

Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

**LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO
PARA ACCEDER A OPORTUNIDADES QUE
IMPACTAN EN EL DESARROLLO Y
LIDERAZGO DE LA MUJER**

**GENDER EQUITY IN THE WORKPLACE TO ACCESS
OPPORTUNITIES THAT IMPACT WOMEN'S DEVELOPMENT
AND LEADERSHIP**

Elizabeth Lourdes Gómez Gutierrez
Universidad Autónoma de Coahuila, México

Juan Francisco Castillo Borrego
Universidad Autónoma de Coahuila, México

Victoria Rodríguez Camacho
Universidad Autónoma de Coahuila, México

La Equidad de Género en el Trabajo para Acceder a Oportunidades que Impactan en el Desarrollo y Liderazgo de la Mujer

Elizabeth Lourdes Gómez Gutierrez¹

elourgg@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5286-0545>

Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de
Ciencias de la Administración
Saltillo, México

Juan Francisco Castillo Borrego

castillojuan@uadec.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0000-9524-948X>

Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de
Ciencias de la Administración
Saltillo, México

Victoria Rodriguez Camacho

virodriguez@uadec.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0000-9524-948X>

Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad
de Ciencias de la Administración
Saltillo, México

RESUMEN

Los estudios de género en el ambiente laboral, constituye una creación de espacios para romper con comportamientos arraigados, en este sentido, los estudios de género han tomado relevancia desde hace varias décadas; es evidente el trabajo que los diferentes sectores: laboral, social, académico, público y privado, se han llevado con el propósito de abonar a la equidad de género en todos los ámbitos. Por ello la investigación tiene como objetivo mostrar la importancia de la igualdad de género en todos los ambientes y específicamente en el laboral. La lucha constante de la mujer por ascender a puestos directivos, su preparación, desarrollo y liderazgo para lograr igualdad de oportunidades.

Metodología de alcance descriptiva utiliza la encuesta como instrumento de medición, se aplicó a 255 personas en Saltillo, Coahuila en mayo de 2023, muestra representativa seleccionada de manera intencional a profesionistas de industrias manufactureras, los resultados se exportaron al programa estadístico SPSS 23.0 para ser analizados, se obtuvo un Alpha de Cronbach de .788, se determinó el estadístico Káiser-Meyer- Olkin (KMO), arrojando un valor de 0.764 siendo superior de 0.5.

Resultados y conclusiones: el 60% respondieron que solamente de 1 a 5 mujeres ocupan un puesto directivo en sus organizaciones, seguido del 15.7% que ninguna mujer. El 75% perciben que ambos tienen la capacidad del liderazgo, no hay diferencias en capacidades y habilidades de líder, sin embargo responden que un 77.6% de los que ocupan el nivel jerárquico más alto, son hombres, solo el 22.4% es mujer, mostrando una brecha de género existente.

Palabras clave: equidad de género, igualdad de oportunidades, desarrollo laboral, liderazgo

¹ Autor principal.

Correspondencia: elourgg@hotmail.com

Gender Equity in the Workplace to Access Opportunities that Impact Women'S Development and Leadership

ABSTRACT

Gender studies in the work environment constitute the creation of spaces to break with ingrained behaviors. In this sense, gender studies have become relevant for several decades; It is evident the work that the different sectors: labor, social, academic, public and private, have carried out with the purpose of contributing to gender equality in all areas. Therefore, the research aims to show the importance of gender equality in all environments and specifically in the workplace. The constant struggle of women to ascend to management positions, their preparation, development and leadership to achieve equal opportunities. Descriptive scope methodology uses the survey as a measurement instrument, it was applied to 255 people in Saltillo, Coahuila in May 2023, a representative sample intentionally selected from professionals in manufacturing industries, the results were exported to the SPSS 23.0 statistical program to be analyzed. , a Cronbach's Alpha of .788 was obtained, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) statistic was determined, yielding a value of 0.764, being greater than 0.5.

Results and conclusions: 60% responded that only 1 to 5 women hold a management position in their organizations, followed by 15.7% that no women. 75% perceive that both have the capacity for leadership, there are no differences in leadership capabilities and skills, however they respond that 77.6% of those who occupy the highest hierarchical level are men, only 22.4% are women, showing an existing gender gap.

Keywords: gender equality, equal opportunities, workplace development, leadership

Artículo recibido 07 agosto 2024

Aceptado para publicación: 12 septiembre 2024



INTRODUCCIÓN

Cada día aumenta la inclusión de la mujer en el mundo laboral y a la par su preparación y desarrollo, sin embargo, no así los cargos directivos que, aunque han avanzado las mujeres ascendiendo a esos cargos, aún quedan por debajo de los hombres, lo que muestra una brecha por cuestión de género. Se requiere lograr un equilibrio de género para puestos directivos. La presencia de la mujer en cargos importantes en las organizaciones sigue siendo uno de los grandes retos tanto para las empresas como para las mujeres.

El objetivo de la presente investigación es mostrar la evolución del liderazgo de la mujer y su relación con su desarrollo y a su vez el impacto en la efectividad organizacional. Es decir que, si las mujeres logran desempeñar una función en equidad de oportunidades en los mercados de trabajo, favorece a la eliminación de las brechas existentes por inequidad por género.

Otro motivo por el que se quiere llevar a cabo la presente investigación es el demostrar que el desarrollo laboral de las mujeres favorece a su seguridad y liderazgo provocando efectividad en los resultados.

Cada vez más las empresas han optado en la contratación de las mujeres para puestos importantes tal es el caso de que el porcentaje de mujeres en puestos directivos, México se encuentra en un punto medio entre las economías más fuertes del continente, ya que está por debajo de Brasil y por encima de Argentina, que registran mujeres con puestos directivos. (Johnson, 2022). Como se muestra en el informe, sigue siendo una brecha considerable que limita el equilibrio de género a pesar de las décadas de lucha de la fuerza laboral femenina.

La presente investigación muestra la evolución de la participación de la mujer con una revisión literaria sobre el desarrollo y liderazgo femenino y su acceso a puestos directivos y, la necesidad de continuar con acciones para seguir avanzando.

Se replicó un instrumento de medición de la Universidad de la Coruña (2017), sobre la participación, comportamiento y liderazgo de la mujer en el mundo laboral.

Posteriormente se presenta la discusión de resultados y conclusiones que muestran las limitantes o barreras existentes de inequidad de género para ascender a puestos directivos, la necesidad del posicionamiento de la mujer y su desarrollo para alcanzar su crecimiento. Se observa el trabajo de los



diferentes sectores para disminuir la brecha de género y lograr avanzar, sin embargo, esa brecha parece difícil de eliminar.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Desde los años 70, se ha visto con mayor frecuencia, la presencia de la mujer en actividades sociales y económicas, estableciendo estrategias para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres (Li Li et al., 2019), esto no significa que antes no hayan existido liderazgos femeninos, sin ser percibidas como líderes efectivas, a menos que sean superados los estándares masculinos. El liderazgo femenino históricamente ha ido aumentando, sin embargo no se ha logrado un equilibrio de género a pesar de la importante presencia del liderazgo femenino. (Universidad Anahuac, 2024).

Es hasta este momento que la participación de la mujer en el mundo laboral se empieza a normalizar, no así su liderazgo que parece difícil de aceptar.

Ahora a casi 50 años de distancia, la participación de la mujer en puestos directivos sigue marcando una brecha difícil de cerrar, lo que hace imprescindible la visibilidad de la inequidad y la participación constante de los sectores de la producción; trabajo, capital y gobierno para eliminar barreras logrando liderazgos femeninos con mujeres directivas.

El liderazgo de la mujer sigue siendo no muy bien visto por algunas de las empresas, pero esto no ha sido problema para ellas ya que las mismas mujeres, se han encargado de demostrar que son capaces de sacar adelante sus puestos de trabajo con efectividad en sus resultados (Castañeda, 2022). La lucha de la mujer trabajadora por salir adelante se vuelve difícil por su condición de mujer, por su historia y estereotipos, aunado a esto la falta de políticas públicas bien definidas y claras que favorezcan el desarrollo y crecimiento de esta.

Para que se pudiera llevar a cabo la presente investigación se consideró conocer acerca de la distribución de la población económicamente activa en México tomando en cuenta el mes de abril del año 2022 el cual demuestra que el 40.1% de las personas que trabajan en una empresa son mujeres y el 59.9% son hombres, dando a conocer también que en los sueldos las mujeres son las que menos ganan, hasta con un 45% por debajo que los hombres (Castañeda, 2022). La ONU Mujeres en América Latina y el Caribe, ha trabajado activamente para impulsar la autonomía económica de las mujeres, en el empoderamiento y participación política. En México, en el año 2014, se logra el mayor avance en paridad de género en



candidaturas al congreso federal y estatal, elevándose a rango Constitucional con la reforma política electoral. consolidándose este avance de paridad en marzo de 2015, al establecerse la obligatoriedad (Mujeres, 2023).

A pesar de estos avances, el logro de la igualdad de género en México se ve limitado por la existencia de desafíos y brechas existentes en todas las áreas de desarrollo.

Durante el año 2020 por consecuencia de la pandemia, la tasa de participación económica de las mujeres sufrió una caída histórica en México ya que solo el 35% de ellas contaba con un trabajo, en el 2021 subió al 44% lo que significó un aumento de 9% y la cifra más alta desde que inicio la pandemia (Zavala Vazquez, 2020). Aún con situaciones adversas, las mujeres en México no se detienen en su avance y participación laboral para alcanzar sus objetivos, característica que distingue comúnmente a la mujer.

El impacto de la inclusión de la variable género en los estudios de liderazgo trasciende modificando el concepto arraigado de liderazgo y poder; lo que ha generado un reconocimiento positivo, desde diferentes áreas de trabajo y una de ellas es la academia, misma que trabaja para la eliminación de la práctica anterior con características y conductas femeninas en las relaciones consideradas en primera instancia de poder y dominación. Las investigaciones consideran que las mujeres ejercen un liderazgo horizontal ya que rompen con las relaciones jerárquicas tradicionales del patriarcado (Moncayo Orjuela y Pinzón López, 2013). Es decir, un liderazgo donde todos los miembros tienen la misma oportunidad de tomar decisiones, aportar ideas para lograr los objetivos del grupo, esto es que no existe una jerarquía estricta.

La mujer en el mundo laboral posee un liderazgo que le identifica, donde se provoca la participación igualitaria con un compromiso unificado y apoyo mutuo que lleva a la efectividad y cumplimiento de objetivos organizacionales.

Es en este contexto, que el emprendimiento femenino se considera el medio para obtener reconocimiento al esfuerzo y participación no solo en la sociedad, sino también en la economía local y progreso de su comunidad, al igual que los hombres (Tulla et al., 2018) . Por lo que el emprendimiento femenino se integra con la innovación tal como lo afirman (Arooj y Anjum, 2020) en el empoderamiento como un sentimiento de seguridad y supervivencia personal activa en la economía, relevantes en el crecimiento y desarrollo de los países. Tal como lo afirman los anteriores autores, el

emprender por parte de las mujeres les genera un sentimiento de seguridad por la creación de sus propias fuentes de empleo y desarrollo de su forma de vida, lo que lleva al empoderamiento femenino y el reconocimiento social por la generación de empleo y la aportación a la economía de una nación.

Las condiciones en la participación laboral de las mujeres y posiciones de liderazgo fueron mejorando; así lo afirma Scarborough 2018, ya que entre 1980 y 2010 se crearon alrededor de 4.5 millones de empleos de gerencia media en 17 Estados Unidos, de los cuales 2.6 millones fueron ocupados por mujeres y 1.9 millones por hombres, se observó también que, en 2010, las habilidades de cuidado centradas en las personas, como recursos humanos, eran ocupadas por gerentes mujeres mientras que los hombres se concentraban en áreas que requerían habilidades centradas en la producción, como operaciones (Lozada Martínez, 2020). Como lo describe la autora antes mencionada, el liderazgo femenino ha ganado posicionamientos a través de la presencia de la mujer en el trabajo y entrega constante, sin embargo; a pesar de los esfuerzos a través de la línea del tiempo, aún no hay equidad de género en liderazgos en los puestos directivos.

El Comportamiento empresarial en México en los últimos años ha sido positivo, con un aumento de diez puntos, situándose en 37% ya que las empresas han optado en la contratación de las mujeres para puestos directivos de acuerdo con el informe “Women In Business 2022” publicado por la firma Grant Thornton. Ubicándose a México en un punto medio entre las economías más fuertes del continente, estando por debajo de Brasil y por encima de Argentina, que registran 38% y 30% de mujeres con puestos directivos. En Estados Unidos muestra un 33% y Canadá cuenta con solo 30% (Johnson, 2022). Como se muestra en el informe, sigue siendo una brecha considerable que limita el equilibrio de género a pesar de las décadas de lucha de la fuerza laboral femenina.

La reducción de la brecha de género en la participación en la población activa desde una perspectiva económica podría aumentar considerablemente el PIB mundial. Siendo un referente positivo para regiones con mayor desequilibrio de género (OIT, 2023) Se requiere de mayor participación de todos los sectores involucrados, así como de la creación de políticas públicas, para lograr un avance en este sentido.

En tiempos recientes, las empresas van mejorando en la creación prácticas laborales más inclusivas, con mayor compromiso y participación del talento femenino a niveles directivos; esto es impulsar el



papel de la mujer dentro de las organizaciones de esta manera se fomenta su participación en el trabajo, favoreciendo a la innovación y crecimiento más allá de solo la inclusión. (Gómez Tagle Silva, 2023)

METODOLOGÍA

En la investigación, la información obtenida se generó a partir de una encuesta validada (Estraviz y Rolón Varela, 2017) ,aplicada a través de formularios de Google, realizándose a 255 personas quienes laboran en diferentes empresas del sector automotriz en Saltillo y Ramos Arizpe Coahuila. El tipo de investigación es cuali-cuantitativa ya que de acuerdo con el autor Roberto Hernández Sampieri en su libro de Metodología de investigación (2018), se utiliza la recolección de una parte de datos sin medición numérica, para descubrir preguntas de investigación en el proceso de interpretación. También usa esa recolección de datos de manera numérica en algunos casos, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernandez Sampieri et al., 2018).

La recolección de datos fue a través de una encuesta realizada durante el mes de mayo de 2023.

El alcance de la investigación es de acuerdo con el autor Roberto Hernández Sampieri, en su libro de metodología de la investigación (2018); descriptiva por que buscan especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población, sucesos o fenómenos que en ambientes donde laboran mujeres quienes difícilmente tienen un puesto directivo a diferencia de los hombres.

El instrumento de medición fue tomado de un estudio previo en de la Universidad de la Coruña (2017), sobre la participación, comportamiento y liderazgo de la mujer en el mundo laboral dividida en 40 cuestionamientos con una escala de diferencial semántico de tres alternativas: hombre, mujer y ambos en su mayoría (Estraviz y Rolón Varela, 2017). El instrumento se aplicó en Saltillo, Coahuila, en el mes de mayo de 2023

La muestra de la investigación es representativa, no probabilística al ser seleccionada de manera intencional aplicada a través de la herramienta de formularios de Google, a un total de 255 sujetos, profesionistas con un nivel de estudios de licenciatura y posgrado, quienes en las empresas que laboran pudieron concretar los cuestionamientos de la encuesta con preguntas desde datos generales, participación, comportamiento y liderazgo femenino.



Se muestra la operacionalización de las variables del estudio en la Tabla número 1.

Variable	Nombre de la variable	Definición	Número de preguntas
Datos Generales	Edad, sexo, estado civil, nivel de estudios, dependientes económicos,	Conocer de datos generales del encuestado: En este bloque se utilizaron rangos para la elección de la respuesta, así como cantidad numérica de personas dependientes siendo esta variable cuantitativa	5
Datos Laborales	Información de la empresa en donde trabaja el encuestado. Nivel jerárquico, cantidad de mujeres y hombres, mujeres en cargos directivos, percepciones en cuanto a constancia, orden, compromiso, capacidad.	Se busca información en cuanto al trabajador en la empresa y en este bloque se ven variables nominales y de razón que son tanto cualitativas como cuantitativas en su tratamiento.	3
Comportamiento en el ámbito laboral	Con este punto se busca conocer la información acerca del encuestado como: individualismo, participación, comunicación, colaboración, motivaciones, etc.	Se busca conocer mediante a la encuesta el comportamiento de las personas en su trabajo. En este bloque de cuestionamientos se maneja variables nominales y cualitativas	13
Liderazgo en el ámbito laboral	Con este punto se busca conocer la información acerca del liderazgo tanto del encuestado como de jefes y compañeros considerando también el nivel de liderazgo por género.	Conocer acerca si el trabajador se considera o a quien considera como líder en el ámbito laboral. Estas variables también son nominales y cualitativas.	19

Tabla número 1: Operacionalización de las variables. Fuente: Elaboración propia



RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la encuesta se exportaron al programa estadístico de SPSS 23.0 para su análisis, obteniendo un Alfa de Cronbach de .788. (Ver tabla número 2)

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.788	.762	31

Tabla número 2: Alfa de Cronbach. Fuente: elaboración propia

Adicionalmente, se determinó el estadístico Káiser-Meyer-Olkin (KMO), el cual permite evaluar la adecuación del conjunto de datos de la muestra, en este caso la tabla 3 indica un valor de 0.764, valor que es superior a 0.5, por lo que dicho valor se considera bueno. Asimismo, se aplicó el test de esfericidad de Bartlett: el cual prueba la hipótesis nula de que las variables están incorrelacionadas, para el caso de estudio se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 el cual es aceptable debido a que un valor menor a 0.05 se considera adecuado (Ver tabla número 3).

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin	.764
Prueba de especificidad de Bartlett Chi-cuadrado aproximado	1588.997
gl	465
Sig.	.000

Tabla número 3 sobre KMO y prueba de Bartlett. Fuente: elaboración propia

Se presentan los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta.

El primer bloque de variables que se analizan son los datos generales, iniciando con la edad, sexo, estado civil, nivel de estudios y dependientes económicos cuyos resultados se muestran a continuación, en la siguiente figura se muestran los porcentajes de edad de las personas que respondieron la encuesta. El 51.4% están en el rango de los 47 o más, seguido del 25.9% en el rango de 27 a 36 años, el 14.5% de 37 a 46 años y el 8.2% 18 a 26 años. Ver figura 1.



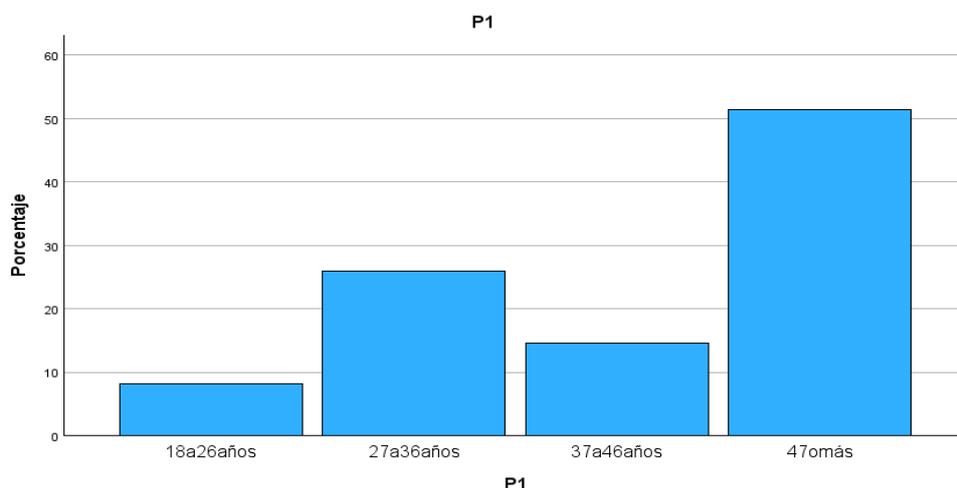


Figura número 1 Sobre la edad de los encuestados. Fuente elaboración propia.

Tratándose de una investigación que aborda la problemática de la equidad de género en áreas directivas; se considera muy importante la percepción de las mujeres en el presente estudio y se muestra que en la aplicación de la encuesta el 75.7% fueron mujeres quienes contestaron la encuesta mientras el 24.3% fueron hombres. Ver figura 2

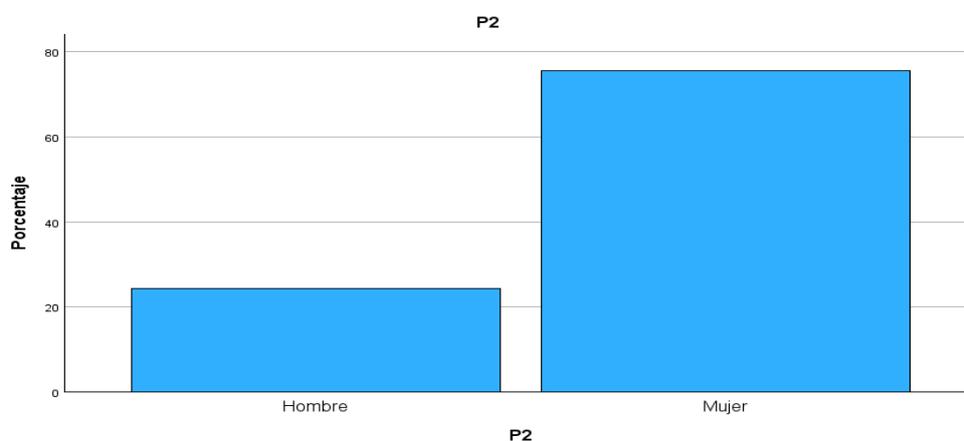


Figura número 2 Sobre el género de los encuestados. Fuente elaboración propia.

Conforme a los resultados obtenidos al estado civil de la persona encuestada el 53.7% de los encuestados se encuentran casado/pareja, seguido del 29.4% se encuentran solteros, el 14.9% divorciados/viudos y el 2% en otra situación de estado civil.

En cuanto al nivel de estudios el 64.7% cuentan con un nivel licenciatura, seguido del 25.9% con estudios de posgrado y el 9.4% solamente lograron culminar el bachillerato. Considerando su nivel académico se maneja una percepción más analítica en la selección de respuesta al ser encuestado. Ver figura 3

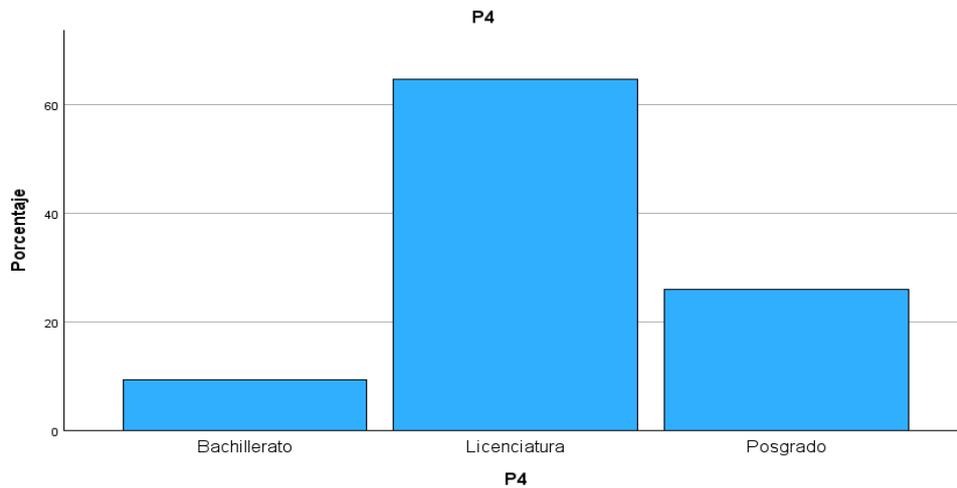


Figura número 3 Sobre el nivel de estudios de los encuestados. Fuente elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos acerca de si el encuestado cuenta con dependientes económicos, el 41.1% de los encuestados no cuentan con ningún dependiente económico, el 31% tienen dependientes menores de 18 años, el 17.3% tienen dependientes mayores de 18 años y el 6.7% que sus padres dependen al cien por ciento de ellos. Como se muestra en los datos, un porcentaje mayor no cuenta con dependientes económicos (41.1%), siendo esta variable un factor importante en la motivación de la mujer en el trabajo, como lo muestran estudios sobre el emprendimiento femenino (Guerrero Ramos et al., 2014).

El segundo bloque de variables que se analizaron fueron los datos laborales de las personas encuestadas tomando en cuenta la antigüedad laboral, nivel jerárquico que desempeña en la organización y la preferencia de mujeres en puestos directivos, donde el 44.3% llevan de 1 a 5 años en la empresa en la que laboran mientras que el 22.7% llevan 21 años o más, el 19.2% de 11 a 20 años y el 13.7% de 6-10 años. Ver figura 4

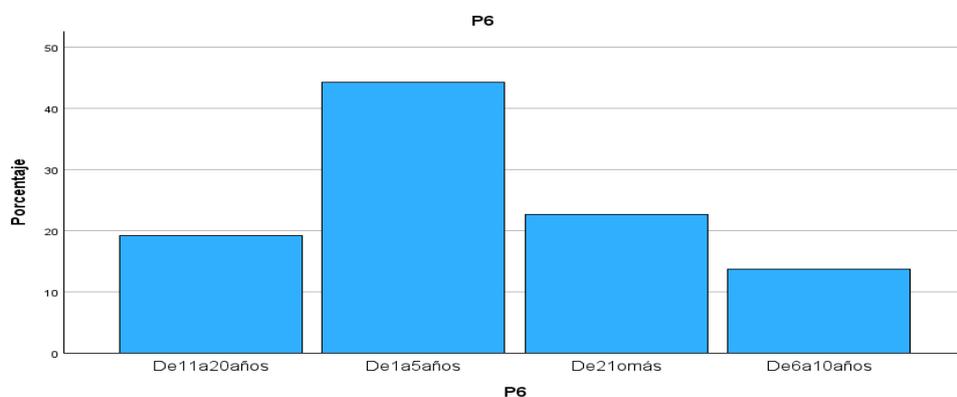


Figura número 4: Sobre la antigüedad en la empresa de los encuestados. Fuente: elaboración propia.

En cuanto al nivel jerárquico de los encuestados, el 36.9% tienen un nivel medio alto, seguido por el 34.9% que tienen un nivel medio, el 17.6% se encuentran en un nivel alto y 10.6% medio bajo. Estos niveles de los encuestados, relacionados con su nivel de estudios, se encuentran por arriba del medio hasta en un 89.4%, esto demuestra la relación que existe con el desarrollo laboral. Ver figura 5

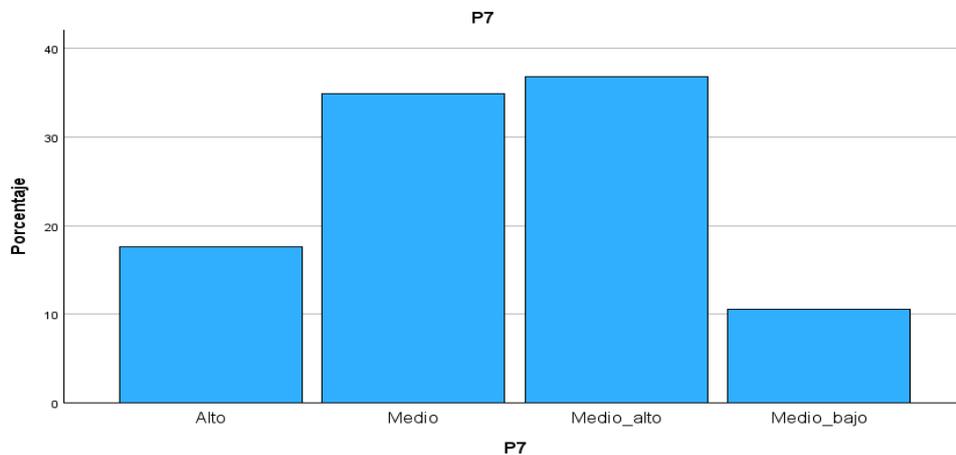


Figura número 5: Sobre el nivel jerárquico de los encuestados. Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la pregunta del número de mujeres que ocupan un puesto directivo en la organización donde laboran los encuestados, un porcentaje del 60% respondieron que solamente de 1-5 mujeres cuentan con un puesto directivo en la empresa en donde trabajan, seguido del 15.7% que respondió que ninguna mujer ocupa un puesto directivo, el 12.9% de 6 a 10 mujeres cuentan con un puesto directivo y el 11.4% respondieron que más de 10 mujeres ocupan un puesto directivo. Ver figura 6.

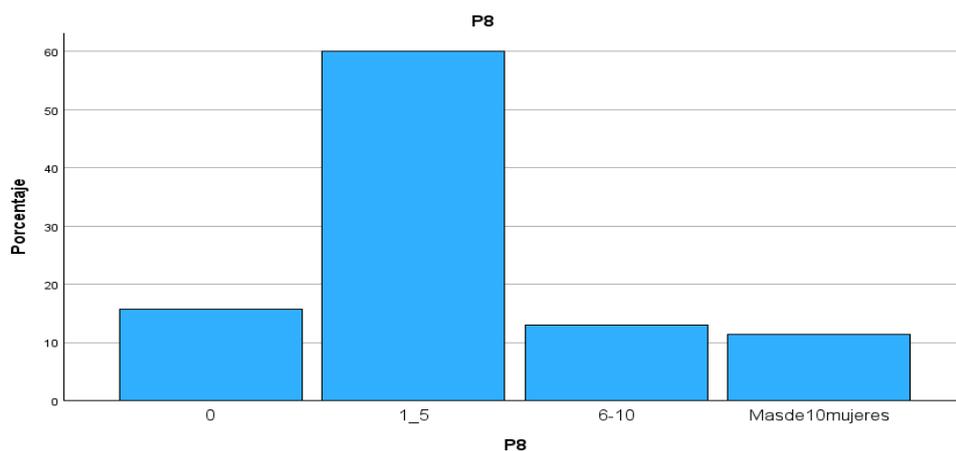


Figura número 6: Sobre la cantidad de mujeres que tienen un puesto de dirección en la empresa donde laboran los encuestados. Fuente: elaboración propia.

El tercer bloque de variables que se analizaron fue el comportamiento en el ámbito laboral y el liderazgo en el ámbito profesional de la persona encuestada en donde el 35.7% trabajan en el área administrativo,

el 12.5% Gerencial, 12.2% Entre otros y Dirección, el 6.7% Docencia, el 5.1% Emprendimiento y el 15.7% en el área de Supervisión en empresas locales.

Comparando los resultados con la encuesta realizada en el 2017 donde las mujeres obtenían altos porcentajes y en esta encuesta, se observan que las mujeres siguen en alto en las cualidades de perfección y orden con 59.2% y 61.2%. respectivamente en ambas encuestas.

Sin embargo, el porcentaje en constancia ha resultado en una mayoría de “ambos” con un 46.3%, considerando que esta cualidad ha empezado a cambiar y moverse hacia un sesgo positivo para los hombres también. Seguido por 41.6% por parte de las mujeres y el 12.2% los hombres. Las respuestas de estos últimos cuestionamientos son con base a las percepciones de los encuestados.

La siguiente figura responde a la percepción de los encuestados sobre la estabilidad emocional considerando que los hombres tienen mayor estabilidad emocional en un 46.3%, seguido de un 32.5% que considera que ambos y el resto 21.2% considera que la mujer. Ver figura 7.

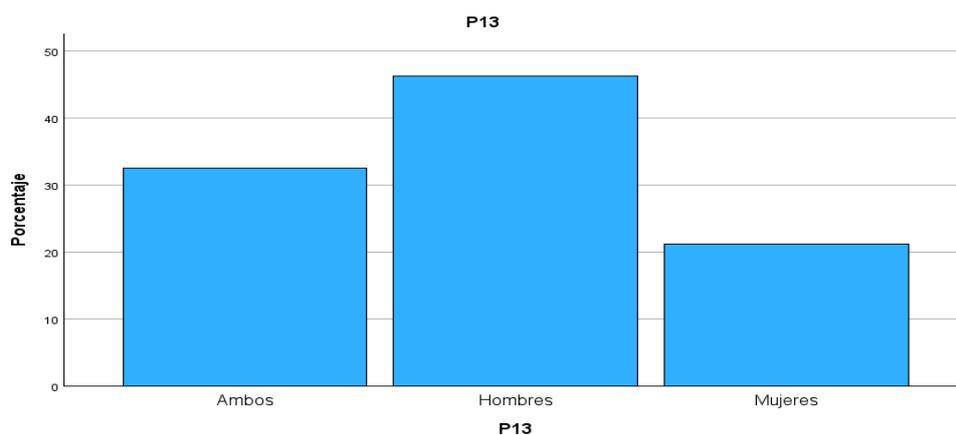


Figura número 7. Sobre la percepción de quienes son más estables emocionalmente en el ámbito laboral a opinión de los encuestados. Fuente elaboración propia

La estabilidad y discreción son atributos que como se muestra en las figuras anteriores, para los hombres, esto da a entender que los hombres son más estables emocionalmente debido a que no se dejan ver tan fácilmente en sus cambios emocionales y se les atribuye la discreción.

En cuanto al gusto por ejercer el poder, se demuestra que son los hombres con un 56.5% quienes ejercen el poder en su trabajo, mientras que el 43.5% las mujeres. Ver figura 8.

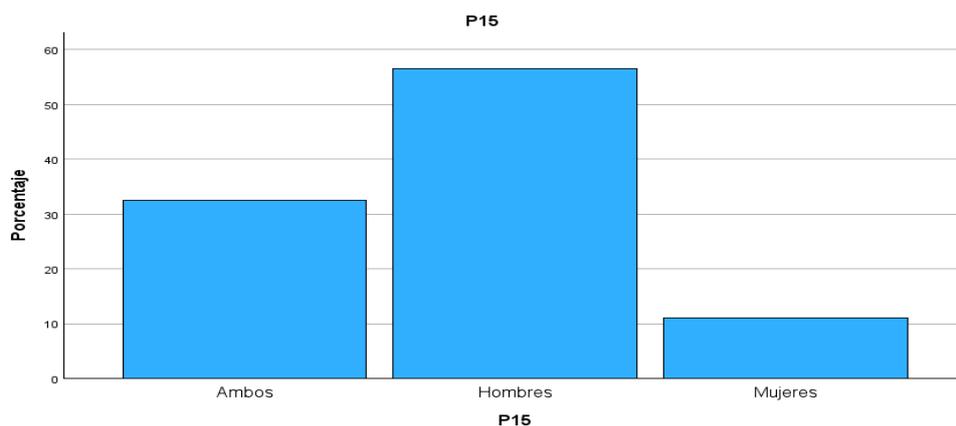


Figura número 8. Sobre quienes tienen más gusto por el poder a opinión de los encuestados. Fuente elaboración propia.

De igual manera en cuanto a ser individualistas, son los hombres los que tienen mayor porcentaje con 45.1%, seguido por un 31.8% que opina que ambos son individualistas y el resto 23.1% afirman que son las mujeres.

La percepción que tienen los encuestados sobre la capacidad de liderar es que ambos tienen la capacidad del liderazgo con un 74.1%, seguido por la mujer con un 16.9%, capaces de liderar un equipo y perciben que los hombres con un 9%. Ver figura 9

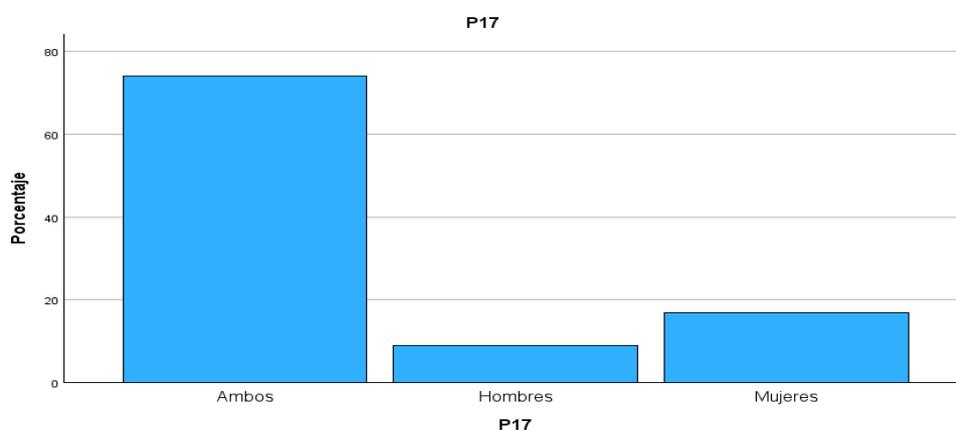


Figura número 9. Sobre quienes son más capaces de liderar un equipo en el ámbito laboral a opinión de los encuestados. Fuente elaboración propia.

Siguiendo con las respuestas de los encuestados y considerando estas con base en la percepción de estos, consideran que Las mujeres son más comunicativas 56.9%, seguido de un 35.7% que considera que ambos y solo un 7.5% considera que los hombres son más comunicativos. Mencionan también que tanto las mujeres como los hombres son buenos compañeros y que colaboran de igual forma.

En la pregunta en la cual se cuestiona si su líder es hombre o mujer, el 51.8% dice que hombre seguido por 48.2% mujer, siendo cifras muy parecidas. Sin embargo, la respuesta en cuanto al sexo de la persona

que está en el nivel jerárquico más alto, el 77.6% es hombre y solo el 22.4% es mujer. Ver figura 10 donde se muestra la inequidad de género en puestos directivos.

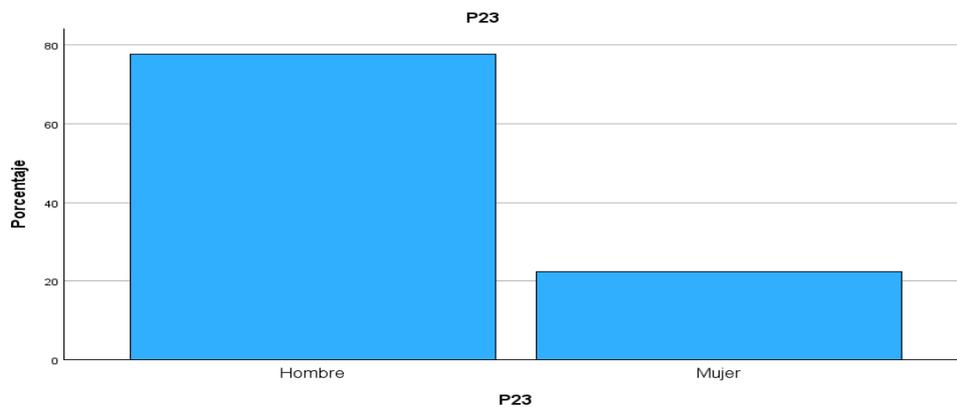


Figura número 10. Sobre el sexo de quien está en el máximo nivel jerárquico en la empresa donde labora la persona encuestada. Fuente elaboración propia

Los encuestados consideran que en cuanto al rendimiento, trabajo e iniciativa de los hombres y mujeres son similares, no así las ausencias ya que consideran que los hombres tienen más ausencias que la mujer. La percepción de los encuestados sobre quién busca más el desarrollo profesional se considera similar con un 54.9% la mujer y 45.1% el hombre. Sin embargo el 78.8% de los encuestados respondieron que las mujeres poseen más talento y el 21.2% arrojo que los hombres. Ver figura 11

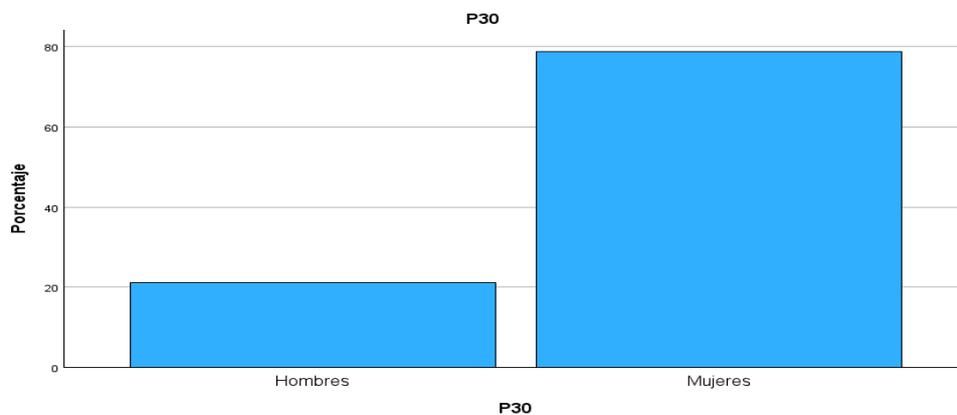


Figura número 11. Sobre quienes consideran que tienen más talento en una empresa a opinión los encuestados. Fuente elaboración propia.

La percepción de los encuestados con respecto a la maternidad solamente limita la contratación y desarrollo de la mujer en el trabajo desde su contratación y desarrollo de la mujer, así lo consideraron un 68.2% de los encuestados. En este mismo sentido, el 84.7% considera que las parejas jóvenes ya no contemplan tener hijos para poder crecer profesionalmente.

Por último, se muestra una percepción de la necesidad de preparación profesional para ser líder de un 53.7% que considera necesaria la preparación y un 46.3% que no la consideran necesaria para ser líder.



Sin embargo también se toma en cuenta que mujeres y hombres tienen iniciativa, pero se contempla que la mujer tiene mayor motivación siendo madre y aumenta su iniciativa en el trabajo, aun cuando ambos tienen la misma posibilidad de ser contratados.

Un 81.2% de los encuestados consideran que tienen rasgos de liderazgo y solo un 18.8% no se consideran líder.

CONCLUSIONES

Existen estudios recientes sobre la importancia de la equidad de género en el ambiente laboral y durante las últimas décadas mucho se ha avanzado al respecto. Frecuentemente se ven los esfuerzos de los diferentes sectores ocupados en avanzar hacia el desarrollo social a través de la equidad laboral, por lo que el presente estudio contribuye a comprender el rol de la mujer en el ambiente laboral y no solo eso, sino la función de la mujer en sus diferentes roles que ejerce y la armonización de estos. Es en este punto donde se pretende contribuir al cambio de formas tradicionales de entender el trabajo de la mujer, como segregada o minimizada en su área laboral con barreras para ascender a puestos directivos, solo por su condición de mujer.

No obstante, el estudio realizado nos permite mostrar la capacidad, constancia y tenacidad de la mujer para aspirar a mejores puestos, su lucha constante a pesar de las brechas de inequidad, que, sin embargo, la mujer adquiere mayor fuerza para impulsarse.

A continuación, se retoman los resultados relevantes del estudio:

En cuanto al nivel de estudios el 64.7% cursaron licenciatura, seguido del 25.9% con estudios de posgrado y el 9.4% bachillerato. Considerando su nivel académico se maneja una percepción más analítica en la selección de respuesta al ser encuestado, así como mayor objetividad en los datos obtenidos.

En cuanto al nivel jerárquico de los encuestados, el 36.9% tienen un nivel medio alto, seguido por el 34.9% que tienen un nivel medio, el 17.6% se encuentran en un nivel alto y 10.6% medio bajo. Estos niveles de los encuestados, relacionados con su nivel de estudios

A pesar de los esfuerzos y el trabajo antes mencionado para lograr la inclusión de la mujer y la equidad de oportunidades, se muestran resultados relevantes que muestran el escaso avance de esa equidad; con respecto a la pregunta del número de mujeres que ocupan un puesto directivo en la organización donde



laboran los encuestados, un porcentaje del 60% respondieron que solamente de 1 a 5 mujeres ocupan un puesto directivo en sus organizaciones, seguido del 15.7% que respondió que ninguna mujer se encuentra en puestos de dirección, lo que muestra una gran área de oportunidad para mejorar estos indicadores a través de la participación del gobierno con políticas públicas, el capital o sector empresarial con la apertura de oportunidades para el ascenso a las mujeres y el trabajo de la mujer que tiene grandes fortalezas para lograr sus objetivos profesionales y establecer su liderazgo.

La percepción que tienen los encuestados sobre la capacidad de liderar es que ambos tienen la capacidad del liderazgo con un 74.1%, seguido por la mujer con un 16.9%, capaces de liderar un equipo, lo que muestra que no hay diferencias en capacidades y habilidades de líder, por lo que se hace necesario romper con estereotipos.

La respuesta en cuanto al sexo de la persona que está en el nivel jerárquico más alto, el 77.6% es hombre y solo el 22.4% es mujer. Se muestra la inequidad de género en puestos directivos. Un rezago que continúa aún con la construcción de espacios para romper con tradiciones de inequidad. Es en este punto donde se requiere mayor participación de los sectores de la producción, Capital, Trabajo y Gobierno.

AGRADECIMIENTOS

Dra. Sheila Yazmin Solís Vázquez. Dra. En Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesora de tiempo completo en la Facultad de Ciencias de la Administración dependiente de la Universidad Autónoma de Coahuila. Investigadora nacional nivel 1 en el Sistema Nacional de Investigadores (SNII).

Dr. Felipe Hernández Rodríguez. Dr. En Ciencias en Robótica y Manufactura Avanzada por el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, Unidad Saltillo. Profesor de tiempo completo en Escuela de Ingeniería y Ciencias. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores campus Saltillo. ITESM.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arooj, Z., y Anjum, i. (2020). La innovación y el desempeño empresarial en las pequeñas y medianas empresas propiedad de mujeres en Pakistan. *Elsevier*, 12-18.

Castañeda, M. (18 de Agosto de 2022). El país. *Economía. Tasa de desempleo en México*, pp. 12-27



<https://elpais.com/mexico/economia/2022-08-18/la-tasa-de-desempleo-en-mexico-baja-al-32-en-el-segundo-trimestre-de-2022.html>

Estraviz, A., y Rolón Varela, J. M. (2017). El liderazgo femenino. *Universidad de la Coruña*, 19-37.

Flores, E. H. (02 de Mayo de 2019). *Analisis de la participacion de la mujer como integrante de la empresa familiar*

<https://www.redalyc.org/journal/141/14156175002/html/>

Gómez Tagle Silva, M. (2023). Mejores prácticas laborales para las mujeres. *Great Place To Work*, 715.

Guerrero Ramos, L., Gómez Gutiérrez, E. L., y Armenteros Acosta, M. (2014). Mujeres Emprendedoras: Similitudes y Diferencias Entre las Ciudades de Torreón y Saltillo, Coahuila. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 77-90.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernandez, R. (2020). *Metodologia de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Johnson, A. (02 de 09 de 2022). *Ocupan mujeres el 33%de puestos directivos en México*. Suecia: Grant Thornto

<https://conecta.tec.mx/es/noticias/nacional/emprendedores/ellas-son-las-12-mujeres-tec-mas-poderosas-de-mexico-segun-forbes>

Jum, C. (2019). Argumentos para un cambio.

Li Li, Chen, J., Gao, H., y Xie, L. (2019). El efecto de la certificación de los subsidios de I+D del gobierno en el acceso de las empresas emprendedoras innovadoras a la financiación bancaria: evidencia de China. *Small Business Economics*, Springer, 241-259.

Lozada Martínez, E. (9 de Octubre de 2020). Factores que influyen la efectividad de las mujeres líderes en las organizaciones: Una revisión de literatura. *Tesis de grado*. Chia, Colombia: Universidad de la Savana.

Moncayo Orjuela, B., y Pinzón López, N. (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Redalyc PANORAMA*, 75-94.

Mujeres, O. (2023). *Condición Jurídica y Social de la Mujer*. México: ONU Noticias.

Mundial, B. (8 de Marzo de 2021). *bancomundial*



<https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>

Naranjo, S. (2022). Mujeres Líderes. *Mujeres Líderes*.

OIT. (27 de Julio de 2023). *Organización Internacional del Trabajo*. ilo.org

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>

Palomino, J. (2013). *Revista Internacional Administracion y Finanzas*.

Statista. (13 de MARZO de 2022)

<https://es.statista.com/estadisticas/1296242/mexico-poblacion-economicamente-activa-por-genero/#:~:text=En%20abril%20de%202022%2C%20las,alrededor%20de%2035%2C6%20mil>

lones.

Tulla, A., Vera, M., y Pallarés, M. (2018). Emprendimiento e innovación de las mujeres: hacia una mayor sostenibilidad en las áreas rurales de la montaña. *Scielo*, 36-57.

Universidad Anahuac. (24 de Mayo de 2024). *merida.anahuac.mx*. merida.anahuac.mx:

<https://merida.anahuac.mx>

Vieites Estraviz, A. (2017). El liderazgo femenino.

Zavala Vazquez, G. (14 de Septiembre de 2020). *Un women*

<https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/mexico>

