente a lo largo de su proceso de aprendizaje, pero cuando ocurre una sobrecarga aparece el estrés como respuesta del cuerpo ante la exigencia escolar y personal; lo más relevan-

te de dicha situación son las consecuencias que repercuten en los ámbitos académico, físico, psicológico y social. (Silva-Ramos, M. F., López-Cocotle, J. J., & Meza-Zamora, M. E. C. 2020).

Gutiérrez y Amador (2016) mencionan que entre las consecuencias que presenta el estrés académico, como otros tipos de estrés, son manifestaciones físicas individuales, como incremento de la frecuencia cardíaca, transpiración y tensión muscular de brazos y piernas; respiración entrecortada y roce de los dientes, trastornos del sueño, fatiga crónica, cefalea y problemas de digestión.

El estrés es toda circunstancia que genera tensión y, en este caso, se suele hablar de estresores. Un agente estresor puede ser cualquier estímulo que requiere del organismo una adaptación (Simón & Miñarro, 1990). Las femininas universitarias derivado de las cargas académicas por parte de los docentes pueden tener reacciones como trastornos en el sueño, fatiga crónica, dolores de cabeza, rascarse, morderse las uñas, incluso tener necesidad de dormir.

El manejo del estrés hace posible, en los seres humanos, la adquisición de herramientas capaces de impulsar estilos de vida saludables, los cuales generan integración emocional, física, intelectual, espiritual, entre otras, en pro de implementar la cosmovisión del ser humano y su autorrealización. Dentro de la gestión educativa, como parte de los procesos de enseñanza académica y para la vida, se debe contemplar el desarrollo integral de la persona como uno de los objetivos prioritarios. (Rosa, 2018).

Algunos factores psicosociales y elementos propios de la vida universitaria, están asociados a un deterioro de la salud mental de los estudiantes. Entidades como la depresión, la ansiedad y el estrés han sido ampliamente estudiadas, demostrándose su relación con dichos factores.

A medida que aumenta la presión para tener éxito en la escuela, también aumenta el estrés que experimentan los estudiantes en otras áreas de sus vidas. Se destacan tres períodos críticos en la trayectoria escolar universitaria: 1) la transición entre el nivel medio superior a la licenciatura, 2) durante el proceso de admisión, y 3) cuando el estudiante no logra un adecuado rendimiento académico en las asignaturas (Torres y Rodríguez, 2006).

Metodología

Hipótesis

Para el análisis del presente se postula como hipótesis el siguiente enunciado:

H₁: Las estudiantes de noveno semestre presentan una intensidad mayor en los factores estresores más estrés que las que cursan tercer semestre

H₀: Las estudiantes de noveno no presentan más estrés que las que cursan tercer semestre

Diseño de la investigación

El diseño del presente trabajo es cuantitativo de tipo estudio es de tipo transversal o transecional debido a que la recolección de datos fue en un tiempo único. El alcance de la investigación es de tipo descriptivo.

Instrumento

Como instrumento de recolección de datos para el presente trabajo de investigación se retomó el cuestionario diseñado por Barraza, 2007; dicho instrumento analiza los problemas estructurales del campo de estudio del estrés académico. El instrumento está formado por 48 ítems distribuidos en una primera sección por 17 ítems dirigidos a recolectar información sociodemográfica y 31 ítems orientados a la evaluación del estrés segmentados de la siguiente manera: un ítem de filtro para identificar si la estudiante es candidata o no contestar el cuestionario, un ítem de intensidad de estrés, ocho ítems para evaluar la frecuencia en que las demandas del entorno son valoradas como estímulos estresores, 15 ítems para valorar el nivel con la que el estrés genera reacciones psicológicas, comportamentales o físicas, seis ítems para identificar la frecuencia de uso de estrategias para afrontar el estrés. Dicho instrumento paso por un proceso de confiabilidad con un Alpha de Cronbach de .90 (Hogan, 2004) así como de validez (Barraza, 2006). (P, 2004)

Población y muestreo

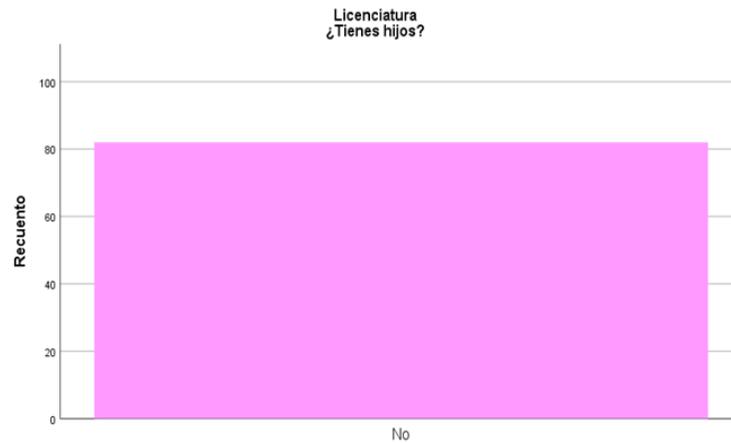
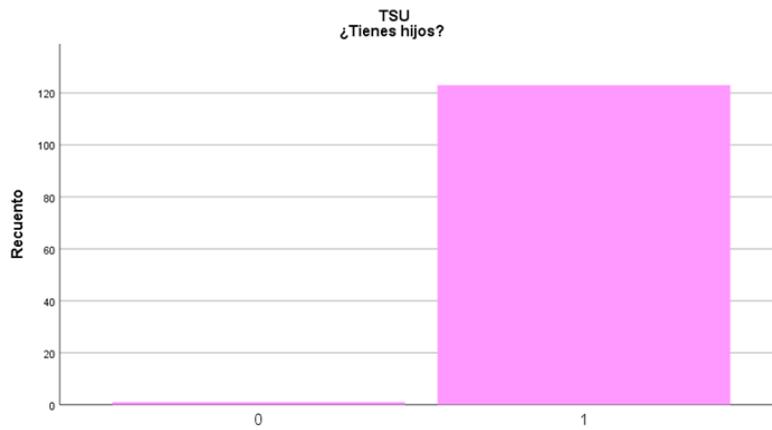
La población sujeta de estudio contemplo a 202 estudiantes mujeres que representan la totalidad de alumnas que cursan en formato presencial durante 8 horas el nivel Técnico superior Universitario en Contaduría en su tercer cuatrimestre así nivel Licenciatura en Contaduría de 9º cuatrimestre en este 2023. Las características de la población corresponden a estudiantes activas de 3er y 9º cuatrimestre quienes desde su perspectiva evalúan el nivel de estrés que presentan.

Resultados

Como parte de los resultados se analizó la parte sociodemográfica para entender el contexto de las estudiantes, encontrando lo siguiente: en relación con la pregunta ¿tienen hijos?, en el nivel TSU se observa que solamente existe una estudiante que cuenta con hijos, para el nivel Licenciatura ninguna estudiante cuenta con hijos. Ver Gráfico 24.1a-1b

Gráfico 24.1a – 1b

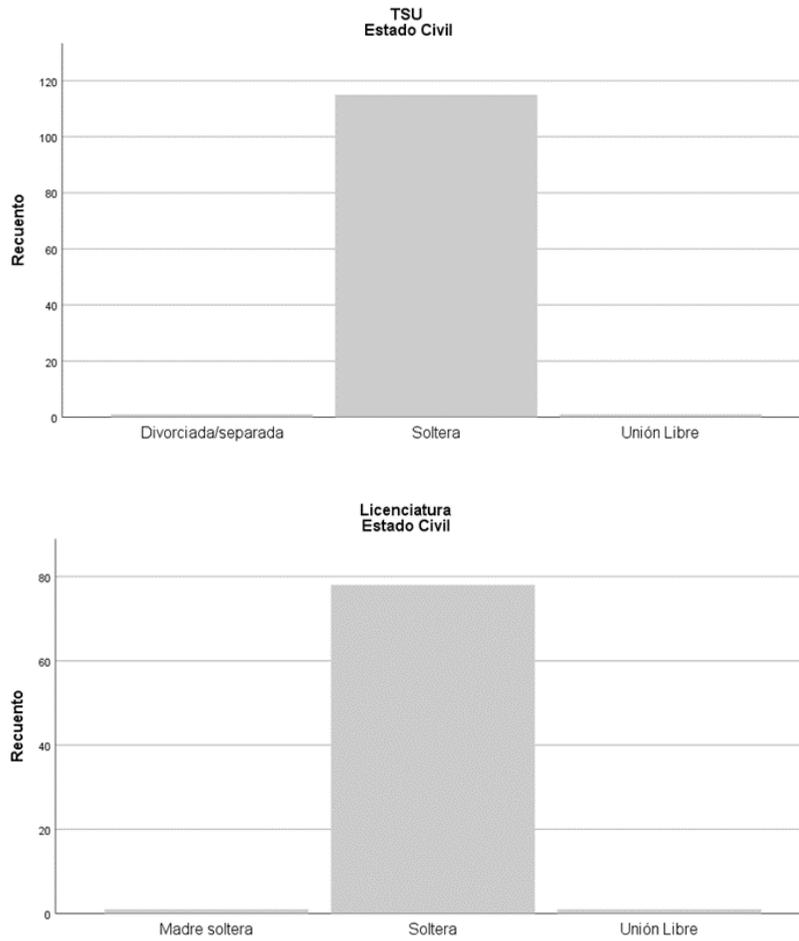
¿Tienen hijos?



En cuanto al estado civil se observa que en las estudiantes de ambos niveles TSU y Licenciatura presentan en la categoría de solteras con 118 casos de 121 datos totales para TSU, y 80 de 82 casos para licenciatura, tal como se observa en la Gráfica 24.2a -2b

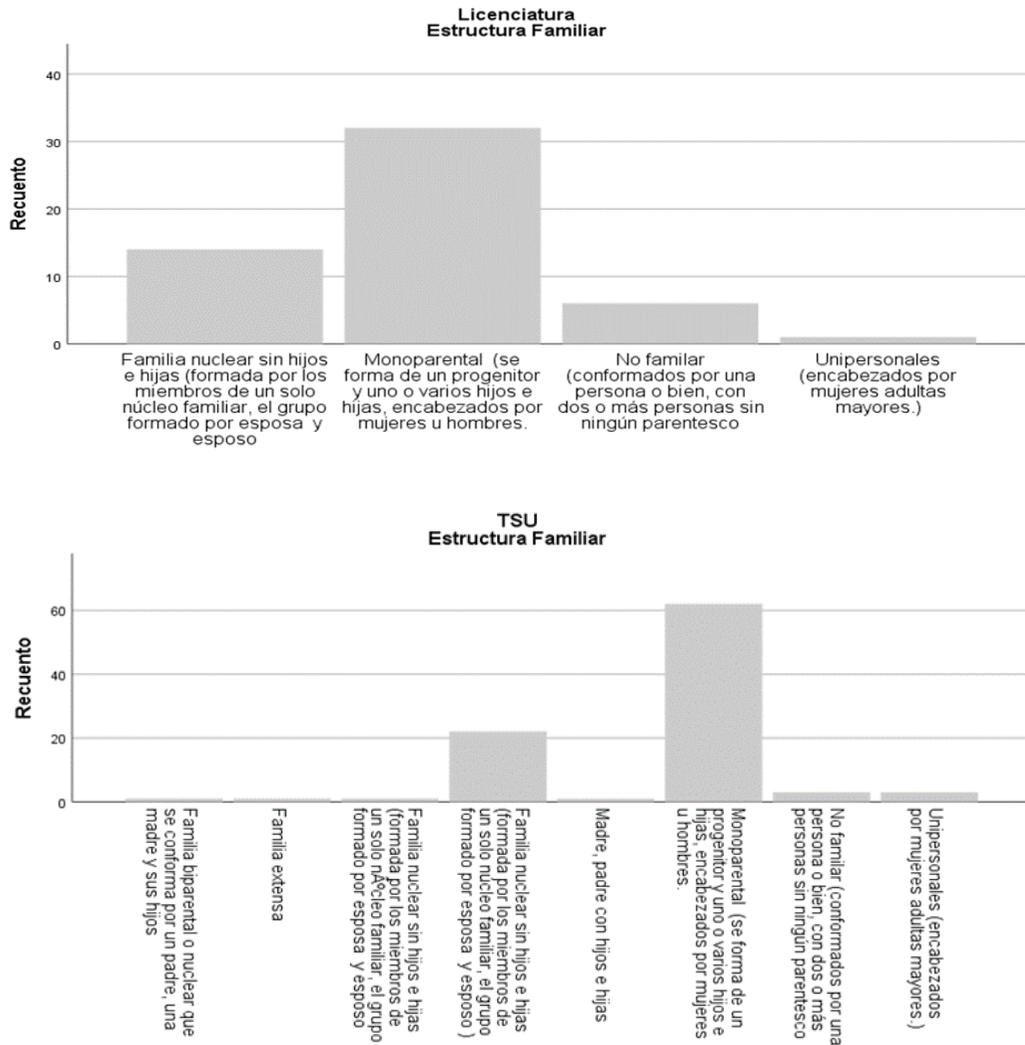
Gráfico 24.2a -2b

Estado Civil



Por otra parte, en cuanto a la estructura familiar en ambos niveles TSU así como Licenciatura se observa que el formato familiar predominante es el Monoparental, el cuál refiere a un progenitor y uno o varios hijas e hijos encabezadas por mujeres u hombres, tal como se observa en la siguiente Gráfica 24.3a -3b.

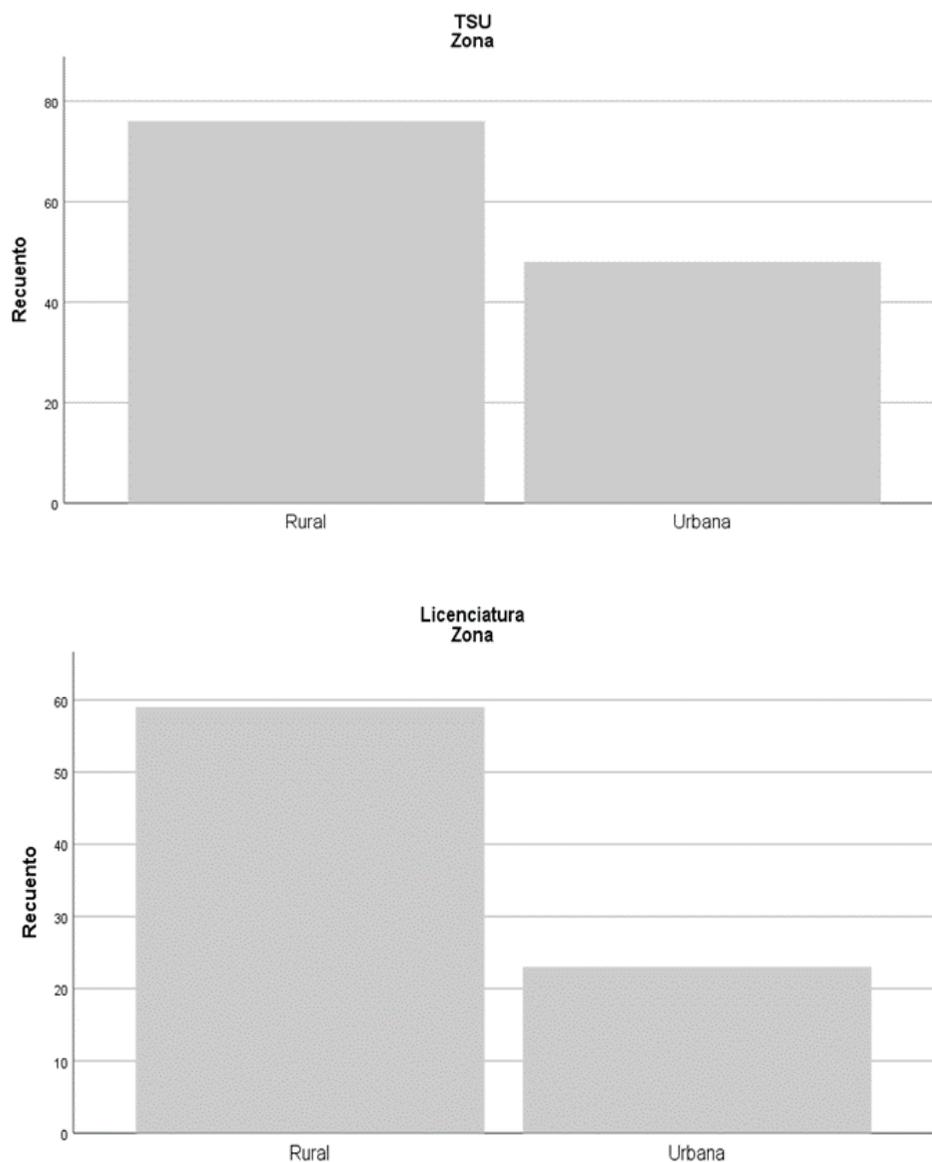
Gráfico 24.3a-3b
Estructura Familiar



En lo correspondiente a la zona en la que habitan las estudiantes universitarias, con una frecuencia de 76 y 59 de ambos niveles enuncio vivir en zonas rurales (Gráfico 24.4a-4b), lo cual corresponde a las características de la zona de influencia de la universidad, ya que los poblados que se encuentran cercanos a la institución son pequeños en términos de población.

Gráfico 24.4a-4b

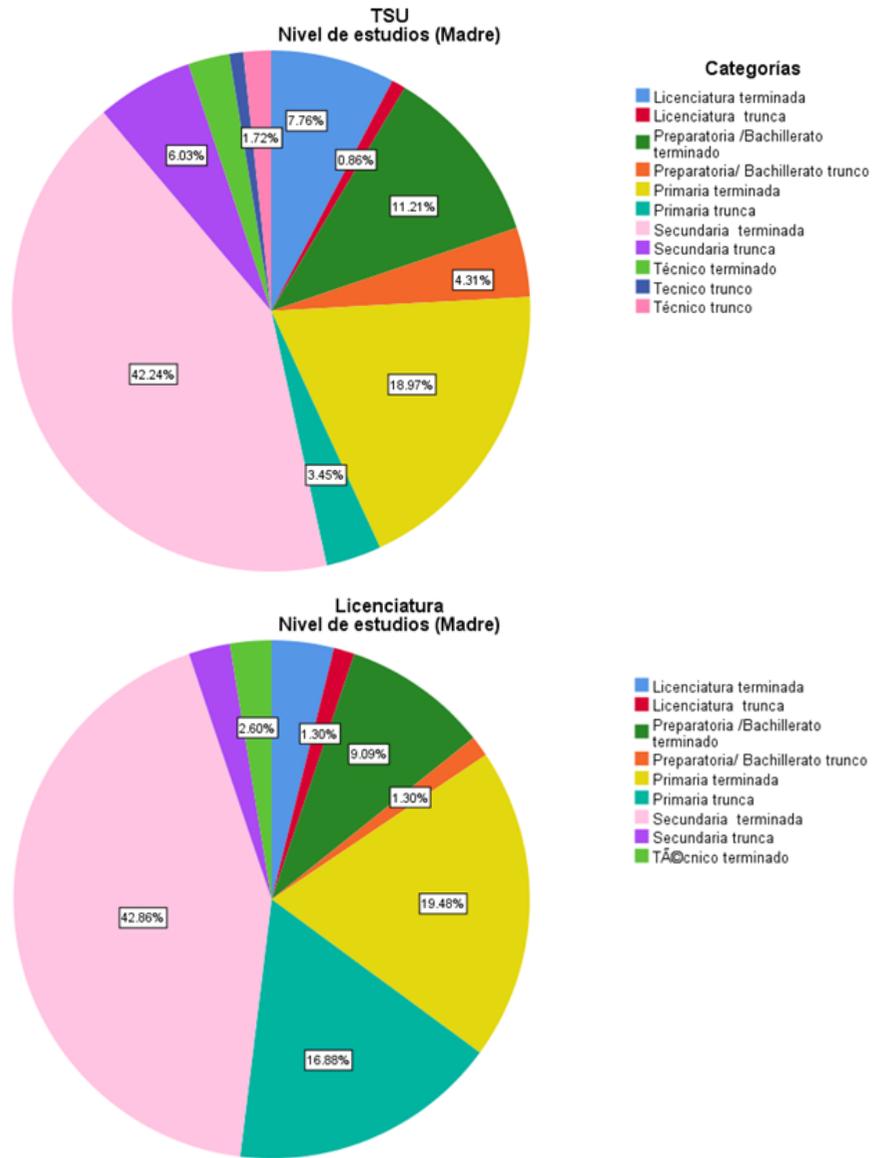
Zona en la que habitan las estudiantes



En otra esfera se indago sobre la formación académica de las madres de las estudiantes obteniendo que para el caso de TSU, así como para el nivel Licenciatura el nivel máximo es la secundaria con un 42.24% y 42.86 % respectivamente. (Ver Gráfico 24.5a-5b)

Gráfico 24.5a-5b

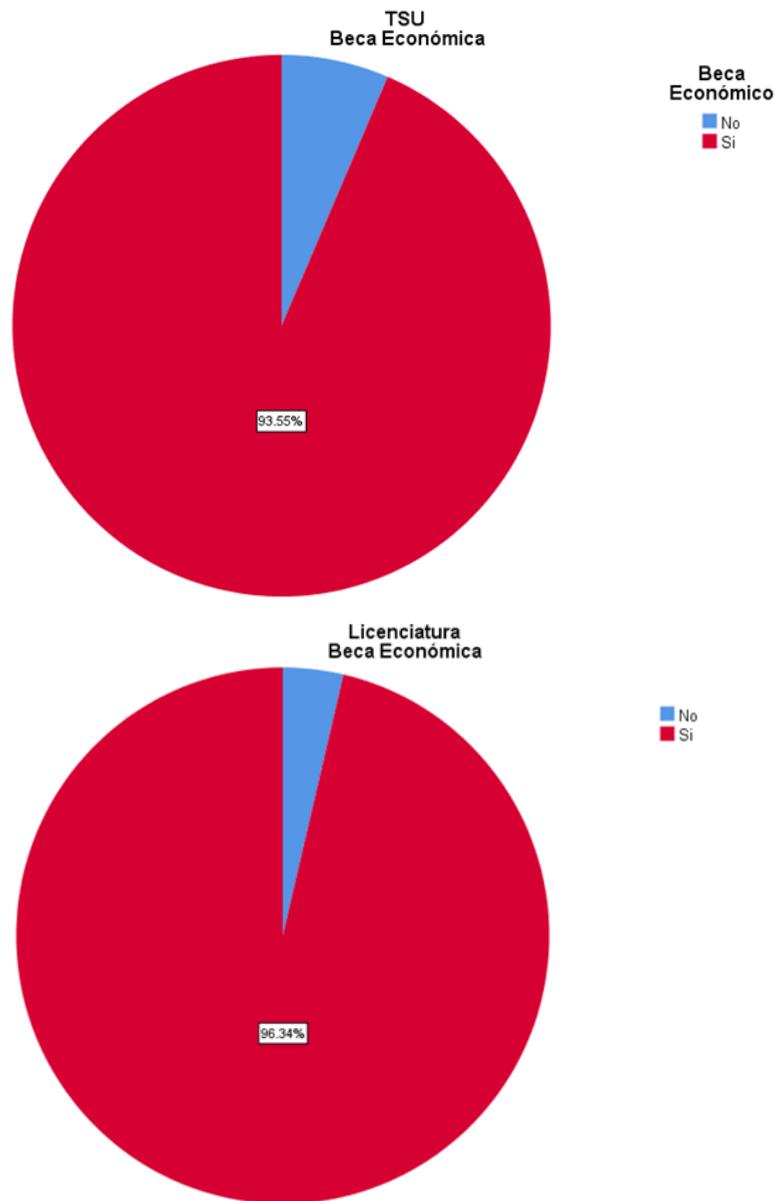
Nivel máximo de estudios de la madre.



Se encuentra que respecto a los apoyos económicos las estudiantes tanto de nivel TSU y Licenciatura casi en su totalidad cuenta con una beca federal, con un 93.55% y 96.34% tal como se observa en la siguiente Gráfica 24.6a-6b.

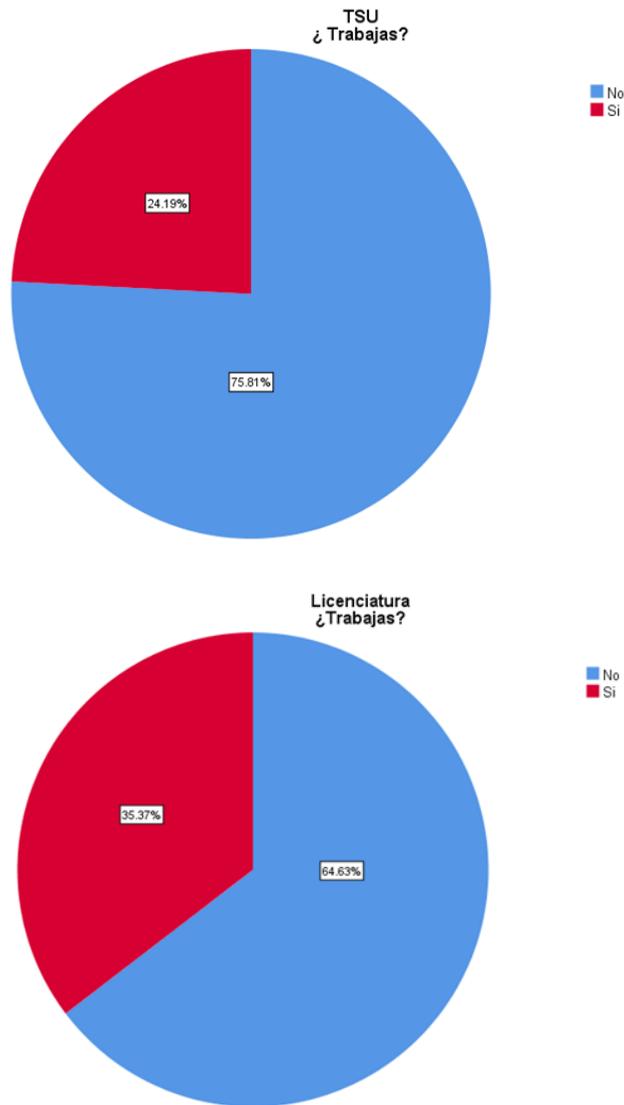
Gráfico 24.6a-6b

Estudiantes con beca federal.



Al revisar si las estudiantes trabajaban, se identifico que en el nivel TSU el 75.81% no se encuentran trabajando de momento, en el caso del nivel Licenciatura, las estudiantes en un 64.63% no trabajan, de acuerdo al Gráfico 24.7a-7b.

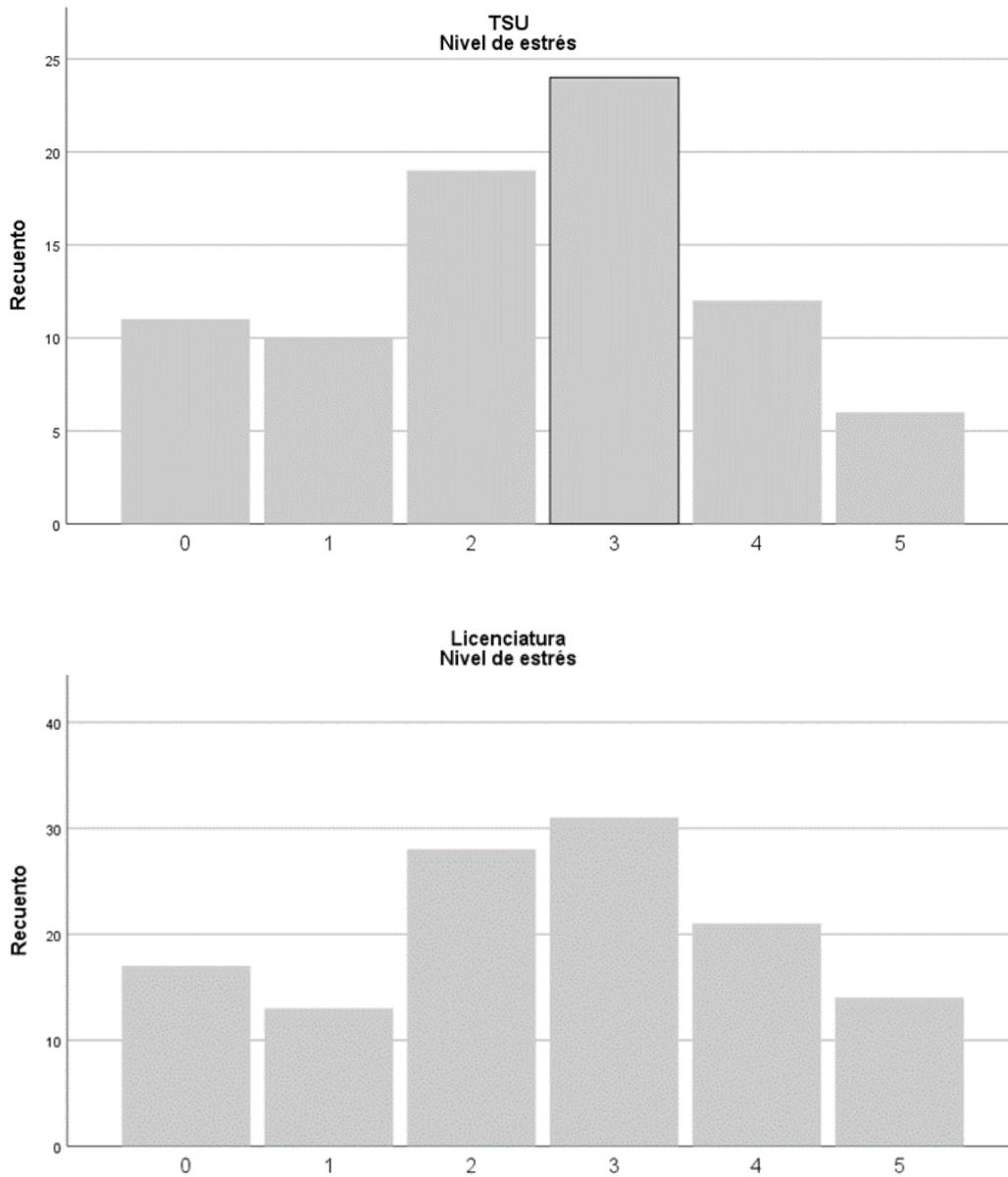
Gráfico 24.7a-7b
Estudiantes que trabajan



Como segundo escenario se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario propuesto por Barraza para evaluar el nivel de estrés como primer momento, en este punto se encontró que los dos niveles manifiestan estar en un punto 3 de una escala que va de 1 a 5, lo anterior no es un dato alentador ya que, a pesar de no encontrarse en el extremo máximo, existe manifestación de inquietud y nerviosismo en las estudiantes, lo cual debe estudiarse para disminuir este efecto. Ver Gráfico 24.8a-8b.

Gráfico 24.8a-8b

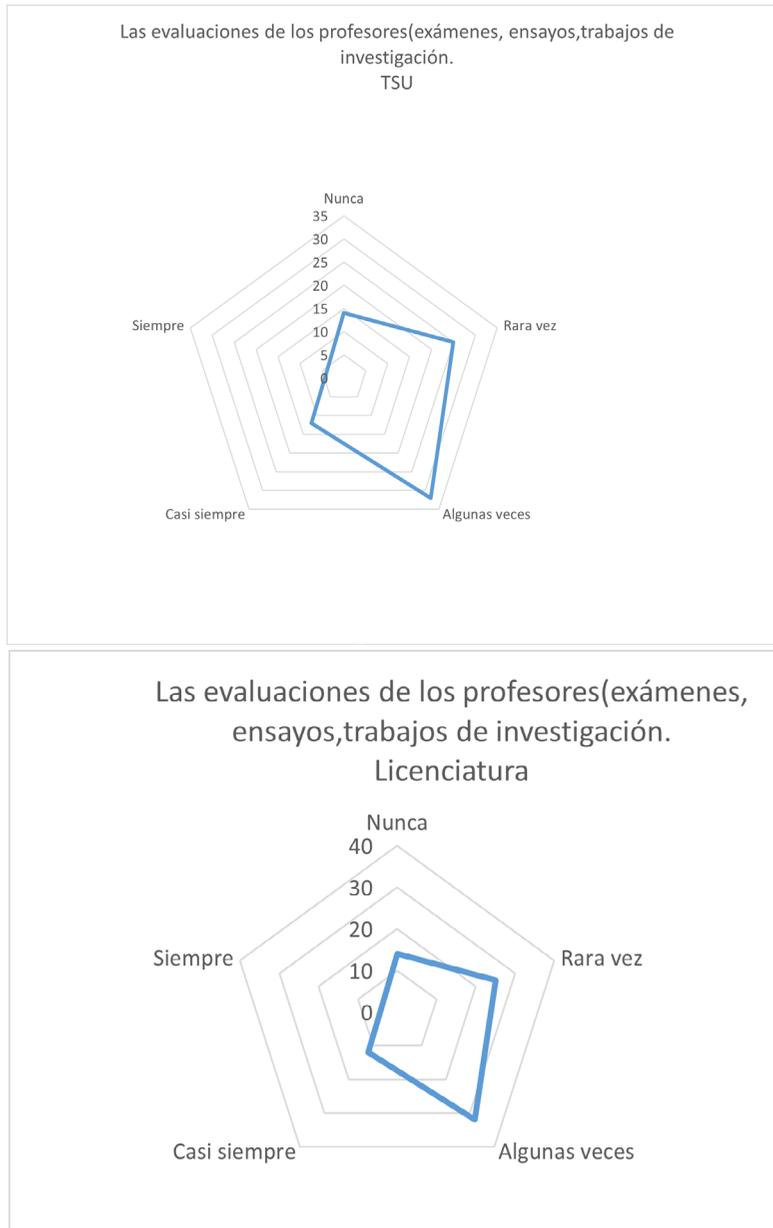
Nivel de estrés de las estudiantes.



Posterior al revisar el nivel de estrés se analiza el primer bloque las demandas del entorno son valoradas como estímulos estresores. En cuanto a las evaluaciones de los profesores que incluyen exámenes, ensayos, trabajos de investigación las estudiantes se perciben con una frecuencia de algunas veces, al compararlas con el nivel Licenciatura, estas manifiestan con rara vez este proceso es un estimulante estresor.

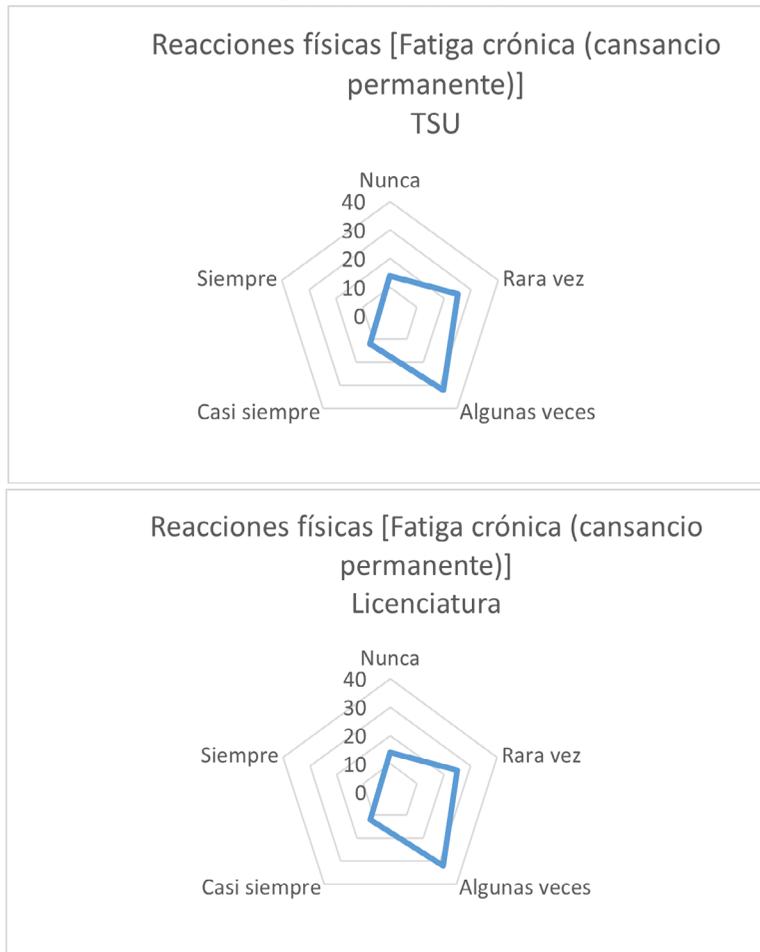
Gráfico 24.9a-9b

Estresor evaluaciones del profesor



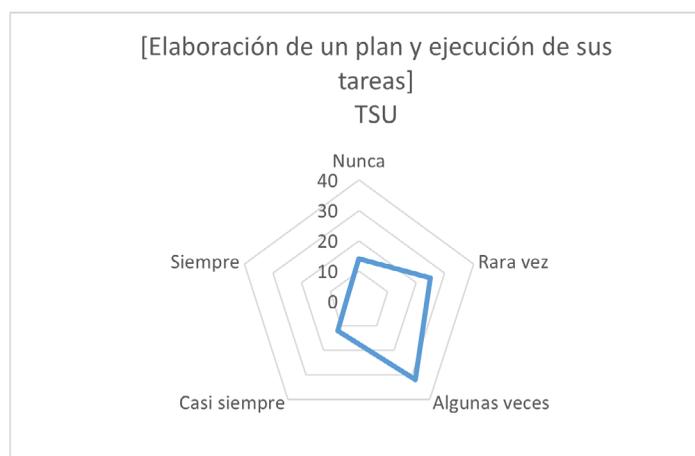
En cuanto a los efectos físicos se encontró que los dos niveles al revisar si presentaban cansancio o fatiga mostraron que nunca o rara vez es la categoría más representativa, no se ha encontrado efectos al menos en cuanto a fatiga.

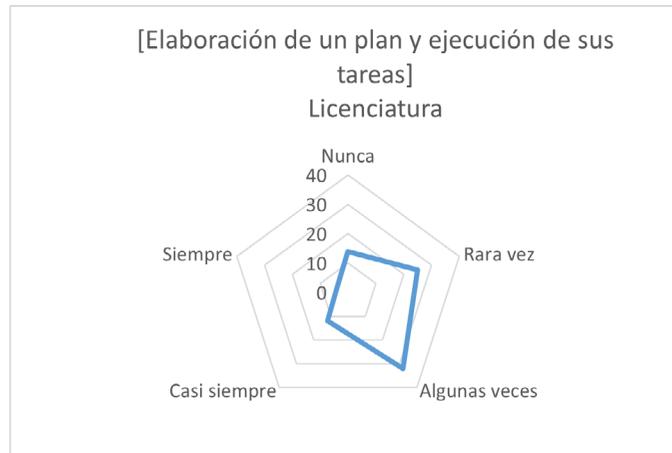
Grafica 24.10a-10b



Por último se observa que en cuanto a las estrategias que trabajan para disminuir su estrés, una de ellas el de elaborar un plan y ejecución de sus tareas, las estudiantes de TSU y licenciatura presentan con mayor énfasis la categoría : algunas veces.

Gráfica 24.11a-11b





Discusión

Los resultados del presente trabajo muestran en el aspecto sociodemográfico que las estudiantes muestran aspectos similares sociodemográficos al compartir características, lo que las coloca en un escenario similar para la realización de sus actividades académicas, se resalta en el instrumento de Barraza al evaluar el nivel de estrés se encontró que ambos grupos respondieron de la misma forma, lo que impide confirmar que el nivel de licenciatura genera mayor estrés que el de TSU, lo anterior posiblemente se deba a que se encuentran en un periodo de demanda de trabajo académico regular, es decir no hay periodos de exámenes o de entrega final de actividades, por lo que se sugiere realizar una segunda aplicación en el periodo de evaluaciones, para comparar los resultados en ambos periodos de tiempo inicio de evaluación- fin de evaluación.

La condición física de momento no refleja una complicación o efecto relevante al igual que las estrategias que usan, que para este estudio mostró que es suficiente que solo algunas veces realicen planes. Se propone una segunda aplicación, así como complementar con un análisis cualitativo la percepción del estrés.

Conclusiones

Podemos entonces concluir que en ambos niveles académicos la mayoría de las estudiantes no tienen hijos; respecto al estado civil en ambos grados su estado civil es: soltera; en cuanto a la estructura familiar en el caso de los dos niveles, es monoparental, es decir familias que se forman de un progenitor y uno o varios hijos e hijas, encabezados por mujeres; en términos económicos tanto las estudiantes de TSU como de licenciatura manifiestan contar con una beca que apoya a sus estudios así como en ambos casos describen encontrarse en zonas rurales. En cuanto al grado académico de los padres de las universitarias encuestadas, en los dos niveles, se obtuvo como dato que el status escolar máximo es la secundaria, tanto de la madre como del padre, en lo que refiere a los pocos casos de alumnas que manifestaron tener esposo o pareja estos tienen un nivel de Estudio de Técnico Superior Universitario. En el factor dependencia económica se obtuvieron los siguientes resultados las mujeres universi-

tarias dependen de padre y madre, y en ambos casos ellas no trabajan; en cuanto a sus gastos semanales mencionan que ascienden a seiscientos pesos en TSU, y en el nivel Licenciatura oscila entre setecientos y ochocientos pesos. En el apartado de discriminación en el aula las encuestadas manifiestan no haber sido objeto de esta situación. Considerando los parámetros anteriores se puede determinar que en una escala del 1 al 5, las estudiantes manifiestan un nivel 3, de estrés, esto para ambos niveles., cabe mencionar que una de las limitantes como ya se menciona es que esta encuesta fue aplicada a inicio de cuatrimestre donde la carga de actividades escolares aún no ha sido solicitada en gran medida por los docentes, lo que puede condicionar que aún no reflejen sus condiciones normales de trabajo por ende de estrés.

Referencias

- Berrio García , N., & Mazo Zea , R. (2011). Estrés Académico. Obtenido de Rev Psicol Univ Antioquia 3(2): http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922011000200006
- Díaz Cárdenas, S., Arrieta Vergara, K., & González Martínez, F. (2015). Estrés académico y funcionalidad familiar en estudiantes de odontología . Obtenido de Salud Uninorte : <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5568/7040>
- Escobar Zurita , E., Soria De Mesa, B., & López Proaño , G. (2018). Manejo del estrés académico; Revisión crítica. Obtenido de Revista Atlante: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/estres-academico.html//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante-1808estres-academico>
- Francisco , P., & Ricardo, C. (2015). Estrés y burnout en estudiantes de Odontología: una situación preocupante en la formación profesional . Revista de la Universidad de Concepción , pág. Vol. 3.pp. 26.
- García, R., Pérez , F., Pérez , J., & Natividad, L. (2012). Evaluación del estrés académico en estudiantes de nueva incorporación a la universidad. Revista Latinoamericana de Psicología, 44, 143-154.
- García, R., Pérez , J., Pérez, F., & Natividad, L. (2012). Evaluación del estrés académico en estudiantes de nueva incorporación a la universidad. Revista Latinoamericana de Psicología : 44, 143-154.
- González , M., & González, S. (2012). Estrés Académico en el Nivel Medio Superior. Obtenido de Revista Electrónica en Ciencias Sociales y Humanidades Apoyadas por Tecnologías: <https://edusol.info/revista/index.php/cshat/article/view/51/45>
- Gutiérrez, H., & Amador, M. (2016). Estudio del estrés en el ambito académico para la mejora del rendimiento estudiantil. QUIPURAMAYOC: 24(45A) 23-28.
- Huejutla de Reyes. (s.f.). Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública. Obtenido de Data México: <https://datamexico.org/es/profile/geo/huejutla-de-reyes?>
- Mena Freire, M. A., Ruiz Olarte , A. M., & Vargas Espín , A. (2023). Diferencias de género en la percepción de estrés en universitarios del Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar: 7(1) 2026-2038. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3850

- Montoya, L., Gutiérrez, J., Toro, B., Briñón, M., Rosas, E., & Salazar, L. (2010). Depresión en estudiantes universitarios y su asociación con el estrés académico. *Rev CES Med*; 24(1): 7-17.
- P, H. T. (2004). *Pruebas Psicológicas*. Mexico: El manual moderno.
- Pacheco, J. (2017). Estrés académico de los estudiantes de enfermería en una universidad privada de Puerto Rico y su asociación con el rendimiento académico. Obtenido de *Riuma*, 24(3), 21-35: <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/15903>
- Pulido, M., Serrano, M., Valdés, E., Chávez, M., Hidalgo, P., & Vera, F. (2011). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Psicología y Salud*, págs. 31-37.
- Rosa, E. (Agosto de 28 de 2018). Manejo del estrés académico. Obtenido de *Revisión Crítica*: https://www.eumed.net/rev/atlanter/2018/08/estresacademico.html?fb_comment_id=1881566745289288_4030013307111277
- Silva Ramos, M. F., Silva Cocotle, J. J., & Meza Zamora, M. E. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*.
- Simón, V., & Miñarro, J. (1990). Estrés: una perspectiva psicobiológica. En S. Palafox & J. Vila. *Motivación y emoción* (345-377): Madrid: Alhambra Universidad.
- Torres Velázquez, L., & Rodríguez Soriano, N. (2006). Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios. Obtenido de *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11 (2), 255-270: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211204.pdf>
- Vidal Conti, J., Muntaner-Mas, A., & Palou Sampol. (2018). Diferencias de estrés y afrontamiento del mismo según el género y cómo afecta al rendimiento académico en estudiantes universitarios. Obtenido de *Contextos Educativos. Revista De Educación* (22), 181-195: <https://doi.org/10.18172/con.3369>

Capítulo 25. La percepción del acoso escolar por énfasis en la violencia de género en estudiantes del programa académico de odontología de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Claudia Adabella Cortés Valdivia
Claudia Lucero Amaro Navarrete
José de Jesús Puga Olmedo
Universidad Autónoma de Nayarit
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.25](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.25)

Resumen

En las últimas décadas las universidades por ser espacios de saber y de fomento del pensamiento crítico se han convertido en espacios de estudio donde se busca reconocer, visibilizar y establecer mecanismos de actuación a nivel Institucional a nivel internacional, nacional y local ya que no pueden permanecer al margen de las transformaciones sociales, vinculándose con colectivos y con individuos que realizan investigaciones con perspectiva de género. En este sentido la presente investigación responde a la pregunta ¿Las y los estudiantes de la unidad académica de odontología de la Universidad Autónoma de Nayarit han estado expuestos a algún tipo de violencia de género relacionada con el acoso en la escuela?, cuya metodología consiste en un estudio descriptivo transversal, donde se aplicó una encuesta de quince preguntas determinada a través del muestreo aleatorio estratificado en la que se logra obtener ciertos hallazgos como identificar que aún es difícil para los jóvenes (hombres y mujeres) reconocer situaciones de violencia de género en el ámbito universitario, pese a que aceptan que han estado expuestos a conductas manifiestas pero que son poco evidentes y que pueden pasar desapercibidas, manifestando apatía a visibilizarlas, ya que consideran que es parte de la cultura y que la realidad no va a cambiar con ello.

Palabras clave

Violencia de género, acoso escolar

Introducción

En concreto para la presente investigación la pregunta que problematiza es la siguiente: ¿Los y las estudiantes de la unidad académica de odontología de la Universidad Autónoma de Nayarit han estado expuestos a acoso escolar con énfasis en la violencia de género?

Por lo anterior, el objetivo de la investigación es reconocer en los y las estudiantes de la unidad académica de odontología de la Universidad Autónoma de Nayarit han sufrido acoso escolar relacionado con la violencia de género.

Se puede entender que la violencia es cualquier acción u omisión intencional que daña o puede dañar a un individuo y que, en último extremo, perturba o restringe su capacidad para diseñar la vida en libertad (Sanmartín, 2008). La violencia es un producto de la desigualdad y el abuso de poder promovido desde la cultura que busca moldear al individuo a través de conductas, acciones o hábitos que dificultan su visibilidad debido a su cotidianidad que vuelven imperceptibles sus dimensiones reales, es vista como algo natural, y recibe el nombre de amor, preocupación, atención, democracia o altruismo.

La violencia de género se entiende como la manifestación de conductas que dañan a una persona o un conjunto de personas por razón de su género. Esto sucede, cuando hay desigualdades, presencia de abuso de poder y la existencia de reglas que no favorecen a este conjunto de personas que las sitúa en una posición de vulnerabilidad.

Ésta como cualquier tipo de violencia es resultado de un proceso de socialización cultural y trasciende de la esfera privada. Este tipo de violencia se ejerce sin distinción alguno, afecta a mujeres de todos los niveles académicos, económicos y sociales e involucra a hombres que no cumplen con los estándares de comportamiento establecidos por la cultura. Los ambientes universitarios no son ajenos a reproducir este tipo de violencia.

La violencia de género se vive en la sociedad como un constructo naturalizado, como el ser natural de las cosas, puesto que se encuentra interiorizado y por lo tanto es un factor presente en la cotidianidad de la vida. Lo anterior coadyuva a que aparezca como un problema invisibilizado, que se presenta mediante brechas de género y discriminación dentro de los planteles universitarios. (Rodríguez Hernández y Rodríguez Barraza, 2021)

Es por ello que las universidades se convierten en espacios de estudio para reconocer, visibilizar y establecer mecanismos de actuación a nivel institucional, por colectivos de mujeres y por esfuerzos individuales a partir de investigaciones con perspectiva de género. Es aquí donde se destaca la pertinencia de la presente investigación, ya que busca con estudios sobre el acoso escolar desde la violencia de género coadyuvar al cumplimiento de la política institucional de cero tolerancia a la violencia de género, siendo esta reconocida a partir la firma de acuerdo de violencia cero resultado de la presión ejercida a través del movimiento “me too” (movimiento iniciado de forma viral como hashtag en las redes sociales, para denunciar agresión sexual y acoso sexual). (UAN, 2019) y la firma de Protocolo Institucional Contra la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN, 2022).

Revisión de la literatura

La violencia de género se desata desde la concepción de las relaciones entre las personas a partir de dicha condición de género y parte del principio de la dominación masculina (aunque puede afectar tanto a mujeres como a hombres que están en situaciones de vulnerabilidad) (Varela Guinot, 2020).

En el ámbito escolar, la violencia puede ser entendida como cualquier acción que ocurra y se geste en la escuela, dificultando su finalidad educativa y lesionando la integridad de algún miembro de la comunidad escolar (Pacheco-Salazar, 2018) .

En el entorno escolar, se puede identificar como violencia de género a los actos o amenazas de violencia sexual, física, psicológica que se comete en las escuelas y sus alrededores, perpetrados como resultado de normas y estereotipos de género perjudiciales y reforzados por dinámicas de poder desiguales. Abordar la violencia escolar requiere, por tanto, comprender el género y las arraigadas normas patriarcales, sociales y culturales (UNESCO, 2022).

Los y las estudiantes que no son conformes con las normas de género, corren mayor riesgo de ser objeto de violencia y acoso en los centros escolares. Los y las estudiantes a quienes se les percibe como no conformes con las normas de género corren un mayor riesgo de ser objeto de violencia y acoso en los centros escolares (UNESCO, 2021).

La violencia es un producto de la desigualdad y el abuso de poder promovido desde la cultura que busca moldear al individuo a través de conductas, acciones o hábitos que dificultan su visibilidad debido a su cotidianidad que vuelven imperceptibles sus dimensiones reales, es vista como algo natural, y recibe el nombre de amor, preocupación, atención, democracia o altruismo.

Las Universidades como espacios del saber no pueden mantenerse ajenas a los problemas sociales del entorno inmediato. Tienen la responsabilidad de generar ambientes equitativos que promuevan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre los sexos (UNAM, 2010).

Sin embargo, dichas instituciones de educación superior no quedan libres de manifestaciones que se refieren a la violencia sexual en sus diferentes acepciones como lo pueden ser hostigamiento, acoso, violación o intento de violación.

Por otro lado, las tecnologías han favorecido que se haya intensificado la violencia a través de prácticas que van en detrimento de las mujeres principalmente. Lo anterior, independientemente que sean académicas, administrativas o estudiantil. La presente investigación se centra principalmente en la población estudiantil.

Con respecto a la violencia escolar en México, hasta la década de 1990, las investigaciones sobre violencia escolar eran relativamente pocas en comparación con otros países, como España, Estados Unidos, Francia y Noruega, los cuales tenían ya un bagaje de información sobre este fenómeno (Prieto Quezada, 2015). La violencia escolar es un problema sisté-

mico que afecta las dinámicas sociales sobre las que debe producirse la actividad educativa y, por tanto, constituye un obstáculo para la mejora de la calidad educativa, el logro de los aprendizajes y el sano desarrollo de estudiantes y docentes (Pacheco-Salazar, 2018).

Estudios previos señalan que el uso de la violencia está culturalmente aceptado como mecanismo disciplinario en las escuelas, y que la cantidad de víctimas y agresores en las escuelas, señala el INEGI en la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares ENDIEH 2021 principales resultados señala en la Distribución de las mujeres de 15 años y más que han experimentado violencia física y/o sexual y denunciaron ante alguna autoridad por los tres principales actos por los que denuncian en el ámbito escolar más del 40% (INEGI, 2021).

Asimismo, se puede hablar de violencia escolar por concepto de género cuando existe un acto de discriminación, a uno de violación de los derechos humanos, según el actor social que lo lleve a cabo. Por otro lado, se considera acoso sexual a todo acto sexual, tentativa de consumir un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona (Flores Ramirez & Peña Sánchez, 2020).

Metodología

El índice de violencia de género entre estudiantes universitarios que se propone en este trabajo fue ejemplificado en la comunidad estudiantil de la unidad académica de odontología de la UAN, en México. Hombres y mujeres de licenciatura constituyeron la población de estudio. Se adecuaron las ideas principales del modelo ecológico (Edith Olivares Ferreto, 2011).

Muestra

Se planteó un diseño aleatorio estratificado, que como su nombre lo dice se selecciona de forma aleatoria el número correspondiente de los elementos de cada estrato. En este sentido, fueron seleccionados hombres y mujeres del programa académico de odontología sumando un total de 180 participantes de los cuales 140 fueron mujeres y 40 hombres. El rango de edades del alumnado encuestado fue de 18 a 23 años.

El instrumento de muestreo incluyó 15 preguntas, conformadas por baterías de opciones. Algunas preguntas provinieron de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 y de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) (INEGI, 2006), las cuales fueron adaptadas a la situación de la UAN, mientras que otras fueron incluidas por el equipo de investigación. Los cuestionarios fueron autoadministrados y totalmente anónimos, con la intención de garantizar la confidencialidad de la información.

Para obtener la del sistema individual, se incluyeron preguntas relacionadas con la información personal de los entrevistados, entre las que se encuentran aquellas sobre edad, sexo y ocupación. En el microsistema, se incluyeron preguntas para caracterizar las experiencias de violencia en el ámbito escolar, de los estudiantes de la UAN. Las preguntas intentaron

capturar diversas manifestaciones de violencia física, sexual y psicológica, su frecuencia, los perpetradores de tal violencia (profesores(as), compañeros(as) de clases, personal administrativo, etcétera).

Hipótesis:

Más del 60% de la(o)s alumnas del programa académico se han sentido acosada(o)s y violentada(o)s en algún momento de su experiencia en el campus por mismos universitarios.

Resultados

Se observa que el 96.7% de la población encuestada es soltera y el 3.3 casada(o), unión libre, el 77.8% son mujeres y el 22.2% son hombres, que el 97.2% no tiene hijos y el 1.1 tiene un hijo y en cuanto a la respuesta problematizadoras se puede ver en la Tabla 30.1, las frecuencias de los tipos de violencia a las que has sido víctimas.

Experiencias vividas a las que han sido a expuestas en situaciones de violencia.

Tabla 25.1

Experimenta una situación de violencia de forma recurrente en el ámbito escolar

	nacida mujer (%)	nacido hombre (%)
“Hackearon” mi cuenta	2.14	0.00
Hablan mal de mí	15.71	7.00
Insultos de carácter sexual	1.43	0.00
Me han culpado	2.14	5.13
Me han hecho que me equivoque	2.14	0.00
Me han ignorado	55.00	48.72
Me han impedido participar	8.57	2.56
Me han insultado	3.57	10.26
Me han llamado por apodos	4.29	5.13
Me han rechazado	1.43	7.69
Me roban cosas	0.71	0.00
Mentiras sobre mí en redes sociales	0.71	0.00
Se burlaron de mí en redes sociales	2.14	2.56
	100.00	100.00

Con respecto a la pregunta sobre la experiencia de violencia en forma recurrente en el ámbito escolar, llama la atención que tanto hombres como mujeres experimentan principalmente violencia psicológica al manifestar más del 50 por ciento de las mujeres que ha sido ignorada y el 48.72% de los hombres manifiesta el haber vivido la misma experiencia. Otro

tipo de violencia psicológica que experimentan las mujeres principalmente es el que “hablen mal” con un 15.71% mientras que el 8.57 le ha sido impedido participar en actividades escolares representadas con el 15.71%. Este tipo de violencia es difícil de detectar ya que son formas de agresión donde el agresor no queda visible donde quien agrede ejerce un poder mayor al demostrar que es capaz de amenazar o incomodar con acciones sutiles que dejan en la indefensión a la persona que lo padece.

El cien por ciento de las mujeres encuestadas se sintió identificada con al menos un tipo de violencia mientras que los hombres encuestados no se han sentido expuestos por que les hayan “hakeado” su cuenta, no se han sido expuestos a insultos de carácter sexual, no se han sentido influenciados para hacer que se equivoquen, no se han sido calumniados con mentiras en las redes, o que le hayan robado cosas.

Grafica 25.1

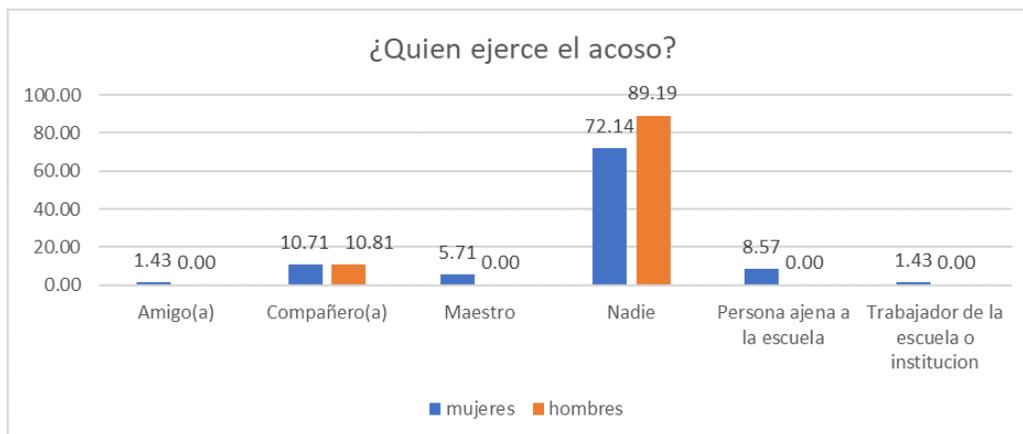
Acoso en el ámbito escolar



Con respecto a la pregunta que se relaciona si alguna vez se han sentido acosados o acosadas el 75.71% de las mujeres manifestó que no se han sentido acosadas, mientras que el 90 por ciento de los hombres manifiesta lo mismo. Sin embargo, al momento de preguntarles sobre el tipo de violencia al que han sido expuestos o expuestas en el caso de las mujeres manifestaron que al menos algún tipo o rasgo de violencia si han vivido y los hombres, aunque en menor proporción manifestaron que al menos una vez han vivido situaciones de violencia en el ámbito escolar. Lo anterior, puede explicarse a partir de lo manifestado en diversos estudios, donde manifiestan que para los jóvenes difícilmente llegan a reconocer situaciones de violencia de género en el contexto universitario como en las relaciones de pareja. Esto explica que la violencia de género no se acaba del todo de reconocer a través de conductas manifiestas pero que son poco evidentes y que pueden pasar desapercibidas, pero que no por ello dejan de generar un efecto en la personalidad y comportamiento de las personas violentadas, repercutiendo en todos los ámbitos de su vida.

Grafica 25.2

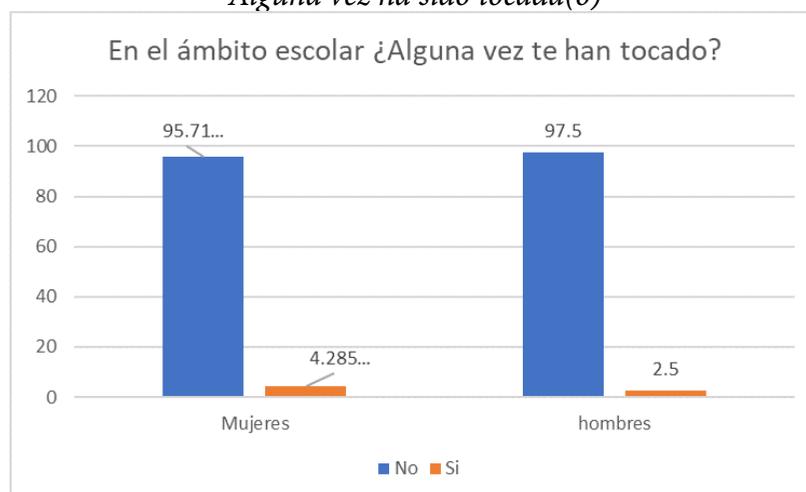
¿Quién ejerce violencia en el ámbito escolar?



Se observa el mismo comportamiento en la respuesta con respecto a quien ejerce principalmente la violencia y acoso escolar las mujeres y hombres coinciden que existe violencia entre los compañeros o compañeras manifestando el 10.71 por ciento de las mujeres que de donde proviene las acciones de violencia es de sus iguales mientras que el 10.81 por ciento de los varones coinciden con las mujeres al manifestar que proviene de sus compañeros. No obstante, llama la atención que al momento de señalar el origen de la violencia el 72.14 por ciento de las mujeres y el 89.19 por ciento de los hombres manifiestan que “nadie” ha ejercido violencia con ellos o ellas. Un valor considerablemente alto cuando en la primera pregunta seleccionaron los tipos de violencia a los que han estado expuestos en su entorno escolar. En lo que respecta a las mujeres, estas manifiestan, aunque en menor número que quienes han ejercido violencia con ellas son: amigos (1.43%); Maestros (as) (5.71%); trabajador de la escuela (1.43 %); y persona ajena a la escuela (8.47%).

Grafica 25.3

Alguna vez ha sido tocada(o)



Del total de las personas entrevistadas el 4.28 y el 2.5 por ciento de las mujeres y hombres respectivamente, manifestaron que han sido tocadas y tocados en la escuela.

Gráfica 25.4

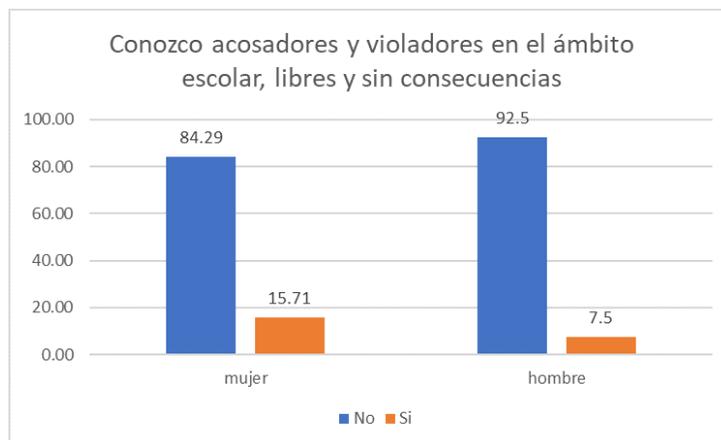
No me siento valorado por mis compañeros



Con respecto al sentimiento de sentirse valorado por sus compañeros, se observa que el 77.89% de las mujeres manifiesta que están nada de acuerdo con respecto a la afirmación que dice “no me siento valorado por mis compañeros”. Mientras que el 75% de los hombres responden de igual forma. No obstante, a ello llama la atención que el 22.14 % de las mujeres y el 25% de los hombres responden a la afirmación señalando que se encuentran algo, bastante o totalmente de acuerdo en que no se sienten valorados por sus compañeros. Si bien, este último dato no representa al total de los entrevistados o entrevistadas es de consideración este dato ya que puede generar repercusiones en el rendimiento de los estudiantes por no sentirse integrados.

Gráfica 25.5

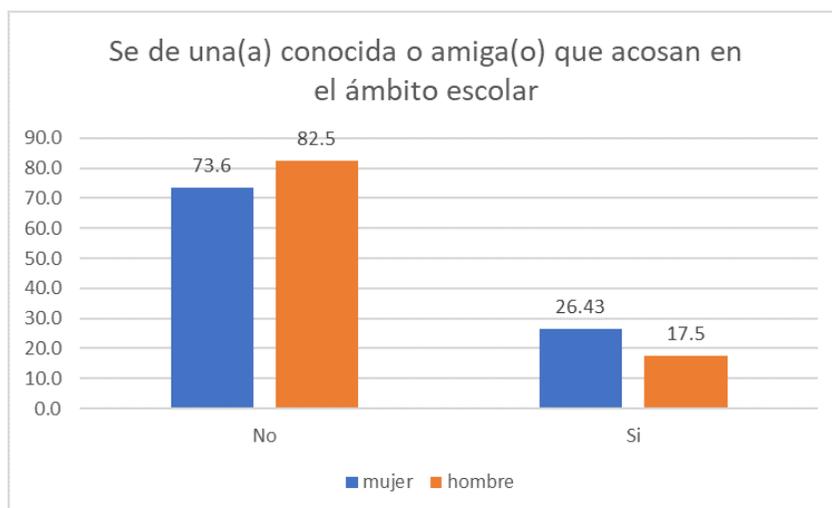
Conozco acosadores y violaciones en el ámbito escolar, libres y sin consecuencias



Si bien tanto hombres (92.5%) como mujeres (84.29%) respondieron que no conocen acosadores y/o violadores en el ámbito escolar, hay un segmento de los entrevistados y entrevistadas que manifiestan que sí, sumando un total de 23.21 por ciento. Lo cual requiere de atención inmediata.

Gráfica 25.6

Se de una conocida o amiga que acosan en el ámbito escolar



Con respecto a la pregunta relacionada con el conocimiento de conocida(o) o amiga(o) que es acosada(o) en el ámbito escolar, favorablemente se observa que el 73.6 por ciento de las mujeres y el 82.5 por ciento de los hombres manifiestan que no conocen a alguien en dicha situación. No obstante, se observa que el 43.93 por ciento de las personas encuestadas manifiestan que si tienen algún conocido(a) o amiga(o) que es acosado(a) en el ámbito escolar.

Gráfica 25.7

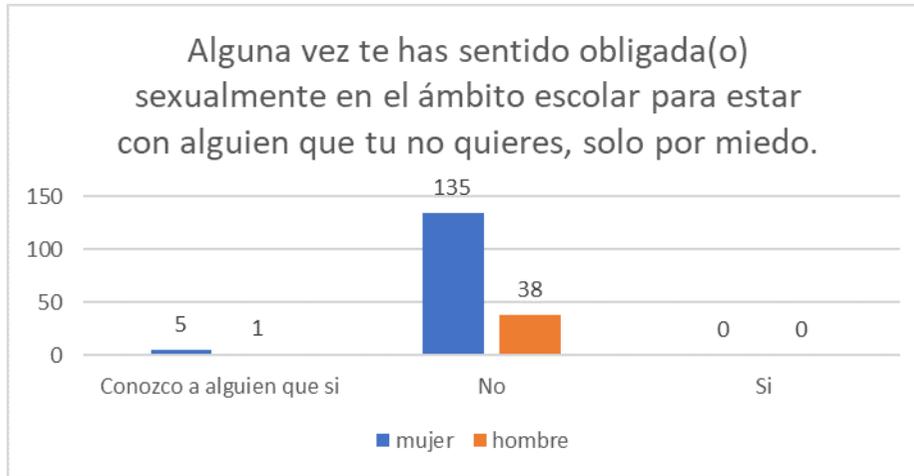
Si la respuesta a la anterior pregunta fue sí. ¿Por qué no los denunció?



Como se puede observar en el anterior Grafico se detecta que del total de los encuestados más del 84% tienen apatía por los problemas que padecen las personas que sufren algún tipo de violencia. Y solo el 15% refirió sentir miedo ante tal problemática.

Gráfica 25.8

Alguna vez te has sentido obligado(a) sexualmente en el ámbito escolar para estar con alguien que tu no quieres, solo por miedo



Con respecto a la Gráfica 25.8 ninguno refirió sentirse obligado sexualmente en el ámbito escolar para estar con alguien con quien tu no quieres, solo por miedo y solo 6 dijeron conocer a alguien.

Discusión

Es evidente que la violencia representa un problema social de gran complejidad que afecta a millones de personas en todo el planeta sin distinción de país, raza, edad, sexo o clase social.

Como se pudo observar en los resultados, el 98.72% ha sufrido algún tipo de violencia psicológica lo que refleja que no es privativa de un solo género. Este tipo de violencia es difícil de detectar ya que son formas de agresión donde la persona que agrede no queda visible, se ejerce un poder mayor al demostrar que es capaz de amenazar o incomodar con acciones sutiles que dejan en la indefensión a la persona que lo padece. Sin embargo, llama la atención que la totalidad de mujeres encuestadas se haya identificado con al menos algún tipo de violencia con énfasis en la violencia en redes sociales, de carácter sexual, manipulación, calumnias en redes sociales y robos.

Se observan contradicciones en las respuestas, ni los hombres ni las mujeres se reconocen como personas que hayan vivido una situación de acoso. Lo anterior, puede explicarse a que la violencia de género no se reconoce a través de conductas que son poco evidentes y que pueden pasar desapercibidas, pero que no por ello dejan de generar un efecto en la personalidad y comportamiento de las personas violentadas, repercutiendo en todos los ámbitos de su vida.

Si bien, no hay expresiones de violencia relacionadas con el entorno escolar específico, vinculadas al sentido de pertenencia e integración es importante prevenir y generar conciencia ya que existe una relación directa con el aprendizaje y la memoria.

En la presente investigación, pese a que el más del 43 por ciento de los entrevistados manifiesta conocer algún caso de acoso escolar, se observa una actitud de desinterés en torno a la denuncia porque simplemente no lo consideran su asunto o porque consideran que no pasa nada ante las denuncias, situación que es conveniente profundizar en una futura investigación que permita obtener bases para la intervención.

Conclusiones

A manera de conclusión es que la hipótesis a la investigación es aceptada ya que de acuerdo al análisis de los resultados el cien por ciento de las mujeres encuestadas se han sentido en al menos una ocasión violentada.

Se observa que los jóvenes difícilmente llegan a reconocer situaciones de violencia de género en el contexto universitario. Esto explica que la violencia de género no se acaba del todo de reconocer a través de conductas manifiestas pero que son poco evidentes y que pueden pasar desapercibidas, Sin embargo, no por ello dejan de generar un efecto en la personalidad y comportamiento de las personas violentadas, repercutiendo en todos los ámbitos de su vida.

Al considerar los estudiantes que no pasa nada al denunciar el acoso escolar con énfasis en violencia de género entre iguales o por parte de sus docentes, es un hallazgo importante a ser considerado en la búsqueda del cumplimiento de políticas institucionales de tolerancia cero a la violencia de género ya que, si los jóvenes no tienen interés de demandar prácticas por considerar que no hay cambios, difícilmente la institución va a poder tener resultados a favor. Es por ello que es importante que se lleve a cabo una mayor sensibilización en la comunidad universitaria en general sobre el acoso escolar con perspectiva de violencia de género para que se lleve a cabo su transversalización dentro y fuera del aula con proyectos de intervención educativa que coadyuven a generar un cambio verdadero de conciencia de la comunidad estudiantil para que se manifieste ante la violencia y por su parte el docente se convierta en el garante del derecho del estudiante a la no violencia.

Con respecto a los resultado también se puede profundizar acrecentando la muestra de investigación en diferentes áreas ya que el área encuestada es un área considerada con bajo riesgo de violencia debido a que la población estudiantil adscrita al programa académico de odontología se encuentra en un nivel socioeconómico medio alto a diferencia de otras poblaciones al interior de la universidad que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad a la violencia por ser de escasos recursos y foráneos.

Referencias

- Edith Olivares Ferreto, T. I. (2011). Modelo ecológico para una vida libre de violencia de género. gob., Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar, Col. Juárez, Cuauhtémoc, 06600, México, DF. Obtenido de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/MoDecoFinalPDF.pdf>
- Flores Ramirez, V., & Peña Sánchez, E. Y. (Septiembre de 2020). Acoso escolar y violencia de género en espacios universitarios: escenarios, generalidades y aproximaciones. *Diario de Campo*, 4(10), 68-88. Recuperado el 21 de mayo de 2023, de <https://www.revistas.inah.gob.mx/index.php/diariodecampo/article/view/18663/20189>
- INEGI. (2021). Encuesta Nacional Sobre la dinamica de las relaciones en los hogares EN-DIEH . INEGI, Sistema nacional de informacion de estadistica y geografia. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf
- Olivares Ferreto, E., & Incháustegui Romero, T. (2011). Modelo ecológico para una vida libre de violencia de género. gob., Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar, Col. Juárez, Cuauhtémoc, 06600, México, DF. Obtenido de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/MoDecoFinalPDF.pdf>
- Pacheco-Salazar, B. (18 de Enero de 2018). Violencia escolar: la perspectiva de estudiantes y docentes. , 20(1), . *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 112-121. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid
- Prieto Quezada, M. T. (Agosto de 2015). Violencia virtual y acoso escolar entre estudiantes universitarios: el lado oscuro de las redes sociales. *Innovación educativa*, 15(68), 33-47. Recuperado el 19 de Mayo de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732015000200004
- Rodríguez Hernández, K. Y., & Rodríguez Barraza, A. (21 de Marzo de 2021). Violencia de género en instituciones de educación superior. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 1-21. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2567>
- Sanmartín, J. (2008). ¿Hay violencia justa? Reflexiones sobre la violencia y la justicia basada en los derechos humanos”. *Revista de Filosofía*, 43, p. 7 (pp. 7-14).
- UAN. (02 de abril de 2019). En la UAN cero tolerancia a la violencia de género. Tepic, Nayarit, México.
- UAN. (17 de Agosto de 2022). Inicia Protocolo Institucional Contra la Violencia de Género. Tepic, Nayarit, México.
- UNAM. (2010). Programa Universitario de Estudios de Género. (U. México, Productor) Obtenido de <http://mediacampus.cuaed.unam.mx/pueg-%28programa-universitario-de-estudios-de-g%C3%A9ne>
- UNESCO. (2021). Más allá de los números: Poner fin a la violencia y al acoso en el ámbito escolar. París, París, Francia: UNESCO. Recuperado el 20 de mayo de 2023, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378398/PDF/378398spa.pdf.multi>

UNESCO. (06 de junio de 2022). Educación y Salud. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/health-education/safe-learning-environments#:~:text=Denominada%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20en,por%20din%C3%A1micas%20de%20poder%20desiguales>.

Varela Guinot, H. (enero-abril de 2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*(238), 49-80. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

Capítulo 26. Liderazgo en las empresarias de Tabasco, México.

Jennifer Darvelia Miranda Sánchez
Juan Carlos Mandujano Contreras
Leticia Rodríguez Ocaña
Concepción Reyes de la Cruz
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.26](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.26)

Resumen

Este documento presenta los resultados de una investigación cuantitativa descriptiva realizada a 212 mujeres propietarias de negocios en el estado de Tabasco, México. Se aborda la teoría de los estilos de liderazgo con el objetivo de identificar su perfil como líder. El estudio permite ahondar en la participación de la mujer en Tabasco, México, como pieza fundamental en la dirección de negocios, predominando características relacionadas con el estilo de liderazgo transformacional. Sin embargo, invita a la reflexión de que el liderazgo ha sido sujeto de una concepción masculina, sin considerar los retos y características de la mujer empresaria, siendo necesarias nuevas aproximaciones.

Palabras clave

Empresarias, estilo de liderazgo, liderazgo femenino

Introducción

En un entorno empresarial globalizado y altamente competitivo, las organizaciones han tenido que adaptarse y mejorar sus procesos administrativos para tomar decisiones efectivas y competir tanto a nivel local como internacional. Es fundamental que las empresas aprovechen las oportunidades que ofrece la globalización y desarrollen las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos que surgen al interactuar con organizaciones de diferentes países. En este contexto, las habilidades directivas desempeñan un papel crucial en el éxito empresarial (Puerto, 2010).

Debido a las transformaciones en la forma de hacer negocios, es necesario adaptarse a los 1para enfrentar estos nuevos panoramas incluyen trabajo en equipo, creatividad, toma de decisiones, manejo del cambio, habilidades de negociación, autoaprendizaje, desarrollo personal, dominio de técnicas de comunicación y, especialmente, capacidad de liderazgo. (Ramos et al, 2002).

En los últimos años, se ha producido un cambio importante en el entorno empresarial: la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Esto se ha logrado gracias a la promulgación de leyes laborales que buscan reducir la discriminación y la brecha de género (Ramos et al., 2002). Por lo tanto, es esencial reconocer el desempeño de las mujeres en las organizaciones, especialmente en roles de liderazgo y en la gestión de equipos de trabajo. Esto permitirá que las mujeres puedan desarrollar y aplicar sus habilidades de liderazgo en posiciones jerárquicas.

En México, de acuerdo con el informe del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) sobre los establecimientos de propietarios y propietarias, se registraron 1,642,809 de establecimientos de tipo MiPyME en los cuales una mujer fue reportada como propietaria, según el Censo Económico 2019. Aunque el ritmo de participación de los negocios liderados por mujeres ha crecido a un 2.7% anual, por encima del promedio nacional, solo el 36.6% de los establecimientos en México son propiedad de mujeres.

En el estado de Tabasco, México, según los datos del Censo Económico 2019, hay 65,354 empresas que se clasifican como Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. De ese total, 21,180 son propiedad de mujeres. En comparación con la cifra nacional, las mujeres en Tabasco poseen solo el 1.3% de las empresas MiPyMEs en el país. Además, en Tabasco, las mujeres solo poseen el 32.41% de las empresas de este tipo, lo que está por debajo del promedio nacional del 36.6%

En este contexto, resulta crucial que una mujer emprendedora aproveche plenamente las habilidades y competencias que ha adquirido y desarrollado a lo largo de su trayectoria. Además, es esencial que ejerza un liderazgo sólido y efectivo en la dirección de su negocio. Al hacerlo, no solo está demostrando su valía como líder, sino también desafiando los estereotipos y prejuicios arraigados que sugieren que las mujeres emprendedoras tienen más probabilidades de fracasar (Tlais y Kauser, 2019; Yang y Triana, 2019).

Es así como, el propósito de este documento es contribuir a la comprensión del desempeño de las mujeres en posiciones de liderazgo, enfocándose en empresarias. Por lo que se busca destacar el perfil de liderazgo que han desarrollado al estar a cargo de sus empresas, entender su contribución en la toma de decisiones organizacionales y su papel en el mundo empresarial. El objetivo específico es identificar el estilo de liderazgo presente en las mujeres de Tabasco que se dedican al emprendimiento, y señalar las características que pueden facilitar la comprensión de la teoría del liderazgo desde su perspectiva como creadoras y gestoras de un negocio propio.

Revisión de la Literatura

El liderazgo se refiere a la capacidad de influir en los demás, ya sea de forma formal (con autoridad jerárquica) o informal (desde el interior de los grupos). Existen diferentes teorías sobre el liderazgo, pero no hay un consenso sobre si es innato o se desarrolla con el tiempo. Por lo tanto, se han creado diversos modelos para comprender sus dimensiones, características y las mejores formas de ejercerlo según las situaciones (Robbins, 1996; Chiavenato, 2009; Robbins y Judge, 2009).

En términos generales, se ha sugerido que para ser líder se deben tener ciertas características que permitan influir en los demás, como la habilidad de analizar cómo mejorar el rendimiento de su equipo, crear un ambiente que motive el desempeño y ser capaz de modificar el comportamiento de las personas para alcanzar objetivos específicos (Ramos, et al. 2002; Chiavenato, 2009). Por tanto, el emprendimiento por naturaleza demanda que los emprendedores se lideren a sí mismos mientras buscan iniciar y expandir sus proyectos (Bendel et al., 2019).

El éxito en esta labor conlleva frecuentemente su persistencia individual frente a desafiantes tareas. Es decir, personas que tengan ciertas cualidades para motivar el cambio dentro de la organización y alcanzar las metas y objetivos de la empresa: líderes en lugar de jefes. Por lo tanto, se espera que un líder tenga la habilidad de ganar la confianza de las personas para mejorar su desempeño. (Ramos, et al, 2002; Luissier; Achua, 2008; Betancourt, et al, 2012; Buitrago, 2014).

Esto significa que el liderazgo debe estar alineado con los objetivos que busca lograr una organización para obtener ventajas competitivas en el mercado. Por lo tanto, la forma en que un líder actúa puede ser explicada a través de los diferentes estilos o tipos de liderazgo que se han propuesto a lo largo del tiempo. Estos estilos han evolucionado y se han asociado con ciertas características de las personas que los ejercen. En general, se pueden agrupar en tres categorías principales: liderazgo carismático, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional (Robbins, 1996; Chiavenato, 2009; Robbins y Judge, 2009; Perozo-Ramírez y Paz-Marcano, 2016).

En cuanto al liderazgo femenino, se puede definir como el uso de las cualidades propias de las mujeres para motivar a las personas que las rodean y alcanzar los objetivos organizacionales. En otras palabras, las mujeres aportan al liderazgo su propia identidad de

género, lo que enriquece la toma de decisiones y el ejercicio del poder en las organizaciones (Fischer, 2000; Davis y Newstrom, 2003; Buitrago, 2015; Perozo-Ramírez y Paz-Marcano, 2016; Rasdi et al., 2020).

De acuerdo con Fischer (2000) las mujeres poseen dos rasgos para enriquecer el liderazgo: habilidades individuales y habilidades interpersonales. Las primeras incluyen la creatividad, perseverancia, constancia, sensibilidad, automotivación y compromiso, mientras que las segundas consideran la motivación, solidaridad, participación, trabajo en equipo y capacidad de convocatoria, entre otras. La adquisición y aplicación de estas habilidades brindan a las mujeres la capacidad de generar transformaciones significativas en los entornos laborales. Además, les permite destacarse y marcar una diferencia en el desempeño de roles a nivel jerárquico, equiparándose a sus compañeros hombres. Estos hallazgos son respaldados por Buitrago y Portillo (2014), Rasdi et al. (2020) y Bullough et al. (2022), quienes sostienen que las mujeres pueden ejercer influencia y obtener éxito en posiciones de poder como sus pares masculinos.

El liderazgo femenino se distingue por adoptar una perspectiva holística que abarca más allá de las responsabilidades laborales, considerando aspectos como la familia, la comunidad y la esfera personal (Rasdi et al., 2020; Bullough et al., 2021). En este sentido, las mujeres enfocan sus esfuerzos en construir relaciones sólidas y duraderas con empleadores, colaboradores, socios, clientes y compañeros de trabajo. Cualidades que se alinean con características de líderes transformacionales y carismáticos (Buitrago y Portillo, 2014; Buitrago, 2015).

A pesar de las características femeninas descritas anteriormente, según investigaciones realizadas por Martínez-León et al. (2016), las mujeres también pueden adoptar actitudes agresivas y competitivas, que se relacionan más con el liderazgo estereotipado como masculino. Estas actitudes suelen estar relacionadas con un estilo de liderazgo transaccional, que se enfoca en recompensar a los empleados por su desempeño. A pesar de esto, cuando las mujeres adoptan estas actitudes y acceden a puestos de liderazgo, a menudo enfrentan prejuicios y son consideradas problemáticas, controladoras y exigentes, lo que puede desacreditar su capacidad de liderazgo y perjudicar su carrera (Cáceres, et al., 2012; Contreras, et al., 2012; Moncayo y Zuluaga, 2015).

Es importante destacar que, según los estudios revisados, persiste una amplia brecha entre la representación de mujeres y hombres en puestos de poder. Esta disparidad dificulta llegar a una conclusión definitiva sobre el comportamiento o las características necesarias para que las mujeres lideren equipos de trabajo. Además, se reconoce que el estilo de liderazgo de cada mujer dependerá en gran medida del contexto en el que se encuentre, la industria en la que trabaje y su trayectoria hacia esa posición (Contreras et al., 2012; Moncayo; Zuluaga, 2015; Bendel, 2019).

Limitar el desarrollo y desempeño de las mujeres en cargos de poder basándose en estereotipos de género es problemático. Es común que se perciba a una mujer en una organización como una figura materna en lugar de una líder competitiva, lo que genera una brecha entre su rol socialmente aceptado y su posición. Por tanto, es importante abordar estos problemas y promover un entorno empresarial inclusivo que brinde igualdad de oportunidades

para todas las emprendedoras. (Cáceres et al., 2012; Contreras et al., 2012; Moncayo; Zuluaga, 2015; Yang y Triana, 2019).

Por tanto, resulta crucial que una mujer emprendedora aproveche plenamente las habilidades y competencias que ha adquirido y desarrollado a lo largo de su trayectoria (Khalid et al., 2022), siendo esencial que ejerza un liderazgo sólido y efectivo en la dirección de su negocio. Al hacerlo, no solo está demostrando su valía como líder, sino también desafiando los estereotipos y prejuicios arraigados que sugieren que las mujeres emprendedoras tienen más probabilidades de fracasar.

Metodología

El estudio llevado a cabo utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, involucrando a un total de 212 empresarias de Tabasco. Las participantes completaron un cuestionario validado previamente por expertos y se midió la confiabilidad del instrumento con un coeficiente $\alpha=0.9$. Las respuestas de las empresarias fueron utilizadas para evaluar su grado de acuerdo con las preguntas planteadas.

Las participantes de la investigación fueron seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico y basado en la intención del investigador, ya que no se identificaron bases de datos o registros oficiales que permitieran identificar a empresarias de Tabasco. Se invitó a todas las mujeres que cumplieran con los siguientes criterios: tener un negocio propio en funcionamiento, residir en Tabasco y ser biológicamente del sexo femenino.

El cuestionario utilizado en esta investigación constó de dos partes. La primera se enfocó en recopilar información demográfica de las participantes y de sus negocios, mientras que la segunda se centró en identificar el estilo de liderazgo de las empresarias. El cuestionario se basó en la forma corta 6S del instrumento multifactorial de liderazgo MLQ de Bass y Avolio (1990), adaptado por Northouse (2010) para el estudio del liderazgo desde la autopercepción del líder. Este instrumento consta de 21 afirmaciones en una escala tipo Likert del 1 al 5, agrupadas en tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y *laissez-faire*. Su objetivo es medir el comportamiento y las características del líder a través de la autopercepción. Este instrumento ha sido utilizado en estudios previos sobre liderazgo y género, como los realizados por García et al., (2017) en Colombia, y por Castro y Espinoza (2020) en Ecuador.

Antes de aplicar el instrumento, se ajustaron los ítems para que se adaptaran al contexto local. Para ello, se formó un panel de expertos compuesto por tres investigadoras especializadas en temas de emprendimiento, género y liderazgo, cuyas evaluaciones se analizaron según los criterios de proporción Kappa de Fleiss. La concordancia promedio obtenida fue moderada (0.426) según las ponderaciones de Landis y Koch (1977).

Además, se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 39 individuos para comprobar la confiabilidad del instrumento, donde se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0.92, considerado aceptable según Oviedo y Campo-Arias (2005). Mediante el análisis

sis factorial exploratorio, con un KMO de 0.96, se lograron identificar dos factores principales que explicaron el 63.6% de la varianza del constructo en esta muestra.

Durante el estudio, se visitaron los negocios de las mujeres participantes y se les proporcionaron cuestionarios en línea para completar. Los datos recopilados se analizaron utilizando el software SPSS, evaluando la normalidad, la frecuencia de respuesta y las medidas de tendencia central. Es importante destacar que una de las principales dificultades para obtener la participación de las mujeres fue el temor por la inseguridad en la región, lo cual generó desconfianza en algunas de ellas.

Resultados

Para analizar los datos obtenidos, se calculó el promedio de las respuestas por cada dimensión, lo que permitió interpretar las afirmaciones y determinar el estilo de liderazgo predominante entre las empresarias de Tabasco con base en la escala que se muestra en la Figura 26.1.

Figura 26.1

Escala para interpretar las respuestas de las participantes.

Escala de puntos	Interpretación del resultado
1 a 1.49	Totalmente en desacuerdo con la afirmación
1.5 a 2.49	En desacuerdo con la afirmación
2.5 a 3.49	Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación
3.5 a 4.49	De acuerdo con la afirmación
5	Totalmente de acuerdo con la afirmación

Nota. Elaboración propia.

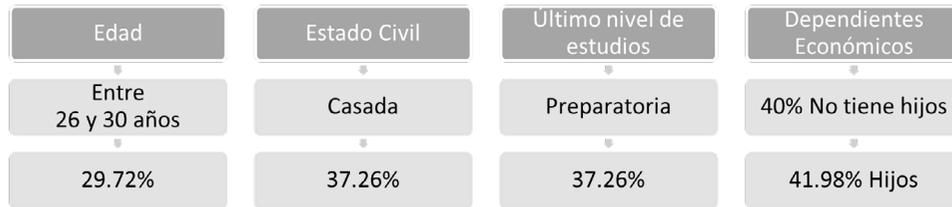
Datos demográficos y características de los negocios de las mujeres tabasqueñas

La mayoría de las participantes tienen entre 26 y 30 años y viven en el municipio de Centro, capital del estado de Tabasco. Además, indicaron que tienen un nivel educativo de preparatoria, están casadas y no tienen hijos. Sus principales dependientes económicos son sus hijos (Ver Figura 26.2).

Sobre los negocios de las mujeres participantes, se observó que principalmente vendían ropa, calzado y accesorios y que al momento de recopilar los datos habían estado operando entre seis meses y un año. La mayoría indicó que no tenían empleados y que no pertenecían a ninguna organización formal de empresarios o cámara de comercio (Ver Figura 26.3).

Figura 26.2

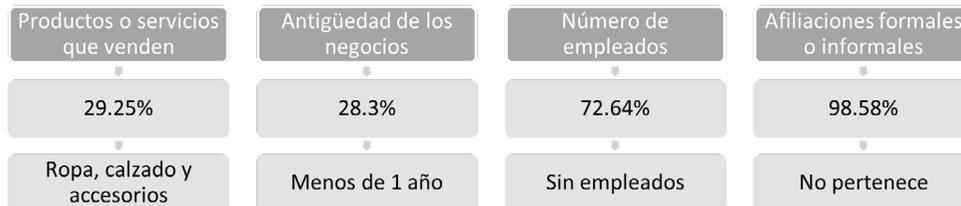
Datos demográficos de las participantes del estudio.



Nota. Elaboración propia.

Figura 26.3

Características de los negocios de las participantes.



Nota. Elaboración propia.

Características del liderazgo transformacional en las emprendedoras tabasqueñas

Se evaluaron cuatro indicadores del liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Las participantes indicaron que están de acuerdo con los enunciados del indicador de Influencia Idealizada, donde el promedio de respuestas fue de 4.07. Es decir, las participantes están totalmente de acuerdo en que hacen que los demás se sientan bien en su compañía (4.62) y tienen fe en ellas (4.24). Sin embargo, no tuvieron una opinión clara sobre si creen que los demás se sienten orgullosos de asociarse con ellas (3.34).

En cuanto al indicador de Motivación Inspiradora, las participantes dieron respuestas en promedio de acuerdo (3.54). Es decir, las emprendedoras consideran que pueden lograr sus metas con confianza (4.11) y tienen una actitud positiva hacia el futuro, hablando con entusiasmo sobre cómo lograr objetivos (3.55). Pero sobre su relación con los demás, no están seguras de si explican claramente lo que se debe hacer (3.25) o si ayudan a que otros hallen sentido en su trabajo (3.0).

Conforme al indicador Estimulación Intelectual, las participantes no tuvieron una postura clara al respecto (3.25). Es decir, no se encuentran ni acuerdo ni en desacuerdo sobre volver a examinar soluciones para saber si son apropiadas a los problemas que se presenten (3.40), permitir la propuesta de nuevas formas para resolver problemas (3.27) el ofrecer nuevas perspectivas ante situaciones complejas (3.19) o promover la generación de ideas para mejorar el trabajo (3.15).

En cuanto al indicador de Consideración Individualizada, las participantes no tuvieron una respuesta clara, ya que sus opiniones se dividieron en ambos extremos del espectro). En promedio, las participantes no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo en dedicar tiempo a enseñar o capacitar a sus colegas (3.33), ayudar a los demás a desarrollar sus fortalezas (3.22), dar atención a todos para que nadie se sienta excluido (3.15) o dedicar tiempo a comentar sobre el trabajo de los demás (3.04).

El valor promedio para cada dimensión del liderazgo transformacional, según las respuestas de las participantes, se muestra en la Tabla 26.1. En ella se observa una mayor percepción de sí mismas en términos de motivación inspiradora e influencia idealizada en la forma en que dirigen sus negocios.

Tabla 26.1

Dimensiones de liderazgo transformacional en las empresarias tabasqueñas

Dimensión	Promedio de la escala	Promedio Desviación estándar
Influencia idealizada	4.07	1.042
Motivación inspiradora	3.54	1.530
Estimulación intelectual	3.25	1.675
Consideración individualizada	3.18	1.686

Nota. Elaboración propia

Características del liderazgo transaccional en las emprendedoras tabasqueñas

En relación con las características asociadas al liderazgo transaccional, se evaluaron dos indicadores: recompensa contingente y dirección por excepción. Según las respuestas de las participantes, el indicador de Recompensa Contingente obtuvo un promedio de 3.03, es decir que en promedio las empresarias no tienen una postura clara sobre este indicador: no están seguras de si deben prestar atención a lo que otros pueden obtener a partir de sus logros (3.17), ofrecer recompensas a quienes logren sus metas (2.97) o indicar a los demás lo que deben hacer para ser recompensados (2.95).

Conforme al indicador Dirección por Excepción, las participantes no tienen una opinión clara en promedio, según las respuestas del estudio (3.25). Esto significa que, en promedio, las empresarias indican que prestan atención especial a los errores si los estándares esperados no se cumplen (3.81), pero no tienen una postura definida sobre intervenir cuando las cosas comienzan a fallar (3.45) o sentirse satisfechas cuando los demás cumplen con las normas establecidas (3.28). Del mismo modo, tampoco tienen una intención clara de involucrarse en problemas serios que solo ellas puedan resolver (3.37) o de dar indicaciones para que se realice el trabajo satisfactoriamente (3.16).

En cuanto al valor promedio de las respuestas para cada dimensión del liderazgo transaccional, como se muestra en la Tabla 26.2. Se destaca una percepción más pronunciada de las participantes en cuanto a los rasgos de Dirección por excepción al dirigir sus negocios.

Tabla 26.2

Dimensiones de liderazgo transaccional presente en las empresarias tabasqueñas

Dimensión	Promedio de la escala	Promedio Desviación estándar
Dirección por excepción	3.25	1.688
Recompensa contingente	3.03	1.664

Nota. Elaboración propia.

Para la dimensión Laissez-Faire se realizaron ajustes a las respuestas de las participantes, cambiando los valores negativos a positivos. Donde se obtuvo un promedio de respuesta de 3.54, lo que indica que en promedio, las empresarias están de acuerdo en tomar decisiones (4.36), no ausentarse con frecuencia cuando trabajan con otros (3.70) y no limitar su opinión solo cuando se les solicita (3.55). Sin embargo, tienen una postura menos clara en cuanto a exigir solo lo indispensable a los demás (3.12) o permitir que otros trabajen de la manera en que se sientan más cómodos (2.95).

Discusión

Una de las características identificadas en las empresarias es su mayor presencia en negocios pequeños de comercio al por menor y servicios, lo cual coincide con estudios previos realizados por Langowitz y Minniti (2007), Menches y Abraham (2007) y Reyes et al. (2014). Estos estudios señalan que las mujeres empresarias se enfocan principalmente en el desarrollo de negocios pequeños y micros, y en sectores menos riesgosos como el comercio minorista y de servicios.

Según los datos descriptivos obtenidos de las preguntas para identificar la prevalencia de algún estilo de liderazgo entre las participantes, se encontró que predominan características del liderazgo transformacional, como la influencia idealizada y la motivación inspiradora. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Buitrago y Portillo (2014) y Buitrago (2015), quienes sostienen que las mujeres empresarias tienen una comprensión más holística del mundo, por lo que su visión del liderazgo incluye tanto aspectos personales como comunitarios, con un enfoque en la construcción de relaciones, que según la teoría de Bass y Avolio (1990), corresponden al estilo transformacional.

Las empresarias experimentan apoyo y reconocimiento por parte de las personas que las rodean. Sin embargo, existe cierta inseguridad sobre si los demás se sienten orgullosos de asociarse con ellas en términos de Influencia Idealizada. Además, tienen confianza en su capacidad para alcanzar metas y muestran entusiasmo por el futuro y cómo lograr sus objetivos. Aunque reconocen su habilidad para explicar claramente las tareas, tienen cierta incertidumbre en cuanto a ayudar a los demás a encontrar significado en su trabajo, lo cual se relaciona con la dimensión de Motivación Inspiradora. Estas limitaciones podrían tener

consecuencias en el crecimiento de sus negocios, como han señalado Yang y Triana (2019) y Khalid et al. (2022) en sus investigaciones.

Se evidenció la necesidad de mejora en las empresarias en cuanto a evaluar la efectividad de soluciones encontradas y estar abiertas a nuevas propuestas para resolver situaciones complejas, reflejado en la dimensión de Estimulación Intelectual. También se observó que las participantes requieren mayor atención en la enseñanza y desarrollo de habilidades en los demás, así como en evitar la exclusión y proporcionar retroalimentación sobre el trabajo realizado, según la dimensión de Consideración Individualizada. Estas habilidades son esenciales para el trabajo en equipo, y la falta de ellas podría impactar negativamente en el crecimiento de los negocios de las mujeres, especialmente al liderar equipos (Yang y Triana, 2019).

Las empresarias mostraron falta de atención hacia las recompensas basadas en los logros de los demás, ya que no proporcionan instrucciones claras sobre cómo obtener recompensas ni reconocen los logros alcanzados. En cuanto a la dirección por excepción, no tienen una postura definida en términos de hacer ajustes cuando surgen problemas o dar indicaciones precisas para un desempeño exitoso. Esto refleja una diferencia en el ejercicio del liderazgo entre hombres y mujeres, según Yang y Triana (2019). En cuanto al enfoque Laissez-Faire, se observó que las empresarias no tienen una postura clara sobre permitir que los demás trabajen a su manera, establecer límites o exigir solo lo necesario en colaboración, lo que puede inferirse en que la postura que tomen dependerá del contexto en que se encuentren ejerciendo el papel de líder, como ha señalado Rasdi et al. (2020).

Finalmente, se observa una predominancia de la autopercepción de las participantes como líderes transformacionales, de acuerdo con Bass y Avolio (1990). Sin embargo es de destacar que la mayoría de las participantes del estudio no tenían empleados, lo que puede afectar la forma en que se percibe su papel de líder. Sin embargo, esto coincide con los estudios sobre liderazgo en mujeres realizados por Contreras et al. (2012) Moncayo y Zuluaga (2015) y Martínez-León et al. (2016), quienes destacan que el estilo de liderazgo depende del contexto en el que se desarrolla, la industria en la que se trabaja y la formación que se ha recibido. Por lo que no hay una definición única que permita establecer cómo deben desempeñar el liderazgo las mujeres.

Conclusiones

Tras analizar los datos de esta investigación, es importante destacar que las mujeres a menudo gestionan pequeñas empresas debido a las limitaciones culturales que enfrentan en su rol en la sociedad. Esto se refleja en estudios previos que indican que el estilo de liderazgo de las participantes depende de su relación con los demás. Sin embargo, la falta de claridad en la distinción entre los estilos podría estar relacionada con el hecho de que muchas de ellas no tienen subordinados directos en sus negocios, como en el caso de lo identificado en este trabajo de investigación. Por tanto, se requiere realizar estudios que profundicen en esta variable y examinen otras perspectivas teóricas que ayuden a comprender mejor el liderazgo de las mujeres.

Considerando la influencia del entorno en la participación de las mujeres en los negocios y las características que poseen al emprender y desarrollar proyectos empresariales (Mateo, 2012; Bullough, 2022), es relevante destacar que, en este estudio, las dimensiones de liderazgo utilizadas podrían complementarse con otras para obtener una comprensión más completa del comportamiento de las empresarias. Aplicar criterios adaptados a estas situaciones permitiría lograr un análisis más holístico, en lugar de seguir replicando enfoques tradicionales de teorías administrativas que no consideran cómo el contexto condiciona el comportamiento de las mujeres (Fisher, 2000; Rasdi et al., 2019; Bendel, 2020).

Es importante señalar que esta investigación no utilizó una muestra probabilística y se llevó a cabo en un área geográfica que no representa la situación nacional. Esta aclaración es relevante porque las características sociodemográficas de las participantes indican que las empresarias en Tabasco son principalmente jóvenes, solteras, tienen educación media superior y no tienen dependientes económicos además de ellas mismas o sus hijos. Características que pueden ser diferentes en comparación con el número de mujeres reportadas por el INEGI (2019) como propietarias de negocios en Tabasco y con el 1,642,809 de propietarias de PyMEs a nivel nacional.

Siendo necesario tener un mayor conocimiento de las características únicas de las mujeres en el emprendimiento y en la gestión de negocios, ya que actualmente se carece de una comprensión suficiente de estas peculiaridades. Por lo que es fundamental incluir nuevas teorías complementarias que aborden la educación, la madurez y el liderazgo requeridos en la ejecución de estas actividades. Además, se deben considerar el contexto y la naturaleza de las mujeres y cómo estas condiciones influyen en su estilo de liderazgo al frente de sus propios negocios.

No obstante, y aunque los resultados obtenidos en esta investigación no son generalizables a toda la población, ya que se basan únicamente en las participantes del estudio, sí pueden servir como un punto de partida para futuras investigaciones sobre la participación de las mujeres en la economía a través de sus negocios, lo que permitiría una mejor comprensión del comportamiento emprendedor femenino. Además, sería beneficioso profundizar en los estudios sobre las mujeres emprendedoras, quienes históricamente han sido analizadas bajo estereotipos masculinos preestablecidos, como menciona Berbel (2014).

Referencias

- Bass, B., y Avolio, B. (1990). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Consulting Psychologist Press.
- Bendell, B., Sullivan, D., y Marvel, M. (2019) A Gender-Aware Study of Self-Leadership Strategies among High-Growth Entrepreneurs, *Journal of Small Business Management*, 57(1), 110-130, DOI: 10.1111/jsbm.12490
- Berbel, S. (2014). *Directivas y empresarias: Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Editorial UOC.

- Betancourt, A., Tamez, X., Medina, C., y Reyes, M. (2012). Principales estilos de liderazgo de la mujer empresaria en Ciudad Valles San Luis Potosí, México. *Tlatemoani*, (10). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7323477>
- Buitrago, R., y Portillo, P. (2014). El poder, las mujeres y su liderazgo ejercido en el sector público. *Revista Fórum Humanes*, 3(2). 45-59. <http://ojs.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/view/2428/4245>
- Buitrago, R. (2015). El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria farmacéutica. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 212-225. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1783>
- Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T., y Schjoedt, L. (2022). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Bus Econ* 58, 985–996. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>
- Cáceres, M., Trujillo, J., Hinojo, F., Aznar, I., y García, M. (2012). Tendencias actuales de género y el liderazgo de la dirección en los diferentes niveles educativos. *Educación*, 48(1), 68-89. <https://raco.cat/index.php/Educación/article/view/252993>
- Castro, N., y Espinoza, E. (2020). Liderazgo femenino en la administración pública: contexto ecuatoriano. *Mikarimin, Revista Científica Multidisciplinaria*, 6, 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8765548>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. 2ª ed. McGraw-Hill.
- Contreras, F., Pedraza, J., y Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 8 (1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100013
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. 10ª ed. McGraw-Hill.
- Fischer, H. (2000). *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Taurus.
- García, M., Salas-Arbeláez, L., y Martínez, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *Cali: AD-minister*, (31), 25-46. DOI: 10.17230/ad-minister.31.2
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019). Censos Económicos 2019, los hombres y las mujeres en las actividades económicas.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). Censos Económicos 2019, características de los establecimientos de propietarios y propietarias.
- Khalid, R., Raza, M., Sawangchai, A., y Somtawinpongsai, C. (2022). The challenging factors affecting women entrepreneurial activities. *Journal of Liberty and International Affairs*, 8(1), 51-66. DOI: 10.47305/JLIA2281051k.
- Landis, J., y Koch, G. The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. PMID: 843571. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/843571/>

- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 341-364. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00177.x>
- Lussier, R., y Achua, C. (2008). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. 2ª ed. Cengage Learning.
- Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., y García-Ruíz, L. (2016). Diferencias de género en el estilo de liderazgo en las cooperativas de enseñanza. [Ponencia] Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa, Valencia.
- Matteo, C. (2012). La mujer en el entorno gerencial venezolano: perfil, características y desempeño. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17 (38), 39-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5855408>
- Menches, C., y Abraham, D. (2007). Women in construction – tapping the untapped resource to meet future demands. *Journal of Construction Engineering and Management*, 133 (9), 701-707. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2007\)133:9\(701\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2007)133:9(701))
- Moncayo, B., y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género, barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y gestión* (39). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762015000200009
- Northouse, P. (2010). *Leadership theory and practice*. Sage.
- Oviedo, H., y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572-580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009
- Perozo-Ramírez, B., y Paz-Marcano, A. (2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Revista Clío América*, 10(19), 8-22. DOI:10.21676/23897848.1656.
- Puerto, D. (2010). La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de comercialización. *Pensamiento y gestión* (28), 171-195. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64615176009>
- Ramos, A., Sarrió, M., Barberá, E., y Candela, C. (2002). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Revista de psicología social*, 12(2), 183-192. DOI: 10.1174/021347402320007591.
- Rasdi, R., Hamzah, S., y Yean, T. (2020). Exploring Self-Leadership Development of Malaysian Women Entrepreneurs. *Advances in Developing Human Resources*, 22(2), 189–200. <https://doi.org/10.1177/1523422320907048>
- Reyes L., Pinillos, M., y Soriano, I. (2014). Diferencias de género en la orientación emprendedora. *Esic Market Economics and Business Journal*, 45(3), 441-460. <https://doi.org/10.7200/esicm.149.0453.1e>
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional, Teoría y práctica*. Prentice-Hall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 17ª ed. Pearson.

- Tlaiss, H., y Kauser, S. (2019) Entrepreneurial Leadership, Patriarchy, Gender, and Identity in the Arab World: Lebanon in Focus, *Journal of Small Business Management*, 57(2), 517-537, DOI: 10.1111/jsbm.12397
- Yang, T., y Triana, M. (2019). Set Up to Fail: Explaining When Women-Led Businesses Are More Likely to Fail. *Journal of Management*, 45(3), 926-954. <https://doi.org/10.1177/0149206316685856>

Capítulo 27. Los negocios internacionales: inclusión y equidad de género.

María Josefina Hernández Barrera
Luz María Luna Saeb
Gloria Graciela Reyna Hagelsieb
Universidad Autónoma De Tamaulipas
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.27](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.27)

Resumen

Cerrar la brecha de género es uno de los objetivos para alcanzar el desarrollo sostenible de las sociedades, mismos que están contemplados en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, en consecuencia. El presente trabajo de investigación se centró en la revisión pública disponible que aborda la temática de la brecha de género, y el análisis de datos estadísticos y políticas públicas aplicables en materia de género. Esta investigación es útil al sector académico, público y/o privado para tomar decisiones fundamentadas y lograr el cumplimiento de los objetivos para el desarrollo sostenible que están contemplados en la Agenda 2030.

Palabras clave

Comercio internacional, brecha de género, políticas públicas

Introducción

Un sistema comercial inclusivo es sólo posible en la medida que asegure igualdad de oportunidades para todos los segmentos de la población. Sin embargo, según datos del Centro de Comercio Internacional (ITC por sus siglas en inglés), solo una de cada 5 empresas exportadoras a nivel mundial es liderada por una mujer. A su vez, aquellas que participan del comercio internacional enfrentan importantes retos para conectarse a cadenas globales de valor, restándose así de oportunidades de crecimiento y diversificación de su producción.

Los cambios inminentes que trae consigo la cuarta revolución industrial, la digitalización y automatización del trabajo, suponen nuevos desafíos y derivado del proceso globalizador, diariamente se incrementa la necesidad de bienes, servicios, capitales, e información, por lo que el comercio y los negocios internacionales se han vuelto parte esencial en la economía de los países al brindar oportunidades para el desarrollo de los mismos.

Asimismo, el gobierno y las empresas forman un papel fundamental que implícitamente impacta a los negocios, desde lo que es el establecimiento de políticas públicas y económicas que propician la desregulación y restricciones al comercio nacional o internacional hasta la implementación de políticas a favor de la equidad e inclusión de las personas en las empresas.

Por tanto, es de destacarse la inclusión de los temas de género como como objetivo de desarrollo sostenible y como política en lo local, mismos que han surgido gracias a la influencia de los movimientos sociales. El feminismo como movimiento social, ha visto la necesidad de transformar relaciones sociales y dar empoderamiento a la mujer para que esta a su vez pueda alcanzar su pleno desarrollo.

La investigación feminista ha visibilizado el rol de las mujeres como principales proveedoras y productoras de necesidades básicas.

Amartya Sen (2000, p.233) sostuvo que: “no hace mucho que la labor de los movimientos consistía principalmente por el mejor del trato que recibían las mujeres, por un trato más justo. Se centraba la atención en el bienestar de las mujeres, algo sin duda muy necesario de corregir. Sin embargo, los objetivos han cambiado, y se han ampliado poco a poco; se ha dejado de centrar la atención en el bienestar y se ha incorporado y subrayado el papel activo de la agencia de las mujeres. Las mujeres han dejado de ser receptores pasivos de la ayuda destinada a mejorar su bienestar y son vistas, tanto por los hombres como por ellas mismas, como agentes activos de cambio, promotores dinámicos de transformaciones sociales que pueden alterar tanto la vida de las mujeres como de los hombres.”

Por su parte, las empresas buscan el éxito y logro de objetivos a través de empleados calificados, de la calidad en la producción o en los servicios que ofrece, de los proveedores de excelencia con los cuales adquiere insumos, de su ubicación geográfica, del cuidado ambiental, del impacto social que produce, por mencionar algunos temas, mismos que se ven reflejados en el crecimiento económico del país donde se encuentran.

Los gobiernos de los países con la intención de propiciar un ambiente de negocios trabajan en el mejoramiento de instrumentos reguladores, en este sentido, las administraciones gubernamentales de los países adoptan políticas públicas de excelencia que son consideradas buenas prácticas por homólogos a nivel internacional.

En este contexto, es importante resaltar que desde el 2015, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas 'ONU', adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que consiste en un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, cuya intención es fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Dentro de esta Agenda, compuesta por 17 objetivos, se encuentran tres que fortalecen este trabajo de investigación, que son: Igualdad de Género, Trabajo decente y crecimiento económico y Reducción de las desigualdades.

De ahí la importancia de observar de qué manera las mujeres han avanzado en cerrar la brecha de género existente en el comercio internacionales y porque cobra relevancia en las agendas internacionales comerciales, en específico de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

Revisión de la Literatura

Clara Murguialday (2006) sostiene que el concepto de género hace referencia a la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación sexual. Tal interpretación da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones que dan significado a la conducta de las personas en función de su sexo. En consecuencia, el género estructura tanto la percepción como la organización concreta y simbólica de toda la vida social.

Naila Kabeer (1994) ha planteado que las relaciones de poder entre los géneros derivan de acuerdos institucionales gestados en instituciones sociales como el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad, los cuales proporcionan a los hombres, más que a las mujeres, una mayor capacidad para movilizar reglas y recursos institucionales que promuevan y defiendan sus propios intereses.

Caroline Moser (1993) ha aplicado la perspectiva al campo de la planificación del desarrollo y la capacitación, elaborando una nueva metodología que se denomina como "la planificación de género" cuyo objetivo es precisamente asegurar que las mujeres, a través de su empoderamiento obtengan la igualdad y la equidad con los hombres en las sociedades en desarrollo, en lo que aquí nos interesa en el rubro de los negocios internacionales.

Por ello, de acuerdo a datos publicados en la página de la Organización de las Naciones Unidas, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible se precisan varios puntos importantes:

a) **Respecto al trabajo decente y crecimiento económico se pretende:**

- Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleos decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación y alentar la for-

malización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.

- Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

b) Respetto a la igualdad de género y reducción de desigualdades se pretende:

- Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas.
 - Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados.
 - Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

De la misma forma, existen datos importantes que presentan una problemática a nivel internacional que se busca abatir con esta Agenda 2030, donde se precisa lo siguiente:

1. Los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tienen datos.

2. La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial.

3. La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.

4. A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado de personas no remunerado y del trabajo doméstico que los hombres.

5. Hasta el 30% de la desigualdad de ingresos se debe a la desigualdad dentro de los propios hogares, incluso entre mujeres y hombres. Además, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de vivir por debajo del 50% del ingreso medio.

6. En 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen.

7. Si bien es cierto que las mujeres han logrado importantes avances en la toma de cargos políticos en todo el mundo, su representación en los parlamentos nacionales de 23,7% aún está lejos de la paridad.

Por otro lado, en México, de acuerdo con el último Censos Económicos realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en 2019, el total de unidades económicas existentes en México (empresas) fue de 6,373,169 de los cuales el personal ocupado en las mismas fue de 36,038,272 de personas divididos en un 56.2% de hombres y 43.8% mujeres.

Así mismo, el Informe del mes de abril de 2022 sobre el Comportamiento de la Economía, presentado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en México (CONA-SAMI), presenta una disminución del 0.9% de la brecha salarial por hora y género en el empleo formal, al pasar de 13.1% en 2018 a 12.2% en 2021. Este dato, es significativo, ya que permite visualizar que las políticas públicas en México, están ayudando a cerrar poco a poco esta brecha salarial.

Respecto a la evaluación de las políticas públicas en México, el portal de transparencia presupuestaria, indica los diferentes programas presupuestales que fomentan la igualdad, equidad y género en los negocios, encontrando los siguientes cuatro programas más significativos:

1.- P-Planeación, seguimiento y evaluación de políticas públicas: Negociación, administración y defensa de tratados y acuerdos internacionales de comercio e inversión, programa presupuestario que fomenta la diversificación económica para una mayor igualdad entre regiones y sectores. Contando con un presupuesto modificado para el año 2022 de \$664,617,506.00 pesos; 2.- F-Promoción y fomento: Promoción del comercio exterior, y atracción de inversión extranjera directa, programa presupuestario el cual contribuye a la diversificación económica para una mayor igualdad entre regiones y sectores. Contando con un presupuesto modificado para el año 2022 de \$ \$57,761,129.00 pesos; 3.- E-Prestación de Servicios Públicos. Equidad de Género, programa presupuestario el cual contribuye al bienestar social e igualdad mediante el fortalecimiento de capacidades, sensibilización y difusión de los derechos de las mujeres. Cabe destacar que este programa presupuestario pertenece al Instituto de Seguridad y servicios sociales para los trabajadores del estado (ISSSTE), por lo que solo cubre el sector salud. Contando con un presupuesto modificado para el año 2022 de \$52,953,035.00 pesos; 4.- P-Planeación, seguimiento y evaluación de políticas públicas: Desarrollo integral de las personas con discapacidad, programa presupuestario que contribuye a garantizar un conjunto básico de derechos humanos de manera efectiva y progresiva para la población con discapacidad en México. Contando con un presupuesto modificado para el año 2022 de \$32,069,281.00 pesos.

En ese sentido, México busca alinear sus políticas públicas y programas presupuestarios a los objetivos de la agenda 2030 de la ONU.

Metodología

Para realizar esta investigación, se utilizó el método exploratorio y descriptivo, ya que este procedimiento es usado para describir características en específico de un sujeto o población a estudiar, este modelo busca las características que le interesan al investigador de acuerdo con el fenómeno en estudio (Martinez, 2017). Asimismo, el diseño de la investigación es no experimental ya que en esta investigación no se controla ni manipulan las variables que se estudian, por lo que para llegar al desarrollo de esta investigación, el investigador cumple con el papel de observar los fenómenos a estudiar y como se da en este caso, en la investigación no experimental, el investigador suele acudir al lugar donde sucede el fenómeno a estudiar, con el propósito de conocer a detalle el fenómeno y las características que lo rodean (Montano, 2016).

La información estadística utilizada en esta investigación está respaldada por fuentes documentales oficiales y estudios publicados en materia de género. El proceso metodológico de este trabajo de investigación inició con la recopilación de documentación relacionados con la inclusión y equidad de género para describir el fenómeno de la brecha de género, posteriormente se realizó un análisis, reflexión y sistematización de la información, todo esto en el periodo de julio a septiembre de 2022

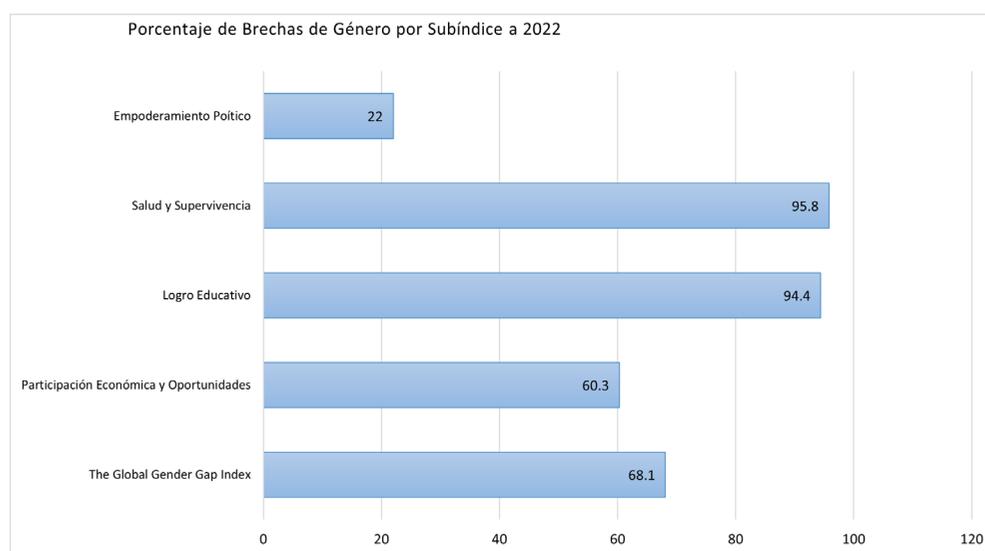
El objetivo de la investigación se centró en la revisión pública disponible que aborda la temática de la brecha de género, y el análisis de datos estadísticos y políticas públicas aplicables en materia de género. Esta investigación será útil al sector académico, público y/o privado para tomar decisiones fundamentadas y lograr el cumplimiento de los objetivos para el desarrollo sostenible que están contemplados en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

Resultados

De acuerdo a lo publicado por el Foro económico mundial en 2022, las brechas de género, están divididas en: Participación económica y oportunidades; logro educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político.

En ese sentido, en la siguiente figura se puede ver los resultados de la brecha obtenida de la muestra del foro económico mundial, donde se percibe en el aspecto de participación económica y oportunidades, una brecha del 60.3%, resultado de una reducción al incrementarse la presencia en el trabajo de las mujeres, en 2021, fue del 58%.

Figura 27.1
Las brechas de género



Fuente: Foro Económico Mundial, Índice Global de Brecha de Género 2022.

Estos mismos resultados se encuentran distribuidos por región, en las siguientes figuras:

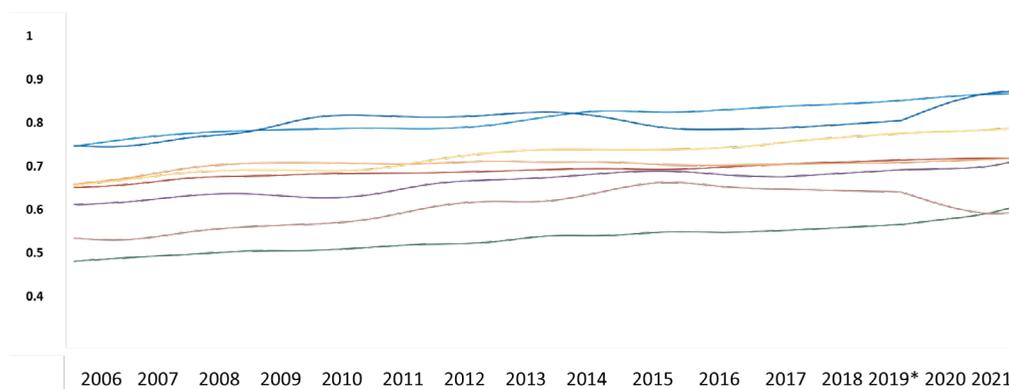
Tabla 27.1
Las brechas de género por región

	Promedio	Participación económica y oportunidades	Educación	Salud	Empoderamiento político
Asia Central	69.10%	68.20%	98.80%	97.40%	11.80%
Asia Este y el Pacífico	69%	72.20%	95.40%	95.25%	13.30%
Europa	76.60%	70.20%	99.50%	97%	39.80%
Latinoamérica y el Caribe	72.60%	64.50%	99.50%	97.60%	28.70%
Medio Este y Norte de África	63.40%	46%	96.20%	96.40%	15.10%
Norte América	76.90%	77.40%	99.70%	96.90%	33.70%
Sur de Asia	62.30%	35.70%	93.20%	94.20%	26.20%
África Sub-Sahara	67.90%	67.70%	85.30%	97.20%	21.30%
Brecha Global	68.10%	60.30%	94.40%	98.50%	22%

Fuente: Foro Económico Mundial, Índice Global de Brecha de Género 2022.

Figura 27.2

Las brechas de género por región. Evolución 2006-fuente: Foro Económico Mundial, Índice Global de Brecha de Género 2022.



Asia Central / Este de Asia y el Pacífico/ Europa / Latinoamérica y el Caribe/ Medio Este y Norte de África/ Norteamérica/ Sur de Asia/ África Sub-Saharan

Nota: Promedios ponderados por población para las 102 economías que aparecen en todas las ediciones del Índice Global de Brecha de Género, de 2006 a 2022. La decimocuarta edición del Índice Global de Brecha de Género, titulada Informe Global de Brecha de Género 2020, se publicó en diciembre de 2019. No hay una edición correspondiente para 2019.

De acuerdo al Índice Global de brechas de Género, 2022, México presenta una brecha de 76.4%, lo que posiciona al país en el lugar 31 del ranking mundial y ocupa la cuarta posición en la región de América Latina y el Caribe (ALC). Como se había mencionado anteriormente el Índice Global de Brechas de Género tiene cuatro subíndices que son: Participación económica y oportunidades; logro educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político.

En cada una de ellas México se encuentra en diferentes posiciones a nivel global y por diferentes razones, en el subíndice de Participación económica y oportunidades se encuentra en el lugar número 113 (Forum, 2022), esto debido a que en este subíndice se toman en cuenta varios aspectos como lo son que tanto hombres como mujeres accedan a trabajos técnicos, que tengan las mismas oportunidades laborales en diferentes áreas como agronomía, pesca, entre otros. Mide entre otros aspectos, la fuerza de labor, la población económicamente activa, el pago equitativo, las posiciones de poder en una empresa u organización; lo que se mide es la igualdad y equidad que existe entre hombres y mujeres, además de que ocupen los mismos puestos y que el pago sea igual.

En el 2022, las mujeres representaron una proporción ligeramente menor de trabajadores profesionales y técnicos, sin embargo, se mantiene cerca de la paridad en 0,988. Aun así, los ingresos de las mujeres representan solo la mitad de los ingresos estimados de los hombres en 2022, lo que significa que todavía existen importantes barreras económicas para la paridad de género (Forum, 2022).

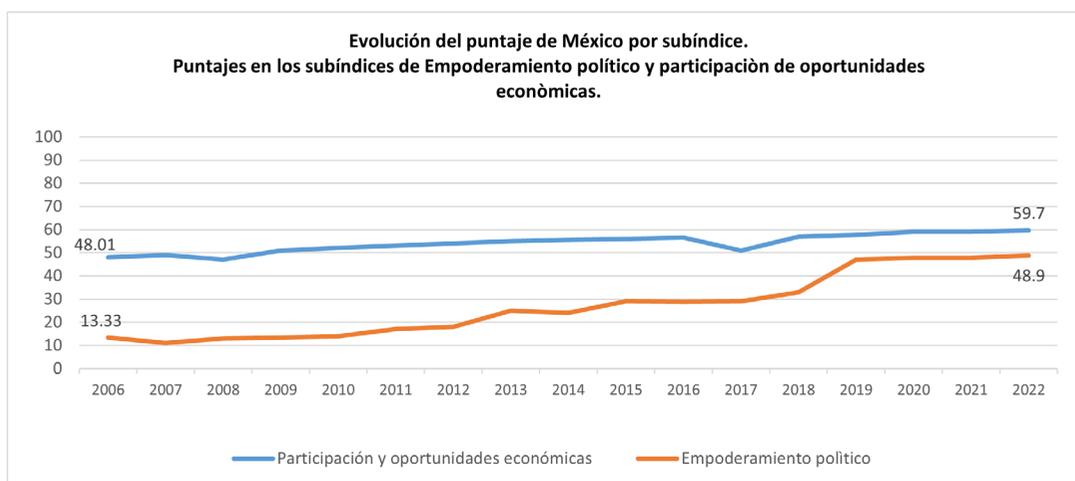
En cuanto al subíndice de logro educativo, México ocupa la posición 60, este subíndice mide el nivel de alfabetización, que tanto hombres como mujeres hayan terminado su educación primaria, secundaria y bachillerato, el puntaje del subíndice de México ha caído desde el 2016, a pesar de que las ediciones recientes informan paridad en la matrícula de educación secundaria. Sobre el subíndice de salud y supervivencia México se encuentra en el lugar número 54, aquí se mide la expectativa de vida entre hombres y mujeres (Forum, 2022).

En el subíndice de empoderamiento político es en el cual México se encuentra mejor posicionado, se encuentra en el lugar número 15 (Forum, 2022); en este subíndice se mide a las mujeres en el parlamento, las mujeres en las secretarías y las mujeres presidentas que ha tenido el país en los últimos 50 años; en México se tiene la Ley de Paridad, por lo mismo tenemos el 50% de mujeres y el 50% de hombres, tanto en la Cámara Baja y en la Cámara Alta del Congreso, tenemos el mismo número de diputadas y diputados, así como de senadoras y senadores. Esta Ley de Paridad es un claro ejemplo de cómo una política pública puede cerrar una brecha de desigualdad. México está bien calificado en las mujeres en el Parlamento y en las Secretarías o puestos políticos; el único aspecto que no cumple es el de tener una mujer en la Presidencia de la República.

Así mismo, la evolución de los subíndices de empoderamiento político y participación de oportunidades económicas 2022, se ubica en 48.9% y 59.7 % respectivamente, tal como se muestra en la siguiente gráfica.

Figura 27.3

Evolución de la Brecha de Género en México



*Fuente: Instituto Mexicano de Competitividad, IMCO 2022
con datos del Fondo Económico Mundial.*

Por otra parte, de acuerdo a datos del IMCO, la crisis económica provocada por el virus SARS-COV2 (Covid) fue un golpe duro para las mujeres y aunque muchas han retomado sus empleos remunerados, la mayoría ha regresado a empleos informales, con jornadas cortas y bajos ingresos. Como se puede visualizar en el subíndice de participación de oportunidades económicas México se encuentra por debajo de la media; lo que significa que se debe de seguir trabajando para lograr esa igualdad y equidad entre hombres y mujeres, además de que las mujeres tengan acceso a más y mejores oportunidades laborales, además que reciban un sueldo equitativo al que reciben los hombres. En el subíndice de Empoderamiento Político podemos ver que México se encuentra muy por encima de la media, ya que gracias a las llamadas cuotas o política de paridad las mujeres han tenido mayor acceso a puestos políticos. De tal manera, podemos observar estos subíndices pueden impactar en las empresas y los negocios internacionales que tienen los países, y que pueden ayudar a cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

Discusión

Las empresas han logrado, por medio del intercambio comercial nacional o internacional, aportar valor en la sociedad, desde lo que es la creación de empleos, incremento de productividad que a su vez se refleja en la reducción de la pobreza y desigualdad.

De acuerdo a las estadísticas presentadas en esta investigación, se puede afirmar que la desigualdad de género e inclusión, provoca estancamiento del progreso social. Si bien es cierto que conforme han pasado los años, se ha incrementado la participación de la mujer en los temas laborales, políticos, sociales, económico y culturales, el continuar incentivando el empoderamiento es fundamental para impulsar y lograr los objetivos planteados en estos temas.

México, un país de 65 millones de mujeres, ha cerrado el 76.4% de su brecha en el año 2022 (Forum, 2022), ha registrado su puntaje de paridad más alto hasta la fecha. Al hacerlo, el país sube tres posiciones en el ranking mundial. El subíndice que impulsa los resultados de México es principalmente el empoderamiento político y, específicamente, la paridad a nivel del parlamento. La proporción de mujeres legisladoras, funcionarias y directoras aumentó en 2.5 puntos porcentuales.

De acuerdo al Instituto Mexicano de la Competitividad, IMCO, en México solo cuatro de cada 10 mujeres tienen o están en búsqueda de un empleo remunerado. Esta participación laboral femenina está por debajo del promedio mundial (48.5%) y de la región latinoamericana (49.3%).

Por tal razón, la mayor contribución de los negocios internacionales al crecimiento económico inclusivo se resume en su aporte a la reducción de las brechas internas y externas. Las brechas productivas entre trabajadores, empresas y sectores siempre han existido, sin embargo, son más pequeñas en los países desarrollados, por eso los países en desarrollo deben implementar buenas prácticas en lo concerniente a estos temas.

Conclusiones

Para lograr dar cumplimiento a los objetivos de la Agenda 2030 es necesario que los países a través de sus gobiernos trabajen adecuando su marco regulatorio a fin de promover la construcción de economías sostenibles y centradas en las personas, es decir, incentivando el empleo, la inclusión y equidad. Si no se logra un crecimiento económico sostenido, los países están destinados a la quiebra, y esto provoca a su vez un estancamiento del progreso social. Por esta razón los negocios y el comercio internacional no tienen un impacto neutral en los temas relacionados con la equidad de género e inclusión, puesto que tanto hombres como mujeres forman parte del sistema.

Sin duda alguna, los países procuran enfocar sus esfuerzos e implementar políticas públicas para lograr el cumplimiento de objetivos en favor de la inclusión y equidad y esto es comprobable en los indicadores internacionales que permiten visualizar que cuando existe crecimiento económico, la brecha de inclusión y equidad disminuye, haciéndose perceptible no solo en el sector público, sino también en el privado. Así mismo, la educación ha ido disminuyendo las brechas de desigualdad al permitir a las mujeres el participar en áreas que antes no eran bien vistas para ellas, o que eran profesiones enfocadas a hombres, y en las últimas décadas hemos visto destacar a mujeres en puestos importantes y de toma decisiones,

tanto en el sector público como en el privado, que han permitido demostrar que la mujer está igual o más preparada que los hombres para desempeñar ciertos puestos.

La participación de la mujer en las áreas del sector económico, educativo, salud y política se hace cada vez más notoria y aunque ya se están creando y adecuando políticas públicas por parte del Estado en favor de la inclusión y equidad, todavía hay mucho trabajo por hacer para disminuir las brechas en dichos sectores.

Referencias

- Bersin, John. "Why Diversity And Inclusion Will Be A Top Priority For 2016." Forbes, Forbes, 6 Dec. 2015, forbes.com
- Censos económicos (2015). Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Obtenido en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/CE_2014/702825077938.pdf
- División de Comercio Internacional e Integración, CEPAL (2020). Comercio internacional e Igualdad de género. Obtenido de: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/m._castillo_cepal.pdf
- Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion, askearn.org/topics/neurodiversity-in-the-workplace/#1557188209524-64f0696e-2905
- Expansión-DatosMacro(2022). Índice global de la Brecha de Género. Obtenido de: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/mexico>
- Foro Mundial (2022). Brecha de Género. Obtenido: <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/brecha-de-genero-estos-son-los-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-del-mundo/>
- Foro Mundial (2022). Reporte Global Gender GAP. Obtenido: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>
- Global LGBT Network Award 2019. Stonewall, 14 July 2019, www.stonewall.org.uk/global-lgbt-network-award-2019
- Gomez A.E, Reyes T.C (2020). El poder de la igualdad en los negocios. Obtenido de: <https://www.forbes.com.mx/el-poder-de-la-igualdad-en-los-negocios/>
- Martinez, C. (2017). Investigación Descriptiva: Tipos y Características. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Normas APA. (2015). Investigación no experimentales - Que son y como elaborarlas. Obtenido de <http://normasapa.net/investigaciones-no-experimentales/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2012. Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología. Identificar las barreras para lograr la igualdad. Obtenido de: <https://www.undp.org/es/mexico/publications/indicadores-de-desarrollo-humano-y-g%C3%A9nero-en-m%C3%A9xico-nueva-metodolog%C3%ADa>

- Ocampo, José Antonio, NU. CEPAL (2002). Globalización y desarrollo. Obtenido de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2724>
- Organización de las Naciones Unidas(2022). Objetivos del Desarrollo Sostenible. Obtenido de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas(2022). Objetivos del Desarrollo Sostenible. Obtenido de: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Organización de las Naciones Unidas(2022). Objetivos del Desarrollo Sostenible. Obtenido de: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Organización de las Naciones Unidas(2022). Objetivos del Desarrollo Sostenible. Obtenido de: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/10_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Organización de las Naciones Unidas(2022). Objetivos del Desarrollo Sostenible. Obtenido de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Peñuelas, M. A. (2010). *Metodos de investigacion: diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*. Culiacan, Sinaloa: Universidad Autonoma de Sinaloa.
- Sampieri, R. H. (1998). *Metodologia de la investigacion*. En R. H. Sampieri, *Metodologia de la investigacion* (pág. 60). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Universia. (4 de Septiembre de 2017). *Tipos de investigacion: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Obtenido de <http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>
- World economic fórum (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. Obtenido de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

Capítulo 28. Rol de la mujer en familias de comunidades rurales de la región centro desierto del estado de Coahuila de Zaragoza.

Martha Carolina Sierra Herrera

Glenda Lila Suárez Rodríguez

Ma Zochilt Araiza Garza

Verónica De León Estavillo

Universidad Autónoma de Coahuila

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.28](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.28)

Resumen

Este estudio se realizó en 5 ejidos del municipio de Cuatro Ciénegas de Carranza y 2 ejidos del municipio de Frontera, ubicados en el estado de Coahuila y su objetivo fue aportar información a la reformulación de programas de extensión universitaria en la región que contribuyan a mejorar el desarrollo social de las mujeres y familias de dichas comunidades. La investigación fue de carácter mixto y de alcance descriptivo bajo un diseño de triangulación concurrente (DITRIAC). Los resultados obtenidos permiten sugerir que los programas de apoyo existentes no son suficientes y tienden a tener un enfoque y/o aplicación fragmentada, así como el rol que las mujeres de las comunidades más alejadas desempeñan es de dependencia económica de los jefes de familia y de soporte para actividades comunitarias en general. Los instrumentos utilizados a lo largo del proyecto desarrollado en tres etapas comprendieron una encuesta a las familias participantes, trabajo en grupos focales, y 34 entrevistas selectivas a mujeres en tres de las siete comunidades más 2 entrevistas con personas del gobierno municipal vinculadas a los ejidos.

Palabras clave

Desarrollo social, ejidos familias, mujeres

Introducción

En estudios demográficos realizados y reportados por la CONAPO (Consejo Nacional de Población) en 2015 y 2020, mostraban en las estadísticas publicadas que hay una tendencia a la baja en las tasas de mortalidad y de natalidad, lo cual se viene reflejando en los últimos años en un cambio de la “estructura piramidal” de los rangos de edades, Asimismo en los censos económicos realizados por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) en 2015 y 2018, se observa un incremento en el número de mujeres que participan en la población económicamente activa, en realizar estudios académicos, y también un incremento de número de hogares sostenidos por mujeres, parejas divorciadas o separadas, e igualmente, diversas conformaciones de familia (Rojas, 2016; Gutiérrez, Diaz et al., 2016), por lo que la composición de las familias y el rol de la mujer se ha modificado paulatinamente como resultado de los procesos de cambio que como sociedad experimentamos desde hace años y los cuales han impactado en las formas de interacción no solo en el seno familiar, sino también en su entorno.

En México, al igual que otros países, se han modificado los modelos y tipos de familia, su composición e integración interna, lo que pone de manifiesto la necesidad de replantear su conceptualización y lograr una mayor correspondencia con la sociedad actual, así como las políticas que se vienen aplicando en los programas de apoyo y lo concerniente al desarrollo social (García, Aldape, et al., 2020; Gutiérrez et al., 2016).

Derivado del interés de contribuir con información más cercana a la “realidad” que viven las familias de ejidos ubicados en la región centro del estado y de coadyuvar a reorientar o reforzar los programas de extensión universitaria e incluso los diferentes programas de apoyo que los gobiernos municipales llevan a cabo para su desarrollo e inclusión social, se procedió a realizar un estudio dividido en tres etapas y de las cuales se hizo una publicación con los resultados obtenidos de las dos primeras etapas (De León, Rodríguez, et al., 2013), consistentes en la información obtenida mediante una encuesta, para conocer las condiciones de vida de las familias, así como el trabajo con grupos focales de mujeres de algunos de los ejidos participantes, para conocer su forma de vida, costumbres y actividades que se realizan en la vida diaria en dichas comunidades.

Por lo tanto, en esta tercera etapa del trabajo, que se presenta en este documento, se profundizó en el rol y expectativas de vida de 19 mujeres pertenecientes a una de las comunidades más alejadas y otra alejada, pero al menos con camino de terracería y más cercana a una vía carretera, así como otras 14 mujeres de ejidos cercanos a centros urbanos. La información obtenida de estas entrevistas fue complementada con 2 entrevistas más, consideradas como estratégicas para obtener una perspectiva más integral de las condiciones de vida de las que las familias, sus usos y costumbres y el rol que las mujeres de los ejidos participantes tienen.

La organización de este documento está planteada de la siguiente manera: Una revisión breve de los estudios que se han realizado sobre la concepción de la familia, su razón de ser y su estructura y posteriormente sobre el rol que la mujer ha venido desempeñando;

la estructura de la investigación, la presentación de los resultados obtenidos, su discusión y conclusiones, así como las referencias bibliográficas que le dan soporte al mismo.

Revisión de la Literatura

Antecedentes

El estudio sobre la familia y sus diversas formas de organización data desde hace más de 100 años, y se le ha estudiado desde diferentes campos de la ciencia como es la Antropología, la Sociología, la Historia, la Psicología la Economía la Medicina. La Biología e incluso la Política y el Derecho (Gutiérrez et al., 2016; Rodríguez, 2016; Tañón, 2016; Gómez y Villa, 2014). Cabe resaltar que de los primeros estudios publicados está un ensayo escrito por Friedrich Engels en 1884, (citado por Carbonell, Carbonell et al., 2012 p. 34) y difundido y publicado en diferentes países hasta el día de hoy. También existen estudios sobre las familias de élite en Inglaterra y el resto de Europa, como primeros trabajos de investigación sobre este tema (Barahona, 2012). Son también notables los trabajos realizados por antropólogos en comunidades lejanas y ubicadas en otros continentes como los hechos por Levi Strauss (1998 p.178 - 180), Claude Meillassoux (1992), Marvin Harris (1992), Kathleen Gough (1971 p. 760), Ralph Linton (1947, p. 2), solo por mencionar algunos de los más referidos. Estos estudios dieron pauta a una apertura y forma de estudio de este sistema social denominado familia mucho más amplia y fuera de los “límites” establecidos por la sociedad misma al enfrentarse a otras formas de estructura, organización e interacción en esos grupos comunitarios (Rodríguez et al., 2016).

En América Latina, los estudios sobre este tema surgen primero encaminados a la descripción de la estructura y organización principalmente de las familias de élite o “patricias” (Gutiérrez et al., 2016; Cicerchia, 2015). Posteriormente, se empieza a dar visibilidad a otros segmentos de ésta, como las familias populares en cuanto a su estructura, organización y costumbres y los cuales empiezan a proliferar a lo largo del continente. Los estudios iniciales, la gran mayoría, tienen el mismo enfoque ya que toman como punto central la familia patriarcal o tradicional, y en la cual el parentesco tiene un papel importante para la construcción de sus relaciones y formas de vida ante la sociedad.

Con la inclusión de investigaciones sobre las familias populares surgen los contrastes y las coincidencias en cuanto a costumbres y formas de interacción, principalmente en lo que a la educación y rol de las mujeres se esperaba (Tañón et al., 2016; Rodríguez et al., 2016) prevaleciendo el enfoque en la descripción de los estudios a partir de lo que se denomina familia patriarcal, la religión, la moral y el funcionalismo, este último como herencia de los primeros estudios antropológicos (Barahona et al., 2012).

En la actualidad, en las comunidades rurales persisten los roles asignados para hombres y mujeres donde estas realizan principalmente trabajos de apoyo para la economía de la familia, de la comunidad, pero sin tener acceso directo a los beneficios económicos derivados de su trabajo, pues son los hombres los que comercializan y en los ejidos tampoco tienen el

derecho a la propiedad de la parte correspondiente, ya que se le da preferencia al varón, así como preferencia en cuanto a la educación primero para los niños y si se puede a las niñas. Por lo que podría decirse que, pese a los avances logrados, las condiciones de inequidad para las mujeres persisten (Rojas et al., 2016; INEGI, et al., 2015, 2018).

Cambios en el rol de la mujer

Aproximadamente, por los años 70's, se empieza otra etapa de los estudios que se relacionan también con el rol de la mujer en la familia y en consecuencia en la sociedad, que se refleja en una participación más visible en ésta, dado el incremento en las estadísticas de la incorporación de las mujeres a la vida económicamente activa (crisis económica de los 80's en México, el aumento en la migración de hombres en busca de mejores oportunidades) y también de un mayor número de mujeres en universidades (Zabludovsky, 2007), así como el cambio de modelo económico (globalización, apertura de fronteras, apertura e incremento de los medios de comunicación masivos, la internet). En resumen, podría decirse que la orientación que han tenido las investigaciones en lo concerniente a la familia y sus integrantes se viene desarrollando en tres vertientes (Cicerchia, et al., 2015; Rojas, 2016):

- Primera vertiente: relacionada con estudios demográficos que describen condiciones de vida y desarrollo social (INEGI; CONEVAL; SEDESOL INMUJERES, e incluso STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). Esta clase de estudios demográficos a su vez se realizan en otros países con la finalidad de conocer también los índices de Desarrollo Humano que guardan las familias en sus diferentes comunidades el estatus de las familias y el rol que las mujeres desempeñan en esas sociedades, así como los estudios particulares sobre la evolución de las familias, tal como se demuestra en los trabajos referenciados en este documento y muchos más. (García, Aldape et al., 2020).

- Segunda vertiente: Estudio del tamaño de la unidad doméstica o célula familiar, su composición y su relación con los procesos de industrialización, urbanización y consumo.

- Tercera vertiente: que tiene que ver con aspectos internos de la familia en cuanto a sus interacciones como grupo, el manejo del conflicto, las relaciones de poder, la distribución de roles, que conlleva derechos y obligaciones, las formas de afecto y las bases de lo que los identifica y solidariza como familia.

Conceptos

Para el estudio de la familia se han establecido algunas definiciones que son de utilidad para el análisis e interpretación de informes y estadísticas que se han generado a lo largo del desarrollo de este campo de investigación, que van desde la exploración del concepto mismo de familia, su tipología, estructura e interacciones dentro de la misma.

Se entiende como familia: Aquella institución fundamental donde los individuos se desarrollan como entes socioculturales (Gutiérrez, et. al., 2016), García y Gustavo (2013) definen "La familia es un sistema donde se requiere armonía y amor, brindar apoyo al desarrollo y bienestar de los integrantes". Por otra parte, el INEGI (2013) para fines de una homologación en sus estudios sobre familia la define como "El ámbito donde los individuos nacen

y se desarrollan, así como el contexto en el que se construye la identidad de las personas por medio de la transmisión y actualización de los patrones de socialización”.

Existe una gran diversidad de conceptos y/o aproximaciones sobre este tema, por lo que Gómez y Villa (2014) proponen el siguiente concepto interdisciplinario para la familia para dar respuesta a los tiempos actuales de la sociedad y que han impactado en la dinámica familiar y su estructura

- “La familia es el grupo de dos o más personas que coexisten como unidad espiritual cultural y socio económica, que aún sin convivir físicamente comparten necesidades psicoemocionales, materiales, objetivos e intereses comunes de desarrollo, desde distintos aspectos cuya prioridad y dinámica pertenecen a su libre albedrío: psicológico, social, cultural biológico, económico y legal”.

Por lo que otro aspecto a enunciar son los diferentes tipos de familia que actualmente se les reconoce como parte de dichos cambios y que son más acordes a la sociedad presente.

Tipos de familia:

De acuerdo con el INEGI (2013) y el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES, 2021), se han propuesto tres tipos de familias compuestas de la siguiente manera y que representan los siguientes porcentajes en la sociedad de México, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda (CONAPO, 2020), así como el porcentaje de aquellos hogares en los cuales las mujeres son jefas de familia.

De acuerdo con CONAPO (2020), existen un poco más de 35 millones de hogares, de los cuales el 61.5% corresponden a hogares familiares nucleares compuestas por padres e hijos e hijas. Asimismo, el 26.9% de estos hogares, tienen como jefa de familia a una mujer.

Las familias u hogares ampliados representan el 24.3% y están compuestas por los padres, hijos e hijas, parentescos directos, y cuya característica es que tienen algún parentesco consanguíneo o político (suegros, suegras, cuñados, cuñadas) y que viven bajo un mismo techo, e igualmente, de estos el 40.9% tienen como jefa o cabeza de familia a una mujer. (CONAPO, et.al., 2020).

El 12.4% está representado por familias compuestas: que pueden ser una familia ampliada o nuclear más otras personas sin lazos de consanguinidad, principalmente con el jefe de familia. Son también llamados hogares no familiares unipersonales (INMUJERES, et. al, 2021) y en los cuales el 43.6% son jefas de familia o bien viven solas. Anteriormente se hacía una diferenciación de aquellas personas que viven solas y que representaban un 1.5%. (INEGI, et al., 2013).

Metodología

Ubicación del estudio.

Esta investigación se realizó en los municipios de Cuatro Ciénegas de Carranza y Frontera, Coahuila, ambos pertenecientes a la región centro del estado, la cual está integrada por 13 municipios de los 38 que conforman dicho estado. De estos 13 municipios, por el número de pobladores 4 de ellos podrían ser considerados incluso como comunidades rurales, ya que tienen menos de 2,500 habitantes de acuerdo con el criterio establecido por INEGI (2018). La región centro desierto tiene una gran extensión de territorio semi árido y con clima extremo, en el caso particular de 5 ejidos participantes que se ubican en el municipio de Cuatro Ciénegas, se caracterizan por estar alejados de carreteras vecinales, al menos 3 de ellos, y condiciones climatológicas extremas.

Los ejidos Lucio Blanco y Cuates de Australia son los de más difícil acceso, los de Estanque de León y Estanque de Norias se encuentran retirados de una carretera federal pero tienen camino de terracería y el de Santa Teresa de Sofía se encuentra a la orilla de una carretera federal, poco transitada, todos estos pertenecientes al municipio de Cuatro Ciénegas y los ejidos 8 de enero y La Cruz están muy cercanos a centros urbanos y a la orilla de una carretera federal muy transitada y tienen un clima menos extremo.

La población total de la región centro del estado es de 429,411 habitantes, donde 213,385 son hombres y 216,026 son mujeres de acuerdo con el reporte del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2019). Por otro lado, no se encontraron datos de tipo cuantitativo precisos de población por ejidos ni de indicadores de desarrollo social.

Tipo de estudio

El trabajo final se llevó a cabo bajo un diseño de triangulación concurrente (DITRIAC) de acuerdo con (Hernández, Fernández, et al., 2014) de carácter no experimental y transeccional con un alcance exploratorio y descriptivo. Se consideró un enfoque mixto, cuantitativo al inicio y cualitativo en la tercera etapa, con la finalidad de obtener una perspectiva más integral. Asimismo, el estudio se realizó en tres etapas, y del cual se publicaron resultados iniciales correspondientes a la comparación de las condiciones de vida de los ejidos participantes, sus usos y costumbres (De León, et al., 2013).

Esa primera parte consistió en un levantamiento de información en 5 comunidades sobre las condiciones de vida que presentaban las mismas y para lo cual se aplicó un cuestionario por familia, mismo que se estructuró tomando como base indicadores establecidos para evaluar el índice de Desarrollo Humano y que a su vez también son utilizados por el CONEVAL (2018) para evaluar el desarrollo social de las entidades federativas.

El objetivo de la primera etapa fue contribuir con información de la situación presente para apoyar a la presidencia municipal de Cuatro Ciénegas a la elaboración de proyectos de mejora de calidad de vida a través de un programa de apoyos que la Secretaría de Agronomía tenía establecido para comunidades rurales y/o ejidales, mismos que se presen-

taban y supervisaban a través de extensionistas agropecuarios, así como tener por parte de la Universidad una participación más concreta en sus programas de extensión universitaria.

La segunda parte de la investigación fue de carácter cualitativo mediante grupos focales de mujeres en 4 comunidades, 2 del municipio de Frontera (Ejido La cruz y 8 de enero) y dos del municipio de Cuatro Ciénegas (Estanque de León y Estanque de Norias) Los criterios de selección de las comunidades rurales participantes fueron dos ejidos alejados de vías de comunicación y dos cercanos a carreteras federales, además de observaciones previas de posibilidades de organización de las mujeres para generar algún proyecto productivo.

El objetivo de esta segunda etapa fue establecer un mayor contacto con el grupo de mujeres que encabezaban una familia para conocer su modo de vida, costumbres y actividades de las que ellas se encargan en la comunidad.

Finalmente, la tercera etapa, también de carácter cualitativo, consistió en 36 entrevistas selectivas a mujeres de una comunidad alejada de un camino, una cercana a camino de terracería y dos a orillas de una carretera federal y que están más cercanas a un centro urbano.

El objetivo de esta tercera etapa fue conocer de “viva voz” las expectativas de vida” que expresaron las mujeres participantes.

Las preguntas de investigación en términos generales que se formularon fueron: ¿Cuál es la opinión de las mujeres sobre los programas gubernamentales que reciben en sus comunidades?, ¿qué expectativas de vida tienen? y ¿qué usos y costumbres son relevantes en sus comunidades? Por lo anterior las hipótesis formuladas fueron:

H1: Si los programas de apoyo hacen énfasis en incidir directamente en el desarrollo de las mujeres, las comunidades mejorarán sus indicadores de desarrollo social, por lo tanto, su calidad de vida.

La H0 fue: El desarrollo social de las comunidades es independiente del rol que las mujeres desempeñen en las mismas.

A continuación, se presentan los resultados de la última etapa de este proyecto de investigación correspondiente a las 36 entrevistas selectivas, ya que las dos etapas anteriores pueden consultarse en una publicación hecha en 2013 por De León y otros.

Resultados

En los ejidos alejados participaron 19 mujeres en las entrevistas semiestructuradas, una vez obtenida la aceptación del comisario del ejido correspondiente, y 15 mujeres de los dos ejidos cercanos a carretera federal y centro urbano y en los cuales no hubo necesidad de dirigirse a un comisario para su aceptación. Así como dos entrevistas de carácter complementario y estratégico de individuos relacionados a los ejidos alejados pero que son externos a los mismos, un extensionista agropecuario y el médico rural, ambos asignados por el municipio de Cuatro Ciénegas y el Gobierno Estatal de Coahuila.

La edad de las mujeres participantes en los ejidos alejados osciló entre los 18 y 60 años, todas ellas madres de familia, con hijos de diferentes rangos de edades, y estatus, pero todas ellas con parientes dentro de los mismos ejidos y provenientes de esos lugares o bien de uno cercano, pero finalmente acostumbradas a esa forma de vida, con excepción de una mujer joven con dos hijos que había llegado de una población ejidal cercana a la cabecera municipal de Cuatro Ciénegas y que no era muy aceptada por el resto de las mujeres, ya que consideraban que no se iba a adaptar.

Las mujeres que mostraron una mayor apertura fueron las de más edad, contrastando con las mujeres más jóvenes que mostraron una conducta más cautelosa y reservada.

Los comentarios más relevantes obtenidos en cuanto a los programas gubernamentales fueron en el sentido de que siguen teniendo muchas carencias principalmente en educación para sus hijos y en atención médica, y en medios a partir de los cuales ellas puedan acceder de forma más directa a otros productos alimenticios y de higiene personal, pues a la fecha su acceso a las frutas, verduras y leche, escasamente tienen disponibilidad de estos (esto en el ejido más alejado), de que les agradecería recibir capacitación sobre otros oficios que les permitieran obtener ingresos económicos independientemente a lo que los hombres (esposos) les dan. Pues cuando traen dinero por la venta de lo que recogieron en el monte o de la producción de los quesos (en el ejido más cercano a carretera federal, 58 km.) se emborrachan y ya llegan con muy poco.

Sobre sus expectativas de vida. (19 Mujeres Ejidos Estanque de Norias y Estanque de León).

Las mujeres del ejido más cercano a carretera con camino de terracería (58 km.), mencionaron las mujeres de mediana edad, que sus hijos e hijas tuviesen la oportunidad de recibir una mayor preparación para que si ellos lo deciden, pudieran irse a vivir a la “ciudad” de que en el lugar donde viven tenga luz eléctrica para poder acceder a un refrigerador para conservar nuestros alimentos y poder salir en la noche, “ahí en el ejido”- Por otro lado, otro grupo de mujeres más grandes de edad mencionaron que ellas querían que mejoraran las condiciones de vida del ejido, pero que no querían que sus hijos y menos sus hijas se fueran a vivir o trabajar a la “ciudad”, pues ya no iban a regresar y estarían expuestos a los peligros de ésta. Las mujeres jóvenes, en este sentido solo mencionaron que esperaban que hubiese mejores apoyos por parte del gobierno para la salud y educación de los niños y que sus maridos no tuvieran que ausentarse tantos días para ir al monte, que hubiera otras fuentes de trabajo más estables. En cuanto a ellas en sí, solo dos de ellas mencionaron que les hubiera gustado continuar con sus estudios de secundaria.

Sobre los usos y costumbres que tienen en el ejido correspondiente, los comentarios vertidos fueron similares y se destacan los más citados:

- “Nosotras las mujeres de la comunidad nos organizamos para atender tanto al maestro como al doctor que el municipio envía en cuanto a su comida y mantener limpio el lugar”.

- “Cuando viene el doctor, tenemos que pasar a consultar porque si no nos dan el apoyo, pero nuestros maridos no quieren que el doctor nos revise, que solo ellos pueden vernos.”

- “Cuando los hombres salen a la colecta de la lechuguilla y del oreganillo nos toca quedarnos al pendiente de todo lo que toca al ejido”, hay un encargado del ejido (el alguacil), pero a veces el también sale”.

- “Aquí no hay festejos religiosos, no viene nadie hasta acá, la única celebración que tenemos es la del ejido”. Cuando alguien trae alguna ayuda o llegan del municipio con apoyos, ya estamos organizadas para repartirlos por igual, porque si no, luego empiezan los pleitos y no nos gustan”.

- “Cuando una niña, ya se hace mujer la debemos tener encerrada hasta que se case con alguien o bien si sale, bien custodiada, porque si no la agarran y la “dañan” y ya luego no quieren casarse con ella. Por eso entre más rápido se casen, mejor.”

Se les preguntó también si había alguna partera en el ejido que las auxiliara y mencionaron que había una hace tiempo, pero que luego ya nadie le siguió. Asimismo, también, si tenían conocimiento de las plantas que estaban a su alrededor y su utilidad y mencionaron que no.

Entrevista con el médico y el extensionista agropecuario: estos mencionaron que les ha costado trabajo realizar las consultas al doctor y al extensionista, lograr darles cauce a algunos proyectos productivos, pues cuando va el médico, éste lo hace por al menos dos días para poder revisar todos los casos. Lo que agregó es que, por ejemplo, hay mujeres que no quieren hacer uso de anticonceptivos porque el marido no quiere, que la mujer para eso está (comentario de algún marido). Al preguntarle si en comunidades rurales, alejadas y más pequeñas se han presentado casos de “taras genéticas”, él mencionó que hay una comunidad, aún más alejada que solo son 13 familias y que en esa sí le ha tocado ver casos. El médico mencionó que desafortunadamente no hay mucho presupuesto para su labor y que de su iniciativa él trata de ir al menos dos veces al mes. Cuando se le preguntó si no se presentaban enfermedades venéreas en la población mencionó que hasta la fecha no, que las infecciones más recurrentes son las de ojos e intestinales por tanta tierra suelta y los vientos. Se le preguntó si había entre los jóvenes problemas de adicción, a lo cual comentó que en los ejidos más cercanos a carretera si se llegan a dar algunos casos, pero la gente del mismo ejido los “mete” en cintura hasta ahora.

A su vez, el extensionista agropecuario, mencionó que no en todos los ejidos existe la voluntad y energía para trabajar en algún proyecto de mejora, que más bien se han acostumbrado a recibir los apoyos y no esforzarse, adicionalmente comentó que también por el cambio en las políticas de los programas de apoyo, estos han sido escasos. Adicionalmente, dentro de este trabajo, se le pidió apoyo al extensionista para poder llegar a los ejidos más alejados y entrar en contacto, pues el protocolo establecido es que un hombre es el que entabla la conexión con el alguacil o representante del ejido, y si él lo aprueba entonces el grupo de

investigación podía entrar a hacer su trabajo y el que convocaba a los habitantes era precisamente el alguacil.

Sobre las entrevistas a mujeres en los ejidos cercanos a una carretera federal y centro urbano (Ejidos 8 de enero y La Cruz), el acceso fue directo a las casas y la participación de las mujeres estuvo en función de su disponibilidad en tiempo o bien de encontrarse en su domicilio, ya que un buen número de ellas, según comentarios, trabaja en centros laborales, en casas particulares, algunas en los comercios de la familia, vendiendo sus productos en estantes establecidos a la orilla de la carretera, y las mujeres jóvenes y solteras, muchas de ellas estudian.

Sobre su opinión acerca de los programas gubernamentales de apoyo las opiniones más reiteradas fueron las siguientes: (14 Mujeres).

“En realidad, salvo cuando andan en campaña recibimos algún apoyo, porque somos ejido, pero al mismo tiempo no, porque estamos cerca de la cabecera municipal”. Lo que más nos gustaría es que nos pusieran una clínica aquí cerca de nuestras comunidades, ya que invertimos mucho tiempo en trasladarnos y en ocasiones incluso nos salen con que ahí no pertenecemos”. Antes había una clínica y la cerraron que por falta de presupuesto y de doctores y enfermeras”.

“Ya pusieron más escuelas para estudios de nuestros jóvenes y más cerca” pero igual se necesita un mejor servicio de transporte público, pues no hay suficientes corridas y además es caro”.

Sobre sus expectativas de vida

Comentaron la mayoría de las entrevistadas sentirse a gusto donde viven, que solo esperan que las oportunidades de trabajo formal mejoren y que haya más centros de trabajo cercanos a su lugar de vivienda, pero al mismo tiempo dijeron que tampoco quieren mucha gente pasando por ahí, porque luego se van a encarecer las cosas e incluso temen por su propiedad. Algunas mujeres también mencionaron que hubiese un mejor nivel de ingresos pues entre ellos existe la costumbre de irse a trabajar por temporadas a Estados Unidos, principalmente en la época de levantamiento de cosechas, y que en ocasiones pues los hombres forman otras familias allá”.

Sobre sus usos y costumbres mencionaron que un festejo que no puede faltar es el aniversario del ejido, incluso organizan una cabalgata y baile. De lo demás, aunque pertenecen al municipio de Frontera, ellos participan más con el municipio de San Buena Ventura, por ejemplo, en los festejos y actividades de la Feria Anual de ese municipio. En cuanto a la propiedad asignada en el ejido, ésta también sigue siendo preferente para los hombres. En otros aspectos estos ejidos se percibieron más asimilados a usos y costumbres de las cabeceras municipales cercanas en cuanto al uso de su tiempo libre, pasatiempos, uniones conyugales, etc.

Discusión

Los cambios estructurales y de organización de tareas al interior de las familias muestran una mayor diversidad en las comunidades cercanas a vías carreteras, mientras que las más alejadas siguen un patrón de familias nucleares, basadas en el paternalismo.

En cuanto a su nivel de ingresos y distribución si bien en los ejidos cercanos se tienen más opciones y mayores ingresos, estos se destinan para el pago de servicios, así como el espacio del que disponen puede ser más reducido y el sentido de propiedad se diluye, mientras que, en el ámbito rural más alejado, los habitantes no hacen erogación para pago de servicios, salvo cuando van a la cabecera municipal, ni tampoco en educación y salud porque se les proporciona gratuitamente.

Sin embargo, resulta evidente que en los ejidos más alejados una situación de emergencia de salud no puede ser atendida con prontitud, ya que no existen caminos adecuados. No obstante, en las zonas cercanas, el aspecto de atención a la salud se ha visto impactado por el aumento en el costo de estos, la poca disponibilidad de atención por falta de espacio en las citas de dichos servicios, falta de personal y de recursos de material de trabajo por recortes presupuestales, por lo que la gente ha tenido que recurrir a la atención médica particular, aun aquellos que por su trabajo tengan acceso a dicho servicio, y lo cual resulta demasiado oneroso para muchas familias.

Conclusiones

Las comunidades más accesibles a vías de comunicación muestran mejores posibilidades de mejorar su calidad de vida y por ende la disponibilidad y facilidades para que el rol de las mujeres sea más visible, sin embargo, no solo son las características físicas y geográficas, así como los programas de apoyo gubernamental que tienen sus sesgos o fragmentaciones en su aplicación para lograr mejores oportunidades para el desarrollo de las mujeres y sus familias, sino también aspectos relacionados con sus creencias y costumbres arraigadas en el colectivo imaginario de esas comunidades acerca de sus formas de vida que resultan ser un desafío para lograr un proceso de cambio hacia actitudes más abiertas para seguir mejorando sus condiciones. Igualmente repercute en el rol que tienen las mujeres en comunidades más cercanas y abiertas o expuestas al intercambio de ideas, es más activo y piensan en otras opciones de vida, mientras que en un entorno alejado con problemas estructurales de comunicación, el desarrollo social en general de dichas comunidades presentan mayores desafíos y la necesidad de una verdadera constancia e integralidad en los apoyos y estrategias “educativas y sociales” para lograr que avancen; por lo que se permite sugerir que la hipótesis de trabajo presentada se cumple relativamente. Finalmente, de acuerdo con las publicaciones de estudios realizados a lo largo del tiempo, y ésta misma, se puede decir que la familia ha demostrado que es una entidad con una amplia capacidad de adaptabilidad ante los cambios que se han vivido y se siguen viviendo.

Como áreas de oportunidad para futuros estudios en estas comunidades, podría ser la evaluación del impacto real de los programas asistenciales del gobierno, las políticas de su aplicación y la orientación de los programas educativos más acordes a las “realidades” de estas, así como la consistencia y constancia de estos y consecuentemente el desarrollo de proyectos comunitarios con un enfoque colaborativo.

Referencias

- Barahona, M. (2012). Familias, hogares, dinámica demográfica, vulnerabilidad y pobreza en Nicaragua. <https://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/26013/ic12523.pdf>. Págs. 7-59.
- Carbonell, J., Carbonell, M., González, M. (2012). Las familias en el siglo XXI: Una mirada desde Derecho. Universidad Autónoma del Estado de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas Serie: Estudios Jurídicos, Núm. 205. Coordinadora Elvia Lucía Flores Avalos.
- Cicerchia, R. (2015). Capítulo: Familia, Género y Sujetos Sociales, “Propuestas para otra historia”. Libro: Familias y Mujeres en México: Del modelo a la Diversidad. Coord. González, M. y Tañón, J. El Colegio de México. <https://www.jstor.org/stable/j.ctu-hn0c8d.5>
- De León, V., Rodríguez, S., Canales, N. (2013). Condiciones de Vida en Comunidades Rurales y Urbanas en la Región Centro Desierto del Estado de Coahuila. The Institute for Business and Finance Research. Revista Global de Negocios Vol. 1 No.2. pp. 91-104.
- García, R., Gustavo, O. (2013). Comentarios al concepto de la familia y algunas perspectivas del mismo, desde la política pública. Revista Colombiana de Trabajo Social, Num.24. Bogotá Colombia.
- García, J., Aldape, L., Alonso, F. (2020). Perspectivas del Desarrollo Rural Social y Rural en México. Revista Ciencias Sociales (Ve) ISSN 1315- 9518 Vol. XXVI, núm,3. Universidad de Zulia Venezuela
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?Rd=2803519011>
- Gough, K. (1971). The Origen of the family. Journal of Marriage and Family, National Council on Family Relations, Vol.33 No.4. p. 760 – 771 JASTOR, [jstor.org/stable/349449](https://www.jstor.org/stable/349449).
- Gutiérrez, C. R., Díaz, O. K.Y., Román, R. R.P. (2016). The concept of family in México: A Review from the Antropology and Demography Perspective. Ciencia Ergo Sum, vol.23, núm.3, pags.219 – 228.
<https://www.redalyc.org/journal.html>
- Oliva, G. E., Villa, G. V.J. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, ISSN 1692 – 8571, Vol.10 No.1, [scielo.org/co/pdf/jusju/v10n1ao2.pdf](https://www.scielo.org/co/pdf/jusju/v10n1ao2.pdf).
- Rojas, O.L. (2016). Mujeres, Hombres y Vida Familiar en México. Persistencia de la inequidad de género anclado en la desigualdad social. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género. pp. 73 -101. [Scielo.org.mx/riegcm/v2n3/2395-9185-riegcm-2-03-73.pdf](https://www.scielo.org.mx/riegcm/v2n3/2395-9185-riegcm-2-03-73.pdf).

- Schatke, M. (2016). Conceptos de Familia en la Postmodernidad. Fundación Universitaria Juan de Castellanos, Desarrollo, conocimiento, sociedad. Vol.5 No.1 pp. 65 -78. Colombia.
- Zabludovsky, G. (2007) Las Mujeres en México: Trabajo, educación superior y esferas de poder. Política y Cultura, UNAM otoño, núm.28 pp. 9 – 41.
- González, M., Tañón, Julia (2015). Capítulo, Mujeres y Familias en la Historia Mexicana, Libro: Familias y Mujeres en México: Del modelo a la Diversidad. Coord. González, M. y Tañón, J. El Colegio de México. p. 11 – 30. <https://www.jstor.org/stable/j.ctuhn0c8d.4>
- Gough, K. (1978). Capítulo Origen de la familia en Polémica sobre el origen y la Universalidad de la Familia. Barcelona, España. Ed. Anagrama.
- Harris, M. (1992). The rise of Anthropological Theory, a history of theories of Culture. Updated Edition Altamira Press. Rowman & Little Field Publisher, Inc. New York – Oxford Community. ISBN 0-7591-0133-7
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill Educación. 6ª. Edición. ISBN: 978- 607- 15- 0291-9
- Linton, R. (1978). Capítulo: La Historia Natural de la Familia. Título: La Familia Barcelona, España. Ed. Península. P. 5 – 29.
- Meillassoux, C. (1992). Femmes, greniers et capitaux. Torrosa On line Digital Bookstore. ID 5095213.
- Rodríguez, M.J. (2016). Capítulo Mujer y Familia en la Sociedad Mexicana. Libro: Presencia y Transparencia. La mujer en la Historia de México. Coord. Ramos E.C. El Colegio de México. <https://www.jstor.org/stable/jetvhn0cdb.5>
- Strauss, L. (1998). Capítulo, The structural study of myth. Literary Theory. An Anthology, Coord. Julie Rivkin, Michael Ryan, 2017. P.1648. Ed. John Wiley, R Sons I. td. 3ª. Edición ISBN 9781118718384
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2018,) <https://www.coneval.org.mx>
- Consejo Nacional de Población (2015, 2020) <https://www.conapo.gob.mx>documentos>indices>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2013, 2015, 2018) <https://www.cuentame.inegi.org.mx>
- INMUJERES 2021
Instituto Nacional de las Mujeres
<https://www.gob.mx>

Capítulo 29. La violencia contra las mujeres universitarias: la violencia contra las mujeres limita la participación en la vida pública.

Kassandra Bretón Arenas
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.29](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.29)

Resumen

La violencia que las estudiantes viven diariamente se convierte en una limitante para su participación en la vida pública. El objetivo de la presente investigación es visibilizar de qué manera son violentadas y que conocimiento tienen las estudiantes sobre la violencia. El método utilizado son las entrevistas semiestructuradas para que de esta manera expresen de manera natural la experiencia respecto al tema. Los resultados arrojaron que las estudiantes tienen poco conocimiento sobre el tema sin embargo si pueden percatarse de que son víctimas de esta. Concluimos que la violencia hacia las mujeres estudiantes requiere atención para su visibilización y disminución.

Palabras clave

Discriminación, víctima, vida pública, violencia hacia la mujer

Introducción

La presente investigación se refiere al tema de violencia contra las mujeres la cual ha sido una situación que se naturaliza por lo cotidiana e invisible que es, debido a consideraciones sociales de lo que significa ser mujer y comportarse como tal, teniendo como detonantes principales no sólo la parte agresora, sino también quienes son víctima de ésta ya que muchas veces no saben que se encuentran en esta situación, por falta de conocimiento al respecto. La característica principal de esta problemática social es que se interrelaciona y afecta a las mujeres en todas las esferas de desarrollo personal, considerando la de su formación académica la cual es sumamente relevante para su crecimiento personal, cultural, social y económico. Las mujeres que experimentan violencia sufren de una variedad de problemas de salud y se disminuye su capacidad para participar en la vida pública.

Para analizar esta problemática es necesario enunciar las causas principales, una de ellas es el sistema de patrones de conducta repetitivos generación tras generación en la que prevalece el poder del hombre sobre la mujer, basado en cumplir un rol social de lo que debería ser y hacer una mujer.

La investigación de esta problemática social se estudia por medio de entrevistas semiestructuradas, lo cual permite que la población muestra se exprese de manera natural; la investigación está cerrada actualmente y se realizó con el objetivo de visibilizar de qué manera son violentadas y que conocimiento tienen las estudiantes de la licenciatura de derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Región Libres sobre la violencia y los tipos de violencia, las causas y de qué manera limita su participación en la vida pública.

En la presente se demuestra que factores tales como el acoso sexual, la discriminación por parte de compañeros varones y la inseguridad, los cuales son considerados violencia, limitan a las mujeres universitarias de la licenciatura de derecho a participar en eventos que forman parte de su desarrollo cultural, académico y social, es decir, la vida pública.

Revisión de la literatura

Conceptualización

Es significativo contextualizar lo expuesto por estas mujeres estudiantes, por ello La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer (1993) define que la violencia contra la mujer es todo acto de violencia basado en la pertenencia del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada.

Por otra parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1996) define la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muertes, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado;

La Convención reconoce de manera no limitativa, que existen tres tipos de violencia:

- La violencia física
- La violencia sexual
- La violencia psicológica

Y visibiliza tres ámbitos donde se manifiesta esta violencia:

- En la vida privada cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, y aun cuando el agresor ya no viva víctima.
- En la vida pública cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que esta se lleve a cabo en la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y;
- Perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

En el último ámbito en mención, cabe señalar que estos entes, como lo son el Estado y sus agentes, carecen de perspectiva de género, lo cual limita a las mujeres para sentirse seguras en las calles y para tener acceso a la justicia ya que como el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (2013) establece, la perspectiva de género debe fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno a fin de evitar que se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas.

Por otra parte, La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia reconoce que existe también el tipo de violencia patrimonial y económica, y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres, y en sus modalidades familiar, laboral, docente, comunitaria, institucional y feminicida.

Esta Ley enuncia los principios rectores para que las mujeres vivan una vida libre de violencia, tales como la igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructurales; la dignidad de las mujeres; la no discriminación, y; la libertad de las mujeres; la universalidad, la interdependencia, la indivisibilidad y la progresividad de los derechos humano; la perspectiva de género; la debida diligencia; la interseccionalidad; la interculturalidad; y el enfoque diferencial, esto con el propósito de coordinar acciones que prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen la violencia contra las mujeres en su nivel municipal, estatal y federal.

Es importante hacer mención de la violencia feminicida ya que es una de las causas más importantes por la que las mujeres se privan de la participación en la vida pública y es

que la Ley en mención, enuncia que la violencia feminicida es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el Femicidio, el suicidio y homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

Para ello es necesario exponer que, conforme a lo establecido por el Código Penal Federal de México, en su tipo penal, comete el delito de Femicidio quien prive de la vida a una mujer por razón de género y se considera que existe una razón de género cuando concurre cualquiera de las siguientes circunstancias:

- La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;
- A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia;
- Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral, comunitario, político o escolar, del sujeto activo contra la víctima;
- Haya existido entre el sujeto activo y la víctima parentesco por consanguinidad o afinidad o una relación sentimental, afectiva, laboral, docente, de confianza o alguna relación de hecho entre las partes;
- Existan datos que establezcan que hubo amenazas directas o indirectas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo contra de la víctima;
- La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida;
- El cuerpo de la víctima sea expuesto, arrojado, depositado o exhibido en un lugar público, o
- El sujeto activo haya obligado a la víctima a realizar una actividad o trabajo o haya ejercido sobre ella cualquier forma de explotación.

Se debe destacar que el término Femicidio es una expresión desarrollada no en un ámbito jurídico sino en el área de estudios de género y la socióloga por Diana Russell y Jane Caputi a Principios de la década de 1990 y a lo largo del tiempo ha tomado importancia gracias a los diversos movimientos de las mujeres que exigían su formalismo en un ámbito legal para prevenir, sancionar y tener una justicia social verdadera. (Toledo, 2009).

Es necesario evidenciar que estos instrumentos jurídicos que definen lo que es la violencia contra la mujer, han sido creados por la demanda social de una vida libre y segura

para las mujeres ya que esta problemática social yace en la innegable discriminación por la condición de ser mujer y que sus efectos repercuten en su comportamiento ante las diversas esferas donde se desenvuelven y en la aspiración de participar en la vida pública, esto debido a que impide el ejercicio pleno de sus derechos humanos, ya que como lo señala la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (1979) señala que la definición de discriminación incluye la violencia basada en género, que es la violencia que se dirige a la mujer porque es una mujer o que afecta a las mujeres en forma desproporcionada.

Es importante mencionar que el objetivo principal de la violencia es demostrar el poder de sometimiento sobre la mujer de manera tan natural y cotidiana que es imposible percibir por la víctima ya que el rol social concibe los actos de violencia como parte del “ser mujer”, señalando así que la violencia contra la mujer es sistémica debido a que se ejerce basado en un conjunto de patrones de conducta repetitivos generación tras generación, es decir, existe la consideración de que el destino de las mujeres y el objetivo de su existencia ya está trazado por una norma social; por otra parte, cabe señalar que la violencia hacia las mujeres es instrumental ya que es el medio por el que se perpetua el juego de poder en el que las mujeres se encuentran como víctimas de ésta. Es frecuente en jóvenes universitarias, quienes se encuentran en el proceso formativo, no sólo de su identidad, también de su futuro.

Entre la violencia de género y la violencia doméstica, contribuye a perpetuar la probada resistencia social a reconocer que el maltrato a las mujeres, no es circunstancial ni neutra, sino instrumental y útil en aras a mantener determinado orden de valores estructuralmente discriminatorio para las mujeres. (De Miguel, 2005; Valcárcel, 2011)

Lamas (2002), establece que la violencia atenta contra los derechos de la mujer en sus expresiones universales: libertad, justicia y paz, derechos elementales para la vida digna de un ser humano.

Lorente (1998) enuncia que a la mujer no se le maltrata por ser madre, novia o ama de casa, sino por ser mujer, por ello es importante delimitar conceptualmente la violencia que se ejerce sobre la mujer, ya que, al denominarla incorrectamente, se está relacionando sólo con un ambiente concreto.

La violencia contra las mujeres universitarias es una problemática social que las limita para participar en la vida pública y por ende en su crecimiento académico e incluso personal.

La importancia de esta investigación radica en evidenciar que las mujeres universitarias de la Licenciatura en Derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Región Libres, son víctimas de diferentes tipos de violencia y que su conocimiento al respecto es limitado pero logran identificar que son víctimas de esta, además de que las priva de participar en la vida pública por el miedo de no regresar a casa, por sufrir acoso sexual en las calles e incluso discriminación por parte de sus compañeros de licenciatura. Es necesario mostrar que, en el transcurso de la formación académica, las mujeres tienen que cumplir con un objetivo doble, lograr culminar sus estudios y regresar a salvo a casa.

A lo largo del tiempo se han implementado diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que pretenden prevenir, sancionar y erradicar la violencia sin embargo también es indiscutible que, al momento de su aplicación para lograr justicia social y el desarrollo de las mujeres en todas las esferas de la vida diaria como la política, cultural, escolar, económica y social, es cuestionable.

Metodología

Hipótesis

Las estudiantes de derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, región Libres, que son víctimas de violencia se limitan a participar libremente en la vida pública.

En esta investigación de índole cualitativa se realizaron 25 (veinticinco) entrevistas semiestructuradas de modo aleatorio ya que se desconocía en su totalidad la identidad de las estudiantes, no existió un aviso previo con respecto a que se llevaría a cabo una entrevista y por ende el tema sobre el cual versaría, no se consideraron características personales para la selección de la población muestra, lo único que se consideró fue que eran a mujeres estudiantes de la Licenciatura en Derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Región Libres, Puebla. Al momento de la aplicación se solicitó consenso a la muestra de mujeres seleccionada y a todas quienes aceptaron se aplicaron las entrevistas, de igual manera se solicitó consenso al director de la Facultad de Derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Región Libres, Puebla. Cabe señalar que no hubo mayor inconveniente en cuanto a la gestión para la aplicación de las entrevistas semiestructuradas a la población muestra, únicamente el director de la facultad solicitó revisar las entrevistas antes de su aplicación y están presente durante la misma.

Se llevaron a cabo 22 (veintidós) entrevistas por escrito debido a la privacidad solicitada por las alumnas y 3 (tres) entrevistas han sido grabadas. Se ha llevado a cabo el análisis de las entrevistas realizadas por escrito como grabadas, se han valorado y se categorizan de la siguiente manera:

- Violencia en la vida privada y en la vida pública por la condición de mujer.
- Influencia de los actos de violencia en el desarrollo académico.
- Valoración de estudiar y ejercer la licenciatura en derecho.
- Participación en la vida pública.

Población

En la presente investigación se ha estudiado una población de mujeres de entre los 18 y 19 años de edad, estudiantes de la Licenciatura en Derecho de La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, región Libres, Puebla.

Muestras

Las consideraciones para la selección de muestras fueron las siguientes:

- Mujeres estudiantes de la Licenciatura en Derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Región Libres;
- Que su edad oscile entre los 18 y 19 años de edad;
- Que hayan nacido o residan en Libres, Puebla.

Se utiliza la entrevista semiestructurada con el objetivo de recabar información específica que permita saber sobre qué tipo de violencia ejercen en las estudiantes universitarias de la Licenciatura en derecho y cómo impacta en su desarrollo académico y en su participación en la vida pública. Se utiliza este tipo de estudio para que la muestra de mujeres entrevistadas pueda externar sus experiencias.

Entrevista semiestructurada a mujeres estudiantes de la Licenciatura en Derecho:

1. ¿Qué formación académica tienes?
2. Describe con tus palabras qué es la violencia
3. ¿Qué tipos de violencia conoces?
4. ¿Has sido víctima de algún tipo de violencia? Si la respuesta es afirmativa, enuncia cuál.
5. ¿Quién ha ejercido esa violencia en ti?
6. ¿Cómo han influido los actos de violencia en tu desarrollo académico?
7. ¿Te sientes segura participando en actividades en lugares públicos?
8. ¿Qué objetivo tienes con tu formación académica?
9. ¿Consideras que los actos de violencia ejercidos contra ti, limitan tu objetivo?
10. Si la respuesta a la pregunta anterior es SÍ, explica por qué.

Resultados

Esta investigación examinó conforme a las entrevistas semiestructuradas realizadas que el conocimiento de las estudiantes de la licenciatura de derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Región Libres, es mínimo sobre lo que es la violencia y los tipos de violencia que existen sin embargo si logran identificar que han ejercido actos de violencia contra ellas en la vida privada y pública, limitando su participación en la segunda en mención.

Se analizó el ejercicio de violencia en el ámbito familiar, escolar y en las relaciones afectivas ya que son estos los que más repercuten en la autoestima y aspiración de las estudiantes, propiciando la falta de enfoque y concentración al momento de estar en clases;

De las 25 (veinticinco) entrevistas aplicadas todas arrojaron que han experimentado algún tipo de violencia y su mayor objetivo es culminar la carrera universitaria para ejercerla en favor de una sociedad más libre y segura para las mujeres y demostrarse a sí mismas su capacidad de cumplir objetivos, además de que el estudio de la Licenciatura en Derecho es una forma de acrecentar su seguridad y crecimiento personal.

Al momento de realizar las entrevistas, se percibe reflexión de las estudiantes, algunas se perciben incómodas y con confusión al momento de responder las preguntas.

En las entrevistas grabadas, se observa que la pregunta ¿Quién ha ejercido esa violencia en ti? Genera inseguridad al momento de respuesta ya que son personas de su entorno habitual.

Los resultados pueden ser aplicables para otros contextos, tales como otras universidades, otro rango de edades y otras licenciaturas incluso contextos de otros municipios o estados, sin duda el nivel de violencia va a variar por todos los factores que influyen en el desarrollo de la violencia pero si se obtendrían resultados similares en cuanto a la existencia de violencia en universitarias y el hecho de que genera impacto en su participación en la vida pública, la variante radicaría en el conocimiento e identificación de lo que es la violencia y los tipos de violencia que existen, todo lo anterior basado en el análisis de la presente investigación, considerando que todo se basa en la condición de mujer de las estudiantes.

Desde los resultados es posible plantear la hipótesis de que las estudiantes de la licenciatura en derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Región 15, no saben en su totalidad lo que es la violencia y los tipos de violencia que existen, pero logran identificar que son víctimas de ella.

Discusión

Las mujeres sufren violencia por su condición de mujer sin embargo es importante señalar que en el presente análisis de los resultados se evidencia la violencia que sufren las mujeres estudiantes de la Licenciatura en Derecho y que se convierte en detonante de su futuro ya que evita su participación en la vida pública la cual es muy importante para incluirse socialmente y utilizar espacios que les corresponden y de esta manera acrecentar su nivel académico y cultural, ya que como se analizó de las entrevistas realizadas, evitan viajes escolares y capacitaciones en horarios de la tarde, así como actividades recreativas y deportivas porque ya no encontrarían transporte de regreso a casa, además de la inseguridad que sienten al estar sin compañía en tales horarios; evitan vestimenta que les agrada para no sentirse incómodas por el acoso sexual que experimentan diariamente; podemos percibir que uno de los factores importantes es que algunos compañeros de la universidad las han excluido en actividades

de trabajos grupales porque consideran que no brindarían ningún aporte, siendo esto una forma de violencia y corroborando que la violencia contra las mujeres es la máxima forma de discriminación.

Derivado de lo anterior podría caber la posibilidad de generalizar dichos resultados, ya que estos arrojan que en toda la población muestra ha existido violencia que las ha limitado a llevar a cabo actividades de la vida pública, sin embargo, quieren culminar su carrera profesional para mejorar la realidad de las mujeres.

Conclusión

Se puede concluir que existe una evolución significativa para tratar temas de violencia contra las mujeres, tal como la creación de instrumentos jurídicos que prevengan y erradiquen dicha problemática social sin embargo esta sigue presente y con tanta fuerza desde la naturaleza de un rol social, siendo completamente cotidiana.

Las estudiantes de la licenciatura en derecho que fueron muestra para este proyecto de investigación, puedan sentir seguridad tanto en la vida privada y pública, ya que esto permitirá que culminen su carrera universitaria logrando así el cumplimiento de los objetivos planteados en la entrevista, ser el medio jurídico por el cual las mujeres alcanzan plena libertad y participación en la vida pública.

Referencias

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW). (18 de diciembre de 1979). Disponible en: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconventio.htm
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Pará”. (12 de diciembre de 1996). Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.htm>
- Código Penal Federal. 14 de Agosto de 1931. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>
- De Miguel, A. (2005). Los feminismos en la historia. El restablecimiento de la genealogía”. En I. Torres (coord.) Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres. pp. 15-32. Madrid: Narcea
- Lamas. (1996). El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual. Editorial Porrúa.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero de 2007. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Lorente, M. y Lorente, J. A. (1998). Entre la realidad y el mito cultura. En Agresión a la mujer, maltrato, violación y acoso. pp.85. Granada: Comares

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. (DEVIM). Disponible en:
ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women

Toledo, P. (2009). Femicidio. Coordinación editorial OACNUDH México.

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, Gobierno de la República. 20 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.pnd.gob.mx>

Capítulo 30. Barreras del Emprendimiento Femenino en la UACYA – UAN.

Laura Talina Rivera Rivas
Francisco Javier Ocegueda Lopez
Tania Nadiezdha Plascencia Cuevas
Ana Carolina Arvizu Narvaez
Universidad Autónoma de Nayarit
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.30](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.30)

Resumen

En la actualidad, el emprendimiento se considera como una herramienta clave para el desarrollo económico de un país, razón por la cual cada vez son más las personas que se han inclinado a llevar a cabo el desarrollo de sus ideas de negocio. No obstante, en cualquier serie de indicadores, es visible que el porcentaje de mujeres emprendedoras es menor en relación con los hombres que participan, es por ello, que esta investigación busca identificar las barreras u obstáculos que encuentran las mujeres universitarias para llevar a cabo el desarrollo de proyectos emprendedores. El presente trabajo de investigación se ha desarrollado bajo un enfoque de tipo mixto, con un alcance exploratorio, la información se obtuvo mediante métodos y técnicas cualitativas, entre ellas la revisión bibliográfica, y la aplicación de una encuesta; se utilizó el método estadístico con el objetivo de llevar a cabo el procesamiento de los datos. El universo sobre el cual se tomó la muestra fue de 1800 estudiantes de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit, campus Tepic. El cuestionario se compuso de una serie de categorías de barreras: conceptuales, género y cultura, estructurales, ocupacionales, educación y sector. Se puede entonces pues, afirmar que la serie de resultados que se obtuvieron, nos llevan a concluir que son por demás importantes los análisis que se realicen con respecto a las barreras que están enfrentando en la actualidad las mujeres estudiantes universitarias, dado que nos brindarán elementos contundentes para afirmar que los esquemas actuales se convierten en una limitante y principal obstáculo para que puedan emprender.

Palabras clave

Emprendedora, barreras de emprendimiento, división de actividades

Introducción

Para América Latina, después de Chile, México se encuentra como los países donde se cuenta con el mayor número de oportunidades para desarrollar sus actividades de emprendimiento en lo que a las mujeres respecta. Haciendo referencia a datos duros, los cuales son tomados como fuente principal los Censos Económicos de INEGI, el escenario actual es completamente favorable para que, en México, las mujeres se decidan a emprender, no obstante, la realidad es muy diferente a lo que se enuncia.

Hablando de esta serie de indicadores que hacen referencia al emprendimiento femenino, si tomamos como referente los datos que arroja el último censo Económico de México 2020, solo tres de cada diez Pymes que se aperturan en nuestro país están lideradas por mujeres.

Pero, para que podamos comprender la situación actual en la realidad, es necesario contextualizar cual es el juego que desarrollan las mujeres en las empresas, cruzando información de fuentes oficiales con los datos del escenario práctico en que se desenvuelven.

De acuerdo con el INEGI, se cuenta con un dato por demás contundente, solo el 19% de los emprendedores en México son mujeres. Acotando la información solo de las mujeres, el 49% tienen entre 18 y 34 años, mientras que el 41% tiene entre 35 y 54 años.

Respecto al grado de estudios y preparación académica de las mujeres, se encuentra información favorable a este sector, ya que tienen un porcentaje de graduación de 21%, mismo que comparado con los hombres que es del 18%, indica un porcentaje mayor de preparación académica respecto a la graduación y si sobre este mismo rango de estudios, hacemos el hincapié que 7 de cada 10 emprendedoras tienen estudios universitarios, contrasta contra el mismo referente en el caso de los hombres que es de 5 de cada diez.

¿Por qué deciden emprender las mujeres?

Con información obtenida del último censo económico del INEGI 2020, se encuentran algunas de las motivaciones que tienen las mujeres para emprender las más relevantes son:

1. 29% desea tener un negocio propio e independencia.
2. 20% tiene necesidad de elevar su calidad y nivel de vida.
3. 20% lo hace por gusto.
4. 18% busca continuar el negocio familiar.
5. 13% porque perdieron su empleo y decidieron emprender.

¿Cómo son las empresas de las mujeres?

Se hizo pues ya las observaciones sobre características principales y motivaciones de las emprendedoras en México, es momento de presentar el contexto para conocer como son las empresas lideradas por mujeres en México.

De acuerdo con la Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresas (AMMJE), las empresas que han sido constituidas por mujeres emprendedoras mexicanas están mayormente enfocadas al consumo (62.3%) y, en promedio, contratan menos empleados que los hombres (1.7 empleados vs 1.85 empleados).

Además de que se puede agregar al hecho que aporta la AMMJE, y es que a pesar de que las empresas lideradas por mujeres suelen ser menos tecnológicas e industriales, 17.8% de ellas ofrecen productos o servicios únicos en el mercado, algo que las hace las más “*innovadoras*”.

Y en el rubro de rendimiento, el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección explica que las empresarias destinan más del 70% a su comunidad y familia, mientras que los hombres sólo inyectan a ese rubro entre 30 y 40% de sus recursos.

Por otro lado, se hace constar, lo buenas que son las mujeres al frente de las empresas, dado que cuentan con planes de negocio más sólidos y buscan más canales de financiamiento cuando los necesitan (Women’s Entrepreneurship Report 2019). Arrojando como un dato por demás importante el que de cada 100 mujeres que solicitan un préstamo para invertir en su empresa, 99% salda su deuda por completo.

Desigualdad en el sector empresarial

Aunque en los últimos años se ha hecho un esfuerzo importante para disminuir la brecha de género en el sector empresarial, se debe de tener en claro el que aún son muchos los obstáculos con los cuales se enfrentan las mujeres para estar en condiciones de participar en el mercado laboral, pero sobre todo poder incursionar en el mundo empresarial.

A las mujeres, tanto Social e históricamente, se les ha impuesto la responsabilidad del llamado “trabajo doméstico”, lo cual tiene dos efectos en su incorporación al mercado laboral:

- Disponen de menos tiempo para dedicarlo al trabajo remunerado.
- Las actividades de cuidado del hogar se trasladan cada vez más al ámbito de las actividades productivas.

Para un número grande de investigadores del tema, las desigualdades de género que se viven hoy en día en los mercados laborales de Latinoamérica trajeron como consecuencia el que las mujeres se ubiquen en trabajos relacionados con el comercio y servicio doméstico, de medio tiempo y con salarios bajos. Estos roles, sin dudar, tienen un efecto negativo en

las expectativas profesionales, siendo las mujeres de bajos recursos las que tienen mayores problemas para insertarse al mundo laboral.

Sigue siendo por demás común en México, el que no se cuenten con una serie de reglamentos que permitan la conciliación en el trabajo y la vida familiar, además de ser insuficientes las políticas de horario flexible o trabajo remoto. A esto también es importante que se agregue la carga del trabajo no remunerado.

Para poner en perspectiva el tema del trabajo no remunerado hay que comprender que las mexicanas dedican 4 horas diarias más a tareas del hogar y el cuidado de la familia que los hombres. De hecho, la Secretaría del Trabajo calcula que el valor económico del trabajo no remunerado de las mujeres puede alcanzar 4.4 billones de pesos al año.

Es una realidad que para que exista el crecimiento en un país, es vital el empoderamiento económico de las mujeres. La buena noticia es que las emprendedoras mexicanas van por buen camino y siguen cambiando para bien el panorama de los negocios al volverse cada vez más visibles gracias a sus ideas innovadoras y al éxito de sus compañías. Las mujeres son empresarias imparables y con una buena estrategia, podrán acotar cada vez más la brecha de género.

Revisión de la Literatura

El emprendimiento en nuestros tiempos no es un tema nuevo, Bucardo, Saavedra y Camarena (2015), citan en su artículo “hacia la comprensión de los conceptos de emprendimiento y empresarios” a Pereira (2007) donde menciona que en 1755, el término *entrepreneur*, ya estaba presente en el texto “*Essai Sur la Nature du Commerce*” que fue escrito por Richar Cantillon; asociando el concepto a la persona que compra productos para venderlos en el mercado de precios conocidos a precios desconocidos. Además, cita a García, Álvares y Reyna (2007), que destacaron que el primer autor que menciona el concepto de emprendedor como un generador de crecimiento económico fue Shumpenter (1934). Muchos estudios mencionan que los emprendedores son de vital importancia para desarrollar economías en el mercado mediante el éxito en la creación de sus negocios.

El concepto de emprendimiento puede generalizarse a tener una redundancia hacia el sexo masculino dirigiendolo hacia el emprendedor, Saavedra y Camarena (2015) delimitan cómo este concepto se basa en la ambigüedad de tolerar, asumir riesgos en el mercado, además de tener las habilidades y motivaciones para poder gerenciar nuevos negocios donde estas cualidades se limitan a que los emprendedores son nada mas varones. En los últimos años, los empleos formales han ido en decadencia y disminución, generando que en la actualidad, una familia no pueda sostenerse con un solo sueldo. La supervivencia, tando de las familias o la separación de la mujer de su conyuge, la lleva a tratar de tener ingresos inclinándose por el emprendimiento y el desarrollo de una entidad empresarial (Paz y Espinosa, 2019).

Si bien es cierto que ha habido muchos avances en la gestión empresarial con perspectiva de género, aún no son suficientes esos pasos caminados, hacen falta muchos más

esfuerzos y además que éstos sean constantes y legalmente acompañados, como concluyen en su estudio Manolova, Brush, Edelman y Elam, (2020), todas las decisiones que se involucran en el ambiente empresarial, o en cualquier otro, debieran hacerse o al menos investigarse desde la visión de género para asegurarnos que las brechas realmente estén disminuyendo y se camine más firmemente a la equidad.

En la pandemia por Covid-19, se pudo advertir que muchos de los empleos que fueron destruidos se trataba justamente de los ocupados por mujeres y la mayoría de las empresas que tuvieron que cerrar también eran lideradas por mujeres. En muchos casos el precio de la salud de la familia y su bienestar fue pagado con las actividades económicas o incluso con el truncamiento de las carreras profesionales de ellas, un costo que sigue siendo extremadamente alto. Las empresas, propiedad de mujeres, no solo son típicamente más vulnerables a los impactos económicos debido a una menor edad y tamaño promedio de las empresas, sino que también se concentran en los sectores económicos que han sido fuertemente golpeados ante situaciones extremas, tal como el Covid-19 (Manolova, Brush, Edelman y Elam, 2020, 484).

En este sentido Kalaitzi, Czabanowska, Fowler-Davis y Brand (2017), señalan como imperativa la necesidad de la igualdad de género en los negocios, donde la brecha de género es menor, pero va disminuyendo muy lentamente, ya que, aunque el porcentaje de las mujeres egresadas de las universidades es mayor que el porcentaje en hombres, los puestos altos en la gestión y gerencia siguen siendo ocupados principalmente por hombres. Las autoras anteriormente mencionadas, identifican 25 barreras específicas a las mujeres empresarias, entre las que destacan la edad, la raza, estereotipos, apoyo familiar o de la pareja, problemas de conciliación entre trabajo y familia, falta de mayor capacitación profesional, entre otras, pero en cualquier caso se hace notorio el existente techo de cristal en muchos ámbitos, incluido el empresarial.

Dy, Marlow y Martin (2017) exploran las experiencias emprendedoras de las mujeres principalmente en la era digital, asumiendo que el *digital trading* es un espacio neutral, sin embargo, hay evidencia de que en la industria tecnológica hay demasiada hostilidad, se duda de las capacidades *high tech* de las mujeres y además se acentúa el denominado sexismo, incluso se puede considerar que el acoso, lejos de disminuir ha aumentado, es decir, las desigualdades sistémicas no desaparecen cuando se transfiguran por medio de internet (Dy, Marlow y Martin, 2017, 302), quizá por la falta de un marco regulatorio más sólido y armónico de alcance internacional por las determinaciones del *e-commerce*. Es importante señalar que las autoras también destacan que las habilidades y características tradicionalmente consideradas femeninas, ahora se asumen como un activo para el propio entorno empresarial.

En el trabajo presentado por Vera, Simón y Plascencia (2020) se exponen argumentos de la resiliencia de la mujer empresaria en momentos de crisis, ya sea en empresa tradicional o virtual, además señalan cambios en la dinámica familiar que se originan en el momento que las mujeres asumen su rol empresarial, siendo muy importante porque la mujer sigue teniendo mayor peso en las gestiones familiares. Segura Mojica (2021), encuentra evidencia de que la resiliencia está asociada con la supervivencia de las empresas y una vez más, por sus propias condiciones, las mujeres tienen desventaja, que son propiciadas por las <<condi-

ciones institucionales de inequidad>>, que hace que se sigan perpetuando altas expectativas sociales y demandas por encima de las que se hace a sus similares masculinos.

Otra barrera más se encuentra en el área financiera, específicamente en las fuentes de financiamiento, si bien es un tema que afecta a todas las empresas, la afectación no es por igual. Marlow y Patton (2005) ofrecen sólidos argumentos respecto a que las actividades socioeconómicas tradicionalmente asumidas por mujeres empresarias, hacen difícil que sean considerados para fuentes de financiamiento formales, ya que se considera que no se tendrá suficiente captación de capital que permita cumplir con las obligaciones y además generar ahorros para el propio crecimiento de la empresa, es decir, se considera que estas empresas viven más al día, por lo que no son susceptibles de crédito, además, si se observan a las micro empresas, también la literatura menciona que las que son lideradas por mujeres se les solicita una aval bancario, por increíble que parezca, es más fácil que se otorgue al padre o al esposo/ pareja, aunque la empresaria sea ella.

Por lo tanto, no son pocas las barreras a las que se enfrentan día con día las mujeres empresarias o con deseos de emprender, sin embargo, muestran liderazgo, disposición, resiliencia y adaptabilidad y, sobre todo, siguen emprendiendo y haciendo comunidades presenciales o a través de redes sociales que sirven de impulsoras para el desarrollo de ellas mismas, generando alianzas implícitas sujetas por un hilo invisible de sororidad y fortaleza común.

Metodología

El presente trabajo de investigación parte de que el objetivo general es identificar las barreras u obstáculos que encuentran las mujeres universitarias para llevar a cabo el desarrollo de proyectos emprendedores. Para su realización se hace a través de un estudio bajo un enfoque de tipo mixto, con un alcance exploratorio, ésta se realizó en 2 momentos o fases, la primera fue el análisis de la bibliografía pertinente y la segunda, mediante un instrumento estructurado, se obtuvo la información cuantitativa para el posterior análisis estadístico. Al tratarse de mujeres universitarias, se determinó que el objeto de estudio fuera la Universidad Autónoma de Nayarit, específicamente en el área económica administrativa, puntualmente en la Unidad Académica de Contaduría y Administración, mejor conocida por su acrónimo UACYA, siendo el instrumento dirigido a las licenciaturas en Administración, Negocios Internacionales, Mercadotecnia, Contaduría y Administración Pública, debido a que, al menos en teoría, son las carreras que tienen formación en emprendimiento, proyectos productivos, manejo de finanzas y están relacionadas directamente con la gestión y la organización, características requeridas en la dirección de un emprendimiento.

El instrumento fue elaborado con base en la investigación realizada por Barros, Bravo y Campuzano (2022), principalmente porque ahondan en la medición de las barreras del emprendimiento femenino universitario en estudiantes de la Universidad Técnica de Machala. El instrumento contempla 6 categorías de agrupación de los distintos tipos barreras, las cuales son: 1) conceptuales, 2) género y cultura, 3) estructurales, 4) ocupacionales, 5) educación y, 6) sector; además se incluyó una barrera adicional, enfocada al sistema público, que aunque exogeno del mismo emprendimiento, puede permear en estrategia de obtención de

recursos o capacitación. El instrumento se realizó a través de escala de Likert con 5 respuestas enfatizando el grado de importancia de las barreras, siendo 1 la que consideran nada importante y 5 la que tiene el mayor grado de importancia, es decir, va de menor a mayor relevancia. Se utilizó la herramienta de formularios de Google, garantizando el anonimato y el uso exclusivo de la información para fines meramente académicos. Se llevó a cabo la aplicación del instrumento en mayo de 2023, el universo o población de UACYA es de 1800 y la muestra representativa sacada de manera convencional es de 317, con lo que se tomó un tercio de la muestra para poder hacer la primera aplicación y con los resultados de la presente, obtener la validación necesaria para continuar con la segunda etapa, ya que, dicho sea de paso, es parte de un proyecto que está en desarrollo. El tercio aplicado correspondió a 105, sin embargo, se pudieron validar únicamente 99, con lo que el análisis de resultados se efectúa sobre ésta última cantidad de instrumentos.

Es importante hacer mención que la Universidad Autónoma de Nayarit alberga a 18,063 estudiantes de nivel superior. Esta institución tiene alrededor veinte carreras de licenciatura acreditadas por su buena calidad mediante organismos evaluadores y acreditadores externos tanto nacionales como internacionales, donde se encuentra un 80% de estas acreditaciones, lo cual determina que es la institución educativa del estado de Nayarit con mayor calidad y mayor oferta educativa. Esta universidad cuenta con 65 carreras repartidas en diferentes unidades académicas, mismas que se encuentran distribuidas en diferentes municipios del estado de Nayarit, la distribución se da de la siguiente manera, 5 programas los alberga el municipio de Acaponeta, Ahuacatlán cuenta con 2, en el municipio de Ixtlán del Río son 3 programas y en el municipio de Bahía de Banderas se albergan 5 licenciaturas, en Tepic, capital del estado y campus principal con la mayor infraestructura, da cabida a 50 programas de licenciatura (UAN, 2023). En concreto, en el campus principal se encuentra el mayor número de estudiantes del área elegida para el estudio, con lo que su elección no fue de manera fortuita.

Resultados

Los resultados que a continuación se exponen, son los obtenidos de los instrumentos aplicados y validados. La media de edad de las encuestadas es de 20 años, lo que significa que en promedio las mujeres encuestadas ya han cursado el segundo año de la licenciatura. El 24% de las encuestadas estudian la licenciatura en Contaduría, el 8% en Administración, 6% en Negocios Internacionales, 6% estudia Mercadotecnia y el 56% prefirió no responder a esa pregunta. En tanto el 51% de las estudiantes señalan haber tenido un emprendimiento en algún momento anterior a la aplicación del instrumento. Asimismo, el 98% manifiestan un gran interés en tener una empresa o emprendimiento y el 85% argumentan que la decisión de la carrera elegida tiene que ver con el interés de tener las bases necesarias para tener su propia empresa, desde la perspectiva inicial de autoempleo.

A continuación, se presentan los promedios de los resultados hacia la percepción que tuvieron las alumnas de acuerdo a la encuesta que se realizó, primeramente, se muestra la Tabla 30.1. Barreras conceptuales la cual se desarrolla al factor psicológico del emprendedor y la motivación que generan las personas para la realización de una empresa.

Tabla 30.1*Barreras conceptuales*

Barreras conceptuales	Promedio
Elevado nivel de riesgo	3
Falta de confianza	4

Se puede ver que de acuerdo con los resultados se tiene una falta de confianza en las mujeres universitarias para el desarrollo de un emprendimiento en las alumnas de UACYA. Como segunda barrera está el Rol de género y la cultura social, esto presentado en la Tabla 30.2. Es muy importante el Rol que desempeña la mujer en la familia siendo un cimiento relevante ya que se tiene mayores responsabilidades domésticas las cuales el hombre suele relegarlas al sexo femenino.

Tabla 30.2*Barreras de Roles de Género y Cultura Social*

Barrera de Roles de género y cultura social	Promedio
Falta de tiempo	4
Problemas Familiares	3

Los resultados presentan una importante respuesta sobre la falta del tiempo en el rol que tiene ellas para el poder emprender un negocio. Para determinar si se tiene alguna barrera en la falta de participación de las mujeres en los emprendimientos por escasos de recursos, se tomó en cuenta la barrera de estructura la cual se presentan los resultados en la Tabla 30.3.

Tabla 30.3*Barreras de Estructura*

Barrera de Estructura	Promedio
Falta de recursos financieros	4
Falta de información de mercado	4
Falta de información del <i>know how</i>	4
Falta de Información sobre potenciales colaboradores	4

Se puede observar que tiene relevancia esta barrera desde cómo hacen falta los recursos financieros, no conocer el mercado meta, como realizar el proceso de emprendimiento y tener una unión entre posibles colaboradores. La siguiente barrera es la percepción que tienen las mujeres para desarrollar un emprendimiento por la falta de oportunidades en el mundo laboral, va desde la propuesta de enrolarte con expertos en el tema de emprendimiento; hasta el tener contactos que influyan de manera positiva en el desarrollo de empresas, en la Tabla 30.4 podemos observar los resultados.

Tabla 30.4

Barreras de Ocupación Laboral

Barrera de Ocupación Laboral	Promedio
Falta de colaboración de un emprendedor externo	3
Falta de contactos externos	4
Experiencia Laboral	3

La relevancia en el resultado de la ocupación laboral se determinó por la falta de contactos al exterior y en el mercado laboral, esta fue la percepción más relevante de acuerdo a la barrera de ocupación laboral. El nivel educativo puede cumplir un importante rol para el desarrollo de emprendimientos en las mujeres, a continuación, se presenta los resultados de acuerdo a esta barrera en la Tabla 30.5.

Tabla 30.5

Barreras de Educación

Barrera de Educación	Promedio
Nivel de Estudios	3
La escuela ha contribuido en inspirar la realización de un negocio	4
Los profesores poseen los conocimientos necesarios para la formación de empresas	4
Se fomenta por parte de la escuela una cultura emprendedora	4
El ambiente escolar genera las habilidades necesarias para la apertura de un negocio	4

El nivel de estudios no presenta mayor relevancia para las mujeres de UACYA, lo que si representa es el ambiente escolar. Donde inicia desde los profesores a realizar un fomento a la cultura emprendedora hasta la misma organización educativa para tener los conocimientos necesarios tanto en inspiración como los profesores para la formación de los estudiantes. Para medir la región de estudio y la percepción que tienen las mujeres sobre su entorno se presenta en la Tabla 30.6 las barreras que se tiene en el sector de estudio.

Tabla 30.6

Barreras de Sector

Barrera Sector	Promedio
Tamaño del mercado	4
Problemas existentes en el desarrollo de productos y la producción	4
Problemas a la protección de productos (protección de marca)	4

De acuerdo con la Tabla 30.6 se puede distinguir que es relevante para las mujeres cómo se encuentra la región donde podrían realizar un emprendimiento, desde el tamaño del mercado hasta el desarrollo de sus productos. Esto estará delimitado por factores externos como las leyes y normas que se llevan a cabo en su lugar de residencia y su entorno. Es importante que, en el mismo entorno, se puedan encontrar si se tiene apoyos tanto por parte de gobierno, de la institución educativa o si hay programas desarrollados exclusivamente para la formación de su producto o emprendimiento, esto se muestra en la Tabla 30.7 sobre los apoyos a emprender.

Tabla 30.7*Barreras Apoyos para Emprender*

Barrera Apoyos para emprender	Promedio
Conozco las instituciones de gobierno que ofrece apoyos económicos al emprendedor	3
La escuela ofrece becas que promueven la formación de emprendedores	3
Conozco los programas de apoyo por parte de gobierno federal para emprendedores	3
Conozco donde el gobierno federal publica convocatorias que puede ser para los emprendedores	3

Teniendo la Tabla 30.7 como respuestas de la barrera hacia los apoyos a emprender se puede ver entonces que medianamente las mujeres universitarias conocen sobre los apoyos y convocatorias que se tiene a la iniciativa de emprendimiento. A manera de resumen, en la Tabla 30.8 se expone el promedio global por cada una de las barreras hasta ahora expuestas.

Tabla 30.8*Puntuación de las barreras en media*

Barrera	Promedios Generales
Barreras conceptuales	3.5
Barreras de Roles de Género y Cultura Social	3.5
Barreras de Estructura	4.0
Barreras de Ocupación Laboral	3.3
Barreras de Educación	3.8
Barreras de Sector	4.0
Barreras Apoyos para Emprender	3.0

Tal como se puede apreciar en la Tabla 30.8, las estudiantes puntúan a las barreras de mayor importancia a las de estructura y de sector. Lo anterior tiene mucho que ver con el espacio geográfico donde se lleva la actividad empresarial desde el desarrollo del mercado,

territorio, como con los recursos financieros, el saber hacer, experiencia y otros que dan permanencia a cualquier empresa en el mercado y en la preferencia de su consumidor.

Discusión

Las mujeres, de acuerdo con los resultados de la encuesta, se encuentran en una innovación en el proceso de la creación de nuevos negocios para tener una forma de vida y un sustento. El proceso de encontrar, que hasta en nuestros tiempos, siguen teniendo mayor problemática para el desarrollo, no de las habilidades empresariales, sino de un truncamiento por parte de una desigualdad en los emprendimientos, hasta de un desarrollo inclusivo. Lo anterior, lo delimita Tejeiro , Molina y García (2021) en su estudio sobre el emprendimiento digital y las barreras que tiene las mujeres en el desarrollo social y económico. De acuerdo a las barreras que percibieron con su estudio de 161 emprendedoras en España, la más importante fue encontrar un financiamiento para poder realizar su empresa.

El estudio realizado por Martín y Castiblanco (2018), determinan que la barrera mas importante son las fuentes de financiamiento y la falta de programas de emprendimiento, apoyando a la mujer que quiere iniciar un negocio. Los programas mayoritariamente estan diseñados para todas las personas y en gran cantidad se otorgan los financiamientos a el sexo masculino.

Conclusiones

En México, la transformación del conocimiento en valor social ocurre cuando se pueden crear una serie de soluciones tecnológicas a problemas concretos y el impacto social que se logra a través de la propia difusión y adopción vía la comercialización; mismo impacto que se incrementa cuando estas acciones provienen de mujeres estudiantes en educación superior. Llevar su conocimiento a los mercados y convertirlas en empresarias exitosas, es el verdadero reto.

The National Foundation for Women Business Owners, mantiene que el porcentaje de mujeres empresarias de un país tiene un impacto directo de hasta el 19% del cambio en el PIB. En México, las mujeres empresarias, son una parte importante dentro de la aportación que se tiene al Producto Interno Bruto, siendo este un 37% según datos del INEGI (2012). Además, México se encuentra en el lugar 58 de inclusión sobre el Índice de Desarrollo de Género, donde se puede delimitar cuáles son los retos para tener la fuerza laboral en el sexo femenino.

El hecho de que los resultados de esta investigación arrojen que las estudiantes comiencen alrededor de los 20 años sus emprendimientos, debe de ser factor de motivación ya que en promedio se encuentran en segundo año de carrera. Además, el 98% de ellas desea su propia empresa y por ello, el 85% elige el tipo de carrera a estudiar. Es decir, no solo son las ganas, sino que actúan en consecuencia.

Sin embargo, es fundamental prestar atención a las barreras que tienen las alumnas de la Universidad Autónoma de Nayarit, la relevancia que posee el no tener un financia-

miento idóneo o no encontrarlo. Los negocios de las mujeres suelen ser de manera informal y encontrarse en su casa, lo cual hace que no generen un historial crediticio, y por lo tanto, dificultades para solicitar algún préstamo bancario.

Es necesario también voltear a los programas de estudios y la capacitación de los docentes facilitadores de las materias que impulsan estos emprendimientos. Las estudiantes consideran relevante la barrera del ambiente escolar ya que para ellas es muy importante que los profesores y la escuela contribuyan a fomentar en ellas la cultura emprendedora. Esto ayudaría a que esa falta de confianza y de información se presente como barrera a sus emprendimientos.

Las estudiantes de este estudio tienen el ímpetu y las ganas de desarrollar sus ideas y plasmarlas como negocio o plan de vida. Sin embargo, es necesario tomar estrategias adecuadas para que, desde la formación profesional, se encuentre la forma más factible de desarrollar sus ideas de negocio y que se vuelva una realidad, y no se queden plasmadas en algo que quieran realizar. Que encuentren el camino, orientación y acompañamiento no solo de la institución de educación, sino también de las dependencias de gobierno encargadas de facilitar y orientar estas actividades.

Se vuelve indispensable que los gobiernos inviertan en la capacitación, inversión y orientación para emprendimientos dirigidos a mujeres jóvenes ya que éstas consideran como barrera de sector, el tamaño del mercado. Si el gobierno empujara la inversión en el sector, quizá dejaría de ser una barrera para las jóvenes empresarias.

Referencias

- Barros Elizalde, A. L., Bravo Bravo, L. Y., & Campuzano Vásquez, J. A. (2022). Barreras al emprendimiento femenino universitario en estudiantes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Científica Sociedad y Tecnología*, 212-225.
- Bucardo Castro, A., Saavedra García, M., & Camarena Adame, M. (2015). Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. *Suma de Negocios*, 98-107.
- Dy, A. M., Marlow, S., & Martin, L. (2017). A Web of opportunity or the same old story? Women digital entrepreneurs and intersectionality theory. *Human Relations*, 70(3), 286-311.
- Frohmann, A. (2018). Género y emprendimiento exportador: iniciativas de cooperación regional. Naciones Unidas/Cepal, Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadísticas.(2014) Los hombres y las mujeres en las actividades económicas. Censos Económicos 2014. México <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825077938>
- Kalaitzi, S., Czabanowska, K., Fowler-Davis, S., & Brand, H. (2017). Women leadership barriers in healthcare, academia and business. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 457-474.
- Paz Calderón, Y., & Espinosa Expíndola, M. (2019). Emprendimiento Femenino en México: Factores Relevantes para su Creación y Permanencia. *Tendencias* , 116-137.

- Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F., & Elam, A. (2020). Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic. *International Small Business Journal*, 38(6), 481-491.
- Martín Hidalgo, S. M., & Castiblanco Camelo, S. V. (2018). BARRERAS DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN BOGOTÁ. *UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA*, 1-14.
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(6), 717-735.
- Saavedra García, M., & Camarena Adame, M. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 129-152.
- Segura Mojica, F. (2021). Resiliencia y género como determinantes de supervivencia en microproyectos de emprendimiento. *Revista Dimensión Empresarial*, 19(4), 25-48.
- Tejeiro Koller, M., Molina López, M. M., & García Villalobos, J. C. (2021). Emprendimiento digital femenino para el desarrollo social y económico: características y barreras en España. *Revista de Estudios Cooperativos*, 1-13.
- Vera, P., N. Simón, y Plascencia, T. (2020). Mujeres empresarias y capacidades dinámicas para enfrentar la crisis por Covid-19. Ponencia presentada en el Seminario Internacional El Impacto de la Pandemia en la Vida de las Mujeres. (Noviembre, 2020). Disponible en <https://www.facebook.com/MuseodelaMujerMexico/videos/1024449334700339/>
- UAN. (13 de Mayo de 2023). Universidad Autónoma de Nayarit. Obtenido de Universidad Autónoma de Nayarit: <https://www.uan.edu.mx/>

Capítulo 31. Un Análisis de la participación laboral de las Mujeres y su aporte en el Desarrollo Socioeconómico del Municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo.

Nellybeth Rodríguez Martínez

Diana Hernández Gómez

Laura Virginia Espinosa Bustamante

Patricia Trejo Encarnación

Universidad Politécnica de Francisco I. Madero

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.31](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.31)

Resumen

En las últimas décadas se han sumado más mujeres al mercado laboral donde aún existen retos para incrementar su ingreso y permanencia en las organizaciones. El objetivo de la presente investigación es determinar el porcentaje de participación de las mujeres, y distinguir los obstáculos a los que se enfrentan para su aporte en el desarrollo socioeconómico en el municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo, se aplicó para esta investigación una metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo, a través de 16 ítems a una muestra poblacional de 373 mujeres. Los resultados muestran que las mujeres encuestadas consideran que no existe equidad salarial entre mujeres y hombres, derivado de esto la informalidad en el empleo es atribuido a la discriminación por parte de los empleadores.

Palabras clave

Desarrollo Socioeconómico, equidad salarial, inserción laboral, mujer participación laboral

Introducción

Actualmente la tasa de participación en la fuerza laboral femenina en México es baja, los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y el espíritu empresarial representan una gran pérdida de productividad.

Considerando que, las mujeres, y en concreto la mujer mexicana, es parte fundamental del desarrollo económico del país; por ende, en la generación de riqueza y contribución al PIB nacional, la exclusión de la mujer en la economía incrementa la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres que antes de la pandemia, ya ascendía en México a un 32%, de acuerdo al Banco Mundial, al representar un 45% de la fuerza laboral en comparación al 77% de los hombres. El aumento de esta disparidad tiene fuertes repercusiones económicas si se considera que las mujeres, de acuerdo con cifras del INEGI, constituyen un 65.2% del PIB nacional, lo anterior, tiene impacto en la toma de decisiones que constituyen el epicentro económico de los hogares (Robles, 2021).

Ahora, de acuerdo a Datamexico en 2020, la población total de Francisco I. Madero registró 36,248 habitantes, siendo 52.3% mujeres y 47.7% hombres, mientras que la tasa de ocupación (ENOE, 2022) de mujeres es del 43.3 %, y el 56.7%, esta disparidad se debe a los múltiples roles que desempeñan las mujeres y que limitan su oferta de trabajo debido a sus responsabilidades en sus hogares, incluso, porque no tienen permiso de su cónyuge o de algún otro pariente para acceder a un trabajo remunerado, además de que la jornada de trabajo no acaba nunca porque la mayor parte de las mujeres después de trabajar, se dedican a las tareas domésticas y al cuidado de sus hijos e hijas; lo cierto es que todavía no se ha alcanzado la igualdad en el ámbito laboral, y siguen situándose en una posición inferior a la del hombre, a pesar de tener el mismo nivel educativo, tener las mismas habilidades que los hombres, para profundizar en este tema la presente investigación tiene como. El objetivo es determinar el porcentaje de participación de las mujeres, así como los obstáculos a los que se enfrentan y su aporte en el desarrollo socioeconómico en el municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo.

Revisión de la Literatura

Las mujeres siguen enfrentando barreras para entrar, permanecer y crecer en el mercado del trabajo con un derecho al trato igualitario, equidad salarial y su aporte económico, como a continuación se detalla:

La brecha de género en la participación laboral

Según Gurría, 2019, en los países de la OCDE, las mujeres tienen menos oportunidades profesionales, se enfrentan a más obstáculos para realizar trabajos remunerados, sufren de un alto grado de acoso y ganan una media de 14% menos que los hombres (Carrasco F. , 2012) (Barrazco, 2009) (Data México, 2023).

En este sentido, México enfrenta grandes desafíos en este campo, pues menos de la mitad de las mujeres mexicanas en edad de trabajar participan en el mercado laboral. Esta es

la segunda tasa más baja de todos los países de la OCDE, y muy inferior a la tasa de hombres mexicanos activos en el mercado laboral, que es del 82% (Gurria, 2019).

La baja participación femenina en la fuerza laboral en México tiene costos económicos importantes, especialmente en comparación con países de desarrollo similar. La participación laboral femenina es importante por muchas razones: a nivel macroeconómico, los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y el espíritu empresarial representan una gran pérdida de productividad y, por lo tanto, una pérdida en el PIB, en cuanto al nivel microeconómico, el trabajo de las mujeres podría ser transformador para ellas y sus hogares (Duflo, 2012).

Barreras a la participación laboral de las mujeres

Es importante entender los impedimentos que enfrentan las mujeres para ingresar a la fuerza laboral, debido a que las mujeres que sí trabajan, casi el 60% tienen trabajos informales, con baja protección social, alta inseguridad y baja remuneración. Es el caso de las madres y las mujeres jóvenes mexicanas se enfrentan a grandes obstáculos para realizar trabajo remunerado. La tasa de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan (NINI) es del 33%, 18 puntos superior a la media de la OCDE. Las mujeres mexicanas tienen cuatro veces más probabilidades de ser NINI que los hombres (Gurria, 2019).

Así pues, entre las principales barreras que existen en la participación laboral de las mujeres, están: las que afectan la demanda de mujeres trabajadoras y las que afectan la oferta de trabajo por parte de las mujeres. Por el lado, de la demanda; la actividad económica en un lugar en particular, como los reglamentos laborales, son barreras importantes a la demanda de mujeres trabajadoras, en cuanto a la oferta laboral, en parte depende de las habilidades y características de las mujeres, además de la necesidad de proveer cuidado a niños, adultos mayores y cumplir con las responsabilidades del hogar.

De manera similar, la falta de acceso a insumos productivos puede ser un obstáculo a la participación laboral, especialmente para aquellas que buscan ser emprendedoras. Finalmente, las normas sociales y de género pueden ser importantes barreras para la participación de las mujeres (Sunstein, 1996). Estas barreras, junto a bajas expectativas con respecto a construir una carrera laboral, pueden reducir la oferta laboral (Inchauste Comboni, y otros, 2021).

El derecho al trato igualitario

Es esencial que las sociedades reconozcan el derecho de mujeres y hombres a trabajar y a recibir y prestar cuidados. Esto supone aplicar medidas integrales y transformadoras, basadas en las normas internacionales del trabajo de la OIT, que ponen en el centro de las intervenciones la eliminación de la discriminación y el logro de la igualdad de género en el hogar y en el trabajo (OIT, 2020).

De acuerdo, a esto (De Cabo Gema & María Garzón, 2007; Ortíz-Román, 2017) mencionan que “las trabajadoras sufren también otros tipos de discriminación entre los que cabe resaltar la discriminación en la promoción en el seno de las empresas y en el acceso a car-

gos directivos o de responsabilidad”. Sin embargo, los roles que se han establecido por motivo de género y la catalogación de las mujeres como “ciudadanas de segunda” ha motivado que esta concepción se vaya perpetuando en los aspectos biológico, intelectual y moral, que ha desencadenado en discriminación en los ámbitos educativos, político, social y laboral (Ruíz, 2019).

Equidad Salarial

En el mercado laboral se evidencian diferentes factores de carácter discriminatorios invisibles, que hacen que, a la hora de asignar un puesto o cargo, el empleador se incline por perjuicios (Tasigchana, 2013), que conllevan a que la mujer está relegada a empleos de baja categoría e inferior remuneración, y únicamente en ocasiones excepcionales podrá alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas en cargos que impliquen toma de decisiones y alta responsabilidad.

Para Tenjo (2005) las mujeres reciben trato diferente a los hombres en el mercado, porque está basado más en factores socio-culturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y los roles que ésta le asigna.

Aporte económico de las mujeres

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el primer trimestre de 2022, se destaca que: La tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más es de 43.6%, mientras que para los hombres de 75.8%. Entre las mujeres de 15 a 19 años, la tasa de participación económica es de 18.4% (39.0% en los hombres adolescentes). La tasa más elevada para las mujeres es de 59.5%, en el grupo de los 30 a 39 años de edad, en los hombres de este grupo de edad es de 94.2%. Para las mujeres de 60 años y más, la tasa de participación económica es de 18.0%; por 47.1% de los hombres (INEGI, 2022).

En cuanto, al nivel de escolaridad de la población económicamente activa, el 46.9% de las mujeres tienen nivel medio superior y superior, el 32.4% la secundaria completa y 13.2% la primaria completa. Entre los hombres los porcentajes son de 40.9%, 33.3% y 16.4%, respectivamente (ENOE, 2017).

Metodología

Enfoque

La presente investigación “Análisis de la participación laboral de las mujeres y su aporte en el desarrollo socioeconómico de Francisco I. Madero” es de carácter descriptivo, empleando la modalidad documental y de campo para la obtención de información primaria.

Preguntas de investigación

Derivado de la revisión documental se considera que el impacto socioeconómico depende de la libertad que tiene la mujer para desempeñarse laboralmente, de las barreras que debe enfrentar; ya sean sociales, familiares, personales; además factores externos como: la desigualdad salarial, la discriminación y el nivel académico que se posee en el momento de su

inserción laboral. Todo ello, conlleva a los siguientes cuestionamientos, que darán respuesta a través de la presente investigación:

¿El salario de la mujer aporta y potencia el desarrollo socioeconómico del Municipio Francisco I. Madero?; ¿Cuáles son las barreras que impiden la inclusión de las mujeres en el sector laboral?;

¿Considera que la mujer en sus actividades económicas se centra más en el sector informal a causa de los factores de discriminación?

Hipótesis

Ho1. La participación laboral de la mujer se incrementa en un 3%, considerando la población en edad de trabajar, a pesar de las diferentes barreras y enemigos de la diversidad en el ámbito laboral.

Población y muestra

Se realizó un muestreo aleatorio simple al azar, que es el procedimiento probabilístico de selección de muestras más sencillo y conocido. De acuerdo a Data México (2023) del total de la población de Francisco I. Madero, el 52.3% son mujeres, y de éste la población económicamente activa es de 494k, contemplándose de este modo una muestra significativa de 373 mujeres para el desarrollo de esta investigación.

Para el procesamiento de la información recolectada se utilizó el programa de SPSS (Statistical Product And Service Solutions). El SPSS es un software para el análisis estadístico que genera datos estadísticos muy completos que permiten observar relaciones de dependencia entre las variables o predecir comportamientos (Bausela, 2005), (Suárez, Argüello, & Riadeneira Pacheco, 2020).

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, descriptivo transversal, sustentado en un instrumento de recolección de datos de 16 ítems, dicho cuestionario se manejó de manera virtual a través del formulario de Google el cual fue autoadministrado por el sujeto de estudio. Para medir la fiabilidad del instrumento de acuerdo a Rodríguez-Rodríguez (2020), se utilizó el índice de Alfa de Cronbach considerando 6 elementos, esto arrojó un índice de 0.707. Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas (Molina, et al., 2013), (Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Álvarez, 2020).

Resultados

Las estimaciones que sustentan la hipótesis de este estudio se realizan a partir de los estadísticos de Data México, sin embargo, es posible que exista un sesgo de selección de la información ya que la variabilidad de la edad apta para el trabajo es un factor dinámico.

En la Tabla 31.1 se muestra la fluctuación de la población femenina económicamente activa y su impacto en la participación laboral de un 4.6% en el primer trimestre de 2023, por lo que se puede aseverar que el confinamiento y la pandemia frenaron los mercados laborales, como se evidencia en el ejercicio 2020-2021. No obstante, la recuperación del empleo femenino ha sido positiva a pesar de las diferentes barreras y limitaciones que han tenido que enfrentar.

Tabla 31.1

Porcentaje de PEA del Municipio de Francisco I. Madero

Año	% de Población Económicamente Activa	Diferencia % población económica activa
2020	42.8	-
2021	38.9	-3.9
2022	42.1	3.2
2023	46.7	4.6

Fuente: Data México 2023

En cuanto a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las mujeres del Municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo. Las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres para insertarse plenamente en el mercado laboral. En particular existen brechas en el acceso a fuentes de trabajo, si bien la tasa de actividad femenina creció marcadamente del 2022 al 2023, aún existe una brecha de género en la participación laboral puesto que incluso cuando logran insertarse, las mujeres enfrentan condiciones desfavorables de trabajo, ya que están expuestas al desempleo, a la subocupación y a la informalidad laboral. En la Gráfica 1, destaca que el 63% de la población indica trabajar en el sector informal, este porcentaje es impulsado por empleos en los niveles más bajos de ingresos, mientras que, un 23% asume trabajar en una institución o negocio público, lo cual les permite ganar hasta un salario mínimo diario, dándoles la certeza de una seguridad financiera, por otro lado, un 9% afirma laborar en una institución o negocio formal, que aún con solidas prestaciones, persiste una desigual en la distribución de las tareas domésticas y de cuidados, que recaen principalmente en las mujeres.

Lo anteriormente expuesto se refuerza por lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo, donde indica que más de 6 trabajadores que laboran en una empresa o negocio, operan en la economía informal. Contrariamente a lo proyectado en las políticas públicas, la informalidad no ha disminuido con el tiempo e incluso está aumentando en muchos países. Las economías informales se caracterizan típicamente por una alta incidencia de pobreza y graves déficit de trabajo decente (OIT, 2015).

Además, el trabajar en instituciones que pertenecen al sector informal implica no contar con seguridad social; como lo muestra la Gráfica 31.2, el 81% de la población indica que carecen de seguridad social, lo cual deja a este sector en un estado de vulnerabilidad al no contar con dicho servicio y al enfermar ella o algún miembro de la familia enfrentar los

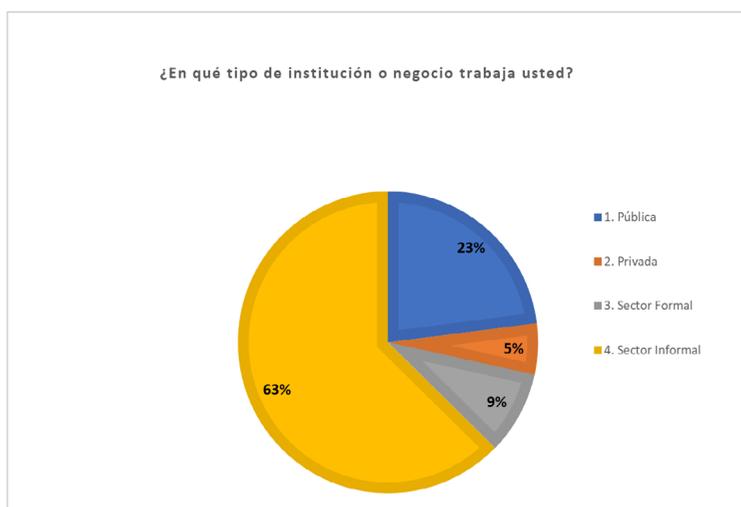
gastos de medicamentos y servicio médico, pone en riesgo el bienestar económico, psico-social que coarta el derecho a una vida sana y un 3% cuenta con un seguro privado que pagan por cuenta propia.

De lo anterior, se puede desprender que muchas mujeres laboran en trabajos informales, en los que encuentran mayor flexibilidad para desempeñar roles familiares y de crianza, pero que a su vez las colocan en posiciones de mayor riesgo y vulnerabilidad frente a un despido injustificado, sin acceso a la seguridad social en caso de enfermar, sin acceso a un sistema de guarderías y con menores ingresos en promedio.

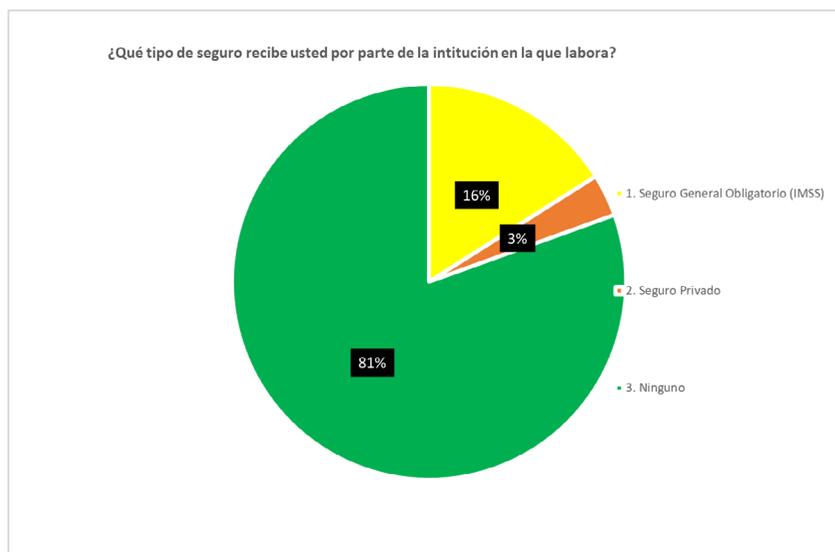
Según datos de la Organización Internacional de Trabajo expone que cada día mueren muchas personas como consecuencia de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, cada año se producen unos 360 millones de accidentes laborales no mortales que tienen como consecuencia más de 4 días de baja laboral y sobre todo que las instituciones o dependencias donde laboran no les otorgan un seguro adecuado a las actividades que realizan día a día (OIT, 2017).

Gráfica 31.1

Tipo de institución o negocio



Gráfica 31.2
Servicio médico



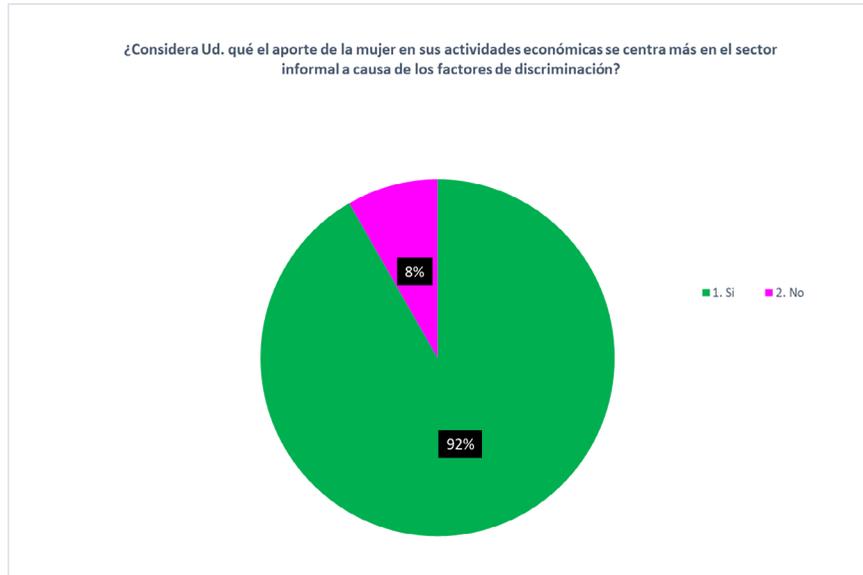
En la Gráfica 31.3, señala la discriminación que perciben las mujeres en el ámbito laboral, donde se observa que, el 92% de las encuestadas consideran que la discriminación es un factor importante que impacta en las actividades encomendadas, el tener menos oportunidades que un hombre para ascender o recibir un salario mejor, el acoso en el lugar de trabajo y los patrones socioculturales que rigen nuestra sociedad y el 8% indica que las actividades económicas que ellas desarrollan no tiene nada que ver con la discriminación. Este resultado concuerda con lo mencionado por Carrasco (2012); la discriminación hacia las mujeres se manifiesta cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales. Lo que propicia el sofocamiento de las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo.

Otro elemento a considerar es el aporte laboral de la mujer para potenciar el desarrollo socioeconómico del municipio de estudio, el 68 % de las encuestadas afirman estar muy de acuerdo en que ellas juegan un papel fundamental en el desarrollo económico, debido a que desde temprana edad buscan como generar ingresos que contribuyan a la economía de sus hogares. Según la Organización de la Naciones Unidas (ONU, 2017) “Actualmente, sólo el 50% de la fuerza laboral femenina trabaja, en comparación al 77% de los hombres. Las mujeres suelen tener empleos informales o precarios, perciben un salario 23% inferior que su contraparte masculina”. El titular de la ONU señaló que diversos estudios muestran que, si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26%, o el equivalente a 12 billones de dólares para el año 2025. Contrastando datos estadísticos con los del municipio de estudio (46.7%) en 2023 se observa una diferencia de un 3% respecto al referente mundial; así mismo, una mayor apertura de la

mujer en el mercado laboral impactaría positivamente en el desarrollo económico del área de estudio (DataMexico, 2023).

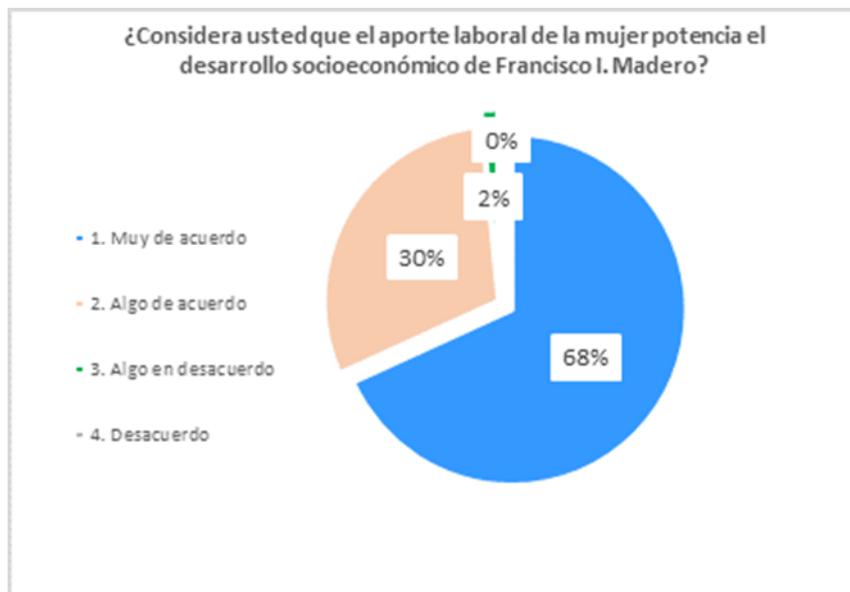
Gráfica 31.3

Sector informal a causa de los factores de discriminación



Gráfica 31.4

Aporte de la mujer en el desarrollo socioeconómico en el Municipio de Francisco I. Madero



Con referencia a la Gráfica 31.5 donde se evidencian las barreras que impiden que las mujeres obtengan un empleo, se muestra que el 72% de la población encuestada refiere que se debe a la desigualdad de género debido al doble rol que juega la mujer, a las políticas de las unidades económicas de la región, a la zona semiurbana donde aún prevalecen los usos y costumbres que modifican el entorno socioeconómico, mientras que el 11% lo atribuye a

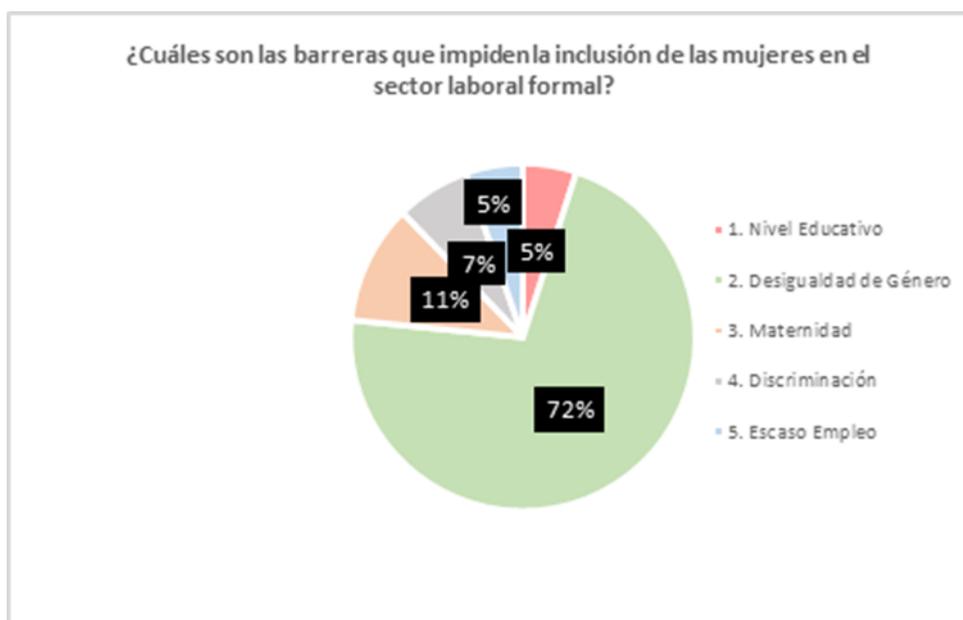
cuestiones de discriminación encasillando a las mujeres en algunas actividades de menor responsabilidad que se ven reflejadas en el ingreso salarial.

Otra barrera que imposibilita a la mujer para el trabajo es la maternidad en 7%, esto debido a la mala práctica empresarial de no aceptar a mujeres en edad reproductiva, por la posibilidad de embarazos que ocasionan ausencias en el trabajo y pago de prestaciones sociales. Además, el 6% considera que no cuentan con el nivel educativo suficiente para poder obtener un empleo mejor remunerado. Por último, el 5% de la población indicó que existen pocas fuentes de empleo en el área de influencia donde puedan insertarse en la vida laboral.

De igual modo Berrazco (2009), puntualiza que las mujeres dedican más tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas, y esto es claro ya que las mujeres dedican entre uno y tres horas más que los hombres a las labores domésticas; de 2 - 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas) y de 1-4 horas diarias menos a actividades de mercado. Por otro lado, (Gil, 2022) menciona las barreras y enemigos de la diversidad en el ámbito laboral: indiferencia, desconocimiento, discriminación, sobreprotección, entre otros.

Gráfica 31.5

Barreras que impiden la inclusión de las mujeres en el sector laboral formal



Para concluir, el informe global sobre la brecha de género publicado por el Foro Económico Mundial, indica que la participación de las mujeres en el mercado laboral es sumamente importante, pues aporta crecimiento, eficiencia y diversidad a la dependencia o negocio, el número de mujeres en el mercado laboral está creciendo, la presencia de mujeres empleadas de entre 17 y 70 años hasta el 2015 era de 61,6%, con una proyección de 64,3% para el año 2030 (Noriega, 2017).

Discusiones

A nivel general se puede decir que las mujeres que laboran actualmente en el Municipio de Francisco I. Madero, aportan y contribuyen de manera significativa a la economía de la zona, pues los ingresos laborales de las mujeres favorecen significativamente a la superación de la pobreza (Rodríguez Garces- Muñoz Soto, 2015), de un número importante de hogares, el aumento del número de perceptores en el hogar permite incrementar el ingreso familiar y por ende mueve la economía local. No obstante, la mujer trabajadora sigue desempeñando doble función (Berrazco, 2009), pues su aporte económico en el seno familiar no la exime de la responsabilidad de los cuidados a terceros, de la administración de economía familiar, así como el cuidado del mantenimiento de la casa. Sin embargo, aunque cada vez son más mujeres las que obtienen un empleo en el sector informal, no cuentan con seguridad social debido a que la mayoría de los negocios carecen de solvencia económica que les impide erogar este tipo de gastos. Esto es un problema que afecta a largo plazo, debido a que no cotizaron para recibir una jubilación o una pensión en la vejez. Esto coincide con lo expuesto por Salgado-de Snyder (2017), “las mujeres ancianas están sobrerrepresentadas en este grupo de adultos mayores que no reciben ingresos”. Debido a los roles de género tradicionales (Salgado-de Snyder & Rebeca Wong, 2007) las mujeres tienen menos probabilidad de trabajar para generar ingresos y ahorros que les permitan solventar sus necesidades económicas a futuro. Afortunadamente, los tiempos cambian y en el (Gobierno Municipal de Francisco I. Madero, 2020 - 2024), se establecen algunas medidas que favorecen el papel de la mujer como fuerza trabajadora.

Es evidente que las principales barreras que impiden la inclusión de la mujer en el sector laboral es la desigualdad de género y la discriminación (Tasigchana, 2003); (Tenjo J., 2005); por lo cual se sugiere, trabajar con las autoridades Municipales, Instituciones Federales y Estatales que incentiven acciones en pro de los derechos laborales de las mujeres, a través de campañas, generación de programas sociales que permitan el emprendimiento y así disponer de tiempo para otras actividades que favorezcan su desarrollo empresarial. Lo que incide en la percepción que las encuestadas tienen sobre su influencia en el aporte del desarrollo económico, el cual es favorable y coincide con lo dicho por (Juárez, 2023) que describe que “Nunca había habido tantas mujeres con un trabajo pagado en el país como las cifras observadas el año pasado. Un poco más del 45% de las mujeres tiene un empleo, el porcentaje más alto desde 2005, esto se puede notar en la disminución de la brecha salarial y están a medio camino reformas para garantizar la igualdad en los sueldos”.

Conclusiones

La participación laboral de la mujer, en especial, del sector semi-urbano, constituye uno de los más significativos e importantes acontecimientos transformadores del actual mercado de trabajo. Aunque con rezagos y déficit respecto de otros municipios del contexto del Valle del Mezquital, los datos informan de una fuerte irrupción de las mujeres en la esfera laboral como se visualiza en la información emitada por DataMexico en el primer trimestre (4.6%).

De acuerdo a los resultados obtenidos las mujeres 36-45 años de edad, perciben un ingreso de 1400-1600 a la quincena. Si bien, no es un salario decente, impacta de manera positiva debido a que mejora la calidad de vida de los hogares, dado que, se incrementa la derrama económica de la región, generando impacto en todos los sectores productivos, esto genera una percepción positiva en el desarrollo socioeconómico del Municipio, puesto que, el ingreso adicional pueden satisfacer necesidades básicas de alimentación, mejoras en su vivienda, actividades recreativas y deportivas, así como mejoras en vestimenta y calzado.

Respecto a las barreras que impiden la inclusión de las mujeres en el sector laboral se contemplan: la desigualdad salarial, donde el 75.1% de las encuestadas no creen que exista equidad salarial entre mujeres y hombres, otra barrera es la discriminación que contempla: la doble jornada de trabajo, el estancamiento en puestos medios, el acoso y el hostigamiento. entre otras, Por lo que, 89.8% de la muestra coincide en sentirse discriminada.

En tanto, que la informalidad laboral afecta en un 92% a las trabajadoras, y esto debido a creencias culturales, mitos, apreciaciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres o criterios ambiguos relacionados con determinadas cualidades, atributos o condiciones laborales femeninas, comparándolas con las masculinas en términos de costo, productividad, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, de igual modo, el 39.2% de las encuestadas manifestaron que la maternidad les impide conseguir empleo formales.

Finalmente, se recomienda que, derivado de este primer análisis sobre la participación de las mujeres en el ámbito laboral y su aporte socioeconómico en el municipio de Francisco I. Madero, realizar investigaciones que permitan dilucidar en específico en que edades la mujer se está insertando en el ámbito laboral y además si al haber modificaciones en las políticas públicas posteriores a la pandemia se ve reflejada la igualdad salarial entre hombres y mujeres y la disminución de las barreras y enemigos de la diversidad en el ámbito laboral.

Referencias

- Bausela, Esperanza (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. Revista de Informática Educativa y medios audiovisuales, 62-69.
- Berrazco, H. (2009). Barreras de Inlcusión Laboral. México : Limusa.
- Carrasco, F. M. (2012). Discriminación Laboral por Motivos de Género. Limusa.
- Data Mexico. (2020). Municipio de Francisco I Madero: <https://datamexico.org/es/profile/geo/francisco-i-madero-13023>
- Data México. (12 de Enero de 2023). Obtenido de Municipio de Francisco I Madero: <https://datamexico.org/es/profile/geo/francisco-i-madero-13023>
- Dufló. (2012). “Women’s Empowerment and Economic Development”. Journal of Economic Literature, 051–79(4), 50.
- ENOE, E. N. (2017). INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),. Obtenido de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

- ENOE (2022). INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),. Obtenido de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- De Cabo, Gema, & Garzón, María (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Madrid: Centro de Estudios Económicos Tomillo.
- Gil, I. (24 de 05 de 2022). Inclusión laboral: barreras y enemigos de la diversidad. (P. G. Menchén, Entrevistador)
- Gobierno Municipal de Francisco I. Madero. (2020). Plan Municipal de Desarrollo Francisco I Madero. Francisco I Madero.
- Gurria, A. (06 de 01 de 2019). www.oecd.org. Obtenido de La Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para el Crecimiento Incluyente en México: [tps://www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020-es.htm#:~:text=En%20los%20países%20de%20la,14%25%20menos%20que%20los%20hombres](https://www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020-es.htm#:~:text=En%20los%20países%20de%20la,14%25%20menos%20que%20los%20hombres).
- Inchauste Comboni, M. G., Isik-Dikmelik, A., Rodríguez Chamussy, L., Cadena, K. E., Jaén Torres, M. P., Ávila Parra, C., . . . Sarrab. (2021). La Participación Laboral de la Mujer en México. Grupo del Banco Mundial., 1, 97. doi:<http://documents.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico>
- Juárez, B. (15 de 02 de 2023). Participación laboral de las mujeres en México alcanzó niveles históricos en 2022. El economista, págs. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Participacion-laboral-de-las-mujeres-en-Mexico-alcanzo-niveles-historicos-en-2022-20230215-0025.html>.
- INEGI. (Mayo de 2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Principales indicadores laborales de las ciudades: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_trim1.pdf
- Noriega, F. (2017). Brecha Salarial. Patria.
- Molina, M., Aranda, M., Flores, M., & López, M. (2017). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. 11th Latin American and Caribbean
- OIT. (Julio de 2015). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- OIT. (Agosto de 2017). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- OIT. (Noviembre de 2020). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Igualdad de Género: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- ONU. (2017). Noticias ONU. Obtenido de noticias ONU: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/09/guterres-si-las-mujeres-pudieran-participar-en-la-economia-en-igualdad-de-condiciones-el-pib-mundial-podria-aumentar-un-26/>
- Robles, V. (2021). El impacto de la mujer en la economía mexicana: la inclusión y el despegue financiero. Forbes .

- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 1-13.
- Ruiz, Ricardo (2009). *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Suárez, A. I., Argüello, M. V., & Riadeneira Pacheco, J. L. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *JOURNAL OF BUSINESS SCIENCES*, 17-25. Obtenido de José Luis Rivadeneira Pacheco 1*
- SALGADO-DE SNYDER, V. Nelly y WONG, Rebeca. Género y pobreza: determinantes de la salud en la vejez. *Salud pública Méx* [online]. 2007, vol.49, suppl.4 [citado 2023-07-19], pp.s515-s521. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342007001000011&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0036-3634.
- Tasigchana, T. T. (2003). *Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación laboral por género en el Ecuador: Un análisis empírico*. Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Tenjo, J. (2005). *Evolución de las Diferencias Salariales*. Limusa.

Capítulo 32. Las mujeres profesionistas y las oportunidades dentro de las organizaciones.

María Angélica Martínez Arizpe
Maricarmen Rico Galeana
Nancy Sánchez Aguilar
Universidad Politécnica de Querétaro
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.32](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.32)

Resumen

El objetivo de la investigación es el identificar las oportunidades y los obstáculos dentro de las organizaciones para el crecimiento profesional siendo mujer, analizar el avance de la igualdad de género en las mujeres con nivel educativo de pregrado de diferentes programas educativos. La investigación se realizó por medio de entrevistas de forma voluntaria en mujeres egresadas de licenciaturas o ingenierías de diferentes instituciones que se encuentren trabajando en niveles de supervisión, gerencia y dirección de organizaciones pequeñas, medianas y grandes. En el estudio la participación fue muy alta logrando identificar factores como el seguir existiendo la desigualdad en la contratación y escalamiento de niveles organizacionales, se identifica mayor apertura dentro de las organizaciones grandes siendo en estas en donde las mujeres cada vez más ocupan puestos de nivel alto.

Palabras clave:

Educación, Mujer, Organizaciones, Profesión

Introducción

La igualdad de género es un principio básico de justicia y derechos humanos, es esencial para el desarrollo social y económico sostenible, convirtiéndose en un factor de cambio en las organizaciones. Las sociedades en donde las mujeres y niñas tienen igualdad de oportunidades tienen mayores tasas de crecimiento económico, mejora su salud y mayor participación en la educación, impactando en una mayor estabilidad social. El análisis y estudio del género es como las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad, sin embargo, en muchos países han estado subrepresentadas en los cargos políticos y de liderazgo. Trabajar por garantizar la realización de las mujeres en su vida personal y profesional, aportar para eliminar los obstáculos e identificar las oportunidades es esencial en la construcción de una sociedad incluyente, justa, próspera y equitativa.

Al estudiar la participación de las mujeres en las organizaciones se han encontrado diversos resultados en las investigaciones especialmente sobre las condiciones de trabajo y el impacto de estas de forma positiva en las organizaciones las cuales obtienen un gran beneficio al integrarlas en su plantilla siendo estas parte importante en los resultados de eficiencia y estabilidad emocional, familiar y laboral al contar con la seguridad de un trabajo y de no violencia dentro de las su empresa (Mansdotter, et al., 2006).

La importancia de favorecer la igualdad de género en las organizaciones y en los organismos locales e internacionales son un factor de éxito en los avances de igualdad de género, la Organización Internacional del Trabajo destaca el crecimiento e importancia de la presencia y de la mujer en el mercado de trabajo y el crecimiento económico, uno de los factores cada vez con mayor participación es la inclusión dentro de la educación en todos los niveles educativos y así como la apertura de la participación de estas logrando especializarse en diversas áreas productivas.

En México aumenta constantemente que las mujeres laboran y dirigen diversas organizaciones, paralelamente toman decisiones en la familia, siendo cada vez mayor que se tengan mujeres en la toma de decisiones sobre la economía familiar participando y determinando los gastos de consumo o la educación de los hijos. En México, existen diversas medidas a nivel legislativo, algunos investigadores advierten sobre las marcadas brechas de igualdad de género en el ámbito laboral que continúan estando presentes (Trejo, 2017).

La participación de las mujeres en las organizaciones y su crecimiento en puestos de trabajo han sido temas recurrentes al hablar de la igualdad de género. Las organizaciones cada día han incrementado el reconocimiento del valor de la mujer y se han propuesto capacitaciones para el empoderamiento de su desarrollo integral, apoyando el impulso el equilibrio de los roles profesionales y sus aspiraciones de crecimiento y liderazgo integrando el rol familiar.

Revisión de la Literatura

La presencia de las mujeres en las organizaciones cada día está tomando mayor presencia, así como la profesionalización de estas logrando mejores niveles en los organigramas organizacionales. La igualdad de géneros en los lugares de trabajo es un gran desafío para los actores sociales, empresariales y gobierno.

Wintour, (et al., 2016, p.1) comenta que “la discriminación en materia de género suele darse en la fase de contratación por razones de embarazo o por la posibilidad de procreación y atención a la infancia; esto, junto con otros factores, conlleva a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres”. Otros de los factores presentes en la falta de oportunidades de crecimiento es el ser objeto de violencia dentro de la organización esta violencia se presenta de forma física, la psicológica y la sexual; en ocasiones esto se hace presente en paralelo con la falta de empoderamiento femenino inculcado desde la familia, las costumbres y la cultura.

En la igualdad de género es importante que se logre conciliar la vida personal, la vida familiar y el trabajo; el empoderamiento de las mujeres con un gran potencial, capaces de desarrollarse de forma integral y sostenible ha impactado en la productividad y el crecimiento económico. En el reconocimiento y en la protección de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres para transformar los patrones de conducta y redefinir las relaciones de género, diferentes organizaciones tienen trabajos de protección e implementación de programas como: La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)¹, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés)², y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)³. Las organizaciones ponen especial atención porque la desigualdad de género permea todos los niveles, como en las relaciones personales, familiares, sociales, dentro de las instituciones y en las políticas públicas, las cuales afectan no solo a las mujeres y a las niñas, sino también a los hombres y a los niños.

Las participaciones significativas permiten el adquirir conocimientos y habilidades, desarrollar competencias, innovar y tener autoconfianza. Adicionalmente, los posiciona como agentes de cambio a la hora de avanzar hacia la igualdad de género, a través de capacidades como el compromiso, el respeto y la tolerancia. Para estas organizaciones y para la sociedad en general es muy importante el lograr el empoderamiento de las niñas, adolescentes y mujeres y lograr el que se rompa con el ciclo de discriminación y violencia existente. En forma conjunta organizaciones y sociedad logran que las mujeres alcancen su plena autonomía económica, física y política, asegura que se cumplan sus derechos en igualdad de condiciones y, por tanto, garantiza también que niños, niñas y adolescentes tengan un desarrollo pleno. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], (2023) promueve la igualdad de género y apoya el empoderamiento de las niñas, adolescentes y mujeres la UNICEF menciona que “las relaciones entre las mujeres y los hombres desempeñan un papel importante tanto en la plasmación como en la evolución y transformación de los valores, las normas y las prácticas culturales de una sociedad”.

De acuerdo con los estudios de Alberti, Pilar (2011) el género es una categoría teórica, metodológica y política que analiza la construcción social de la diferencia sexual, cuestiona las relaciones desiguales de poder y propone un cambio hacia la equidad e igualdad. Por su parte, Larrañaga (2013) explica que el género es una variable estructural de primer orden que afecta a todos los procesos sociales y que organiza el conjunto del sistema socioeconómico, condicionando dinámicas a todos los niveles, tanto a nivel micro y macro. Particularmente a nivel micro, el género afecta los procesos individuales, de los hogares y de las mismas empresa, se presenta como posibilidad para el empoderamiento de las mujeres su participación e integración en organizaciones donde puedan crecer, acceder al proceso de toma de decisiones y valorarse, se pretende crear condiciones y oportunidades para las mujeres con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre los géneros y se busca redefinir el desarrollo como una actividad asociada a la igualdad de oportunidades al desarrollo de las potencialidades de las personas, a la toma de decisiones y al ejercicio de sus derechos. Sin embargo, los aspectos de equidad y empoderamiento han tenido poca aceptación, particularmente debido al impulso hacia demandas de productividad y eficiencia del modelo neoliberal (Cárcamo, Vázquez, Zapata y Nazar, 2010).

Como se infiere, se requiere que las organizaciones adopten prácticas de gestión de recursos humanos y de gestión de la cultura laboral, congruentes con la inclusión y la igualdad. Al respecto, algunas investigaciones han resaltado que un proceso de selección incluyente propiciará un mejor desempeño y reducirá las probabilidades de encontrarse con falta de talento debido a la exclusión de la participación de las mujeres en dicho proceso (Daily, et al.,1999). Asimismo, las prácticas de gestión enfocadas a la retención y al desarrollo del talento deberían ser efectivas para garantizar que los mejores elementos continúen en la organización y que, de manera adecuada, se desarrolla al personal para que sea considerado talento o capital y se eviten así las consecuencias de una rotación desproporcionada, de un desempeño inadecuado o de una falta de diversidad en el cuadro directivo y en el personal en general.

El mundo continúa experimentando cambios profundos en los ámbitos social y laboral, donde particularmente existe el reto de afrontar adecuadamente los desafíos globales que afectan a las mujeres y a los hombres de manera desigual. En el ámbito laboral dos pueden considerarse los aspectos que más auge han presentado. Por un lado, el de la modificación de las condiciones de trabajo, las cuales en cierta medida han buscado responder a las condiciones de competencia actuales, por medio del incremento del posicionamiento de productos y servicios, la reducción de costos de producción y de distribución, así como la modificación de las prácticas de gestión de recursos humanos. Por otro, se encuentra el de la igualdad de género, aspecto que “sigue siendo uno de los grandes desafíos que afrontan los gobiernos, los interlocutores sociales y los directivos de empresas” Wintour, et al., (2016, Nota informativa N°4).

El Gobierno de México con la comisión Nacional para la Prevención y Erradicar la violencia contra las mujeres, (2019), hace referencia a la metáfora “El techo de cristal”, es un conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones siendo lo que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección esto es el resultado de la ausencia de leyes

y códigos visibles que se imponen a las mujeres aplicando limitaciones, estas barreras son las que impiden a las mujeres que avanzar en su proceso laboral provocando un gran estancamiento en su desarrollo profesional, estos estereotipos frente a la sociedad, con creencias culturales difíciles de erradicar. En las organizaciones las estructuras jerárquicas se rigen por reglas masculinas, lo que hace que se considera la mujer como no apta y falta de capacidades de mando y autoridad, provocando que se sientan con baja autoestima, inseguridad, miedo y sobre todo las consecuencias de la estructura social frente a los retos a enfrentar en la cultura organizacional. Si se logra con programas y apoyos de empoderamiento como líneas de cambio organizacional como lo es la representación paritaria, implementar medidas de no hostigamiento o acoso sexual y la oportunidad de balancear lo personal con lo laboral.

Metodología

La investigación comienza con la hipótesis siguiente “En las organizaciones las mujeres con nivel educativo de pregrado cuentan con oportunidades de escalamiento profesional sin obstáculos de género”, para la comprobación de esta se realizó una muestra de egresadas de pregrado de licenciaturas e ingenierías, de diferentes universidades; logrando la realización de entrevistas a mujeres voluntarias, esta acción logró una red de mujeres con el perfil de nuestra investigación, siendo esta red la que apoyo en la gran participación de estas en la investigación. La muestra inicial esperada era de 50 sin embargo la convocatoria logro un gran número de participantes.

Se realizó un estudio cualitativo exploratorio, implementando entrevistas semiestructuradas a mujeres con el siguiente perfil: mujeres con título profesional y que se encuentren actualmente trabajando dentro de una empresa. Se realizan entrevistas de forma individual y grupal, se implementaron las preguntas de forma abierta a las participantes, logrando la intervención de cada una, estas entrevistas se grabaron en audio para poder transcribir e identificar los códigos en vivo y paralelamente se lleva una bitácora por aplicación.

El proceso de saturación (cantidad de mujeres entrevistadas) logrando 7 principales categorías: 1ª Carrera de las que son egresadas, 2ª Estado civil, 3ª Hijos, 4ª Nivel de liderazgo de su puesto de trabajo, 5ª Tamaño de la empresa en la que trabajan, 6ª Obstáculos relacionados con la igualdad de género y su crecimiento profesional, 7ª Oportunidades de crecimiento profesional. Las entrevistas se desarrollaron de forma virtual por zoom, presencial y Focus Group, la duración de cada entrevista tuvo una duración de 10 minutos aproximadamente, el total de la muestra: 2168 participantes, las intervenciones fueron por medio de zoom (virtual) de 6 participantes 2 reuniones por semana durante 24 meses dando un total de 1,152 participantes, Focus Group (reuniones de café de 7 participantes cada una) 1 reunión por semana por 2 años logramos 672 participantes y entrevistas individuales en los 2 años fueron 344 participantes.

Resultados

Siguiente “En las organizaciones las mujeres con nivel educativo de pregrado cuentan con oportunidades de escalamiento profesional sin obstáculos de género”.

Tabla 32.1

Pregunta	Categoría
¿Qué carrera estudiaste?	1ª Categoría
¿Te titulaste?	1ª Categoría
¿Cuál es tu estado civil?	2ª Categoría
¿Tienes hijos?	3ª Categoría
¿Por qué no tienes hijos?	3ª Categoría
Nivel de liderazgo de su puesto de trabajo	4ª Categoría
¿Qué puesto tienes?	4ª Categoría
¿Describe tu liderazgo?	4ª Categoría
¿Tu puesto actualmente qué nivel de liderazgo tiene?	4ª Categoría
¿En qué empresas trabajas?	5ª Categoría
¿Tu empresa que tamaño tiene?	5ª Categoría
¿Qué obstáculos relacionados con la igualdad de género y su crecimiento profesional	6ª Categoría
¿En tu vida personal has tenido algún evento sobre desigualdad por el género?	6ª Categoría
¿En tu vida profesional has tenido algún evento sobre desigualdad por el género?	6ª Categoría
¿Para tener crecimiento en tu empresa que has tenido que superar por género?	6ª Categoría
¿Cuál es tu crecimiento profesional?	7ª Categoría
¿Has tenido obstáculos al solicitar un empleo?	7ª Categoría
¿Qué oportunidades de crecimiento profesional has tenido?	7ª Categoría

1ª Categoría: Carrera de las que son egresadas: Carrera de las que son egresadas: Se obtuvo la siguiente información: 934 entrevistadas son de la Licenciatura en Negocios, 338 entrevistadas son de la Licenciatura en Administración, 56 entrevistadas son de la Licenciatura en Diseño, 238 entrevistadas son de la Ingeniería en Manufactura, 229 entrevistadas son de la Ingeniería en Sistemas, 160 entrevistadas son de la Ingeniería en Mecatrónica, 80 entrevistadas son de la Ingeniería en Telemática, 51 entrevistadas son de la Ingeniería en Procesos, 20 entrevistadas son de la Ingeniería en Redes y Comunicaciones, 34 entrevistadas son de la Ingeniería en Automotriz y 28 entrevistadas son de otras profesiones. En los resultados se refleja que la formación profesional de las mujeres va en crecimiento; siendo las licenciaturas las de mayor cantidad de egresadas, actualmente las profesiones enfocadas a las ingenierías están tomando fuerza al incrementarse de forma rápida, e impactando en las organizaciones esto demuestra el avance en la brecha de igualdad de género en áreas de expertis tipificadas como masculinas; en el estudio la Ingeniería en manufactura obtuvo número más alto de egresadas.

Categoría 2 Estado civil: Los resultados para esta categoría arrojaron que 1328 entrevistadas no tienen pareja y 840 actualmente tienen pareja, en este punto no especificaron si son parejas formales (matrimonio) o parejas no formales (unión libre). Esta categoría es un obstáculo que surge en las entrevistas de trabajo ya que es una pregunta obligatoria para

que la empresa conforme a sus políticas se realice o no la contratación. Si se cuenta con pareja se interroga sobre el tiempo de la relación y el futuro personal sobre la misma como es el poder viajar, posibilidad de movilidad de residencia, planeación de tener hijos y si los tienen las edades de estos es un factor importante en la entrevista ya que impacta en la posibilidad de ausencias o estrés. Esto conlleva a que las mujeres con pareja tienen menos posibilidad de contratación o crecimiento dentro del organigrama. El estudio arroja que ha existido un cambio dentro de las organizaciones sobre este tema de no igualdad de género, se observa que el tener pareja ha pasado a un segundo término para contratación y cada día influye menos en la posibilidad de crecimiento profesional.

Las entrevistadas que no tienen pareja, no han tenido obstáculos de contratación sin embargo si les interrogan sobre su futuro personal. Surgen en las entrevistas que desean obtener puestos directivos y de liderazgo antes de formalizar una pareja o el de tener hijos. Todas las entrevistadas comentan que el deseo de crecimiento profesional y logro de puestos directivos y de liderazgo es parte de su futuro sin que la pareja influya en su desarrollo. Se refleja en las entrevistas las nuevas formas de trabajo que surgieron a partir de la pandemia lo que ha cambiado la perspectiva organizacional como lo es el Home Office, así como la apertura a la diversidad de formas de parejas sin tener desigualdad laboral y respeto hacia ellas. Los resultados de esta categoría por carrera son los siguientes: de la Licenciatura en Negocios: 582 entrevistadas se encuentran sin pareja y 352 se encuentran con pareja, Licenciatura en Administración: 200 entrevistadas se encuentran sin pareja y 138 entrevistadas se encuentran con pareja, Licenciatura en Diseño: 18 entrevistadas se encuentran sin pareja y 38 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Manufactura: 150 entrevistadas se encuentran sin pareja y 88 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Sistemas: 149 entrevistadas se encuentran sin pareja y 80 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Mecatrónica: 91 entrevistadas se encuentran sin pareja y 69 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Telemática: 59 entrevistadas se encuentran sin pareja y 21 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Procesos: 39 sin pareja y 12 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Redes y Comunicaciones: 5 entrevistadas se encuentran sin pareja y 15 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Automotriz: 25 entrevistadas se encuentran sin pareja y 9 entrevistadas se encuentran con pareja, entrevistadas, otras profesiones: 10 entrevistadas se encuentran sin pareja 18 entrevistadas se encuentran con pareja.

3ª Categoría Hijos: Los resultados de la categoría arrojaron que 559 entrevistadas tienen hijos y 1609 entrevistadas no tienen hijos, dentro de la investigación no se preguntó el número de hijos por entrevistada. En las entrevistas surgen como se observó en la categoría anterior en la entrevista de trabajo se hace el cuestionamiento de los hijos ya sea si actualmente cuentan con ellos o si en el futuro piensan tenerlos, varias de las entrevistadas comentan que no tuvieron hijos antes de regresar de la carrera, y si los tuvieron ya cuando se encontraban laborando, en varias de ellas esto ha sido un factor de crecimiento profesional más lento sobre todo el subir a niveles directivos que requieren mayor tiempo para la empresa, sin embargo han notado un cambio dentro de las organizaciones en la flexibilidad de horarios o diversas formas de trabajo y que el tener hijos no sea un factor de desigualdad y crecimiento organizacional. El tener hijos es un factor que sobresale más que en la empresa es con sus compañeros hombres quienes cuentan con mayor flexibilidad de turnos, horas extras

y menos permisos para el cuidado y crianza de los hijos, esto es de impacto cultural y motivo por el cual debemos trabajar en sociedad para el cambio de mentalidad específicamente en la cultura machista de nuestro país. Las políticas organizacionales y legales están cambiando, impactando en que las mujeres logren tener un equilibrio profesional y familiar. Sin embargo, el estudio arroja que la mayoría de las entrevistadas no tienen hijos ya sea como forma de vida de las generaciones actuales o porque prefieren tener un crecimiento profesional directivo y de liderazgo, las entrevistadas no eliminan de sus vidas el tener hijos, pero no son su prioridad. Un punto que surge de las entrevistas es que varias de ellas tienen una mascota cubriendo este momento de maternidad. Los resultados de esta categoría por carrera son los siguientes: Licenciatura en Negocios: 100 entrevistadas con hijos y 834 entrevistadas sin hijos, Licenciatura en Administración: 132 entrevistadas con hijos y 206 entrevistadas sin hijos, Licenciatura en Diseño: 15 entrevistadas con hijos y 41 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Manufactura: 126 entrevistadas con hijos y 112 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Sistemas: 33 entrevistadas con hijos y 196 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Mecatrónica: 120 entrevistadas con hijos y 40 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Telemática: 5 entrevistadas con hijos y 75 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Procesos: 5 entrevistadas con hijos y 46 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Redes y Comunicaciones: 10 entrevistadas con hijos y 10 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Automotriz: 8 entrevistadas con hijos y 26 entrevistadas sin hijos, otras profesiones: 5 entrevistadas con hijos y 23 entrevistadas sin hijos.

4ª Categoría Nivel de liderazgo dentro de la organización: En las entrevistas se indagó sobre el nivel de liderazgo haciendo el análisis de 3 dimensiones: liderazgo alto, liderazgo medio y liderazgo bajo correlacionándolos con los niveles organizacionales. Estratégicos (alto), tácticos (medio) y operativos (bajo). Esto es determinado al puesto actual que desarrollan las entrevistadas dentro de su empresa, obteniendo que 713 entrevistadas se encuentran en nivel alto de liderazgo (estratégico) este nivel se encuentra en constante crecimiento lo que da una posibilidad en relación a la igualdad de género, 1347 entrevistadas en liderazgo medio (táctico) nivel que está abriendo la brecha de igualdad de género en los diversos puestos que eran considerados sólo para hombres y 108 entrevistadas en nivel bajo (operativo), las entrevistadas que se encuentran en este nivel son recién egresadas con falta de años de experiencia. Los resultados por carrera fueron los siguientes: Licenciatura en Negocios: nivel de liderazgo dentro de la organización 311 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 611 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 12 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Licenciatura en Administración: nivel de liderazgo dentro de la organización 112 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 209 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 17 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Licenciatura en Diseño: nivel de liderazgo dentro de la organización 18 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 29 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 9 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Manufactura: nivel de liderazgo dentro de la organización 79 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 145 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 14 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Sistemas: nivel de liderazgo dentro de la organización 76 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 139 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 14 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Mecatrónica: nivel de liderazgo dentro de la organización 53 entrevistadas se encuentran en nivel alto 102 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 5 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Telemática: nivel de liderazgo dentro de la orga-

nización 26 entrevistadas se encuentran en alto, 52 entrevistadas se encuentran en medio, 2 entrevistadas se encuentran en bajo, Ingeniería en Procesos: nivel de liderazgo dentro de la organización. 17 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 18 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 16 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Redes y Comunicaciones: nivel de liderazgo dentro de la organización 1 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 6 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 13 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Automotriz: nivel de liderazgo dentro de la organización 11 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 22 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 1 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Otras profesiones: nivel de liderazgo dentro de la organización 9 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 14 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 5 entrevistadas se encuentran en nivel bajo.

5ª Categoría Tamaño de la empresa: En esta categoría se identifican los tamaños de empresas en donde se encuentran laborando las entrevistadas; las empresas se dimensionan en 3 tamaños chicas, medianas y grandes. En los resultados de las entrevistas uno de los comentarios de mayor impacto es el que en las organizaciones ha estado cambiando la visión sobre el género, siendo las de tamaño grande las que implementan estrategias para el equilibrio en el organigrama entre hombres y mujeres, también sobre sale el hecho que las empresas grandes el género en las áreas de ingeniería ha sido cada vez más abierto a la participación de mujeres en niveles estratégicos, las empresas medianas actualmente se ajustan y equilibran en la participación de igualdad, en las empresas chicas la cultura machista hace presencia y hacen dudar en la capacidad de las mujeres en la toma de decisiones. En la muestra de las entrevistadas obtuvimos los resultados por profesión en que tamaño de empresa trabajan actualmente: en el estudio se obtuvo la participación de 152 entrevistadas trabajando en pequeñas empresas, 840 entrevistadas trabajan en empresas medianas y 1176 entrevistadas trabajan en empresas grandes. Los resultados por carrera fueron los siguientes: Licenciatura en Negocios: 11 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 300 entrevistadas trabajan en empresas medianas y 623 entrevistadas trabajan en empresas tamaño grande, Licenciatura en Administración: 20 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 205 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 113 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande, Licenciatura en Diseño: 18 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 29 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 9 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande, Ingeniería en Manufactura: 19 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 79 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 140 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande. Ingeniería en Sistemas: 39 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 113 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 77 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande. Ingeniería en Mecatrónica: 3 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 50 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 107 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande. Ingeniería en Telemática: empresas tamaño 39 chica, empresas tamaño 113 mediana, 77 empresas tamaño grande, Ingeniería en Procesos: 7 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 9 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana, entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande, Ingeniería en Redes y Comunicaciones: 8 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 3 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 9 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande. Ingeniería en Automotriz: 2 entrevistadas trabajan

en empresa de tamaño chica, 10 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 22 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande, Otras profesiones: 5 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 9 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 14 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande.

6ª Categoría Obstáculos dentro de la entrevista de trabajo: Los resultados arrojan información sobre las entrevistadas la mayoría comenta que durante las entrevistas si existen factores de género para los perfiles de puestos, especialmente en las áreas de ingenierías existe una brecha muy grande para que las mujeres obtengan contrataciones en puestos de especialización, para lograr estas oportunidades las mujeres se encuentran rompiendo paradigmas desde la familia y comunidad en general, en este punto el crecimiento y desarrollo de especialidades y ya oportunidades de trabajo se ha logrado gracias a la apertura en especial de las empresas grandes en las cuales se trabaja de forma profunda en las organizaciones logrando la igualdad laboral y no discriminación. Sin embargo, se detecta en las entrevistas el trabajo arduo que falta para el incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; especialmente en la igualdad salarial y poder implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, así como las acciones de apoyo para el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras, impactando con la igualdad de trato y de oportunidades.

7ª Categoría Oportunidades de crecimiento dentro de las organizaciones: En esta categoría surgieron los siguientes comentarios de forma general y saturación de información: Es para las entrevistadas la aplicación de la Ley Federal del trabajo específicamente el artículo 56 el cual se cumple cada vez con mayor implementación en las organizaciones, en esta ley se señalan las condiciones de trabajo las cuales están son basadas en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, es casi mínimo el detectar que se establezcan acciones por las diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, sin embargo la parte machista sigue siendo un problema cultural que se debe trabajar desde la familia, cultura y costumbres en toda la sociedad. Otro de los resultados es el necesitar mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades emocionales desde la infancia creando un camino para las mujeres ya que la cultura y costumbres pesa de forma muy fuerte en el crecimiento educativo, profesional y el cual impacta en el momento de una entrevista de trabajo en donde sigue existiendo el ser mujer, madre, esposa es un proceso que no siempre empata con los objetivos de las organizaciones, sin embargo cada día es más amplia la propuesta de oportunidades para el logro del equilibrio de cada uno de los momentos de la vida de las mujeres. Otro factor es el manejo emocional y de liderazgo en las organizaciones en donde el machismo es un factor latente y que se convierte en obstáculo de crecimiento profesional. Sin embargo, dentro de la cultura mexicana el matriarcado también es un factor de igualdad de género y que hay mucho trabajo que hacer para el cambio de igualdad dentro de la sociedad, esto conlleva a impactar en que las mujeres son las que influyen dentro del clan familiar los roles de igualdad, siendo estos más orientados a la sumisión, las mujeres tienen en su poder el hacer que la igualdad se desarrolle desde su clan. La investigación nos lleva a la conclusión de que la igualdad de género debe de inculcarse desde la casa en donde la

cultura y costumbres van abriendo el panorama hacia las habilidades de las mujeres en la formación profesional y esta no es un obstáculo con la formación de una familia o crianza de los hijos, es cuestión de empoderamiento y liderazgo.

Discusión

La investigación logra la identificación de las oportunidades y los obstáculos que enfrentan las mujeres profesionistas en las organizaciones superando cada uno de estos y tomando las oportunidades que se les presenta para su crecimiento profesional el analizar sobre el avance de igualdad de género se encuentra relacionado con el nivel educativo alcanzado actualmente por las mujeres siendo el detonante de presencia en las organizaciones rompiendo la cultura y costumbres del país.

Wintour, Schmidt, Verena, y Pillinger (2016, p.1), comentan que “ la discriminación en materia de género suele darse en la fase de contratación por razones de embarazo o por la posibilidad de procreación y atención a la infancia; esto, junto con otros factores, conlleva a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres”, actualmente las mujeres se enfrentan a superar cada uno de estos factores al momento de las entrevistas de trabajo , esto no ha cambiado y es una práctica muy común de gestión organizacional. Otros de los factores presentes en la falta de oportunidades de crecimiento es el ser objeto de violencia dentro de la organización esta violencia se presenta de forma física, la psicológica y la sexual; en ocasiones esto se hace presente en paralelo con la falta de empoderamiento femenino inculcado desde la familia, las costumbres y la cultura.

La identificación de la participación de las mujeres en las organizaciones en México, luchan por la igualdad de género y que esta sea promovida y esté legislada es un movimiento actual con una fuerza nacional ya que como comenta Cruz, Ignacio (2018), “las desigualdades de género han estado presentes por muchos años en diversos ámbitos” asimismo “las inercias sociales, políticas y culturales han sido hasta ahora bastiones irreductibles de la desigualdad de género” (Lechuga, Ramírez y Guerrero, (2018). De manera inicial, puede mencionarse a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1º prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas.

Dentro de los resultados surgen el necesitar mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades emocionales desde la infancia creando un camino para las mujeres ya que la cultura y costumbres pesa de forma muy fuerte en el crecimiento educativo, profesional y el cual impacta en el momento de una entrevista de trabajo en donde sigue existiendo el ser mujer, madre, esposa es un proceso que no siempre empata con los objetivos de las organizaciones, sin embargo cada día es más amplia la propuesta de oportunidades para el logro del equilibrio de cada uno de los momentos de la vida de las mujeres. Otro factor es el manejo emocional y de liderazgo en las organizaciones en donde el machismo es un factor latente y que se convierte en obstáculo de crecimiento profesional. La investigación nos abre un gran número de factores que como sociedad debemos trabajar desde la infancia, sobre todo el cambio de

mentalidad para que las costumbres arraigadas den un avance en la igualdad de oportunidades e integración en la toma de decisiones en su dimensión personal y profesional.

Conclusiones

Al hacer el análisis de los resultados y antecedentes identificamos las acciones y prácticas de implementación que garantizan la igualdad de género en las organizaciones. Uno de los resultados el seguimiento que se debe realizar es la implementación, descripción y difusión de la evidencia así como también el análisis de los avances dentro de las condiciones de trabajo en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que se ejecutan para eliminar cualquier discriminación y que garantizan la igualdad de oportunidades, y así se ejerzan sus derechos por igual y alcancen su pleno desarrollo, contribuyendo así tanto a la sociedad como a las organizaciones.

Se tiene en los resultados que los avances de la igualdad de género dependen de una participación activa en áreas legales y sociales; es importante la implementación de estrategias y acciones en las organizaciones, siendo estas las responsables de la difusión hacia la sociedad y desde el recurso humano que se encuentre consciente de los beneficios que impactan en la sociedad, la cultura, los valores cimentados en la igualdad y el compromiso por el desarrollo. En este sentido, tanto una dirección como un liderazgo adecuados y alineados son cruciales para lograr este objetivo.

Uno de los puntos con gran alcance son el que las empresas adopten la Norma o distintas prácticas de gestión orientadas a la Igualdad de Género y la No Discriminación, realizar investigaciones para conocer particularmente cuáles son las que mejores resultados y beneficios les aportan tanto al personal como a la organización en su totalidad y sobre todo la difusión de los resultados, en las organizaciones el área responsable de coordinar dichas prácticas sería Recursos Humanos, pero siempre con el apoyo y compromiso de parte de la alta dirección, tanto con el involucramiento como con la participación activa de las demás áreas de la empresa. Otras prácticas de gestión para la igualdad de género.

El papel de la mujer es clave para que las organizaciones alcancen el éxito o mantengan su posición; incluso son impulsoras de cambio social. La participación de mujeres dentro de las empresas disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico, una política de inclusión en las organizaciones es el dar capacitación continua en diferentes temas como liderazgo o sensibilización de género, el impulsar políticas vida y trabajo en las cuales sea considerado las diferentes etapas personales de las mujeres como la maternidad con el objetivo de que permanezcan en la economía, estas políticas son menos implementadas, como la flexibilidad de horarios.

Es importante contar con datos que visibilicen el panorama que enfrentan las mujeres en la iniciativa privada para construir estrategias enfocadas en las necesidades de las trabajadoras y detectar dónde están las brechas que limitan su participación en la economía.

Referencias

- Alberti, Pilar (2011). Los estudios de género y su crítica al androcentrismo en las Ciencias Sociales. En Rodríguez-Shadow, María, y Campos, Lilia (eds.). *Mujeres: Miradas interdisciplinarias*. México, DF: Centro de Estudios de Antropología de la Mujer, pp. 213-236.
- Cárcamo, Naima; Vázquez, Verónica; Zapata, Emma, y Nazar, Austreberta (2010). Género, trabajo y organización. Mujeres cafetaleras de la Unión de Productores Orgánicos San Isidro Siltepec, Chiapas. En *Estudios Sociales*, volumen 18, N°36, pp. 156-176.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres | 10 de enero de 2019 <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- Cruz, Ignacio (2018). Desigualdad numérica entre hombres y mujeres en los consejos de administración en grandes empresas mexicanas. En *Revista de Estudios de Género. La ventana*, volumen V, N°47, pp. 282-311.
- Daily, Catherine; Certo, Trevis, y Dalton, Dan (1999). A decade of corporate women: some progress in the boardroom, none in the executive suite. En *Strategic Management Journal*, volumen 20, N°1, pp. 93-99.
- Larrañaga, Mertxe (2013). Algunas claves de la economía feminista. En Otero, Tereixa; Platero, Raquel, y Klemen, Lorena. (Eds.). *Alternativas feministas ante la crisis*. España, San Sebastián: Mundubat, pp. 97-112.
- Lechuga, Jesús; Ramírez, Giovanna, y Guerrero, Maricruz (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. En *Economíaunam*, vol 15, N°43, pp. 110-139.
- Mansdotter, Anna; Lindholm, Lars; Lundberg, Michael; Winkvist, Anna, y Ohman, Ann (2006). Parental share in public and domestic spheres: a population study on gender equality, death, and sickness. En *Journal of Epidemiology Community Health*, volumen 60, pp. 616-20.
- Trejo, Karina (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°24, pp. 133-172.
- Wintour, Nora; Schmidt, Verena, y Pillinger, Jane (2016). Negociando por la igualdad de género: relaciones laborales y negociación colectiva. Nota de información N°4. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2 de mayo de 2019, de <http://www.oitcinterfor.org/node/7011>

Capítulo 33. Las mujeres con trascendencia en las organizaciones.

Adolfo Ramírez Román

Universidad Veracruzana

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.33](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.33)

Resumen

El propósito de este estudio es centrarse en el impacto que tienen las competencias de las mujeres en las organizaciones. Se utiliza un instrumento cuantitativo con una escala de Likert de cinco puntos para medir el análisis de involucramiento de las mujeres en puestos de decisión de la organización, así como su trascendencia y nivel de percepción entorno a la capacitación de temas de género. Una investigación que refleja la trascendencia de la mujer a través de los factores que influyen en la competencia de los participantes.

Palabras clave

Competencia, mujeres, organización, género

Introducción

El impacto en las organizaciones no solo se reduce en que los participantes comparten en el área de trabajo o de formación, sino desde el momento en que son el reflejo de la cultura que prevalece en la empresa, por ejemplo, las marchas que se han llevado a cabo por el sentimiento de falta de atención también son un mensaje a la sociedad, desde los más jóvenes hasta los adultos mayores. Por el cual, Marcela Lagarde, indica que “Es evidente que la mayoría de las mujeres del mundo envuelven en países en que se involucran en la ciudadanía plena y se excluyen de los espacios y jerarquías de poder” (Lagarde, 2020).

El presente estudio tiene como objetivo conocer la influencia de la competencia de las mujeres en el contexto actual de género en una organización establecida en la Ciudad de Xalapa.

Es una investigación de tipo cuantitativa con un alcance descriptivo de diseño transversal. El instrumento de investigación fue el cuestionario, con una escala de Likert de cinco puntos para medir la percepción de competencia de género. El estudio se conformó por una muestra de 45 participantes, con un nivel 0.749 de confiabilidad.

Los participantes pertenecen al departamento de administración de la organización de tipo educativo de nivel universitario, que participan en la percepción de la variable factores sensibles al género y la variable competencia. Y las dimensiones son el liderazgo, involucramiento y desarrollo de estrategias.

En la variable factores sensibles al género se analizan los temas de capacitación, comprensión de necesidad y capacidad de análisis. Y en la variable competencia refiere al nivel de aplicación de los conocimientos de temas de género.

Considerando que una cultura organizacional es amplia con influencia de los factores referente en lo social, político, económico, legal, tecnológico, y ambiental.

Por lo tanto, la importancia del estudio pretende analizar de cómo es la relación que tienen las competencias de las mujeres en las organizaciones, considerando cómo hipótesis, que los factores sensibles al género tienen una relación positiva con respecto al nivel de percepción en el área administrativa a través e la formación y grado de apoyo para el desarrollo de los factores.

Revisión de la Literatura

La presencia de las mujeres en todas las situaciones que afectan su vida: cultural, social, económica, ambiental, política, es fundamental. “Es la única forma de conseguir un auténtico cambio social que incorpore a las mujeres como iguales en la toma de decisiones y beneficie a todas y todos”.

Sin embargo, la mujer no sólo da principio a la vida de sociedad; es también la madre de todos los vivientes. Al paso que numerosas religiones asimilan fácilmente la mujer a la tierra, la Biblia la identifica más bien con la vida (Leon-Dufour, 2001).

Se tiene que las mujeres, simbólicamente, las máximas depositarias de la respetabilidad y el prestigio que comporta esta institución social. El “romper” la familia no es un acontecimiento situado únicamente dentro del terreno de las relaciones humanas o de las representaciones sociales; se inserta por entero en el campo de los valores, de modo tal que origina un estigma que muchas mujeres pueden llegar a interiorizar bajo la forma de la culpa. El conservadurismo es una moral en la medida en que impone tales valores de la familia y del honor como únicas aspiraciones posibles para muchas mujeres (Ochoa & Calonge, 2014).

La presión actual sobre los sistemas de salud y las nuevas dinámicas en los servicios de enseñanza, que incrementan el estrés al que se ven sometidas como consecuencia de las cargas de trabajo y las condiciones laborales.

A manera de proporcionar información en cifras sobre la situación actual, ONU-Mujeres reporta que en 2020 las mujeres solo representaban el 4.4% de los cargos de dirección organizacional a nivel mundial. (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

Se destaca, en el artículo de Noé Fuentes, Germán Osorio y Alejandro Mungaray “Capacidades intangibles para la competitividad microempresarial en México” sustenta que es a partir de un marco teórico de la Economía Industrial, la Nueva Economía Industrial y la Teoría de Recursos y Capacidades, los factores internos y externos de la empresa, tangibles e intangibles, que se determina la competitividad empresarial de las microempresas. Señalan que la competitividad empresarial de las microempresas está determinada por sus capacidades intangibles... (Girón, 2016).

En el caso de carteras ministeriales en un periodo presidencial o de gobierno de un primer ministro, se tiene en promedio el 28.5% de participación en 39 países. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

En México, el porcentaje de mujeres electas como alcaldesas es del 21.6%, lo que deja a los hombres con un 78.4%. La cifra es mayor que el promedio de América Latina, cifra inferior del 30% acordado en Beijing en 1995 sobre la cuota de género o el acceso de las mujeres a cargos directivos. (Gaete & Álvarez, 2020).

En el ámbito de las instituciones de educación superior (IES), como formadoras de ciudadanos que estarán inmersos en la solución de los problemas de la sociedad, por ejemplo, el número de mujeres con presencia en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), su índice de participación hasta el 2013, no rebasa el 34%, conforme a la publicación de los datos en la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales (Zabludovsky, 2015).

La construcción de una igualdad y plena participación de las mujeres debe ser en todos los ámbitos y espacios decisorios en sus vidas: en el plano económico y el político. Es

necesario asegurar una participación efectiva con igualdad de oportunidades de liderazgo (Sánchez, 2019).

La participación en el ámbito laboral es influenciada en cuanto al tiempo de dedicación a su preparación y participación al tratar de conciliar la vida laboral con la familiar, teniendo que tomar decisiones respecto a dedicar el tiempo del que disponen a su preparación y tratar de equilibrarlo con el cuidado de su familia (Castañeda-Rentería, 2019).

Por ejemplo, se tiene un portal del Espacio de Mujeres Líderes en Instituciones de Educación Superior (EMULIES), un organismo de la Organización Universitaria Interamericana (OUI) creado en 2011 como un espacio para reflexionar e intercambiar experiencias de las instituciones asociadas, sobre los liderazgos de las mujeres en las IES. (Organización Universitaria Interamericana, 2020)

También, un estudio de tipo informe en América Latina con seis países seleccionados: con referencia a la proporción de mujeres en el sector de la salud y brecha salarial entre hombres y mujeres empleados en el sector, alrededor de 2019. Adaptación de “Autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, se describe el contexto de lidiar con los problemas de salud generados por la exposición al virus; y finalmente, la presión actual sobre los sistemas de salud y las nuevas dinámicas en los servicios de enseñanza, que incrementan el estrés al que se ven sometidas como consecuencia de las cargas de trabajo y las condiciones laborales. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

Como tendencia, el notable incremento de las mujeres en la fuerza laboral, donde el sustento familiar ya no depende solamente del hombre, no lleva a la par el replanteamiento de las funciones reproductivas y los patrones que dejan solo a las mujeres el rol de cuidadoras.

En cualquier sector empresarial puede haber políticas de flexibilidad y diversidad que apoyen a las personas que trabajan y que tienen responsabilidades personales y familiares, además de sus deberes laborales. Los beneficios de la flexibilidad están presentes en todas las áreas de la vida, contribuyen a la salud psicológica, física, económica y emocional de las personas, de las familias, y de la sociedad en su conjunto (Arredondo y otros, 2013).

Por ejemplo, los cargos directivos requieren una dedicación de tiempo completo que probablemente por el rol social que se le ha asignado a la mujer en la familia se le dificulta ocupar dichos cargos; es por esto la creencia del porque estos son ocupados por personas del sexo masculino y mayores de 50 años. Sin embargo, en los últimos años, ~ va en aumento el número de mujeres que se han incorporado a este gremio, en donde se acumulan los méritos, la trayectoria y la madurez los cuales son elementos considerados para ocupar los cargos directivos en sector salud (Gutierrez R. y otros, 2018).

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se identifican compromisos que implica la insistencia de los propios movimientos de las mujeres, así como de organismos a nivel mundial, llevó a la consideración de la igualdad entre los géneros como uno de los objetivos del milenio. Donde, el objetivo cinco, que involucra en el logro de la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, tienen entre otras, la finalidad de

visibilizar la desigualdad existente de oportunidades entre los hombres y las mujeres, y es desde aquí, que se cataloga a la igualdad de género, no solo como un derecho humano fundamental, sino como la base para construir un mundo próspero y sostenible (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

Sin embargo, se tiene que la carrera científica de las mujeres sigue caracterizándose por una intensa segregación vertical. El índice de techo de cristal en ciencia en Europa, que indica los obstáculos subyacentes a la escasez de mujeres en posiciones de poder o toma de decisiones, ha mejorado muy poco entre 2004 y 2010 (García-Calvente y otros, 2015).

Para finales del siglo XX, la organización educativa adopta constructos de liderazgo transformacional (Bass & Avolio, 1994), que perciben a los directivos educativos como agentes de cambio con capacidades transformadoras (Sánchez, 2009). De momento esta postura ha llegado a ser denominada como “pos-transformacional” e incluye vehementemente la distribución de las capacidades alrededor de la organización (Zuluaga & Moncayo, 2014).

Se identificaron en literatura diez acuerdos y compromisos para comprender el compromiso de las mujeres:

Estrategia de Montevideo de la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL (2016).

- Compromiso de Lima de la octava Cumbre de las Américas de la OEA (2018).
- Declaración de Santo Domingo de la XXXVIII Asamblea de delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres (2019).
- Compromiso de Santiago de la XIV Conferencia Regional sobre La Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL (2020).
- Declaración de Andorra de la XXVII Cumbre Iberoamericana de jefas de Estado y de Gobierno de la SEGIB (2021).
- Conclusiones convenidas en el 65° periodo de sesiones de la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer de las Naciones Unidas (2021).

Por el cual, el avance en las últimas décadas sobre la igualdad de género, sin embargo, las brechas aún persisten, y a pesar de los esfuerzos, aún no se cumplen las metas establecidas para atenderlas.

Oakley y Marsden (1984), han delineado los niveles de participación que le dan liderazgo. Da importancia a la movilización de campañas masivas como la educación. Es importante, la consideración de los siguientes retos propuestos por Chiavenato (2014):

- Si la desigualdad es producto de la cultura organizacional, es necesario analizarla y cambiarla.

- Si las estructuras son tradicionales, es más difícil que reaccionen a los cambios que la sociedad exige, es necesario reestructurarlas.
- Si lo que se enseña no solo es lo que se imparte en las aulas, hay que crear las condiciones, en el marco de las competencias institucionales que corresponda, para que su comunidad, estudiantes, docentes y administrativos, puedan hacer frente a las múltiples facetas de su vida, tanto profesionales, como familiares y personales (Castañeda-Rentería, 2019).
- Si lo que no se ve, no se cambia, es necesario visibilizar las situaciones sobre inequidades y desigualdades, no por el hecho de exhibir, sino para atenderlas de raíz y mejorar, como comunidad y como sociedad.

El comportamiento de las brechas de género se puede observar en la información disponible sobre hombres y mujeres, sin embargo, sería mucho más visible, si se contara con las estadísticas a todos los niveles, para no perder el foco de atención, y estar en la posibilidad de tomar las decisiones pertinentes en cada caso.

Por lo tanto, para otros autores el tema de las mujeres en un ambiente que pueda influenciar en una organización se tiene:

Hall (1990), presentó e identificó la teoría clínica y sociológica sobre el empoderamiento señalando que estaba construido y documentado en patrones predecibles. “El Marco teórico de Harvard, basado en la formulación de Sara Longwe, habla de cinco niveles de equidad de género”. “Es un marco de referencia que asume a la mujer y al empoderamiento de manera integral”. Estos cinco niveles incluyen: bienestar, acceso a la concientización, participación y control (Cano Valle y otros, 2016).

Metodología

La hipótesis de esta investigación plantea que existe una relación positiva entre los factores sensibles de género y la competencia. Por el cuál, es un estudio que tiene un diseño transversal, ya que se aplicaron encuestas en un periodo de tiempo comprendido entre enero – abril de 2023, en participantes del área de administración de institución de educación superior de la Región Xalapa. Es un muestreo no probabilístico. Con el objetivo de conocer la influencia de la competencia de las mujeres en el contexto actual de género a través de aplicación de cuestionarios.

El instrumento adaptado, es propuesto por las Naciones Unidas, en atención al plan de acción para la igualdad y empoderamiento de las mujeres: ONU-Mujeres. Herramienta de diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género, elaborado por el centro de capacitación de la ONU mujeres. En el estudio se consideraron como procedimiento, los siguientes tres aspectos.

Primero, con la revisión de documentos institucionales (procedimientos de ingreso y permanencia del personal), documentos legales (leyes, normas y reglamentos).

Como segunda parte, se aplicó un instrumento con catorce ítems de recolección de información a través del cuestionario con un valor de Alfa de Cronbach igual a 0.749 de confiabilidad, donde el instrumento, tiene como base de información a través de la adaptación del cuestionario de diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género, ONU Mujeres, 2016 (Lahousen y otros, 2016).

Posteriormente, como tercer aspecto, se realizó observación de las acciones a través de los informes de los participantes en el área administrativa a través de informes y resultados de metas institucionales.

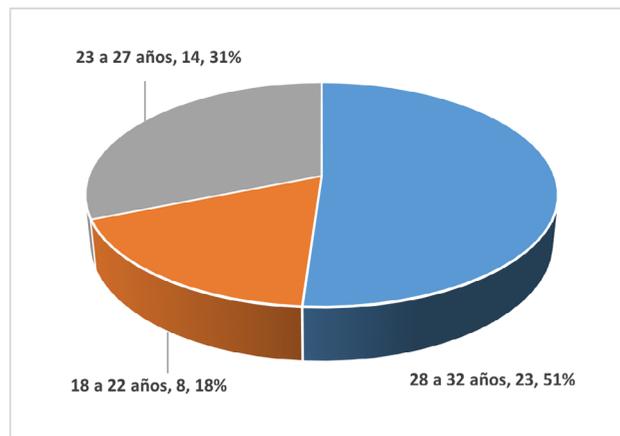
Dichos aspectos, generan resultados que confirman la relación positiva de las variables, con opciones de mejora como se describe en la discusión y conclusión de la investigación.

Resultados

El instrumento, se aplicó a 45 participantes del área administrativo de institución educativa, donde se presentan los gráficos de datos generales que indican el rango de edad donde predomina el rango de 28 a 32 años en los participantes donde las mujeres representan el 58% de la población de estudio:

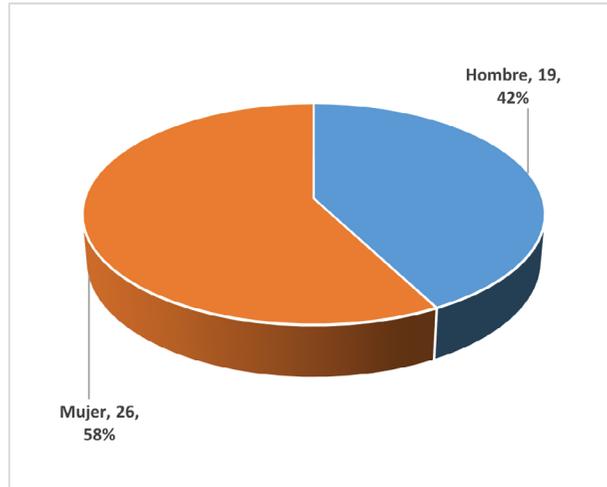
Gráfica 33.1

Rango de edad de los participantes



Gráfica 33.2

Tipo de género de los participantes



Los siguientes dos gráficos representan la influencia percibida con referencia a la capacitación y apoyo de un área competente en temas de género en los últimos dos años.

Gráfico 33.3

Formación u orientación

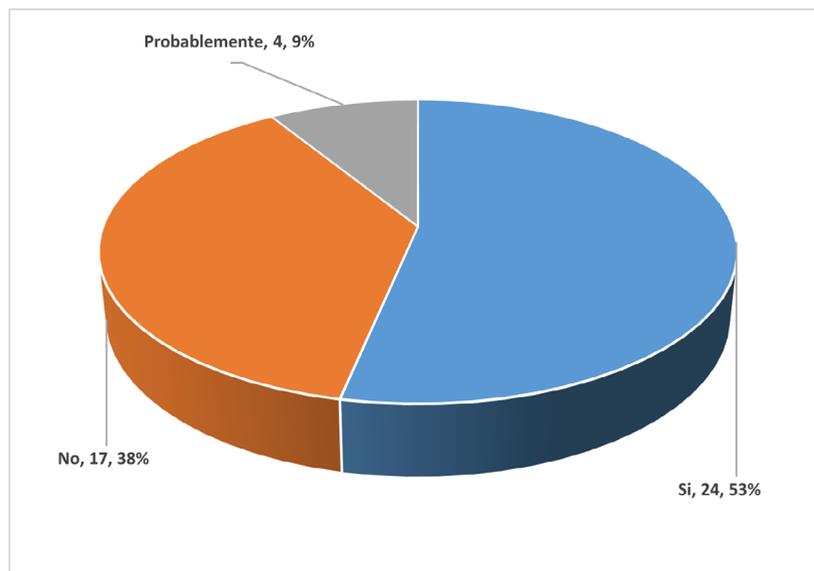
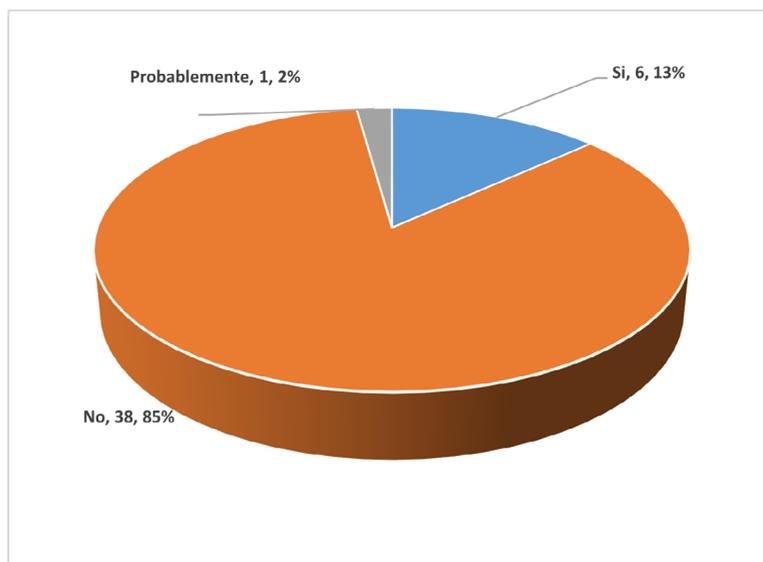


Gráfico 33.4

Recibimiento de apoyo



También, se tiene en la Tabla 33.1, referente a la percepción entorno a la competencia con la capacitación, comprensión del tema de género, entre otros factores indicados en la tabla. Considerando que la correlación de las dimensiones y variables del estudio se indican en la Tabla 33.2, afirmando la relación positiva de los factores sensibles al género como se indica en la hipótesis.

Tabla 33.1

Factores sensibles al género con referencia al nivel de percepción en el área administrativa.

Factores sensibles al género	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No de acuerdo	Totalmente en desacuerdo	No aplica
Comprensión de necesidad	22	12	3	6	2
Desarrollo de liderazgo	17	8	5	12	3
Involucramiento	16	18	2	8	1
Capacitación en tema género	9	14	6	12	4
Estrategia para proyectos de género	16	11	7	9	2
Capacidad de análisis	12	9	3	18	3
Total	92	72	26	65	15
Desviación estándar	4.46	3.63	1.97	4.22	1.05
Media	14.76	11.57	3.95	10.19	2.29

Tabla 33.2

Correlación de las dimensiones y variables del estudio.

	Comprensión de necesidad	Liderazgo	Involucramiento	Capacitación	Estrategia	Capacidad de análisis
Comprensión de necesidad	1					
Liderazgo	0.85346	1				
Involucramiento	0.85008	0.68438	1			
Capacitación	0.43382	0.49695	0.79962	1		
Estrategia	0.93050	0.89990	0.85186	0.60070	1	
Capacidad de análisis	0.42874	0.77692	0.51303	0.71457	0.57233	1

Discusión

Como se puede percibir en un ambiente laboral, en lo general, es mayor el número de mujeres en algunos espacios, por el cual, es necesario revisar la estructura organizacional, así como las causas o factores que podrían estar influyendo en la brecha de género, y que las posibles alternativas de solución contribuyan a contar con una equidad de género en los puestos directivos o de representación en las organizaciones.

Se identifica en la Tabla 33.1, con referencia a la comprensión de la necesidad de la equidad de género, el involucramiento de los participantes en actividades de género y desarrollo de estrategias para proyectos de género tienen una mayor incidencia de percepción en los participantes, sin embargo, se destaca que la capacidad de análisis influye en los participantes entorno a estar totalmente en desacuerdo, también, con referencia a la correlación de las variables y dimensiones se presentan en la Tabla 33.2. La información fue analizada por medio de programa estadístico.

Se tiene que la formación recibida en los participantes en los últimos dos años es de un 53% como respuesta afirmativa considerando que el 85% no han recibido apoyo para el desarrollo de temas de género, el cual, limita el desarrollo de temas de capacitación y propuesta de estrategias en el área administrativa.

En un esquema ideal, del enfoque de género, reflejando en la docencia un lenguaje coherente, a través de las pautas de comportamiento, a partir de los planes y programas de estudio, que es de donde se genera la formación de los estudiantes. También, es necesaria la revisión de estructuras, funciones, normativas y procesos, con dicho esquema, en beneficio

del desarrollo de su comunidad, como el progreso y competitividad de la organización (Castañeda-Rentería, 2019).

Se tienen estudios que incluyen la perspectiva de género en la investigación sistemática para visibilizar las influencias políticas e institucionales en la persistencia de estas desigualdades (Segovia-Saiz y otros, 2020).

También, se indica que la representación femenina disminuye a mayor responsabilidad (menos presidentas que cargos “ejecutivos” y que cargos en la Junta Directiva), y que sea menor en las sociedades como el caso de los hospitales, que podría estar relacionado con el hecho de que en entornos más jerárquicos el poder masculino está más presente: jerarquía y patriarcado van de la mano (Casado-Mejía & Botello-Hermosa, 2015).

Y, como parte de una carta al director, Moncayo y Villalba (2020) mencionan en su artículo que las mujeres son líderes más transformacionales por su experiencia en actividades de cuidado y de educación, en sensibilidad y responsabilidad social. No obstante, se debe señalar que tanto hombres como mujeres ejercen el liderazgo de acuerdo con las condiciones de acción (Mendiola y otros 2021).

Conclusiones

Por la revisión de la literatura sobre el tema se plantea que un modelo de gestión por competencias en materia de género incrementa el número de mujeres en puestos directivos o de representación en una organización para disminuir la brecha de género.

Por el cual, se tiene una percepción de totalmente de acuerdo con un 9.8% en que la mujer comprende la necesidad de desarrollo de los factores de género en un ambiente laboral, predominando el factor de capacidad de análisis con un valor de 39.2 porcentual para el desarrollo de las competencias en un ambiente laboral.

La estructura del instrumento por competencias en materia de género es clave el involucramiento de la planificación estratégica de género; programación, presupuesto y ejecución con perspectiva de género; gestión del conocimiento, comunicación, seguimiento y evaluación con perspectiva de género; asociación y promoción del fomento a la igualdad de género; liderazgo; innovación en los enfoques de género.

Es importante considerar que se tiene limitada los temas de capacitación con referencia al liderazgo y comprensión de las necesidades, así como la capacidad de análisis con la comprensión de las necesidades entorno al desarrollo de temas de género en el área administrativa.

Referencias

- Arredondo Trapero, Florina Guadalupe Velázquez Sánchez, ; Luz María; de la Garza García, Jorge (2013) Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género, Estudios Gerenciales, Volume 29, Issue 127, pages 161-166, <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.004>.
- Cachón García, C. R. (2019). Factores determinantes del desarrollo de la carrera profesional de la mujer directiva. Universidad Rey Juan Carlos. https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/16091/TESIS%20DOCTORAL_FACTORES%20DETERMINANTES%20DEL%20DESARROLLO%20DE%20LA%20C.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cano Valle, F., Pantoja Nieves, M., & Vargas Rojas, M. I. (2016). Derechos de las personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA. La mujer y el VIH/SIDA en México. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, INEHRM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4326/12.pdf>
- Casado-Mejía, Rosa; Botello-Hermosa, Alicia (2015) Representatividad de las mujeres en las sociedades científicas españolas del ámbito de la salud en 2014, Gaceta Sanitaria, Volume 29, Issue 3, Pages 209-212, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.09.010>.
- Castañeda-Rentería, L. I. (2019). Las instituciones de educación superior y la lucha por la igualdad. En L. I. Castañeda-rentería, K. A. Contreras Tinoco, & M. F. Parga Jiménez, Mujeres en las Universidades Iberoamericana: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia (1ª ed., págs. 59-71). Guadalajara Jalisco: Universidad de Guadalajara. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Castañeda-Rentería, L. I., & Parga Jiménez, M. F. (2019). El programa de estímulos al desempeño docente (PROESDE) de la Universidad de Guadalajara desde una perspectiva de género. En L. I. Castañeda-Rentería, K. A. Contreras Tinoco, & M. F. Parga Jiménez, Mujeres en las universidades Iberoamericana: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia (págs. 73-87). Guadalajara Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración (8ª ed.). México: McGraw Hill.
- Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Gaete Quezada, R., & Álvarez Rodríguez, J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos de Chile. <http://www.espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/7085>

- García-Calvente, María del Mar; Ruiz-Cantero, María Teresa; del Río-Lozano, María; Borrell, Carme; López-Sancho, M. Pilar (2015) Desigualdades de género en la investigación en salud pública y epidemiología en España (2007-2014), *Gaceta Sanitaria*, Volume 29, Issue 6, Pages 404-411, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.07.013>
- Godínez Rodríguez, I. S. (2016). Factores determinantes del empoderamiento de las mujeres: análisis del municipio de Santa Catarina, N. L. Monterrey, N. L.: Universidad autónoma de nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13988/>
- Gutiérrez Rayón, Diego; Ramírez Reséndiz, Mariela; Valdez Torres, Jesús Christopher; Villavicencio Ramos, Ilse Jannett; Cruz Méndez, Patricia; Balderas Ortega, Judith; Téllez Rosado, Rosalinda; Pantoja Meléndez, Carlos. (2020) Un vistazo al liderazgo de las mujeres mexicanas en la medicina, *Educación Médica*, Volume 21, Issue 4, Pages 277-280. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.003>.
- Lagarde, M. (2020). *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y democracia* (Segunda reimpresión ed.). Ciudad de México: Siglo XXI.
- Lahousen, Verena; Popovic, Nicola. (2016). ONU mujeres. Centro de capacitación ONU mujeres: https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf
- Leon-Dufour, X. (2001). *Vocabulario de teología bíblica*. (Edición original: “Vocabulaire de théologie biblique”). (E. d. Cerf., Ed.) Paris. Retrieved abril de 2023, from <https://hjg.com.ar/vocabib/index.html>
- Moreno Díaz, N. (2019 de 2019). Liderazgo y género: factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en educación secundaria. Madrid: Eprints. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/55440/1/T41124.pdf>
- Mendiola Castillo, Giovanna Gisell; Dusek Paz, Magnolia Jesús; Flores Bazán, María Isabel (2021) El liderazgo y posicionamiento de las mujeres en el siglo xxi, *Educación Médica*, Volume 22, Supplement 5, Page 446, <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.07.006>.
- Ochoa Ávalos, María Candelaria; Calonge Reillo, Fernando (2014) La violencia contra las mujeres en la región occidente, México: Entre la inoperancia institucional y el conservadurismo social, *Acta Sociológica*, Volume 65, pages 121-150, [https://doi.org/10.1016/S0186-6028\(14\)70239-7](https://doi.org/10.1016/S0186-6028(14)70239-7)
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). ONU Mujeres. Día internacional de la Mujer 2021. Phumzile Mlambo-Ngcuka: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2021/3/statement-ed-phumzile-international-womens-day-2021>
- Organización Universitaria Interamericana. (2020). Espacio de Mujeres Líderes de Educación Superior de las Américas EMULIES. Historia: <https://oui-iohe.org/es/emulies/>
- Sánchez Barrenechea, J. (2019). Superdirectivas: las conciliaciones entre el liderazgo y las madresposas. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/Mujeres-en-las-universidades-iberoamericanas-.pdf>

- Segovia-Saiz, Carla; Briones-Vozmediano, Erica; Pastells-Peiró, Roland; González-María, Esther; Gea-Sánchez, Montserrat (2020) Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas, *Gaceta Sanitaria*, Volume 34, Issue 4, Pages 403-410, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>.
- Zuluaga Goyeneche, David; Moncayo Orjuela, Bibiana Carolina (2014) Perspectivas del liderazgo educativo: Mujeres académicas en la administración. *Suma de Negocios*, Volume 5, Issue 11, Pages 86-95, [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70023-0](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70023-0).
- Zabludovsky Kuper, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, Año LX(223), 61-94. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v60n223/v60n223a3.pdf>

Capítulo 34. El camino al éxito profesional de la mujer.

Thelma Caba De León
Lucia Juanita Rodríguez López
Luisa Ponce Hernández
Gisela María Teresa Bravo Montes
Universidad Autónoma de Chiapas
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.34](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.34)

Resumen

El presente trabajo es de tipo teórico a través del cual se pretendió conocer cómo fue el proceso de aceptación en la sociedad al introducir a la mujer en el campo laboral, los obstáculos que ha enfrentado, las victorias obtenidas, los motivos que impulsaron a las mujeres a desafiar un sistema patriarcal. Por esta razón se da respuesta a la siguiente pregunta ¿Cómo percibió la sociedad el desarrollo profesional de la mujer a través del tiempo?

Esta investigación fue de corte cualitativo, a través del método descriptivo, mismo que nos permitió profundizar en el tema, enfocándonos en los puntos relevantes que proporcionen sentido y fortaleza a dicho trabajo. Empleando como técnica de recolección de datos las historias de vida, con el cual se obtuvo información relevante para el desarrollo de esta investigación, aplicando esta técnica a las mujeres laboralmente activas del primer cuadro de la zona centro en la ciudad de Tapachula, Chiapas.

A lo largo del tiempo, la idea de que la mujer se introdujera, mantuviera y obtuviera cargas profesionales de renombre ha sido toda una revolución, sobre todo en una sociedad que durante muchos siglos la figura del hombre tenía mayor peso, sin embargo, todos los movimientos que se han vivido permitieron la accesibilidad y permanencia de las mujeres en el campo laboral, no ha sido fácil. Se continúa con la lucha, pero el camino recorrido es extenso y se debe continuar con ello abriendo aquellas puertas profesionales que aún se mantiene cerradas.

Palabras clave

Campo laboral, pensamiento, sociedad

Introducción

Cuando hablamos de mujeres a lo largo de la historia, hablamos de un poco más de la mitad de la población a nivel mundial, siendo este género el que predomina, sin embargo, es la minoría presente en ámbitos como el campo profesional, educativo, entre otros, es decir, en aquellos lugares que demandan preparación, esfuerzo, fortaleza, en su gran mayoría son ocupados por el sexo masculino. Permanecer en la lucha por una igualdad de género ha sido todo un recorrido para la mujer, introducirse a los mismos lugares de oportunidad que el hombre les ha costado superar guerras, discriminación, violencia, señalamientos y muchas más acciones negativas por una sociedad que aún no contempla que la mujer a nivel intelectual este a la altura del sexo opuesto.

Una de las primeras mujeres que se dio a conocer en la historia de acuerdo con Díaz (2019), fue Agnodice, quien se introduce en el mundo de la ginecología, esta mujer fue la primera en ejecutar en Grecia la medicina, época durante la cual las mujeres eran condenadas por querer tener los mismos privilegios que los hombres, ella se atrevió, se le enjuicio por esta práctica, pero la misma sociedad decidió que su actividad era benéfica para los habitantes de Grecia, iniciando así la práctica de la ginecología y la participación de las mujeres en el campo laboral. A pesar de ya haber transcurrido tanto tiempo en la actualidad, todavía se registran índices de fallecimiento en mujeres por cuestiones que se pudieron prevenir, como lo es la práctica de revisiones anuales que evitarían un cáncer o el seguimiento que se le da a las embarazadas, mujeres que no acuden a estos controles porque sus parejas se lo prohíben por contener un pensamiento machista y retrogrado, según (INEGI, 2023)

Se contempla una figura de la mujer como ama de casa, que sirve al esposo y cuida de los hijos, no tenía voz ni voto, su máximo logro era contraer matrimonio con algún joven adinerado, si bien esta era la cultura de esa época, también hay que resaltar que la mujer no tenía acceso a la educación, no tenía derechos y dependía económicamente de su esposo que en muchos casos la compraba.

Para (Offen, 2019) en épocas pasadas se veía como objeto de mercancía, los padres arreglaban matrimonios donde ellos obtenían grandes beneficios económicos, las vendían para servicio doméstico, eran compradas como esclavas, su dolor, su angustia, su miedo, no se consideraban, simplemente no existían.

Conforme el tiempo y la modernidad va avanzando el sexo femenino empieza a tener inquietud por el conocimiento, a sentirse útiles en el campo laboral, ocasionando una revolución, hoy en día es algo que se contempla dentro de la sociedad, sin embargo, durante esos años muchas mujeres fallecieron defendiendo su derecho a la libre expresión, a la educación, a ser consideradas en la historia como apoyo de un país, de un hogar, de una sociedad, según (Offen, 2019)

Contar con el ingreso a una institución educativa provocó de acuerdo con (Peña, 2019). que las Mujeres sufrieran de discriminación, se les exigía el doble, cubrir sus encomiendas dentro del hogar, cuando empezó este movimiento solo podían llegar a cierto nivel

educativo, pero la misma sociedad empezó a demandar de la presencia de mujeres en otros niveles con la finalidad de obtener un conocimiento completo que les permitirá por primera vez tomar decisiones encaminando sus vidas hacia la meta que cada una se estableció.

Al principio solo las mujeres de la clase alta, según (Peña, 2019) podían acceder algunas actividades para entretener y cultivarse, debido a que consideraban que una mujer culta valía más o era más atractiva, fue por ello que le permitió aprender música y cocina, así como estar presentes en ciertas clases de lectura y escritura, sin embargo, no podían estar solas deberían hacerse acompañar por un varón si deseaban tener ese privilegio.

Una de las mujeres que su nombre ha resonado en todas las épocas es el de Sor Juana Inés de la Cruz, personaje que marcó un antes y después en la vida del género femenino, este personaje fue cuestionado por atreverse a estudiar según (SEGOB, 2023), hoy en día es reconocida como una de las más grandes escritoras en todo el mundo, defensora fuertemente del derecho de la mujer a la educación.

Sin embargo, hoy en día ser mujer es sinónimo de virtud, fortaleza, tenacidad, orgullo, contando historia de éxito como la de Ángela Merkel Canciller de Alemania, quien ha desempeñado sus funciones con un temple e inteligencia, mismos que han sido reconocidos por todos, algo digno de admirarse al estar frente de un gran potencial mundial, tratar con terroristas de acuerdo con (Ortiz, 2023), atender conflictos de magnitudes incalculables, formular estrategias de negociación, pero sobre todo hacer valer su mando en un mundo de hombre, estableciendo que las mujeres cuentan con la formación para dirigir en todos los niveles.

Llegar a niveles de gran jerarquía como lo ha realizado la Canciller conlleva esforzarse al doble por alcanzar sus metas, para (Ortiz, 2023), esto implica prepararse profesionalmente el doble que el sexo opuesto, en muchos casos sacrificar sus hogares, formar un carácter indoblegable, estar un paso delante de las demandas de la sociedad, trabajar por más horas, en otras palabras, tener un puesto directivo siendo mujer siempre costara el doble que el género masculino.

Otro caso que se puede contar es de la activista Malala Yousafzai quien en épocas moderna aun lucha por su pueblo para que las niñas, adolescentes y mujeres tenga acceso libre a la educación, el tema de la educación es considerado un delito para los grupos talibanes que habitan en esa región, el promover este derecho establecido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) le costó el sufrir un atentado poniendo en riesgo su vida (ONU, 2019).

Es así como establecemos que aún en pleno siglo XXI aún existen lugares donde su cultura o religión prohíbe que las Mujeres obtengan acceso a la educación, continuando con un modo de vida donde la Mujer no tiene derechos, pero si obligaciones que debe cumplir al pie de la letra en caso contrario se expone a sufrir violencia inclusive la muerte.

Para algunos países o regiones la educación es un derecho de ley, donde la misma sociedad defiende y solicita que las mujeres estén preparadas profesionalmente, son incluidas en los puestos de trabajo, es decir que la imagen de amas de casa ha ido cambiando.

Aun con todos los avances que se presentan y con el movimiento de género que se ha establecido, aún se observan casos de discriminación en contra de las mujeres un ejemplo claro de ello es que por cada 100 niños, sólo 70 niñas cursan estudios básicos en regiones como África (ONU, 2019).

Es así como se conceptualiza a la mujer como aquella figura sumisa y sin derechos, conforme paso el tiempo su trabajo fue tomando fuerza y la sociedad empezó a integrar a la mujer en sus actividades sociales y laborales, ocasionado molestia en el género masculino quien tenía todos los privilegios, reconocimientos y premios.

La sociedad marco límites a las mujeres que, en esos momentos, fueron aceptables y que contribuyeron a formar las bases del crecimiento femenino, empezando formalmente en el cultivo de la tierra, además de realizar actividades como vasijas de barro y hornear cerámica, así también la elaboración de los esmaltes y mezclaron cosméticos, dando origen a la ciencia química.

Al enfocarse las mujeres en la agricultura y con ello a la recolección, aparecieron los primeros indicios de la medicina natural, donde aprendieron a secar, almacenar y mezclar las sustancias vegetales, gracias a ello existen los medicamentos y las enormes farmacéuticas, además de continuar con la medicina alternativa u homeópata como también se le conoce a lo natural.

En nuestros días podemos ver a las mujeres en plena libertad, tener voz, contar con el derecho de votar, de viajar, de introducirse en cualquier ámbito profesional, siendo maestras, abogadas, doctoras, gobernadoras, presidentas, astronautas, agriculturas, chef, entre otros.

Mujeres con total plenitud hasta de decidir si desean ser madres o no, sin embargo, conforme los tiempos van pasando se suman nuevos desafíos que siempre representan grandes cambios, uno de los peligros que hoy enfrenta el género femenino es al atentado a su integridad como los feminicidios que en estos últimos días se han ido incrementando, las violaciones de las que han sido víctimas, secuestros, en el ámbito profesional no son tan valoradas, su trabajo es mal pagado y las autoridades superiores del género masculino infringen discriminación (Dzib, 2020).

Desarrollando el trabajo con una investigación cualitativa con apoyo del método descriptivo, aplicando Historias de Vida como técnica de investigación, para la ejecución de este instrumento se tomo como participantes a las mujeres del primer cuadro de la zona centro de la Ciudad de Tapachula, Chiapas que se encuentran activamente laborando, las participantes fueron tomadas al azar, reuniendo un total de 500 participantes bajo los siguientes lineamientos, mujeres, laboralmente activas y mayores de edad.

Revisión de la Literatura

Existen algunas teorías que hablan sobre los cambios a lo que se ha enfrentado el género femenino desde la perspectiva masculina como es la teoría feminista marxista que se desarrolla en tres aspectos relevantes para el que son clase, género y lo étnico, en el cual maneja dos corrientes, el marxismo ortodoxo quien establece que no hay liberación del sexo femenino dentro de una sociedad capitalista el trabajo tanto del hombre y de la mujer debe recibir un sueldo, pero que la opresión que mantiene el sexo femenino se debe al patriarcado que durante muchos años permaneció vigente (Vargas, 2020).

Sin embargo, otra corriente es la marxista socialista donde se establece que erradicar una sociedad capitalista es necesario para la libertad de la mujer, añadiendo que la clasificación del y las diversas diferencias de género provoca que sea el sexo femenino las responsables de todo trabajo relacionado con el hogar y a su vez que este no sea remunerado, siendo la sociedad capitalista la única que obtiene beneficios con la explotación de las mujeres.

Haciendo hincapié en que los trabajos formales que son realizados por mujeres son en la realidad mal pagados caso contrario el de sus esposos o compañeros quienes tiene mejores beneficios con respecto al trabajo desempeñado (Vargas, 2020).

En la actualidad la imagen tradicional de la mujer se ha ido transformando y con ello aquellas actividades del hogar, dando paso al nuevo concepto de desarrollo en la historia femenina.

Según (Dzib, 2020) Freud establece que cuando se habla sobre la identidad de género, se hace mención al conocimiento que iban adquiriendo conforme iban creciendo los bebés de acuerdo si son niños y niñas pues sus órganos reproductores son diferentes, mencionando que la masculinidad se establece en esa separación emocional que tienen con su vínculo.

Otro autor que habla sobre la sociedad patriarcal es Giddens quien basa sus investigaciones en un enfoque del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino, en este contexto es el hombre.

En la sociedad patriarcal son los hombres los que tienen los niveles más distinguidos en el poder político, económico, cultural, dejando a las mujeres en segundo plano (Dzib, 2020).

Según (ONU, 2020) dentro del seno familiar, los propios derechos que tiene el género femenino se pueden elevar sin embargo son los más vulnerados, ya que hay un porcentaje alto de violencia familiar, donde no existe su voz ni voto y predomina la desigualdad, es el mismo esposo el primer en infringir violencia.

La sociedad ve esto como algo normal, hay lugares de la zona alta sobre todo de los pueblos indígenas que se basan en los usos y costumbres, donde se continúa fomentando el patriarcado la figura del hombre es quien reina y manda, fomentando el machismo, siendo un retroceso en la historia de las mujeres, donde las leyes, normal y conductas actuales no son aceptadas (ONU, 2020).

Otra ley que se ha establecido a favor de las mujeres es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que se encarga de construir la combinación entre los tres poderes que rigen el país con la intención de anticipar, castigar y suprimir aquellos ambientes y momentos de violencia que se ejercen en las mujeres (Unión, 2023).

En esta ley se contempla que la existencia equitativa jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad de las mujeres, la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

Estableciendo entre ellos los diversos tipos de violencia que sufren las mujeres con los cuales se protege la integridad de la mujer como lo es la violencia psicológica, física, patrimonial, económica y sexual, mismos que se pueden presentar en ámbitos como el familiar, laboral, comunidad, institucional, donde para lograr alcanzar este objetivo se busca el apoyo de instituciones como: Secretaría de Gobernación, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Seguridad Pública, Procuraduría General de la República, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Salud, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, entre todos se busca que las mujeres se sientan protegidas (Unión, 2023).

Este es uno de los retos con los que se ha venido trabajado durante años, siendo uno de los principales obstáculos en el desarrollo tanto intelectual, profesional, personal de las mujeres, pero, también, es algo que la sociedad ha venido modificando resaltando el valor de este género de tal manera que se sientan acogidas y en libertad para continuar realizándose.

De acuerdo a la (Mcgrath, Slawson, & Todd, 2022) el 6.6% de las mujeres en el mundo ocupan puestos directivos en comparación con el porcentaje de hombres en esos mismos puestos, es por ello que en mi opinión a pesar que el género femenino es el que está mejor preparado profesional la brecha laboral es notable, la diferencia de carga laboral y económica es lo que continúa marginando al sexo femenino.

En el ámbito de la ciencia uno de los premios más reconocidos es el Premio Nobel, quien ha entregado más de 900 personas durante el paso de la historia, desde 1901 hasta la actualidad, de las cuales 53 de estas personas han sido mujeres, donde 19 de ellas han recibido los premios en categorías como física, química y fisiología o medicina.

Un claro ejemplo de esto es Marie Curie quien fue la primera en recibir este premio en 1903 sin embargo, fue junto con su esposo. Es tiempo después que ella recibe el premio de química, de manera individual.

Si bien las mujeres han formado parte de distintos descubrimientos científicos a lo largo de la historia, apenas un 30 % de las personas que investigan corresponde a un 30% y de este solo un 35% son mujeres (Mcgrath, Slawson, & Todd, 2022).

Para realizar esta investigación se empleó el método cualitativo se decidió este método porque a través de él se logró recabar información pertinente y específica del tema (Campoy & Gómez, 2020).

Al ser un método de observación, la investigación cualitativa recoge los discursos completos de los sujetos para proceder luego a su interpretación, analizando las relaciones de significado que se producen en determinada cultura o ideología. Es usada principalmente en las ciencias sociales, pero, también, se ha empezado a emplear en el campo educativo de manera significativa.

Es trata de visión interpretativa, dirigida a un objeto de estudio, es decir, entender el contexto que le rodea, con la finalidad de comprender los fenómenos en relación con los significados que en ella se trata, según (Valles, 2019).

Se enfoca principalmente al estudio de las personas, sociedad y cultura, haciendo de esta investigación algo más subjetivo, principalmente le interesa comprender y aportar nuevas ideas (Valles, 2019).

Metodología

Para el desarrollo de este trabajo se empleó la investigación cualitativa porque nos permite observar, analizar y conocer la opinión que tienen las personas en un tema determinado como es el caso de la sociedad y la participación de las mujeres en el campo profesional (Santander, 2021).

Además de emplear el método descriptivo, porque este nos permite extendernos en profundizar y conocer cómo sucedieron los hechos analizándolo desde la observación, experiencias y opiniones (Martinez, 2022).

Para ello se empleó la técnica de recolección de datos llamada historias de vida, en las cuales se realiza una entrevista a la persona quien en forma de relato cuenta su historia sobre un tema en específico según (Chárriez, 2021).

A través de esta técnica el participante realiza platica sus experiencias sobre puntos que se le interroga de esta forma hace un recordatoria de las cosas relevantes que se desea conocer y estudias (Chárriez, 2021).

Se tomará como participantes a las mujeres del primer cuadro de la zona centro de la Ciudad de Tapachula, Chiapas que se encuentran activamente laborando, las participantes fueron tomadas al azar, reuniendo un total de 500 participantes bajo los siguientes lineamientos, mujeres, laboralmente activas y mayores de edad.

Resultados

De los resultados obtenidos al aplicar el instrumento Historias de Vida a 500 participantes mujeres trabajadoras y mayores de edad que aceptaron participar, dentro del primer cuadro de la Ciudad de Tapachula, Chiapas se describe lo siguiente:

Las participantes expresan que parte de las reacciones que tuvo la sociedad al conocer la idea de una mujer trabajadora fueron los obstáculos laborales entre los que se encuentran discriminación cuando eligen al sexo opuesto por considerar que dan menos problemas, además de ofrecerles sueldos inferiores al del sexo masculino en el mismo tiempo y funciones, las ideologías de la institución con respecto a la capacidad de la mujer, lo que redundó en una menor participación de las mujeres en el empleo siendo su participación en sectores de menor productividad, por otra parte podemos mencionar que son minoría representada las que no han sufrido de ningún tipo de obstáculos en el campo laboral.

Las mujeres sufren algún tipo de violencia por parte de figuras de poder como el padre, tíos, entre otros, no cuentan con libertad de expresión, su voz y voto no tiene valor, se minimiza su capacidad para realizar actividades diferentes a las del hogar, se les bombardea con palabras que las hacen creer que no tiene otra alternativa más que la de ser amas de casa. Esto se ve evidenciado en los siguientes testimonios de las entrevistadas: “En mi condición de mujer vivo cada día situaciones que me hacen sentir que no cuento con libertad de poder decir lo que siento, pienso y que sea respetado, esto sucede en mi casa con mi padre y mis hermanos que son los hombres de la familia...” E1 y también, “así para realizar alguna actividad que no sea la de las labores de la casa, me encuentro que la mayor parte del tiempo me cuestionan y me hacen sentir que solo sirvo para hacer labores de la casa y que no puedo desempeñar otra actividad que no sea esa...” E3.

En el campo laboral manifiestan que son discriminadas argumentando: “Cuando he enfrentado problemáticas o situaciones difíciles en casa me ha tocado escuchar comentarios como; de seguro pedirá permiso por cuestiones familiares, tiene que atender a sus hijos, que anda de mal humor por problemas hormonales, seguro no te rinde igual que un hombre, los hombres hacen tratos con hombre...” E2, Y mencionan que sufren acoso laboral por parte de los compañeros de trabajo, los salarios no son iguales aunque desempeñen las mismas actividades que su compañero de sexo masculino, algunos directivos le proporcionan un aumento de trabajo, extienden las horas productivas mismas que no son reconocidas en nómina.

El apoyo en las instituciones contra la violencia

De acuerdo con los datos obtenidos las mujeres continúan luchando una batalla en contra de ideologías que han provocado que el desarrollo intelectual, laboral y social de la mujer dentro de la sociedad se dé lentamente, esto se ve reflejado en los diversos tipos de violencia y obstáculos laborales que se viven las mujeres.

Cuando las mujeres solicitan apoyo por violencia no son escuchadas, les solicitan documentación haciendo el proceso lento, caro y terminan por dejar el trámite o bien piden otras cuestiones por hacer proceder su queja, las mismas instituciones les plantean un pano-

rama desolador resaltando la situación de que por ser dependientes de sus parejas no podrán sobrevivir por si solas.

Discusión

De acuerdo con (Melero, 2020) en el artículo Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género de hombre refleja las diferentes conceptualizaciones y con construcciones de teorías que establecen el concepto de género, elaborando un estudio relacionado con esa diferencia que existe entre mujeres y hombres, en algunas áreas que conforma la sociedad, fundamentándolo que este tipo de acciones se han venido ejerciendo desde el momento en que un ser humano llega a este mundo, designándole un género.

Otro de los artículos analizados es el de (Lechuga, Ramirez, & Guerrero, 2019) donde se expone que dentro de todos los problemas sociales que presenta como sociedad México es la discriminación de género debido a diversos factores tales como tradiciones y cultura que hacen que este aspecto se haya convertido en un problema creciente.

Por ello a través de este artículo los autores pretenden emitir su punto de vista acerca de la transformación a lo largo de los tiempos, tomando en cuenta el equilibrio entre hombre y mujer y que porcentaje de mujeres que se encuentra inscrito en alguna institución educativa y cuanto de ellas realmente se encuentran en el mercado laboral.

Así mismo la discusión que existe con el Estado y las acciones ya sea normas, políticas o reglamento con la finalidad de disminuir el porcentaje de desigualdad que existe en hombres y mujeres.

De acuerdo con las investigaciones acerca de la educación se establece que todos los seres humanos cuentan con capacidades cognitivas, morales, afectivas, éticas, estéticas, sociales, entre otros, sin embargo, son afectadas por las costumbres y tradiciones en el que se desarrolla el individuo en la sociedad

Señalando que la capacidad de aprendizaje es la misma para ambos géneros, con destrezas y habilidades, con diversas formas de realizar una actividad empleando la generación de conocimientos que cada género se encuentra en la misma posibilidad de ejecutarlo y aplicarlo, es por ello que no debería haber una desigualdad entre el hombre y la mujer (Lechuga, Ramirez, & Guerrero, 2019).

Para (Navarro, Narro, & Orozco, 2019) basa su investigación en el papel de la mujer en la sociedad mexicana, resaltando una vez más esa desigualdad existente entre ambos géneros, aunque con cada paso se ha ido haciendo modificaciones en el tema, estos cambios han sido lentos y difíciles, marchando una brecha corta y a la vez larga dentro de la sociedad en favor de la mujer.

Aunque los estudios demuestran modificaciones en las leyes para protección de la integridad de la mujer, se continúan reportando índices altos de violencia, marginación, discriminación, desigualdad de oportunidades, salarial, de acceso a niveles altos de dirección.

Conclusiones

De acuerdo con las investigaciones realizadas durante el desarrollo de esta investigación se expone lo siguiente:

Actualmente existe un mayor número de mujeres con acceso a la educación, inmersas en el campo laboral, al crecimiento personal y profesional que años anteriores, sin embargo, aún se continua luchando con una infinidad de violencia pasiva hacia la personas del género femenino, hoy en día se siente orgullosas de todo lo que han logrado alcanzar como genero así como aquellos méritos personales, a pesar de que mantenerse en la carrera no ha sido fácil, en un mundo de hombre con una cultura machista, salir del estereotipo es algo que muy pocas mujeres se atreven a realizar.

Durante todos los años, décadas y siglos pasados la mujer sigue siendo presa de discriminación, acoso, explotación, engaño, golpes, violaciones, entre otras.

Luchar contra un sistema ha sido lento, pero no imposible es por ello que se mantiene este deseo de hacer del desarrollo intelectual, profesional, personal y espiritual de la mujer aún más grande, conquistando jerarquías máximas, donde exista y se practique el trabajo en equipo, la equidad, la igualdad.

Hoy en día las empresas han sufrido adaptaciones en su estructura de opinión, entre ellas, recibir nuevas ideas que provienen de mujeres estas nuevas visiones dieron paso a innovaciones, mismas, que han sonado por todo el país y el mundo, es por ello que la sociedad debe considerar escuchar, analizar y contemplar las aportaciones que las mujeres emiten en cualquier aspecto de la sociedad.

Los desafíos con el paso del tiempo se han ido disminuyendo, pero han surgido otros, es por ello que como sociedad es el deber cuidar de todos, sin importar género, más que el fin común que es el de una sociedad en armonía y lista para elevar sus expectativas de crecimiento.

Referencias

- Campoy, A., & Gómez, A. (2020). Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. Edit. EOS.
- Díaz, C. (2019). Historia-Biografía. Obtenido de Historia-Biografía: <https://historia-biografia.com/agnodice/>
- Dzib, C. U. (2020). Patriarcado y clase social. Rev. Relaciones, estudios de historia y sociedad, 36. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-39292015000300233

- INEGI. (2023). Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/>
- Lechuga, J., Ramirez, G., & Guerrero, M. (2019). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Revista Economía UNAM*, 15. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2018000100110
- Martinez, C. (2022). *Investigación Descriptiva: Tipos y características*. Edit. Universidad Santanna.
- Mcgrath, M., Slawson, N., & Todd, S. (2022). *Forbes*. Obtenido de *Forbes*.
- Melero, A. N. (2020). Reindivisar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género. *Revista Castellano-Manchega BARATARIA*.(11), 73-83. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322127621004.pdf>
- Navarro, D., Narro, J., & Orozco, L. (2019). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Rev. Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*(220), 117-146. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v59n220/v59n220a5.pdf>
- Offen, K. (2019). *Historia de la Mujer*. La aljaba, 13. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042009000100001
- ONU. (2019). Naciones Unidas. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/mensajeros-de-la-paz/malala-yousafzai>
- ONU. (2020). *El progreso de las mujeres en el mundo*. Edit. ONU Mujeres.
- Ortiz, D. Z. (2023). CIDOB. Obtenido de CIDOB: https://www.cidob.org/es/biografias_lideres_politicos/europa/alemania/angela_merkel
- Peña, G. A. (2019). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Redalyc*(31). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/281/28150017004/html/index.html>
- Rodriguez, G. (1996). *Metodología es la Investigación Cualitativa*. Edit. Aljiba.
- Santander, U. (2021). *Investigación cualitativa y cuantitativa: características, ventajas y limitaciones*. Edit. Universidad de Colombia.
- SEGOB. (2023). *Historia de Sor Juana Ines de la Cruz*. Obtenido de *Historia de Sor Juana Ines de la Cruz*: <https://www.gob.mx/segob/articulos/conoce-mas-acerca-de-sor-juana-ines-de-la-cruz?idiom=es>
- Torres, B. C. (2019). *Orientaciones básicas de metodología de investigación*. Edit. San Marcos.
- Unión, C. d. (2023). *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. Edit. Congreso de la Unión.
- Valles, M. M. (2019). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Edit. Síntesis.
- Vargas, A. I. (2020). Teoría feminista y teoría antropológica. *Rev. Estudios de Mujer*, 13, 13-30. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100002

Capítulo 35. La mujer y la innovación en el sector agroindustrial en México: un análisis de patentes.

Juana Hernández Chavarría
Adriana Eréndira Murillo
Edna Laura Tienda Delgado
María Quetzalcihuatl Galván Ismael
Tecnológico Nacional de México/IT Durango México
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.35](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.35)

Resumen

El presente estudio evidencia la participación creciente de las mujeres en la innovación, al identificar registros de patentes y modelos de utilidad en el sector agroindustrial analizado en las últimas dos décadas en México. Las inventoras identificadas participan en el 46% del total de patentes en dicho sector. Se identifican los estados de la república, las instituciones y el tipo de patentes con mayor ocurrencia. Se encontró que el 70% de las patentes solicitadas con participación femenina son de producto. Las universidades con mayor número de registros son la Universidad Autónoma de Nuevo León y el Instituto Politécnico Nacional. Por último, el 2% de las inventoras participan en más de 3 patentes.

Palabras clave

Innovación, inventoras, modelos de utilidad, patentes

Introducción

La participación de las mujeres en la creación de patentes en México es un tema importante que ha comenzado a recibir mayor atención en los últimos años. Tradicionalmente, el campo de la propiedad intelectual ha sido dominado por hombres, lo que ha creado barreras para la participación plena de las mujeres en este campo. Sin embargo, en México se están tomando medidas para fomentar la participación de las mujeres en la creación de patentes. Por ejemplo, en 2018 se creó el programa “Mujeres en la Innovación” del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), que busca promover el desarrollo de proyectos innovadores liderados por mujeres y fomentar su participación en la propiedad intelectual.

Aunque aún hay mucho por hacer para cerrar la brecha de género en la creación de patentes en México, las mujeres están haciendo progresos significativos en este campo. Según datos del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), en 2020, el 28% de las solicitudes de patentes presentadas en México incluían a mujeres como inventoras o co-inventoras. Esto representa un aumento significativo con respecto al 19% de solicitudes que incluían mujeres en 2010.

Además, se están implementando políticas y programas para fomentar la inclusión de las mujeres en la propiedad intelectual. Por ejemplo, el IMPI ha lanzado una iniciativa para capacitar a mujeres en propiedad intelectual y para fomentar su participación en el registro de patentes y marcas, a través del programa Red de Mujeres Innovadoras y Propiedad Industrial. De acuerdo a cifras de la Coordinación de planeación del IMPI, el 62% del total de personas físicas que abrieron una cuenta para gestionar sus trámites, son hombres, y el 38% son mujeres. En materia de marcas, el número de solicitudes que ingresan los hombres al IMPI es prácticamente dos veces más grande que el de las mujeres, teniendo así un 66% de solicitudes de marca recibidas por hombres y un 34% a mujeres. En el ámbito de las invenciones, se encuentra que el 64% de las solicitudes recibidas tienen como inventores solo a hombres, 22% a grupos mixtos y 14% exclusivamente a mujeres. Para cada tipo de invención, las mujeres inventoras tienen mayor presencia en los diseños industriales con un 21%, seguido de los modelos de utilidad con 13.5% y, por último, las patentes con un 12%. También es importante destacar que los campos tecnológicos en los que los hombres solicitan la protección de sus invenciones es 3.5 veces más amplio que en aquellos en los que las solicitudes tienen exclusivamente mujeres inventoras (IMPI, 2022).

De acuerdo con lo anterior es pertinente estudiar la participación de las mujeres en la creación de innovaciones vía el registro de patentes, como una de las figuras más utilizadas en la propiedad intelectual, por lo que el objetivo de este trabajo es analizar la participación de mujeres inventoras que cuentan con registros de patentes dentro del sector agroindustrial en el periodo 2000-2023 en México. Planteando como hipótesis que “La participación de las mujeres en el registro de patentes en México en la década del 2000 al 2010 comparativamente con la del 2011 al 2023 se ha incrementado”.

Revisión de la Literatura

Innovación

El término innovar significa “mudar o alterar algo, introduciendo novedades” (Real Academia Española, 2023). De acuerdo con Bacherlard (1938 citado por Rebolledo, 2018) la innovación tiene el carácter de concretar la teoría, en lo social apoyando en su desarrollo y evolutiva afectación de la comunidad. El concepto de innovación de acuerdo con el manual de Oslo (2018), está compuesto por factores primordiales que incluyen el papel del conocimiento como base para la innovación, la novedad, la utilidad y la creación o preservación del valor como propósito.

La innovación implica múltiples evoluciones tanto en la tecnología dura como blanda y sus consecuencias económicas, sociales y ambientales, aplicarla conjuga una serie de etapas relacionadas con enfoques dinámicos, sociales, de crecimiento y desarrollo sostenible (Suárez, 2018).

La medición de la innovación y el uso de los datos de innovación en la investigación permiten apoyar en la planificación política para entender los cambios económicos y sociales y su contribución en la mejora de los países. Además, su aplicación necesita del esfuerzo conjunto de las naciones para resolver problemas como el cambio climático, la salud, la seguridad alimentaria entre otros, situaciones que exigen tomar medidas a nivel mundial (OECD, 2010).

Actualmente la innovación se divide en innovaciones de producto que se refiere a un bien o servicio nuevo o mejorado que contrastan significativamente de los anteriores introducidos en el mercado y las innovaciones en los procesos de negocio que es aquel proceso de negocio nuevo o mejorado para una o más funciones de negocios que son significativamente diferentes de los anteriormente puestos en uso por la empresa (OECD, 2018). La innovación permite, tanto a los individuos como a las empresas que la utilizan, ser un componente de bienestar, al brindar la aplicación de un proceso de aprendizaje que obliga a la actividad a las empresas a gestionar de forma ordenada los diversos recursos con los que cuenta, además de la utilización de procedimientos ordenados y sistematizados en los que deben participar de forma activa los miembros de la organización (Rojo, et al., 2019). Lo anterior reafirma la definición de Schumpeter de 1911, en donde se considera que las innovaciones generan utilidades a la industria y además un mecanismo para que la economía evolucione independientemente a los efectos de los factores externos sobre el proceso capitalista (Girón, 2000).

La tecnología en las empresas y las organizaciones representa un mecanismo para aprovechar las oportunidades del mercado y producir cambios innovadores que sean aceptados por este. Sin embargo, estas innovaciones deben ser introducidas al mercado. Para la generación de la innovación desde una visión tecnológica y dinámica requiere la cooperación de diferentes actores (Flores Ccanto, et al., 2019).

Las empresas deben introducir tecnologías de última generación de manera innovadora, para que su uso beneficie al cliente, para optimizar los recursos humanos y económicos, lo que representa un reto al requerir de una visión del futuro (CEOE, 2001). A menor capacidad de adaptación tecnológica en las empresas, se traducirá en un atraso en su desarrollo y en la generación de ventajas provocando decrecimiento en las empresas y en los países (Flores Ccanto, et al., 2019).

Patentes

La propiedad intelectual es un conjunto de derechos que sirven para proteger todas aquellas creaciones intelectuales (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019). Las diferentes figuras de propiedad intelectual son las patentes, los modelos de utilidad, las marcas, los derechos de autor y los diseños industriales. Las patentes sirven para proteger las invenciones, nuevos productos, procesos industriales o mejoras importantes de los mismos (OMPI, 2023). Además, una patente otorga la exclusividad al titular para producir, usar y vender su invención por un tiempo determinado (IMPI, 2022). Los modelos de utilidad a diferencia de las patentes protegen invenciones que tienen una función práctica, como herramientas, máquinas o utensilios (González-Mendoza & Avilés-Polanco, 2018). Es decir, los modelos de utilidad se enfocan mayormente a solucionar de una manera técnica problemas cotidianos (IMPI, 2022). Las patentes tienen una vigencia de veinte años, sin derecho a prórroga, que empiezan a contar desde la fecha de presentación de la solicitud de registro, para el caso del modelo de utilidad que tiene una vigencia de quince años desde de la fecha de la solicitud de registro (Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial, 2020).

En México, el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) es la institución que protege y regular la propiedad intelectual (Gobierno de México, 2021). Las principales leyes aplicables al registro de patentes y modelos de utilidad en México son la Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial, el Reglamento de la Ley de Propiedad Industrial y la Ley de la Propiedad Intelectual (Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial, 2020). El registro de patentes y modelos de utilidad es importante ya que sirve para proteger la propiedad intelectual de los inventores e incentivar la creatividad y la innovación y el desarrollo tecnológico en diferentes áreas en los países el país (OMPI,2023). Así mismo, ayudan a los inventores y a las empresas a tener una ventaja competitiva al concederles la exclusividad de explotar su invención durante un período de tiempo. Para sectores altamente competitivos y de rápido desarrollo esta ventaja es de suma importancia.

Datos de contexto

En México en el 2021 el sector agrícola aportó a la economía el 2.5% del Producto Interno Bruto (PIB), se colocó en el top 20 de los países que más generaron en dicho sector, con un total de 356.800 millones de pesos mexicanos dentro del primer trimestre del 2022 (Statista Research Department,2023). La industria agroalimentaria representa un motor para la economía nacional, en 2021 se produjeron 268.6 millones de toneladas de productos agrícolas, representando un 1.3% más con respecto al año anterior, en productos pecuarios se presenta un 2.2 % más en la producción del año 2021 comparado con el 2000, generando 24.1 millones de toneladas y en los productos pesqueros y acuícolas se produjeron dos millones de toneladas representando un aumento del 1.6%. En esta actividad 5.4 millones de personas

están dedicadas a las actividades agrícolas, 869 mil en la ganadería y 101 mil en actividades de pesca y acuicultura.

El sector agroindustrial es una actividad económica que incluye la producción, industrialización y comercialización de productos agropecuarios, forestales y relacionados con los recursos naturales (Gobierno de México, 2017).

Dentro de la agroindustria se busca agregar valor a los productos del sector agropecuario, la silvicultura, las actividades forestales y la pesca. Se divide en dos categorías, alimentaria y no alimentaria, la primera se refiere a la transformación de productos para el consumo alimentario, donde son importantes los procesos de calidad, empaque-embalaje y almacenamiento. En cuanto a la no-alimentaria se dedica a la transformación de los productos agropecuarios como materias primas para productos industriales (Gobierno de México, 2017). El sector agroindustrial demanda procesos más especializados asociados a una alta inversión en investigación y desarrollo (I+D) y tecnología asociada a procesos de transformación donde se involucran alteraciones físicas y químicas para mejorar la comercialización de productos y materias primas. En la agroindustria están involucradas actividades que van desde la fase de producción agrícola, labores de tratamiento post-cosecha, procesamiento y comercialización nacional e internacional, desde el origen del producto en el campo hasta llegar al consumidor final (Gobierno de México, 2017).

Metodología

La investigación se llevó a cabo con un enfoque descriptivo longitudinal al categorizar la participación de mujeres en patentes y los cambios que se presentan a través del tiempo en diversas categorías (Hernández Sampieri, 2018). El tipo de muestreo fue a conveniencia al seleccionar las patentes de la rama industrial agro con el criterio de selección patentes con al menos una mujer en el equipo de inventores en el periodo comprendido del 2000 a marzo del 2023.

La ruta metodológica de este trabajo fue la revisión de la base de datos de patentes del Sistema de Información de la Gaceta de la Propiedad Industrial (SIGA) del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI). La Gaceta de la propiedad industrial es el medio donde se realizan las publicaciones y notificaciones que mandata la Ley de la Propiedad Industrial, la difusión de la información derivada de las patentes o registros y de interés sobre la propiedad industrial y las demás materias que se determinen (IMPI, 2016).

El SIGA es el portal oficial en internet en el que se publica la Gaceta, con el objeto de darle difusión legal y que permite la consulta y descarga electrónica de documentos de patentes. Los datos disponibles datan del año 1873.

Para la búsqueda de patentes se consultó la Clasificación Internacional de Patentes (CIP) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), establecida por el Arreglo de Estrasburgo de 1971, el cual constituye un sistema jerárquico de símbolos que no dependen de idioma alguno para la clasificación de las patentes y los modelos de utilidad

con arreglo a los distintos sectores de la tecnología a los que pertenecen (WIPO, 2023). De acuerdo con dicha revisión se identificaron las ramas industriales y se identificó la que correspondía al sector agroindustrial A01 correspondiente a agricultura, silvicultura, cría, caza; captura y pesca y sus subclasificaciones (ver Tabla 35.1).

Tabla 35.1

Clasificación internacional de patentes de la industria agroindustrial de acuerdo con la CIP de la OMPI

Rama industrial	CIP	Descripción
Agroindustrial	A01	Agricultura; Silvicultura; Cría, Caza; Captura y Pesca.
	A01B	Trabajo de la tierra en agricultura o en silvicultura; partes constitutivas
	A01C	Plantación; siembra; fertilización
	A01D	Recolección; siega
	A01F	Trilla
	A01G	Horticultura; cultivo de legumbres, flores, arroz, frutos, vid, lúpulo o algas;
	A01H	Novedades vegetales o procedimientos para su obtención; reproducción de planta
	A01J	Fabricación de productos lácteos
	A01K	Cría; avicultura, piscicultura, apicultura; pesca; obtención de animales
	A01L	Herrado
	A01M	Captura o caza de animales, ahuyentadores para animales
	A01N	Conservación de cuerpos humanos o animales o de vegetales o de partes de ellos
	A01P	Biocidas, sustancias que repelen o que atraen a animales nocivos o preparaciones

Fuente: elaboración propia con datos de la OMPI

Con esta CIP se realizó la búsqueda en la Gaceta del IMPI, en el apartado de búsqueda especializada en el área de patentes, en el periodo del 2000-2013, cabe aclarar que la búsqueda de información para el 2023 se hizo hasta el 30 de marzo, en donde se identificaron

1,874 patentes en total, de las cuales se identificaron a las patentes donde participan mujeres. Se construyeron las combinaciones (search query), es decir, el conjunto de palabras y símbolos para encontrar las patentes de la agroindustria, la cual estaba compuesta por la CIP de la subclasificación, el operador booleano AND para relacionar la nacionalidad del inventor INVE:MX (ver Tabla 35.2).

Tabla 35.2

Número de patentes identificados del sector agroindustrial (2000-2013)

CIP	Patentes identificadas	Search Query
A01B	51	A01B* AND INVE:MX
A01C	122	A01C* AND INVE:MX
A01D	55	A01D* AND INVE:MX
A01F	13	A01F* AND INVE:MX
A01G	306	A01G* AND INVE:MX
A01H	154	A01H* AND INVE:MX
A01J	6	A01J* AND INVE:MX
A01K	287	A01K* AND INVE:MX
A01L	3	A01L* AND INVE:MX
A01M	73	A01M* AND INVE:MX
A01N	597	A01N* AND INVE:MX
A01P	207	A01P* AND INVE:MX

Fuente: elaboración propia con datos del IMPI

Posteriormente se realizó un trabajo arduo para revisar cada una de las patentes e identificar aquellas donde participan mujeres, la información se organizó de acuerdo con siete categorías: número de solicitud, figura jurídica, título de la patente, año de presentación, institución del solicitante, residencia del solicitante y nombre de la inventora (ver Tabla 35.3).

Tabla 35.3

Categorías de análisis de las patentes del sector agroindustrial donde participan mujeres

No.	Categorías	Descripción
1	Número de solicitud	Número que asigna el IMPI cuando presentas la solicitud de patente.
2	Figura jurídica	Patente o modelo de utilidad.
3	Título de la patente	Nombre del proceso o producto que describe la patente.
4	Año de presentación	Año en que se presentó la solicitud de la patente.
5	Institución solicitante	Universidad, empresa o persona física que solicita la patente.

6	Residencia del solicitante	Estado de la República o país de residencia del solicitante en la que colabora la inventora.
7	Nombre de la inventora	Nombre de la mujer o mujeres que participan en el desarrollo de la patente.

Fuente: elaboración propia

Resultados

En este apartado se muestran los principales resultados en función de la participación general de las mujeres inventoras, la figura jurídica, las Instituciones de Educación Superior y las entidades federativas preponderantes.

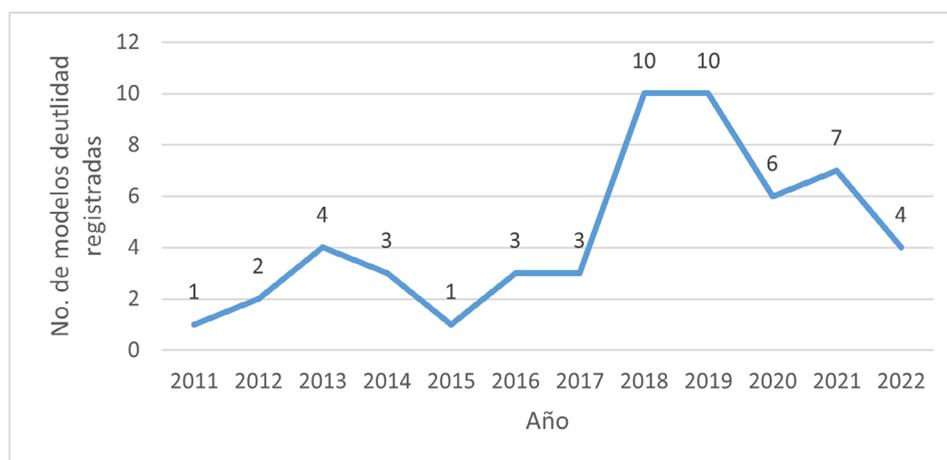
La participación de las mujeres inventoras en el total de patentes identificadas en el sector agroindustrial en los registros de Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial es del 46%, es decir, de las 1,874 patentes catalogadas en el periodo de 2000- a 2023 (mes de marzo) 853 tienen al menos una mujer como inventora.

Figura jurídica

Las figuras jurídicas que se analizaron donde participan las mujeres son patentes que se trata de un proceso o producto nuevo a nivel internacional y el modelo de utilidad, es decir, los cambios para mejora en su funcionalidad que se efectúan a los inventos, herramientas y maquinarias. Para el caso de los modelos de utilidad se encontró una participación del 6.33%, los cuales se han presentado en la última década, ya que se encuentran registros desde el 2011, los años en los que se encuentran mayor número de registros son 2018 y 2019 con el 29.41% respectivamente, le sigue el 2021 con el 20.59%, 2020 con 17.65% 2022 y 2013 con 11.76% cada uno. En 2011, 2012, 2014 al 2017 los registros en porcentaje oscilan del 2.94% al 8.82% (ver Figura 35.1).

Figura 35.1

Modelos de utilidad registrados en la industria agroalimentaria con participación de mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos del IMPI.

En cambio, la mayoría de los registros que se efectúan en el IMPI donde participan mujeres es de patentes, el 93.67 %. En el año 2015 se presenta el 14.64% de las patentes registradas continuando los años de 2018 con 13.64%, 2017 con el 11.64% y 2016 con 10.39%. En el año 2019 se registra una baja considerable del 5.26% considerando que el año anterior fue uno con mayor porcentaje de registro. En los años 2020 y 2021 el porcentaje de registro se presentó regular considerando el año con mayor registro de 8.14% y 6.13% respectivamente, en cambio en el 2022 se tuvieron registradas patentes con participación de mujeres sólo del 2.13%. Del 2010 al 2014 el año con mejor porcentaje de registro fue este último con 7.51%, en el 2010 se contó con un registro mínimo de 0.63% mejorando considerablemente en el 2013 y 2012 con 6.38% y 6.01%. En la década de los 2000 el mejor año con registro de patentes fue en el 2004 con tan sólo el 1.75% oscilando los demás años del 0.13% al 0.75%.

Tipo de patente o modelo de utilidad

Las patentes de procesos y las patentes de productos son dos tipos diferentes de patentes que protegen aspectos diferentes de una invención en una industria determinada. Mientras que las patentes de procesos protegen un proceso o método para hacer algo, las patentes de productos protegen el producto o artículo final en sí mismo.

En el caso de las 853 patentes y modelos de utilidad presentadas por mujeres y analizadas en esta investigación, muestra que un 70.55% son patentes de productos y el 29.45% son de procesos. Durante el año 2000 al año 2010, se presentaron el 4.15% de las patentes de producto y 2.30% de proceso. En la década del 2011 al 2020, se presentó el mayor número de patentes de productos con un 58.66% y 25.63% de patentes de procesos. En los últimos años, del 2021 a la fecha, se han presentado 7.74% y 1.52% de patentes de productos y procesos respectivamente.

Solicitantes

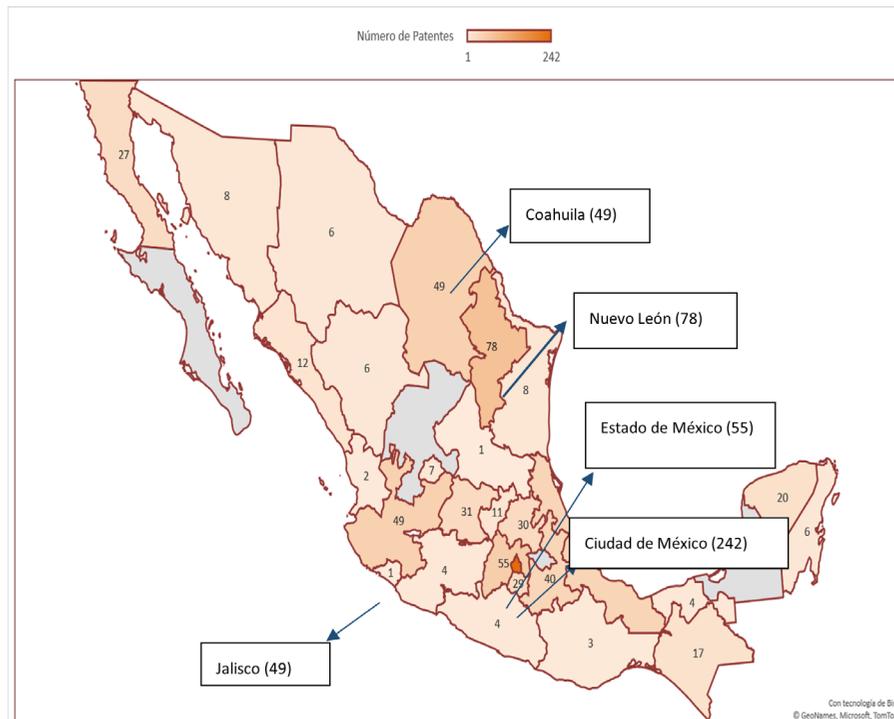
En el presente estudio se muestra el ranking de las 10 entidades con el mayor número de patentes o modelos de utilidad registrados en el sector agroindustrial en las cuáles por lo menos uno de sus inventores es mujer. Los primeros dos lugares los ocupan la Universidad Autónoma de Nuevo León (58) y el Instituto Politécnico Nacional (45) ambas universidades públicas. En el lugar tres, cuatro y cinco se encuentran el Centro de Investigación de Estudios Avanzados del I.P.N (44), el Centro de Química Aplicada (32) y el Colegio de Postgraduados de la Universidad de Chapingo (30) respectivamente. Estas tres instituciones son centros de investigaciones pertenecientes al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Los siguientes lugares se encuentran ocupados por empresas privadas, universidades públicas y otros centros de investigación.

Estado

La distribución del registro de patentes en el sector agroindustrial en las cuáles participó por lo menos una mujer inventora respecto a la ubicación geográfica se muestra en la Figura 35.2. Donde la mayor concentración de patentes se encuentra en la CDMX (242), Nuevo León (78), Estado de México (55), Jalisco (49) y Coahuila (49). Es importante mencionar que en los primeros dos estados con mayor concentración de registro de este tipo de patentes se encuentran también las universidades y centros de investigación que representan los primeros lugares de registro. Además, tres de ellos son las entidades que cuentan con mayor población y desarrollo económico en la República Mexicana.

Figura 35.2

Número de patentes con participación femenina por entidad federativa



Inventoras

Se identificaron 41 mujeres que tienen participación como inventoras en más de 3 patentes en el sector bajo análisis, lo cual muestra que hay mujeres que se han especializado y consolidado varios trabajos de innovación sujetos a patentarse, en algunos casos vinculadas con Universidades, Centros de investigación y empresas. El 48% de dichas inventoras participa en 3 patentes, el 24.6% en cinco patentes, el 7.3% participa en seis patentes, se observa el caso de una inventora que participa en 37 patentes.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) identificados como los solicitantes de las patentes vinculados con las inventoras con mayor número de patentes en el sector agroindustrial son: la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Universidad del Valle de Puebla, la Universidad Autónoma de Chiapas, la Universidad Autónoma de Querétaro, la Universidad Nacional Autónoma de México, el Colegio de Postgraduados, el Instituto Politécnico Nacional, el Instituto de Estudios Superiores de Monterrey, la Universidad Autónoma de Morelos y la Universidad Autónoma de Coahuila.

En cuanto a la iniciativa privada resaltan las empresas Indigo agriculture Inc. y Symbiotta, Inc. La primera enfocada a las tecnologías agrícolas, la cual trabaja con microbios de plantas para mejorar los rendimientos de cultivos y plantas como el algodón, trigo, maíz, soja y arroz; la segunda, es un laboratorio que se enfoca a investigación en biotecnología, ambas empresas son las solicitantes en las 37 patentes donde aparece la misma mujer inventora.

Por otro lado, se identificaron seis patentes donde aparece la misma inventora, donde la figura del solicitante está conformando por más de un organismo, lo que cual refleja que existió vinculación para el desarrollo del proyecto, entre los organismos participantes están Universidades, empresas, Centros de investigación y personas físicas (en ocasiones la inventora también funge como solicitante). Entre las universidades resaltan la Universidad Autónoma de Baja California, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma de Guadalajara, y la Universidad Autónoma de Coahuila. Para el caso de los Centros de investigación se identificó el Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C., el Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas, A.C. (CIATEC), El Centro de Investigaciones en química aplicada y el Centro de Investigación y asistencia en tecnología y diseño del estado de Jalisco, A.C. Por último, en el caso de las empresas aparecen tres Bionag SAPI de C.V, Forrajera Elizondo, S.A: de C.V. y Berrymex, S. de R.L de C.V.

Discusión

La participación de las mujeres en patentes del sector agroindustrial en México es del 46%, lo cual concuerda con el estudio de Claramunt (2019) realizado en España, en donde encontró que la participación es similar a los hombres en sectores como la química de alimentos. Para el caso español, en sectores como el mecánico, motores y de transporte el porcentaje de participación de mujeres era menor con un 15% del total, sería interesante ampliar el análisis para el caso mexicano hacia otros sectores y observar el comportamiento. En cuanto a las instituciones de adscripción de las inventoras en México, la mayoría son de IES públicas, lo

que concuerda con los datos de la OMPI, donde el 48% de las solicitudes de patentes con al menos una investigadora eran de IES públicas contra el 28% de privadas.

Conclusiones

Las mujeres tienen una participación del 46% en la creación de patentes en México. Las universidades públicas son las que más contribuyen a estos resultados. Se encontró que el 70% de las patentes analizadas son de producto y que el 2% de las inventoras participan en más de 3 patentes, lo que muestra que hay grupos de investigación consolidados y liderados por mujeres. Además, se identificó vinculación entre IES públicas, empresas, centros de investigación y personas físicas para el desarrollo de estas invenciones. La hipótesis de comprobó ya que la participación de las mujeres ha ido aumentando en el periodo analizado.

Referencias

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). Protección de la propiedad intelectual: patentes, marcas y derechos de autor. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Proteccion-de-la-Propiedad-Intelectual-Patentes-Marcas-y-Derechos-de-Autor.pdf>
- CEOE, C. e. d. M., 2001. La innovación: un factor clave para la competitividad de las empresas. Madrid: Dirección General de Investigación, Consejería de Educación Comunidad de Madrid.
- Claramunt (2019) Las mujeres y la ciencia: inventos y patentes españolas con nombre de mujer, 100cias@uned, Facultad de ciencias, Almería. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revista100cias-2019-12-7140/LAS_MUJERES_Y_LA_CIENCIA_Inventos_y_patentes.pdf
- Flores Ccanto, F., Ramos Vera, R. P., Ramos Vera, F., & Ramos Vera, A. M. (2019). Gestión de innovación tecnológica y globalización como factores impulsores de la calidad de servicio y competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29062051014/html/>
- Girón, G. A. (2000). Schumpeter: aportaciones al pensamiento económico. *Revistas Bancomext*, 50(12), 1077-1084. Obtenido de <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/41/7/RCE.pdf>
- Gobierno de México (2017) Agroindustria en México. <https://www.gob.mx/firco/articulos/agroindustria-en-mexico?idiom=e>
- Gobierno de México. (2021). Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. <https://www.gob.mx/impi>
- González-Mendoza, M., & Avilés-Polanco, G. (2018). Patentes en México: Algunas estadísticas y tendencias. *Investigación Bibliotecológica*, 32(74), 95-109. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2018.74.58406>
- Heinrich Böll Stiftung y Fundación Rosa Luxemburgo. Atlas de la agroindustria. Datos y hechos sobre la industria agrícola de alimentos. Ciudad de México: Greenprint, 2019.

- Hernández Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Ickis, J. C. et al. (2009) 'Agroindustry: Fertile ground for inclusive business', Academia. Revista Latinoamericana de Administración, (43), pp. 107-124.
- IMPI (2016) Tu Gaceta, <https://siga.impi.gob.mx/newSIGA/content/common/principal.jsf>. Available at: <https://siga.impi.gob.mx/newSIGA/content/common/principal.jsf> (Accessed: 12 April 2023).
- IMPI (2022) Tipos de protección. Recuperado el 23 de abril de 2023, de <https://www.gob.mx/impi/acciones-y-programas/tipos-de-proteccion>
- Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial (L.F.P.I.) Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) 1 de julio del 2020. (México) de <https://www.gob.mx/impi/documentos/ley-federal-de-proteccion-a-la-propiedad-industrial-274304>
- OECD. (2018). Manua de oslo, directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación. Obtenido de <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264304604-en.pdf?expires=1681744321&id=id&accname=guest&checksum=677EACD4567B6E3767E9E657EADA69A9>
- OECD. (2010). The OECD Innovation Strategy: Getting a Head Start on Tomorrow, Estrategia de innovación de la OCDE: llevarle ventaja al mañana.
- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). (2023). Propiedad intelectual. Recuperado el 23 de abril de 2023, de <https://www.wipo.int/portal/es/index.html>
- Real Academia Española. (12 de abril de 2023). Diccionario de la lengua española, 23a ed., [versión 23.6 en línea]. Obtenido de <https://dle.rae.es/innovar?m=form>
- Rebolledo, B. R. (2018). La innovación: ¿Fetichismo económico o sinónimo de creatividad? Cuadernos de filosofía(36), 75-83. Obtenido de https://revistas.udel.cl/index.php/cuadernos_de_filosofia/article/view/828/1416
- Rojo, G. M., Padilla-Oviedo, A., & Riojas, R. M. (7 de enero de 2019). La innovación y su importancia. Uisrael Revista Científica, 6(1), 9-21. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v6n1/2631-2786-rcuisrael-6-01-00009.pdf>
- SADER, S. d. (2022). Panorama Agroalimentario 2022. Obtenido de Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera: <https://www.gob.mx/siap/acciones-y-programas/panorama-agroalimentario-258035>
- Statista Research Department, (13 de marzo 2023). El sector agrícola en México – Datos estadísticos. Recuperado el 01 de mayo 2023, de <https://es.statista.com/estadisticas/645542/participacion-del-sector-agricola-en-pib-mexico/>
- Suárez, M. R. (2018). Reflexiones sobre el concepto de innovación. Revista San Gregorio, julio septiembre (24), 121-131. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839735>

WIPO (2023) International Patent Classification, <https://ipcpub.wipo.int/?notion=scheme&version=20230101&symbol=none&menulang=en&lang=en&viewmode=f&fipcpc=no&showdeleted=yes&indexes=no&headings=yes¬es=yes&direction=o2n&initial=A&cwid=none&tree=no&searchmode=smart>. Available at: <https://ipcpub.wipo.int/?notion=scheme&version=20230101&symbol=none&menulang=en&lang=en&viewmode=f&fipcpc=no&showdeleted=yes&indexes=no&headings=yes¬es=yes&direction=o2n&initial=A&cwid=none&tree=no&searchmode=smart> (Accessed: 12 April 2023).

Capítulo 36. Virus del Papiloma Humano (VPH). Un enemigo silencioso.

Alejandra Flores Sanchez
Karla Gabriela Gómez Bull
Margarita Portillo Reyes
Deysi Guadalupe Marquez Gayosso
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.36](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.36)

Resumen

El objetivo de esta investigación es presentar un análisis de la enfermedad de transmisión sexual del Virus de Papiloma Humano (VPH) en la literatura y hacer un contraste con los hallazgos encontrados en una entrevista a pacientes que acudían a una clínica de displasia en un hospital de la ciudad. El virus de papiloma humano es un problema de salud en la población mexicana, pues afecta a mujeres en edad reproductiva e impactan de manera negativa a nuestra sociedad. Es fundamental prevenir esa enfermedad y concientizar que trae problemas graves a la salud de las mujeres cuando no es tratada a tiempo. Esta enfermedad es tan común debido a que se estima, que el 80 % de las mujeres estarán contagiadas en algún momento de su vida. Por lo anterior en este artículo se presenta información relacionada con lo que es una enfermedad de transmisión sexual, cuáles son las estadísticas del VPH en la actualidad y, además el cómo inicia y evoluciona dicha enfermedad, y, algo muy importante: cómo prevenirla.

Palabras clave

Enfermedades de transmisión sexual, Virus del Papiloma Humano, salud pública, cáncer cervicouterino

Introducción

Las enfermedades de transmisión sexual han sido, por mucho tiempo, un punto recurrente dentro de las investigaciones médicas, y han brindado un amplio campo de estudio para determinar su origen, desarrollo y posibles mecanismos para combatirlas, con el avance de medicamentos, tratamientos y campañas de concientización de la importancia de mantener una buena salud sexual se quiere lograr que deje de ser un tema tabú.

El objetivo de la presente investigación es analizar lo que es una enfermedad de transmisión sexual, cuáles son las estadísticas del VPH en la actualidad, además el cómo inicia, evoluciona y afecta a la población femenina dicha enfermedad. En la revisión de literatura del presente trabajo se analizaron 12 investigaciones relacionadas con los factores de riesgo del VPH y 5 sobre la educación que se tiene sobre el VPH y lo que involucra con intención de compartir el conocimiento tácito. Los resultados muestran que existe un desconocimiento y desinformación sobre el VPH, las formas de transmisión y los factores de riesgo, además de que se ven involucradas variables socioeconómicas y demográficas, de acuerdo con las investigaciones de Molano et al. (2010), Flores et al. (2010), Hernández et al. (2012), Páez et al. (2016) y Contreras et al. (2017).

Los factores de riesgo en las pacientes con VPH de acuerdo a la revisión de literatura que se realizó se muestran en la Tabla 36.1.

Tabla 36.1

Factores de riesgo del VPH

Autor	Año de publicación	Factores significativos
Andrade et al.	2001	Múltiples parejas sexuales, multiparidad, inicio temprano de vida sexual, tabaquismo.
Rivera et al.	2002	Múltiples parejas sexuales, parejas homosexuales, tabaquismo, anticonceptivos orales.
Oviedo et al.	2004	Múltiples parejas sexuales, inicio temprano de vida sexual, edad entre los 15 y 20 años.
León - Bosques	2005	Múltiples parejas sexuales, multiparidad, historia de infecciones vaginales.
Hernández-Girón et al.	2005	Edad temprana en adolescentes, múltiples parejas sexuales, parejas con otras parejas sexuales, tabaquismo, en mujeres embarazadas.
Valderrama et al.	2007	Edad entre 21 y 23 años, diferencias de edad de la pareja sexual con mayor edad.

Alaniz et al.	2009	Múltiples parejas sexuales, inicio temprano de vida sexual, tabaquismo, embarazos a corta edad.
Leon et al.	2012	Inicio de vida sexual, multiparidad.
Rocha et al.	2012	Inicio temprano de vida sexual, multiparidad, población emigrante, conocimientos deficientes para la prevención.
Rodríguez et al.	2014	Edad temprana, múltiples parejas sexuales, existencia de infecciones de transmisión sexual.
Puente et al.	2014	Múltiples parejas sexuales, no uso de protección, multiparidad.
Ochoa et al.	2015	Inicio temprano de vida sexual, múltiples parejas sexuales igual o más de 6 , multiparidad igual o más de 3.

La importancia del estudio radica en identificar aquellas variables que puedan ayudar a prevenir y disminuir la incidencia de VPH en las mujeres, ya que es la principal causa del Cáncer Cervicouterino a nivel mundial. En México, el VPH muestra un incremento de incidencia, por lo cual es considerada un problema de salud pública (Dubón, 2011), y además que sirva como referencia ya que de acuerdo a la revisión de literatura no hay un estudio similar.

Es importante aclarar que no es lo sofisticado de algunos equipos lo que justifica la presencia de profesionales de las ciencias exactas en la medicina, sino la diversidad de tecnologías, su utilización, los estudios de costo-beneficio, y la confiabilidad del diagnóstico y tratamiento en las diversas enfermedades que aquejan al ser, a fin de buscar el bienestar del hombre.

Metodología

Primero se realizó una búsqueda de la información sobre la enfermedad, que es, estadísticamente que se sabe y como prevenirla, para posteriormente realizar una entrevista en una clínica y comprobar que exista alguna similitud con los datos encontrados en la revisión de literatura. Por lo que se realizó un estudio longitudinal debido a que fue en un periodo de tiempo (dos años) para observar y analizar los cambios o tendencias que tenían las pacientes que acudían a la clínica de displacia de un hospital, mismas que se les aplicaba la entrevista para posteriormente realizar un estudio de colposcopia y clasificarlas como paciente sana o no sana, en caso de ser no sana se registraban sus características para el análisis.

Pero, ¿qué es una enfermedad de transmisión sexual?

Según un nuevo estudio (Planned Parenthood Federation of America Inc, 2023), son infecciones que se contagian de una persona a otra usualmente durante el sexo vaginal, anal u oral. Son muy comunes, y muchas personas que las tienen no presentan síntomas. Sin embargo, si no se atienden oportunamente, pueden causar serios problemas de salud.

Por lo anterior, es recomendable realizarse al menos un par de pruebas ginecológicas, como son: el Papanicolaou, el cual se recomienda que se realice cinco días antes o después de su periodo menstrual que, aunado con la colposcopia, puede arrojar un resultado más confiable del estado de salud de las pacientes. (Oficina para la mujer [OASH], 2021).

El Papanicolaou es el procedimiento en el que se usa un cepillo pequeño o una espátula a fin de extraer con suavidad células del cuello uterino, que se examinan frente a un microscopio para determinar si hay presencia de células cancerígenas en el cuello uterino o si presentan signos de que podrían convertirse en cáncer. Así mismo, sirve para detectar otras afecciones como infecciones o inflamaciones. (American Cancer Society, 2020).

El procedimiento de una colposcopia sirve para examinar de cerca el cuello uterino, la vagina y la vulva, a fin de poder detectar células anormales (GeoSalud, 2020).

Si se detecta algo que parezca anormal, entonces se realiza una biopsia para examinar el tejido (la eliminación de un pequeño trozo de tejido) de cualquier área de preocupación. Una biopsia puede sentirse como una pinchadura aguda y puede haber algunos dolores de cólicos asociados después. El tejido recogido se envía a un laboratorio para someterlo a pruebas que permitan confirmar el diagnóstico (GeoSalud, 2020).

Estadísticamente ¿qué sabemos del VPH?

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), el virus del papiloma humano (VPH) puede causar cáncer en el cuello del útero, que ocupa el cuarto lugar entre los tipos más comunes de cáncer que afectan a mujeres, se estima que el 80% de las mujeres sexualmente activas están expuestas a la infección.

Aunque la mayor parte de las infecciones por VPH no provocan síntomas, la infección genital por VPH persistente puede causar Cáncer Cervicouterino (CaCu) en las mujeres. Prácticamente todos los casos de CaCu (el 99%) están vinculados con la infección genital por el VPH, que es la infección vírica más común del aparato reproductor (Viñas Aparicio, 2015).

A escala mundial, México tiene una de las tasas más altas de mortalidad por CaCu. En el año 2001 la tasa anual de mortalidad fue de 19 por 100 000 y la incidencia de 50 por 100 000 mujeres mayores de 24 años (Hernández- Girón, et al., 2005).

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Virus del Papiloma Humano, se estima que 7 de cada 10 mexicanos sexualmente activos son portadores de esta enfermedad (Infobae, 2023).

Del 2012 al 2017 se presentaron 853 casos de mujeres con alguna lesión por VPH, de las cuales 136 casos evolucionaron a CC, en el estado de Chihuahua. (En 5 años, 853 casos de lesión por VPH, 2018).

Según las estadísticas encontradas de Ciudad Juárez, Chihuahua del 2016 al 2017 la cifra de contagios por VPH tuvo un aumento del 40.3% (Aguilar, 2017).

La naturaleza de las ciudades, especialmente las relacionadas con su población, características y composición de la misma, generan toda una serie de problemáticas inherentes a la misma población. En el caso específico de Ciudad Juárez, confluyen factores que algunos de ellos dinamizan la movilidad poblacional; por una parte, activando la inmigración de conacionales y extranjeros de diferentes regiones nacionales y de otras latitudes del extranjero. Por otra parte, se produce el fenómeno social de la emigración que conlleva el movimiento y tráfico de seres humanos que en tránsito por la ciudad buscan mejores oportunidades de vida, dirigiendo sus ambiciones hacia el vecino país de Estados Unidos.

¿Cómo inicia el VPH?

Bosch et al. y Walboomers et al. (como se citó en Moraga-Lliop, 2018) confirmaron que la asociación con el VPH estaba presente en casi todos los casos (99,7%) de una serie de biopsias de cáncer de cérvix de 22 países; el virus es una causa necesaria, pero no suficiente para su desarrollo, además de otros cofactores determinantes de la progresión neoplásica por la infección por el VPH. La infección persistente por alguno de los 12-15 genotipos oncogénicos o de alto riesgo, de los más de 150 tipos cutáneos y mucosos que existen de este virus, es causa necesaria para el desarrollo del cáncer de cérvix precedido de lesiones preneoplásicas (neoplasia intraepitelial cervical [CIN]) CIN1-CIN2-CIN3.

La infectología explica la patogenia de tumores de cuello uterino, anogenitales, de cabeza y cuello, y otros que se encuentran en investigación. El riesgo de progresión de lesiones de bajo grado a lesiones de alto grado (displasia y neoplasia) es mayor en las personas con infección persistente por alguno de los genotipos oncogénicos, aunque la gran mayoría de las infecciones son inaparentes y transitorias, y se resuelven de forma espontánea en los 2 años posteriores al contagio. Un dato relevante, es que el 5% de los cánceres en los humanos en todo el mundo está relacionado con el VPH. (Moraga-Lliop, 2018).

¿Cómo se previene?

De acuerdo a Flores Sánchez 2010, cada año, en el sector salud se realizan campañas de detección oportuna que constan de:

1. Capacitación constante de los prestadores de servicios de salud sobre el tema, a fin de prepararlos para dar un trato amable y respetuoso a las pacientes. Se establecen mecanismos de capacitación y acreditación del personal encargado de la toma de muestras.
2. Se incluyen en el programa de Detección Oportuna del Cáncer (DOC), pruebas para detectar VPH en todos los niveles, tanto en clínicas de gobierno como privadas.
3. Se crea un sistema automatizado de vigilancia epidemiológica para el seguimiento de la población en riesgo, que permita el monitoreo continuo y la evaluación sistemática del programa.

Sin embargo, no siempre las campañas resultan exitosas y esto es evidente desde el momento en que un aumento constante en las estadísticas referentes al VPH se sigue presen-

tando. La baja participación de la población en estas estrategias genera la desinformación y falta de seguimiento en el autocuidado de la salud sexual.

Es importante recordar que las infecciones por el VPH se transmiten por contacto sexual y a pesar de que se realizan campañas de detección, información y seguimiento, las estadísticas siguen aumentando. Por ello, se considera importante la implementación de herramientas estadísticas con alto índice de confiabilidad para analizar los factores, intrínsecos y extrínsecos que son determinantes para la adquisición del virus.

Se debe dimensionar, a mediano plazo, que esta situación puede llegar a convertirse en problema de salud pública que represente una inversión importante del presupuesto destinada a atender una situación que se puede prevenir.

Un adecuado mecanismo de comunicación, información personalizada para los diferentes rangos de edad y el acercamiento de los responsables de la salud pública, pueden ser estrategias que complementen el arduo trabajo de investigación que se ha venido desarrollando en torno a este virus. La comunidad en general, debe ser responsabilizada del cuidado de los grupos vulnerables y atenderlas mediante campañas de vacunación efectivas, sensibilización a grupos de padres de familia y un seguimiento cercano para aumentar la efectividad de las alternativas de prevención que se establezcan. (Flores-Sánchez, 2010).

Análisis de datos

Una vez analizada la información y aplicado una encuesta a 470 pacientes las cuales oscilaban entre 18 y 80 años, que acudían a la clínica de displasia en un hospital de la ciudad, se encontró que había desconocimiento del tema, las mujeres acudían a realizarse el estudio porque el ginecólogo las enviaba. Los factores que aumentan la probabilidad de contraer el Virus del Papiloma Humano son: que tengan entre 21 y 29 años de edad, que hayan iniciado su vida sexual entre los 19 y 22 años, que hayan estado embarazadas de 1 a 2 veces y que duerman entre 7 y 8 horas diarias. Y algo que llama la atención es que las mujeres que tienen entre 5 y 8 compañeros sexuales son menos propensas, esto debido a que siempre usan protección, a diferencia de las que tienen de uno a dos compañeros sexuales. Lo anterior nos dice que existen algunas similitudes con lo encontrado en la revisión de literatura.

Discusión

Es importante destacar que aún existe desconocimiento en la población sobre el Virus del Papiloma Humano y todo lo que conlleva.

Según estudios (Bustamante, et al. 2015) la mayor parte de los estudiantes de universidad desconocen con certeza la clínica, manejo y tratamiento de la infección y como consecuencia están inadvertidos ante la importancia del contagio. Es necesario otorgar mayor importancia a la educación sexual de la población (generalizando tanto en hombre como mujeres) y concientizarlos sobre las repercusiones que conlleva la infección del VPH, divul-

gando los mecanismos de transmisión, métodos de prevención y características clínicas en ambos géneros, ya que no existen mecanismos con el género masculino.

Conclusión

Esta revisión de literatura ha permitido contrastar los factores de riesgo que se replican en las diversas investigaciones y en la entrevista realizada tales como: inicio temprano de vida sexual y multiparidad. Estos resultados dan la pauta para replicarse en otras poblaciones y analizar su comportamiento, ya que éste puede ser diferente dependiendo de los factores culturales y de contexto entre las poblaciones y sectores productivos en los que sea aplicado. También se encontró el desconocimiento sobre el tema, por lo que aquí se explican los conocimientos esenciales que deben saber sobre este padecimiento.

Referencias

- Aguilar, F. (2017, 17 septiembre). Rebasan casos de VPH a los del año pasado. El Diario de Juárez. https://diario.mx/Local/2017-09-17_fa2e2d36/rebasan-casos-de-vph-a-los-del-ano-pasado/Belmonte,https://www.elmundo.es/elmundo/2017/datos/especiales/medicamentalia/vaccines/vph/
- Alaniz, A., Flores, J., & Salazar, C. (2009). Factores de riesgo para el desarrollo de la displasia leve cervical. *Revista de la Facultad de Medicina UNAM*, 52(2), 69-72. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=19577>
- American Cancer Society. (2020, 3 enero). La prueba de Papanicolaou. American. <https://www.cancer.org/es/cancer/cancer-de-cuello-uterino/deteccion-diagnostico-clasificacion-por-etapas/pruebas-de-deteccion/prueba-de-papanicolaou.html>
- Andrade, A. Z., Zaragoza, J. Z., Blanco, B. R., & Marañón, F. R. T. (2001). Evaluación del Papanicolaou y la colposcopia en el diagnóstico de la infección por el virus del papiloma humano. *Revista de la Facultad de Medicina UNAM*, 44(1), 5-7.
- Bustamante-Ramos, G., Martínez-Sánchez, A., Tenahua-Quitl, I., Jiménez, C., & López-Mendoza, Y. (2015, Octubre). Conocimiento y prácticas de prevención sobre el virus del papiloma humano (VPH) en universitarios de la Sierra Sur, Oaxaca. In *Anales de la Facultad de Medicina*. 76(4), 369-376. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000500007
- Contreras-González, R., Magaly-Santana, A., Jiménez-Torres, E., Gallegos-Torres, R., Xequé-Morales, Á., Palomé-Vega, G., García-Aldeco, A., y Perea-Ortíz, G. (2017). Nivel de conocimientos en adolescentes sobre el virus del papiloma humano. *Enfermería universitaria*, 14(2), 104-110. <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2017.01.002>
- Dubón, M. (2011). Infección del virus del papiloma humano. *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM*. 54(2), 57-61. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422011000200010

- En 5 años, 853 casos de lesión por VPH (2018, septiembre 13). El Heraldo de Chihuahua. <https://www.pressreader.com/mexico/el-heraldo-de-chihuahua/20180913/281861529403680>
- Flores Sánchez, A. (2010). Aplicación del sistema Mahalanobis-Taguchi para identificar los factores de riesgo del VPH.
- Flores-Sánchez, I., Gutiérrez-Salinas, J., Enriquez-Alvarado, E., Hernández-Rodríguez, S., Ramos-Barragán, C., Salamanca-Ceciliano, A., ... & Suástegui-Domínguez, S. (2010). Detection of human papillomavirus types 16 and 18 in semen samples from patients in an assisted reproduction program. *Ginecología y Obstetricia de México*, 78(12), 645-651.
- GeoSalud. (2020, 6 diciembre). ¿Qué es la colposcopia?. <https://www.geosalud.com/vph/colposcopia.htm>
- Hernández-Carreño L., Padilla-Loredo, S., & Quintero-Soto, M. (2012). Factores de riesgo en adolescentes para contraer el virus del papiloma humano. *Revista Digital Universitaria*, 13(9), 1-17. <https://www.revista.unam.mx/vol.13/num9/art96/art96.pdf>
- Hernández-Girón, C., Smith, J., Lorincz, A., Arreola, E., Lazcano, E., Hernández-Ávila, M., & Salmerón, J. (2005). Prevalencia de infección por virus de papiloma humano (VPH) de alto riesgo y factores asociados en embarazadas derechohabientes del IMSS en el estado de Morelos. *Salud Pública De México*, 47(6), 423-429. <https://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v47n6/a06v47n6.pdf>
- Infobae. (2023, 9 de junio). Congreso advierte posibilidad pandemia por VPH en México. <https://www.infobae.com/mexico/2023/01/17/congreso-advier-te-posibilidad-pandemia-por-vph-en-mexico/>
- León Cruz, G., & Bosques Diego, O. D. J. (2005). Infección por el virus del papiloma humano y factores relacionados con la actividad sexual en la génesis del cáncer de cuello uterino. *Revista Cubana de Obstetricia y Ginecología*, 31(1), 0-0.
- León, L., Cubilla, E., Guzmán, A., Mendoza, G., Celias, L., Arenas, R., ... & Berumen, J. (2012). Hiperplasia epitelial multifocal. Reporte de dos casos relacionados con VPH-13. *Dermatología Cosmética, Médica y Quirúrgica*, 10(4), 256-260.
- Molano, M., Murillo, R., Cano, A., Gamboa, Ó., Ardila, J., Mejía, J. C., & Martínez, G. (2010). Detección y tipificación del virus del papiloma humano (VPH) en mujeres con cáncer de cuello uterino en Bogotá y Barranquilla. *Procedimientos técnicos y de diagnóstico. Revista Colombiana de Cancerología*, 14(2), 78-87.
- Moraga-Llop, F. (2018). Diez años de vacunación frente al virus del papiloma humano. De la dermatología a la oncología a través de la infectología. *Anales de Pediatría*, 88(5), 289.e1-289.e6. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2017.12.013>
- Ochoa, F., Guarneros, D., & Velasco, M. (2015). Infección por virus del papiloma humano en mujeres y su prevención. *Gaceta Mexicana de Oncología*, 14(3), 157-163. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gamo.2015.08.002>
- Oficina para la salud de la mujer [OASH]. Exámenes de VPH y Papanicolaou. (2021, 19 febrero). <https://espanol.womenshealth.gov/a-z-topics/pap-hpv-tests>

- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023, 9 de junio). Cáncer cervicouterino. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cervical-cancer>
- Orth G Host defenses against human papillomavirus: Lessons from epidermodysplasia verruciformis. *Curr Top Microbiol Immunol.* 2008; 321:59-31.
- Oviedo, G., Arpaia, A. L., Ratia, E., Seco, N., Rodríguez, I., & Ramírez, Z. (2004). Factores de riesgo en mujeres con infección del virus papiloma humano. *Revista chilena de obstetricia y ginecología*, 69(5), 343-346.
- Páez, M., Rodríguez-Riveros, M., Kasamatsu, E., Castro, A., Orué, E., Lampert, N., Routi, M., Sequera, M., Gimenez, G., Mendoza, L., Mongelós, P., Valenzuela, A., & Leguizamón, M. (2016). Conocimientos, actitudes y prácticas sobre virus de papiloma humano (VPH) y cáncer de cuello uterino en mujeres de 30 y más años de edad, de un barrio ribereño de Asunción. (Bañado Sur). 2012. *Revista Salud UIS*, 48(1), 105-102. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072016000100006
- Planned Parenthood Federation of America Inc. (2023, 9 de junio). Enfermedades de transmisión sexual (enfermedades venéreas). <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/enfermedades-de-transmision-sexual-ets>
- Puente, M., Haber, M., De los Reyes, A., & Salas, S. (2014). Adolescentes e infección por virus del papiloma humano. *Medisan*, 18(6), 769-775. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192014000600004
- Rivera, R., Aguilera, J., & Larraín, A. (2002). Epidemiología del virus papiloma humano (HPV). *Revista chilena de obstetricia y ginecología*, 67(6), 501-506. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75262002000600013
- Rocha, M., Juárez, M., Ruiz, M., Ramírez, X., Gaytán, M., & Contreras, P. (2012). Identificación de factores de riesgo para contraer virus del papiloma humano en sexoservidoras. *Revista Cubana de Obstetricia y Ginecología*, 38(2), 244-255. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-600X2012000200011
- Rodríguez, D., Pérez, J., & Sarduy, M. (2014). Infección por el virus del papiloma humano en mujeres de edad mediana y factores asociados. *Revista Cubana de Obstetricia y Ginecología*, 40(2), 218-232.
- Valderrama, M., Campos, F. E., & Cárcamo, C. P. (2007). Factores asociados a lesiones cervicales o presencia del virus del papiloma humano en dos poblaciones de estudiantes de Lima. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 24(3), 234-239.
- Viñas Aparicio, O. (2015). Red neuronal artificial como modelo predictivo en una unidad de patología cervical. [Tesis de Doctorado, Universidad de Valladolid]. Archivo digital. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=295729>
- Zur Hausen H. Molecular pathogenesis of cancer of the cervix and its causation by specific human papillomavirus types. *Curr Top Microbiol Immunol.* 1994; 186:131-56.

Capítulo 37. Análisis de violencia hacia las mujeres del municipio de Huimanguillo, Tabasco, México.

Juana Marín Turriza

Euler Ferrer Cordova

José Alfonso Hinojosa Cuéllar

Jose Henandez Vargas

Universidad Popular de la Chontalpa

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.37](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.37)

Resumen

El objetivo fue analizar los tipos de violencia en sus principales manifestaciones: Violencia Física, Psicológica, Sexual, Económica, Simbólica y Patrimonial en mujeres de las comunidades Alfa y Omega, Benito Juárez, Chinal, Pomoca y La Grey, del municipio de Huimanguillo Tabasco. muestras localidades fueron seleccionadas porque según información del INEGI son poblaciones con mayor violencia del género femenino. El método utilizado fue descriptivo.

Todos los tipos de violencia fueron identificados en cada tipo de mujeres entrevistadas en las comunidades. Las violencias sexual y patrimonial son los principales tipos de violencias, la violencia física es la menos importantes, los demás tipos de violencia tuvieron valores intermedios.

Palabras clave

Género, violencia, Huimanguillo

Introducción

Por violencia se comprende la acción de todo acto intencional de la fuerza física, amenaza o poder sobre otra persona, en este caso hacia la mujer que deriva en daño psicológico, lesiones, muerte y privación arbitraria de libertad.

La violencia se vincula con problemáticas similares que afectan los ámbitos familiar, educativo, cultural, social y que a su vez han producido muchas confusiones y controversias con los términos que se manejan en esta situación.

La organización mundial define la violencia como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, como amenaza contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos desarrollo o privaciones. Los tipos de violencia se clasifica en tres categorías como son: La violencia auto infligida (comportamiento suicida y auto lesiones). Violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, parejas y ancianos; así como la violencia entre personas sin parentesco). (ONS, 2002)

Hablar de violencia es un tema cotidiano en la actualidad, sin embargo, no se ha podido lograr mayor avance a pesar de las oportunidades que se le ha dado la mujer. La sociedad muestra invidencia de las diferentes situaciones de conflicto que aún viven las mujeres del siglo XXI. Se ha pretendido disimular la violencia vivida como un estilo de vida para la supervivencia social.

El miedo de la mujer respecto a la violencia masculina puede llegar a justificar la percepción de la vulnerabilidad de la mujer a este tipo de violencia (Madriz, 2001). En relación con lo anterior en este tipo de violencia, (Martínez 2007) trabajando en esta área en su estudio “Como romper el silencio de una violencia de genero cotidiana” demuestra el impacto de la violencia en la relaciones de pareja de los estudiantes universitarios que las alumnas justifican esta actitud de violencia por parte su pareja como producto de indicadores tales como el estrés, celos y dificultades económicas.

El interés de dar a conocer los factores de violencia, en que están involucradas las mujeres de este municipio Huimanguillo, es para obtener información que ayude a dar posibles soluciones y disminuir el alto índice de violencia que viven día a día.

El sustrato de violencia contra las mujeres es un espacio universal de dolor y sufrimiento que se puede entender por encima de las diferencias de clases sociales, culturales, institucionales y matrimoniales.

La violencia se encuentra presente en todos los niveles sociales, en donde su principal consecuencia es el mal trato, la privación de la libertad, la desconfianza y la falta de dignidad sobre el género femenino

Es necesario destacar la importancia de esta problemática social la cual sigue siendo un tema de interés y que hasta hoy sigue presente en el ambiente familiar. En México la

violencia contra la mujer se deriva de la cultura machista por lo que es necesario conocer factores generadores de la misma. La exposición al maltrato infantil, así como presenciar constantemente escenas de maltrato entre otros o más, podrían influir entre otros factores a la cultura machista. La agresión en contra del género femenino da una muestra del sujeto investigado ante el término de violencia.

En el municipio de Huimanguillo, Tabasco, no se tiene conocimiento estadístico de los Factores que influyen en la violencia de género. Es por esto por lo que surge la inquietud de realizar un estudio enfocado a identificar los factores que provocan que las mujeres sean más vulnerables y permitan actos de violencia.

Cabe mencionar que este trabajo de investigación no clasifica y mucho menos pretende determinar que la violencia solo se encuentra en las mujeres de bajo nivel socioeconómico, ya que se considera que ésta puede provenir de cualquier clase social.

El objetivo de este trabajo fue identificar los factores de violencia en sus principales manifestaciones: Violencia Física, Psicológica, Sexual, Económica, Simbólica y Patrimonial, en el municipio de Huimanguillo Tabasco.

Revisión de la Literatura

Violencia Física. Comprende toda acción empleada sobre el cuerpo de la mujer que le produce un daño o sufrimiento físico, tales como heridas, lesiones, hematomas, quemaduras, empujones o cualquier otro maltrato que afecte su integridad física.

El “Daño no accidental a otra persona mediante el uso de la fuerza física o algún tipo de arma que puede provocar o no lesiones internas, externas o ambas. El castigo repetido no severo también se considera violencia física.” (Salud, 2004).

El ataque directo y corporal contra las mujeres presentan carácter brutal, exterior y doloroso. Lo que la define como el uso de la fuerza, la rudeza voluntariamente cometida en detrimento de alguien”. (Política y Cultura, 2009).

Violencia Psicológica

Equivale a toda conducta que busca degradar o controlar sus acciones y decisiones mediante la amenaza, el acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento de la mujer; que producen un daño emocional en ella. La disminución de su autoestima, perjudican y perturban el pleno desarrollo personal e incluso la pueden llevar al suicidio, (Amor y Cols, 2002).

Violencia psicológica es toda agresión realizada sin la intervención del contacto físico entre las personas. Es un fenómeno que se origina cuando una o más personas arremeten de manera verbal a otra u otras personas, ocasionando algún tipo de daño a nivel psicológico o emocional en las personas agredidas. Este tipo de violencia se enfoca en la emisión de frases descalificadoras y humillantes que buscan desvalorizar a otro individuo. Esta es una de

las razones por la cual la violencia psicológica es difícil de probar y manifestar. Esta violencia es muy frecuente en ciertos contextos sociales: familiar, escolar, laboral, (Recuperado, 2023).

Toda conducta que ocasiona daño emocional disminuye la autoestima, perjudica o perturba el sano desarrollo de cualquier persona, la mujer u otro integrante de la familia. Ejemplos de este tipo de violencia son, entre otros: conductas ejercidas en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal; tratos humillantes; vigilancia constante; insultos repetidos; chantaje; degradación; ridiculización; manipulación; explotación y privación de medios económicos. (Salud, 2004).

Violencia Sexual

Es todo acto que amenaza o vulnera el derecho de la mujer a decidir libremente sobre su sexualidad, abarcando toda forma de contacto sexual. Incluye el uso de la fuerza o intimidación dentro del mismo matrimonio u otras relaciones vinculares o de parentesco, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. (Congreso de la Unión, 2011)

Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física baja la autoestima de la agresora. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer al denigrarla y concebirla como objeto, cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. (Congreso de la Unión, 2011).

Violencia Económica

Es una forma control y manipulación que se puede producir en la relación de pareja y que se muestra a través de la falta de libertad que el agresor ofrece a la víctima en la realización de gastos necesarios para cubrir sus necesidades. La víctima debe dar justificación constante de aquello que ha hecho, y en dónde ha gastado el dinero. No dispone del presupuesto con la libertad que merece, hasta el punto de que, incluso, en el caso de aquellas mujeres que trabajan, deben entregar su sueldo cada mes a su pareja y él es quien gestiona el dinero. (Nicuesa, 2017).

Puede ser entendida como las acciones u omisiones que afectan la supervivencia de las víctimas; privándolas, ya sea de los recursos económicos necesarios para la manutención del hogar y la familia, o de bienes patrimoniales esenciales que satisfagan las necesidades básicas para vivir, como la alimentación, ropa, vivienda y el acceso a la salud. (PGR, 2017).

Violencia Simbólica

Abarca todos los estereotipos, mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad. No es otro tipo de violencia como la física, psicológica o económica, sino un continuo de actitudes, gestos, patrones de conducta y creencias, cuya conceptualización permite comprender la existencia de la opresión y subordinación,

tanto de género, como de clase o raza. La violencia simbólica son los resortes que sostienen ese maltrato y lo perpetúan y está presente en todas las demás formas de violencia garantizando que sean efectivas. (Varela, 2013).

La violencia simbólica contra las mujeres está constituida por la emisión de mensajes, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia contra las mujeres en la sociedad. Son muchos los mensajes que se transmiten en este tipo de violencia, entre éstos se pueden destacar tres: 1) el desprecio y la burla por lo que son y/o hacen las mujeres; 2) el temor o desconfianza por lo que son y/o hacen las mujeres, y 3) la justificación de la subordinación femenina y /o de la violencia contra las mujeres. (Martínez, 2011).

Una forma de violencia cotidiana mediante la cual los esquemas de percepción y valorización del carácter de una relación de dominación-sumisión son los desarrollados desde el lado del dominador, es decir, se imponen a los sometidos naturalizando o presentando como inevitable su propia situación. (Bourdieu, 2000).

Violencia Patrimonial

Es aquella usada para controlar y amenazar a la mujer a través del control de los recursos patrimoniales. Esto se consigue a través de la perturbación, de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. (Del Setor Social, 2019)

Es cualquier hecho o supresión que, con ilegitimidad, implique daño a la supervivencia de la víctima; se manifiesta a través de: la pérdida, sustracción, transformación, ocultamiento, destrucción, o retención de bienes, instrumentos de trabajo, documentos o recursos económicos, destinados a la satisfacción de sus necesidades. (Salame Ortiz, 2023).

Metodología

Corresponden a la metodología descriptiva, se refiere a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y las conductas observables, y su semejante la metodología cuantitativa, consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos (pruebas objetivas, instrumentos de medición, la estadística, test, entre otros). Esta investigación utilizó estos métodos, que ayudaron a la compilación de datos para saber de los factores de violencia sobre las mujeres del municipio de Huimanguillo, Tab.

Una de las principales limitaciones que destacan son: la poca información sobre los conceptos en el tema de los factores de violencia hacia las mujeres, así como la determinación para la muestra de las encuestas en el municipio de Huimanguillo Tabasco, en donde se observó la poca participación de las mujeres para responder las preguntas por el temor a sus parejas.

Los métodos de investigación ayudaron a localizar y delimitar el problema, también permitió recolectar datos importantes:

En la primera fase 8 investigadores nacionales miembros del Sistema Nacional de Investigadores que cultivan la línea de generación y Actualización del Conocimiento sobre estudios de Géneros, se dieron a la tarea de construir el instrumento de medición, utilizando la operacionalización de las variables como el método principal en la construcción de reactivos.

El instrumento utilizado fue validado a través del proyecto diagnóstico de las vulnerabilidades de las mujeres en Tabasco. Proyecto coordinado por el Instituto Estatal de las mujeres y subvencionado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), a través del Programa Fortalecimiento a la Transversalidad de la perspectiva de Género.

Para recabar información sobre esta problemática se utilizó 45 ítems, que está conformada por seis bloques: Violencia Física, Psicológica, Sexual, Económica, Simbólica y Patrimonial, las cuales están conformados por reactivos abiertos y cerrados con opciones de respuesta.

El municipio de Huimanguillo cuenta con una población de 190,885 habitantes siendo 50.8% de mujeres y el 49.2% de hombres siendo el tamaño de la muestra 135 mujeres de 17 a 50 años casadas, en las siguientes localidades. Alfa y Omega, con 18 instrumentos contestados; Benito Juárez, 16, Chinal, 19; Pomoca, 62 y La Grey con 20, teniendo un total de 135 encuestas aplicadas. Esta cantidad obedece a que, en localidades mencionadas, se encuentra el mayor número representativo del género femenino.

Las 135 encuestas aplicadas que cuentan con 45 ítems cada una, serán analizadas por el Programa IBM SPSS Statística Versión 20. Existen programas de análisis de datos como: SPSS Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), Minitab (Programa para Pruebas Estadísticas), SAS (Sistema de Análisis Estadístico) herramientas que se ejecutan en un pc para facilitar el análisis de los datos, de acorde a la naturaleza de la investigación.

Se utilizó para el análisis de datos el enfoque cuantitativo y cualitativo, el programa que más se adecuó y facilitó su ejecución es el IBM SPSS Statistics Versión 20, ya que este programa como herramienta para el análisis es el que más se apega a la exigencia de la presente investigación. El programa IBM SPSS Statistics Versión 20, que se utilizó en esta investigación cuenta con dos bloques importantes para poder llevar a cabo el procesamiento de datos, el primer bloque muestra o más bien ayuda a la captura de los ítems con sus variables, mientras que en el segundo bloque muestra cómo quedan los ítems plasmados con sus respectivas codificaciones listas para poder hacer el proceso de análisis de datos, el programa antes mencionado contiene herramientas muy útiles como el poder graficar y observar el comportamiento de los resultados obtenidos.

Resultados

De acuerdo con el resultado se demostró que los factores de violencia hacia las mujeres de localidades del municipio de Huimanguillo, Tabasco, más relevantes o significativos fueron los siguientes:

Tabla 37.1
Comparación de bloques

	Ítems	% Individual	% Promedio
Psicológico	1. ¿Considera que su pareja o alguien le ha dañado psicológicamente (qué la desprecie, ¿qué la humille, ¿qué le diga cosas desagradables como que está loca, que la haga creer que es menos)?	35.56%	57.04%
	14.- ¿Alguna vez ha recibido alguna amenaza y/o intimidación)	21.48%	
Sexual	23.- ¿Este abuso sexual fue de parte de un conocido?	56.52%	100%
	¿De parte de quien ha sido el acoso sexual? Jefe, esposo, (.....,	43.48%	
Física	2.- ¿Le han hospitalizado por la violencia recibida?	6.67%	34.08%
	3.- ¿La violencia que ha vivido le ha dejado secuelas para toda su vida?	27.41%	
Económica	8.- ¿Su pareja le exige que le explique minuciosamente en que se gasta el dinero que le da?	27.61%	85.29%
	40.- ¿Sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades?	57.68%	
Simbólica	38.- ¿Le han ofrecido o a buscado algún programa o apoyo para mejorar su vida?	38.52%	55.06%
	39.- ¿Ha tenido dificultades para insertarse en el ámbito laboral?	16.54%	

Patrimonial	5.- ¿Qué tipo de pertenencias le ha roto? Artículos domésticos, Ropa, Calzados etc.	65.79%	100%
	11.- ¿Quién se lo ha quitado? Esposo, padre, Familia	34.21%	

El instrumento utilizado fue validado a través del proyecto diagnóstico de las vulnerabilidades de las mujeres en Tabasco. Proyecto coordinado por el Instituto Estatal de las mujeres y subvencionado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), a través del Programa Fortalecimiento a la Transversalidad de la perspectiva de Género.

Para recabar información sobre esta problemática se utilizaron 45 ítems, que está conformada por seis bloques: Violencia Física, Psicológica, Sexual, Económica, Simbólica y Patrimonial, las cuales están conformados por reactivos abiertos y cerrados con opciones de respuesta.

El resultado del análisis descriptivo la violencia psicológica muestra que las mujeres son afectadas psicológicamente por su pareja. El 57.04% contestó que son agredidas verbal, amenazada, intimidada y se sienten angustiada lo que indica que si tuvieron daños psicológicos.

El 100% de las mujeres acosadas sexualmente lo han sido por un familiar o conocido, de acuerdo con el ámbito donde se hayan desarrollado, ya sea en el ámbito profesional o laboral. En algunos casos como consecuencia han quedado embarazadas y no cuentan con el apoyo psicológico y mucho menos económico. Existen casos donde deciden continuar con el embarazo y otras interrumpirlo.

En el apartado de la violencia física, se obtuvo como resultado que el 34.08% de las mujeres que han sido violentadas físicamente les dejan lesiones serias hasta llegar a su hospitalización. La mayor parte de las víctimas no acuden a un hospital por intimidación de su agresor y miedo al cuestionamiento, quedando secuela en algunos casos para toda su vida.

El 85.29% de las mujeres del municipio de Huimanguillo Tabasco, son sometidas a violencia económica. Se les exigen explicaciones por ejemplo ¿en que gasta los ingresos económicos aportados?, en otros casos por imprevistos no contemplados para cubrir gastos necesarios, genera inconformidad, molestia en la pareja y como consecuencia agresión física.

En el caso de la violencia simbólica, el 55.06% de las mujeres cuentan con un programa o apoyo para mejorar su vida, (programa 60 y más) el resto de las mujeres no cuentan con ese programa.

El 100% de la violencia patrimonial de las mujeres se da cuando la pareja desquita su ira con sus pertenencias (al romper cosas de la casa, su ropa, su calzado o con otros artículos personales).

Discusión

Las cifras que se muestran en Tabla 36.1 indican los porcentos de los diferentes tipos de violencias psicológica, sexual, física, económica, simbólica y patrimonial en las comunidades del municipio de Huimanguillo.

Violencia sexual, es pertinente mencionar que es poco visible. Sin su consentimiento las mujeres han sido amenazadas, involucrándose la fuerza física e intimidadas, por los que tienen que callar (Martínez,2007).

Como se muestra en la Tabla 36.1, la violencia sexual presenta el más alto porcentaje de acuerdo con las mujeres entrevistadas.

En las comunidades del municipio de Huimanguillo las cifras de violencia en los últimos años han ido incrementando. De acuerdo con los datos reportados por la (INEGI,2021) menciona que en el año 2021 la violencia psicológica es la que presenta mayor prevalencia (51.6%), seguida de la violencia sexual (49.7%), la violencia física (34.7%) y la violencia económica patrimonial y discriminación (27.4%). Se reporta que el 30% de las mujeres de todo el mundo han sufrido violencia física y sexual por parte de un compañero sentimental, o violencia sexual por parte de otra persona distinta a su compañero sentimental (ONU,2017). En este trabajo los dos tipos de violencia principales fueron violencia sexual (100% de las mujeres) y patrimonial (100% de las mujeres), lo cual contrasta el 17.7% de violencia sexual y el 20.10% patrimonial y económica respectivamente para ambos tipos de violencias en el estado de Chiapas, aunque hay que aclarar estos últimos porcentos fueron estimados en todo el estado mientras en el presente trabajo únicamente se consideraron las mujeres en el municipio de Huimanguillo Tabasco. Este último por ciento del estado de Chiapas, incluía la violencia económica y patrimonial (Secretaría de Igualdad de Género de Chiapa 2022).

Conclusiones

Se llega al acuerdo que el objetivo planteado queda comprobado, haciéndose referencia a los factores, si son el motivo que llevan a la violencia al individuo en contra de las mujeres, como también se demuestra que el factor de Patrimonio es el principal motivo de violencia hacia las mujeres de las comunidades del municipio de Huimanguillo, Tabasco.

Referencias

- Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.
- Del Setor Social. (2019). delsectorsocial.org. Obtenido de http://delsectorsocial.org/frase/Violencia_patrimonial
- Madriz, Esther. (2001). A las niñas buena no les pasa nada malo. Mexico D.F: Siglo e Guatemala. Informe: Guatemala: Memoria d veintiuno editores.
- Martínez, J. E. (2011). Violencia Simbolica Contr la Mujer. Revista Pueblo.Mexico, G. d. (Enero de 2019). nuestro-mexico.com. Obtenido de <http://www.nuestro-mexico.com/Tabasco/Huimanguillo/>

- Martínez, Q.L. W. (2007). Romper el Silencio de una Violencia de Género Cotidiana. Universidad de los Andes Venezuela Otras: Miradas Vol:7(1) 169-188 p.
- Nicuesa, M. (Enero de 2017). Definición ABC. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/economia/violencia-economica.php>
- PGR. (2017). Violencia Patrimonial y Económica contra las Mujeres. uig.
- Pitch, Tamar. (2003). Un derecho para dos La construcción jurídica de género, sexo y género desde una perspectiva jurídico-social. sexualidad. Madrid: Editorial Trotta.
- Politica y Cultura. (enero de 2009). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018519182009000200010 Obtenido mayo/agosto
- Salud, O. P. (2004). Componentes clave de leyes y políticas sobre violencia doméstica. Washington DC.: Unidad de Género, Etnia y Salud.
- Secretaria de Igualdad de Género de Chiapas (2022) Diagnostico de Violencias contra las mujeres del estado de Chiapas. http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20221219164452_4_2018.pdf
- Varela, N. (julio de 2013). Nuria Varela. Obtenido de <http://nuriavarela.com/violencia-simbolica/>
- Salame, Ortiz, M. A. (enero 2018) Las Víctimas de violencia intrafamiliar y la Violencia familiar <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7500#:~:text=La%20violencia%20patrimonial>
- OMS (2002), Violencia colectiva (social, política y económica). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington.Dc: OPS
- ONU (2017), Organización de las Naciones Unidas (Hechos y Cifras: Poner fin a la violencias contra las mujeres) <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures> recuperado febrero 2022
- INEGI (2020) INEGI Población de Huimanguillo <https://www.economia.gob.mx/data-mexico/es/profile/geo/huimanguillo>
- INEGI (2021) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), Ediciones 2016 y 2021



iQU4TRO
EDITORES