



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN

**MUJERES EMPRESARIAS Y FEMINISMO EMPRESARIAL: ANÁLISIS CON  
HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

**TESIS**

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:**

**NAYANA MARÍA GUERRERO RAMÍREZ**

**TUTORA PRINCIPAL**

**DRA. ALICIA ADELAIDA GIRÓN GONZÁLEZ  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS**

**MIEMBROS DEL COMITÉ TUTOR**

**DRA. NADIMA SIMÓN DOMÍNGUEZ**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN, UNAM**

**DR. RAÚL OJEDA VILLAGÓMEZ**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN, UNAM**

**DRA. GINA ZABLUDOVSKY KUPER**

**CENTRO DE ESTUDIOS TEÓRICOS Y MULTIDISCIPLINARIOS EN CIENCIAS  
SOCIALES, FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES, UNAM**

**DR. MIGUEL ÁNGEL REYNA CASTILLO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS**

**CIUDAD DE MÉXICO, SEPTIEMBRE DE 2022**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Agradecimientos

Esta tesis se la dedico:

- a mi madre y a mi padre, Gloria y Gabriel quienes son mi guía y mi mayor inspiración
- a mi Team: Ianis, Luz María, Nicolás, Octavio, Rachid, Lorena, Alister, Pascale, Ischia, Dexter, Riga y Gala por su contención emocional
- a mi tutora principal, Alicia Girón, por guiarme en cada una de las etapas de esta investigación y abrirme todo un horizonte de posibilidades a nivel internacional
- a mi madre académica, Nadima Simón, por su guía y consejos para alcanzar los resultados que buscaba tanto personal como profesionalmente
- a mi tutor Raúl Ojeda, por brindarme las herramientas y el apoyo necesario para concluir el doctorado
- a Gina Zabludovsky, por ser una fuente de inspiración para mí a través de su conocimiento y su gran trayectoria profesional
- a Miguel Reyna, por impulsarme a lo largo de mi doctorado y proporcionarme la retroalimentación necesaria para el logro de mi meta académica
- a todas las personas entrevistadas, por permitirme aprender de sus experiencias y darme la fuerza necesaria para plasmarla en esta investigación.

## Tabla de contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>9</b>
<b>Justificación del tema .....</b>	<b>11</b>
<b>Planteamiento del problema .....</b>	<b>15</b>
<b>Pregunta de investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>Hipótesis .....</b>	<b>17</b>
<b>Objetivos generales y particulares .....</b>	<b>18</b>
Objetivos particulares .....	18
<b>Categorías de análisis .....</b>	<b>18</b>
<b>Proceso metodológico: entrevistas y análisis de datos mediante herramientas de Inteligencia Artificial .....</b>	<b>19</b>
<b>Descripción de los capítulos.....</b>	<b>20</b>
<b>Capítulo I Feminismo Empresarial.....</b>	<b>22</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>23</b>
<b>Antecedentes conceptuales.....</b>	<b>23</b>
<b>Origen del feminismo .....</b>	<b>24</b>
<b>¿Qué son las teorías feministas?.....</b>	<b>26</b>
<b>¿Qué es la perspectiva de género?.....</b>	<b>31</b>
<b>La evolución del feminismo y de la teoría administrativa.....</b>	<b>32</b>
<b>¿Qué son las teorías organizacionales?.....</b>	<b>32</b>
<b>Origen de la teoría administrativa y la evolución de la teoría feminista .....</b>	<b>33</b>
La administración científica.....	33
Henry Ford.....	34
Frederick W. Taylor .....	34
Frank Gilbreth y Lilian Moller .....	35
<b>Teoría de la gestión administrativa.....</b>	<b>36</b>
<b>Teoría de la burocracia .....</b>	<b>37</b>
Max Weber.....	37
Henri Fayol .....	38
<b>Teoría del comportamiento organizacional.....</b>	<b>40</b>
Mary Parker Follett .....	40
Efecto Hawthorne .....	41
Teoría X y Teoría Y.....	42
The Riveter, "Rosie, la remachadora" .....	42
<b>Teoría de la ciencia de la administración .....</b>	<b>44</b>

Homo economicus.....	44
La pirámide de Maslow .....	45
Teoría del ambiente organizacional .....	46
Sistemas abiertos y sistemas cerrados.....	47
Teoría de las contingencias.....	47
La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CEDAW) .....	48
El feminismo empresarial: una vacuna ante la desigualdad de género y una herramienta para recuperación económica.....	49
Conclusión.....	63
<b>Referencias del capítulo.....</b>	<b>64</b>
<b>Capítulo II Mujeres empresarias en México y en el mundo .....</b>	<b>67</b>
Introducción .....	68
Mujeres en la economía informal .....	68
Mujeres dueñas de micronegocios.....	74
Brecha digital de género .....	77
Mujeres en el acceso, uso y creación de las Tics.....	78
Participación de las mujeres en las ciencias .....	79
Inclusión digital de las mujeres .....	85
El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres empresarias.....	89
El empoderamiento de las mujeres a través de su participación en el sector paraestatal mexicano.....	106
Conclusión.....	120
Referencias del capítulo .....	120
<b>Capítulo III Mujeres empresarias en época de crisis .....</b>	<b>124</b>
Introducción .....	125
Capacidades de las mujeres desde la Agenda 2030 .....	125
Capacidades de las mujeres desde lo Principios de Empoderamiento de Naciones Unidas ...	131
Nuevas capacidades en las formas de hacer negocios .....	139
Teoría de recursos y capacidades .....	139
Teoría de capacidades dinámicas.....	140
Teoría de las capacidades humanas.....	145
Conclusión.....	146
<b>Capítulo IV Inclusión digital e Inteligencia Artificial para la igualdad de género.....</b>	<b>148</b>
Introducción .....	149
Cerrar la brecha digital para lograr la igualdad de género .....	149

Mujeres enfrentando la tecnología en su futuro ¿Cómo superar la brecha y fortalecer la inclusión digital de las mujeres en el futuro? .....	154
Tendencias de investigación sobre inclusión digital y empoderamiento de las mujeres: un análisis bibliométrico .....	156
Conclusiones .....	163
Referencias del capítulo .....	163
<b>Capítulo V Entrevistas a mujeres empresarias.....</b>	<b>165</b>
Introducción .....	166
Diseño de los instrumentos de recolección de datos.....	166
Prueba piloto.....	166
Población bajo estudio .....	167
Diseño de muestreo .....	167
Unidad de análisis .....	167
Mujeres empresarias.....	168
Categorías de análisis: Capacidades dinámicas y resiliencia .....	170
Categorías de análisis: capacidad de formación académica y habilidades tecnológicas .....	172
Guion del cuestionario .....	172
Cuestionario previo .....	173
Método: La entrevista .....	176
La entrevista a profundidad.....	178
Historias de vida.....	179
Muestra .....	179
Guion de entrevista .....	181
Estrategia de análisis con Inteligencia Artificial.....	183
Análisis de datos con Inteligencia Artificial .....	184
Conclusión.....	191
<b>Capítulo VI Resultados y comprobación de la hipótesis.....</b>	<b>192</b>
Introducción.....	193
Pregunta específica: ¿Qué habilidades tecnológicas debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista? .....	200
Pregunta específica: ¿Qué capacidades de formación académica debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista? .....	202

<b>Pregunta específica: ¿Qué capacidades de dinámicas debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista? .....</b>	<b>204</b>
<b>Pregunta específica: ¿Qué capacidades de resiliencia debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista? .....</b>	<b>205</b>
<b>Pregunta específica: ¿Qué capacidades de emprendimiento debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista? .....</b>	<b>206</b>
<b>Pregunta específica 6: ¿Qué capacidades de liderazgo debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista? .....</b>	<b>218</b>
<b>¿Es la familia un catalizador para el emprendimiento femenino? Análisis de evidencia empírica de México con herramientas de inteligencia artificial .....</b>	<b>219</b>
<b>Más allá de las aulas: el empoderamiento tecnológico de las mujeres a través de la educación formal, no formal e informal .....</b>	<b>234</b>
<b>Conclusión.....</b>	<b>250</b>
<b><i>Referencias del capítulo.....</i></b>	<b>250</b>
<b><i>Capítulo VII Conclusiones.....</i></b>	<b>255</b>
<b><i>Bibliografía .....</i></b>	<b>262</b>

## Tabla de ilustraciones

<b>Tabla 1 Tipología feminista</b> .....	27
<b>Tabla 2 Población ocupada por condición de informalidad y sexo</b> .....	71
<b>Tabla 3 Ingreso laboral real promedio de la población ocupada por sexo</b> .....	72
<b>Tabla 4 Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo 2021</b> .....	73
<b>Tabla 5 Distribución porcentual de individuos en el SNI con grado de doctorado en México en 2017</b> .....	81
<b>Tabla 7 Distribución porcentual de individuos por área de conocimiento en 2017</b> .....	82
<b>Tabla 1 Distribución por sexo del personal que trabaja en 21 dependencias de la Administración Pública Federal (2015)</b> .....	108
<b>Tabla 2 Distribución por sexo femenino en puestos de las 21 instituciones de la APF (2015)</b> .....	109
<b>Tabla 3 Distribución por sexo del personal que trabaja en los órganos de gobierno o de máximo nivel decisorio</b> .....	110
<b>Tabla 4 Tipo de fundamento de la política de propiedad de empresas estatales</b> .....	112
<b>Tabla 5 Espectro de modelos de propiedad estatal en 31 países</b> .....	115
<b>Tabla 6 Distribución por sexo del personal que encabeza los organismos descentralizados en México (2020)</b> .....	117
<b>Tabla 7 Distribución por sexo del personal que encabeza los organismos descentralizados no sectorizados (2020)</b> .....	119
<b>Tabla 8 Violencia estructural y desigualdad desde los ODS</b> .....	127
<b>Tabla 9 Definiciones de Capacidades Dinámicas</b> .....	142
<b>Tabla 1</b> .....	158
<b>Tabla 10 Criterios de selección de las empresarias</b> .....	167
<b>Tabla 11 Operacionalización de las variables de las mujeres empresarias</b> .....	172
<b>Tabla 12 Primer registro - Primera Entrevista</b> .....	185
<b>Tabla 13 Análisis estadístico de campos numéricos</b> .....	187
<b>Tabla 14 Análisis de variables no numéricas</b> .....	188
<b>Tabla 15 Correlación de Pearson - variables numéricas</b> .....	211
<b>Tabla 16 Correlación de Spearman - variables numéricas</b> .....	211
<b>Tabla 17 Correlación de Kendall - variables numéricas</b> .....	211
<b>Tabla 18 Nivel de estudios de las entrevistadas</b> .....	217
<b>Tabla 19 Interacción de las empresarias con la red social Instagram</b> .....	218

## Tabla de Ilustraciones

<i>Ilustración 1 Rosie The Riveter</i> .....	43
<i>Ilustración 2 Pirámide de Maslow</i> .....	46
<i>Ilustración 3 Distribución porcentual del personal ocupado total y personal remunerado que labora</i> .....	75
<i>Ilustración 4 Ilustración 4 Relación entre el procesamiento del lenguaje natural y la Inteligencia Artificial..</i>	184
<i>Ilustración 5 Entorno VUCA</i> .....	206
<i>Ilustración 6 Palabras clave, según Yake: Caso empresaria B.</i> .....	208
<i>Ilustración 7 Ilustración 5 Palabras clave, según Yake: Caso empresaria B2</i> .....	208

## Introducción

*Sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es desarrollo ni es sostenible*

*Dra. Alicia Bárcena*

El 11 de marzo de 2020, la Organización Internacional de Salud declara que la nueva enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) se caracteriza como una pandemia. En este contexto se desarrolla esta investigación doctoral justo a la mitad de la crisis sanitaria con mayor impacto mundial de los últimos cien años. La crisis del COVID-19 reflejó las desigualdades en todos los ámbitos y al mismo tiempo representó una oportunidad para replantearse las estructuras sociales. Ante un encierro forzado por el contexto sanitario, los negocios tuvieron que adaptar sus procesos productivos para hacer frente al entorno incierto. La crisis de COVID-19 aceleró la automatización y la digitalización, agilizando la disrupción del mercado del trabajo. Como se verá a lo largo de esta investigación, los datos y los estudios realizados desde el inicio de la pandemia señalan los retos y desafíos importantes para la igualdad de género en el futuro de los puestos de trabajo debido a la creciente segregación ocupacional de género. Los sectores con mayores impactos económicos son aquellos que son mayormente ocupados por mujeres. De acuerdo con el índice global de brechas de género, solo dos de los ocho grupos de "trabajos del mañana" (Gente y cultura y Producción de contenido) han alcanzado la paridad de género, mientras que la mayoría muestra una grave subrepresentación de mujeres (World Economic Forum, 2021).

A partir del año 2018, se incrementó la participación de las mujeres en el mercado laboral, pasando del 42,6% de la población en edad de trabajar hasta alcanzar 45,4% en el último trimestre del 2019. Si bien ha incrementado el número de mujeres trabajando, ingresar al mundo laboral, sigue siendo menos difícil para los hombres que para las mujeres. Cifras de la Organización Mundial del trabajo, indican que México continúa ocupando el penúltimo lugar en inclusión femenina en el mercado de trabajo de América Latina y el Caribe, con una participación en la

fuerza activa de 45,4% de las mujeres contra 77% de los hombres (ILO, 2021). Este contexto fue poco favorecedor para el empoderamiento y la autonomía económicas de las mujeres al instalarse la crisis sanitaria.

El trabajo no remunerado, el teletrabajo, el hastío, el estrés y la carga mental ocasionada por la pandemia se vio reflejado en el mundo laboral a partir de 2020. De acuerdo con una encuesta global realizada por Deloitte (2020) se expone que casi 7 de cada 10 mujeres ha experimentado cambios negativos en su rutina como resultado de la crisis por COVID-19 y consideran que se ralentizará su progresión en su carrera profesional (Deloitte, 2020). El 82% de las mujeres encuestadas indica que su vida ha sido interrumpida negativamente por la pandemia. El 65% de las entrevistadas indica que se han incrementado las labores domésticas y 1/3 señala que las cargas de trabajo de oficina han aumentado a partir de marzo 2020.

Mientras que todavía el mundo estaba aprendiendo a navegar en la pandemia, la sociedad ha tenido que adaptar su vida diaria para responder a ella. El impacto de la pandemia en la economía causó una fuerte recesión del sector de servicios como cuidado infantil, *retail*, restaurantes y trabajos considerados como no esenciales como los salones de belleza y negocios enfocados en servicios e informales, en su mayoría liderados por mujeres. La recesión femenina (en inglés, *she-cession*) ocasionada por la pandemia es el resultado del desplazamiento de mujeres de la fuerza laboral (García-Rojas, Herrera-Idárraga, Morales-Zurita, Ramírez-Bustamante, & Tribín-Urbe, 2020). Este retroceso del mercado laboral femenino amplía las brechas de género en el desempleo, la participación y la informalidad laboral.

En este sentido, las mujeres empresarias han tenido que adaptar todos los procesos de sus negocios a la digitalización. Actualmente se observa que, el entorno empresarial enfrenta, día a día, grandes cambios dado el impacto de las nuevas tecnologías. En este marco, las mujeres empresarias, sujetos de esta investigación, utilizan los medios digitales como una herramienta de gestión empresarial para

formarse profesionalmente, fomentar el trabajo en redes en el ámbito empresarial, comercializar sus productos y servicios y dar a conocer su organización, entre otros usos. Cabe señalar que una mujer empresaria es aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa y que, además, contrata por lo menos un trabajador o trabajadora asalariado(a) dentro de su misma empresa (Zabludovsky & De Avelar, *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*, 2001).

La transformación digital se volvió irreversible e imprescindible para la supervivencia de las organizaciones. Las entrevistas llevadas a cabo a distancia mediante la plataforma de zoom guiadas por un cuestionario realizadas a mujeres empresarias durante la etapa inicial y más crítica de la pandemia se analizó con herramientas de Inteligencia artificial específicamente en relación al impacto en la vida personal y profesional de las entrevistadas causado por una crisis sanitaria mundial. Esta pandemia provocó que las mujeres empresarias se replantearan sus objetivos y se abrieran a la posibilidad de nuevos horizontes con una perspectiva de feminismo empresarial.

El feminismo empresarial permite dar una perspectiva de género al mundo empresarial. En este marco, es importante analizar de qué manera la teoría de la administración incorpora la perspectiva feminista para explicar las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias en México mediante el uso de herramientas de inteligencia artificial.

Justificación del tema

Después de realizar una exhaustiva revisión de la literatura, se identifica que las investigaciones sobre las mujeres empresarias y el feminismo empresarial ha sido poco estudiado. Se logran resaltar las características de las empresas creadas por mujeres, mediante algunos aspectos como: empresas de bajo tamaño, baja tasa de supervivencia empresarial, empresas con propiedad compartida, casi siempre de tipo familiar; dentro de las principales motivaciones para crear su propia empresa

está la necesidad de compatibilizar su trabajo con el rol dentro del hogar (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011). Otras investigaciones se centran en los rasgos de personalidad de las empresarias, como la baja propensión al riesgo, la alta necesidad de logro y la personalidad poco proactiva que limitan el desarrollo profesional de las dueñas de organizaciones. Algunos estudios se centran en los factores de éxito como la determinación, la resiliencia y la necesidad de mantener el equilibrio laboral-familiar (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011).

Sin embargo, la situación de las mujeres en el mundo es preocupante en todos los ámbitos de la vida como lo reflejan las diversas brechas de género: laboral, educativa, salarial, digital, política y salud, entre otras. La brecha de género es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador y refleja la diferencia existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. Estas desigualdades que enfrentan las mujeres constituyen un caso especial entre todas las discriminaciones sociales puesto que “a diferencia de otros casos, no constituyen una clase social, ni un grupo específico; no son una comunidad, ni una minoría social o racial, atraviesan todos los grupos y pueblos y, en todos ellos, son una inseparable mitad. Acabar con las condiciones que han permitido su desigualdad social y política sería, después de la liberación de los esclavos, la mayor revolución emancipadora” (CEPAL, 2018).

De acuerdo con el índice Global de Brechas de Género 2021, a medida que el impacto de la pandemia de COVID-19 continúa sintiéndose a nivel mundial, el cierre de la brecha de género global ha aumentado en una generación desde 99.5 años hasta 135,6 años (World Economic Forum, 2021). El Índice Global de Brecha de Género compara la evolución de las brechas de género entre cuatro aspectos clave (Participación y Oportunidad Económicas, Nivel Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político) y monitorea el desarrollo hacia el cierre de estas brechas a lo largo del tiempo.

De estas cuatro dimensiones, la brecha de género en participación económica y oportunidades sigue siendo la segunda más grande. En 2021, el 58% de esta brecha se ha cerrado hasta ahora. Se estima que la brecha de género en participación económica y oportunidades tardará 267,6 años en cerrarse (World Economic Forum, 2021).

De acuerdo con el reporte del Foro Económico Mundial, la brecha de participación económica y oportunidades refleja dos tendencias opuestas. Por una parte, la proporción de mujeres entre las/os profesionales calificadas/os sigue aumentando, al igual que los avances hacia la igualdad salarial, aunque a un ritmo más pausado. Por otra parte, las desigualdades generales de ingresos aún están a medio camino para ser vencidas y permea una falta persistente de mujeres en puestos de liderazgo, y las mujeres representan solo el 27% de todos los empleos gerenciales.

Si bien industrias como el software y los servicios de Tecnologías de Información, los servicios financieros, la salud y el cuidado de la salud y la manufactura están contrarrestando el retroceso y disminución de mujeres en puestos de liderazgo, hay una reducción de presencia de mujeres en los roles generales en las industrias con una mayor participación de las mujeres, como el sector de consumo, organizaciones sin fines de lucro, y Medios y Comunicación. Cabe mencionar que los datos disponibles para la edición de 2021 del informe aún no reflejan completamente el impacto de la crisis sanitaria (World Economic Forum, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante la pandemia en 2021, muestra como el 5% de todas las mujeres empleadas perdieron su empleo, en comparación con el 3,9% de los hombres empleados (World Economic Forum, 2021). Según LinkedIn, la contratación de mujeres en puestos de liderazgo ha disminuido considerablemente generando un retroceso de 1 a 2 años de progreso en múltiples industrias.

Con el cierre de escuelas, la disponibilidad limitada de servicios de atención y la ya existente doble jornada laboral para las mujeres, se ha incrementado la violencia hacia la población femenina. Este contexto desfavorable ha contribuido a un

aumento general del estrés, de la carga mental, de la ansiedad en torno a la inseguridad laboral y de la dificultad para mantener el trabajo. La crisis sanitaria actual (2021) tendrá mayores impactos en las personas más vulnerables: personas con problemas de salud subyacentes, adultos mayores, jóvenes desempleados, personas subempleadas, mujeres, trabajadores desprotegidos y trabajadores migrantes, entre otros. La crisis sanitaria pone en evidencia la injusta organización social del trabajo no remunerado y del cuidado en Latinoamérica donde:

- La suspensión de las clases tiene un impacto más allá de la educación, en la nutrición, el cuidado y la participación de los padres (especialmente de las mujeres) en el mercado laboral.
- La crisis refleja la necesidad de un reajuste y reasignación del trabajo no remunerado que no sólo beneficiaría a las mujeres y a la sociedad en su conjunto, sino que también conduciría a fuerzas de trabajo más eficientes y economías más fuertes.

Las respuestas a las necesidades de cuidados deben ser pensadas con una óptica de feminismo empresarial desde un enfoque de género puesto que son las mujeres quienes de forma remunerada o no remunerada absorben la mayor carga de cuidados. A medida que las economías se hacen más fuertes y la participación femenina en la fuerza laboral aumenta, una mayor parte de las tareas se intercambian en el mercado en lugar de realizarse en el hogar. En este sentido Keynes decía que "era mejor hacer un pozo y volverlo a tapar que tener gente desocupada". Como lo indica la Dra. Alicia Girón en su investigación sobre la relación entre el género y la fragilidad económica (Giron, 2012):

*“El Siglo XX se caracterizó por tres grandes revoluciones. La gran revolución socialista, que dividió al mundo global en dos modos de producción divergentes y asimétricos; la revolución de la teoría económica keynesiana y la revolución feminista, que transformó los valores de la sociedad patriarcal. Desde una perspectiva de género, las tres grandes revoluciones se entrelazan a través de las esferas de la producción y circulación incidiendo*

*en la superestructura del Estado. La igualdad de la mujer pasa a ser fundamental tanto en el socialismo para incrementar la productividad como en el capitalismo para aumentar los ingresos familiares y el consumo en los hogares” (Giron, 2012).*

Actualmente más que nunca el Estado mexicano debe generar políticas públicas para la creación de empleos, pero una creación de empleo con perspectiva de género. Ante la emergencia económica en la que nos encontramos es preciso avanzar hacia un modelo de desarrollo más sostenible como lo indica Alicia Bárcena, la secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas. “La crisis no pudo haber llegado en peor momento puesto que nos toma en una dinámica económica muy débil”. Sin embargo, como indica Albert Einstein: "La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países, porque la crisis trae progresos" (El Mundo, 2011).

Esta pandemia castiga sin distinciones sociales, económicas o políticas. La hija de Antonio Vieira Monteiro, el presidente del Consejo de Administración del Banco Santander en Portugal compartió el siguiente mensaje tras la muerte de su padre: “somos una familia millonaria y mi papá murió solo y sofocado buscando algo que es gratis: el aire; murió asfixiado en una cama de una Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). El dinero se quedó en casa”. Cuando la pandemia concluya la población mundial habrá sido testigo del surgimiento de una nueva forma de vida donde predomina la comunicación digital. Esta crisis es una oportunidad para analizar la forma en como ha funcionado el mundo que requiere ser reformada profundamente con políticas con perspectiva de género.

Planteamiento del problema

Esta investigación se centra en el movimiento feminista y en la evolución del pensamiento administrativo para reflejar la carente perspectiva feminista en la teoría administrativa. Si bien la revolución industrial trajo consigo nuevas técnicas de producción que generaron innovadores procesos económicos globales,

paralelamente también se fue desarrollando la teoría administrativa. Ahora bien, esta teoría generada desde los inicios del pensamiento administrativo tiene un origen androcéntrico el cual se caracteriza por poner al hombre como el núcleo central a seguir y como el modelo ideal de la teoría administrativa. Esta perspectiva androcéntrica y patriarcal se ve reflejada en el pensamiento administrativo el cual es enseñado en la actualidad en la mayoría de las escuelas de negocios donde se siguen tomando como modelos y teorías mundialmente avaladas, las teorías creadas y basadas por teóricos que carecen de una perspectiva feminista.

Los procesos económico-administrativos globales han evolucionado a lo largo de la historia, pasando desde la producción en serie donde se favorece la producción masiva, la acumulación de capital y el trabajo rutinario estandarizado hasta la evolución del pensamiento administrativo donde se favorece el bienestar de la persona, los servicios, la calidad y la flexibilidad que surgen como factores determinantes para los nuevos modelos económico-administrativos (Vázquez & Urbiola, 2014).

Lionel Robbins en 1932, mencionó que la economía se conoce como «la ciencia que analiza el comportamiento humano en su relación entre fines y medios escasos que tienen usos alternativos». Pero, así como en la economía el hombre económico, es como su nombre lo indica, un individuo de sexo masculino, la ciencia ha evolucionado y se ha abierto a nuevos horizontes más incluyentes. Así, surgen nuevas definiciones de la economía, como la de la economista feminista Julie Nelson, quien define la economía como «la ciencia que estudia cómo los humanos satisfacen sus necesidades y disfrutan de los placeres de la vida utilizando los regalos de la naturaleza» (Marçal, 2016).

Bajo esta misma línea, la configuración de los negocios actuales está basada en la teoría administrativa generada por especialistas en esta materia. Teoría situada en un momento histórico específico, donde el avance del género femenino y los movimientos sociales, poco a poco están tomando fuerza. Se ha considerado que

los derechos de las mujeres y la perspectiva feminista no creció a la par del desarrollo administrativo sino a partir de la inserción de las mujeres en los negocios. Este rezago se ve reflejado en la construcción de la teoría organizacional, la cual carece de perspectiva feminista. La presente tesis busca ampliar la discusión en torno a la necesidad de estudiar las teorías administrativas sobre el sector empresarial y los estudios de género de forma conjunta con una visión inter y transdisciplinaria para tener un panorama amplio sobre la teoría administrativa de las mujeres empresarias desde una perspectiva feminista.

Las tendencias teóricas utilizadas hasta el momento en las facultades de negocios marcan la tendencia de la construcción de un mundo androcéntrico y patriarcal que reproduce estereotipos y configura una visión del mundo tradicionalista y sesgado de las organizaciones. Es importante, visibilizar teorías administrativas que tomen en cuenta a la situación de las mujeres con perspectiva de género para poder promover la generación de un conocimiento incluyente donde todas y todos nos sintamos identificadas/os.

Entrelazar las diversas disciplinas en las que se desenvuelven las mujeres empresarias, como la administración, la economía y las ciencias sociales, permite ofrecer un aporte desde la teoría crítica feminista sobre mujeres empresarias más actual y adaptada a la sociedad del siglo XXI que ha vivido una de las crisis sanitarias más importantes del último centenario.

Pregunta de investigación

¿De qué manera la teoría de la administración incorpora la perspectiva feminista para explicar las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias en México?

Hipótesis

La teoría de la administración no incorpora la perspectiva feminista para explicar las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias en México, porque no hace una diferenciación entre las necesidades y la situación que viven las mujeres y los hombres.

Objetivos generales y particulares

Analizar como las condiciones en las que se enfrenta la mujer en su participación en la sociedad de la teoría crítica feminista dan respuesta a las prácticas e ideas que reproducen y legitiman las condiciones androcéntricas para generar un cambio en la sociedad.

Objetivos particulares

- a) Identificaré las capacidades de la formación de las mujeres empresarias en México, las cuales deben ser consideradas por la teoría administrativa para tener una perspectiva feminista.
- b) Conoceré las formas de emprendimiento de las empresarias en México considerando la teoría administrativa con perspectiva feminista.
- c) Estimaré qué habilidades tecnológicas de las empresarias en México tendría que incluir la teoría administrativa para tener una perspectiva feminista
- d) Determinaré las capacidades de liderazgo de las empresarias en México que la teoría administrativa tendría que utilizar para tener una perspectiva feminista, y
- e) Conoceré las principales características de las mujeres empresarias.

Categorías de análisis

Las categorías de análisis en esta investigación son:

- **Capacidades dinámicas:** Es la forma de adaptación de los medios de rápido cambio que considera la naturaleza evolutiva de los recursos y capacidades de la empresa, en relación con los cambios en el entorno en el que opera la misma (González Cruz, 2009).
- **Resiliencia:** Es la forma de superar los eventos adversos y ser capaz de tener un desarrollo exitoso a pesar de circunstancias muy adversas (Becoña Iglesias, 2006).
- **Capacidad de formación académica:** Hace referencia al nivel educativo de la mujer empresaria, así como a la formación formal, no formal e informal.
- **Capacidad de emprendimiento:** Es el contexto personal relacionado con el sector productivo de las empresarias.
- **Habilidades tecnológicas:** Son los elementos que han incidido en el acceso, uso y creación de la tecnología de las mujeres empresarias.
- **Capacidad de liderazgo:** Está relacionado con el nivel de éxito, las habilidades y el tipo de liderazgo de las empresarias.

Proceso metodológico: entrevistas y análisis de datos mediante herramientas de Inteligencia Artificial

En lo sucesivo se explicará el proceso que dio origen al estudio de la realidad actual de las mujeres empresarias, iniciando con la premisa de que constituye un estudio mixto, de tipo exploratorio que se basa en una entrevista descriptiva de corte transversal y entrevistas en profundidad llevadas a cabo a distancia mediante zoom guiadas por un cuestionario, aplicada a un tipo de muestreo intencional de empresarias durante los meses de enero a junio de 2020 durante la crisis sanitaria mundial causada por la propagación del virus SARS-Cov2 (Covid-19).

En virtud de estos antecedentes, se formula la pregunta de investigación que intenta responderse con esta investigación, las hipótesis, los objetivos y todos los elementos que se utilizaron para aportar nuevas formas de conceptualizar la

administración desde un enfoque más cercano al feminismo mediante el uso de herramientas de Inteligencia Artificial.

#### Descripción de los capítulos

En el primer capítulo se hace un recorrido histórico sobre la teoría de la administración. Se analiza en paralelo la evolución del pensamiento administrativo y el desarrollo del movimiento feminista con la finalidad de reflejar la construcción de la teoría administrativa y el rol que ha jugado la perspectiva feminista en este punto.

En el segundo capítulo se retoma el contexto de las mujeres empresarias en México y el mundo. Es esta sección de la tesis se muestran datos sobre la situación actual e histórica del empresariado femenino. Se estudia la realidad local mexicana, así como el panorama internacional tomando en cuenta los diferentes sectores donde se desarrollan profesionalmente las empresarias.

El tercer capítulo se enfoca en las capacidades de las mujeres empresarias en épocas de crisis. Se retoman teorías administrativas sobre las capacidades dinámicas para sustentar el enfoque metodológico de esta investigación.

En el cuarto capítulo se estudia la inclusión digital y la inteligencia artificial para la igualdad de género. Se analiza la brecha digital de género y se muestran los desafíos de la inclusión digital de las mujeres. También en este capítulo se realiza un análisis bibliométrico sobre inclusión digital y empoderamiento económico para mostrar las tendencias de investigación sobre el tema de esta investigación.

El quinto capítulo muestra las entrevistas llevadas a cabo a distancia mediante la plataforma zoom guiadas por un cuestionario a mujeres empresarias para esta investigación. Se establecen los instrumentos de recolección de inteligencia artificial y análisis de datos utilizados en esta tesis. Se muestra también la prueba piloto

realizada inicialmente previa a la realización de las entrevistas llevadas a cabo a distancia en zoom guiadas por un cuestionario a empresarias.

En el sexto capítulo se muestran los resultados de las entrevistas realizadas a las empresarias, así como su análisis con herramientas de Inteligencia Artificial y se muestran las discusiones relacionadas con este estudio.

En el séptimo y último capítulo se muestran las conclusiones finales de esta investigación.

## Capítulo I Feminismo Empresarial

*La plena participación y el liderazgo de las mujeres es indispensable para la construcción de un sistema democrático; esto implica garantizar la igualdad de géneros en la vida cotidiana tanto en el ámbito público como privado.*

*Gloria Ramírez*

(Ramírez Hernández G. , Los derechos político-electorales de las mujeres en México ante la cedaw, 2020)

## Introducción

El presente capítulo tiene como objetivo hacer un recorrido histórico de las teorías administrativas y de la historia del feminismo. La construcción de la teoría administrativa respondió un momento histórico específico originado por la Revolución Industrial en el siglo XVIII y, al mismo tiempo, con un movimiento feminista incipiente en donde Olimpia De Gouges reclamaba la igualdad entre los sexos y la necesidad de eliminar la opresión de los hombres sobre las mujeres (Ramírez Hernández, 2020).

Los movimientos feministas y la conformación de la teoría administrativa tomaron caminos paralelos que reflejan una visión centrada en el hombre de las ciencias administrativas. A través de un análisis crítico de las teorías de la administración, se analizará la estructuración epistemológica de las posturas organizacionales, a fin de proponer una mirada feminista de la teoría administrativa que tome en cuenta la realidad actual de las mujeres empresarias.

El origen y evolución de las teorías administrativas no puede cambiarse, pero en el presente sí se deben considerar los movimientos sociales que marcan las bases de la futura ciudadanía, considerando las necesidades y la perspectiva de las personas que habitan el mundo. Este capítulo buscar aportar una mirada feminista y crítica a los estudios organizacionales para abonar a la constitución del conocimiento sobre las mujeres empresarias, ahora desde una teoría administrativa con un enfoque feminista más consciente de los cambios sociales actuales.

## Antecedentes conceptuales

En este apartado, se retomarán los antecedentes que dieron origen a los aspectos teórico-conceptuales del feminismo, a fin de poder comprender que fueron ideas que atendían a las necesidades sociales de una época, gracias a los cuales, hoy en día, contamos con un enfoque más amplio de la participación de la mujer en la vida académica, laboral, profesional y gubernamental.

### Origen del feminismo

El feminismo es un movimiento que lucha por la realización efectiva del principio de igualdad de derechos entre los géneros. Para tener un panorama más amplio de su origen, es preciso remontarse a finales del siglo XVIII, específicamente, en 1789 con la Asamblea Nacional Constituyente francesa, en donde se promulgan los derechos del hombre plasmados en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, marcando un momento histórico relevante para de la democracia moderna.

En 1791, Olympe de Gouges, mujer autodidacta de gran creatividad y con un pensamiento crítico constructivo, levantó la voz ante las desigualdades de su época y publicó “La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana” (Ramírez Hernández, 2020) reflejando la exclusión nominal y normativa de las mujeres del documento. Para Olympe, “si la mujer tiene el derecho a subir al patíbulo, debe tener el derecho de subir a la tribuna” misma afirmación que subrayó en el artículo 10 de su Declaración. De Gouges reclamó la igualdad entre los sexos y la necesidad de eliminar la opresión de los hombres sobre las mujeres.

Sin embargo, no fue sino hasta un siglo y medio después en 1948, que los Derechos del Hombre y del Ciudadano se replantearon con el nombre de Derechos Humanos acuñado por Eleonor Roosevelt (Lagarde y de los Rios, 2012). De esta forma, se puso en evidencia que en la Declaración no se consideraba al cincuenta por ciento de la población que son las mujeres y que el hombre se consideraba como sinónimo de humanidad y, por ende, no era necesario nombrar explícitamente a las mujeres, lo que al mismo tiempo demostraba una clara subsunción de las mujeres en los hombres. Este suceso marcó la primera ola del feminismo, en donde

se reivindicaba la igualdad de capacidades de las mujeres y surgían las ideas fundacionales del derecho al voto.

“En esta definición histórica, el concepto de humanidad encubre ideológicamente la dominación al pretender la confluencia abarcadora de todas y todos. Por eso, al homologar a la humanidad con el hombre, se la enuncia excluyente ya que se deja fuera o se subsume en el sujeto histórico (patriarcal, genérico, clasista, étnico, racista, religioso, etario, político) a quienes están sometidos por el dominio, a quienes no son el sujeto y, en consecuencia, no son suficientemente humanos” (Lagarde y de los Ríos, 2012).

La inclusión de las mujeres en lo humano representó un importante avance de los derechos de las mujeres y de la construcción de una democracia basada en la humanidad que se torna inclusiva, incluyente y justa. El origen del feminismo se vincula también con la obtención del derecho al sufragio femenino a fines del siglo XIX y principios del XX.

El feminismo es una corriente social que es entendida como un proyecto emancipatorio de las mujeres (Amorós, 1997) que apuesta por una sociedad liberada de la jerarquía oprimente de los géneros que, a su vez, propicia mejores condiciones para la plena realización de las personas y, por lo tanto, fomenta la autonomía de los sujetos sociales.

El feminismo observa, efectivamente, que la diferencia entre los géneros en las sociedades conocidas hasta ahora se construye en forma de una jerarquía de *status*, jerarquía en la que lo masculino es hegemónico y lo femenino resulta ser subordinado. Emanciparse con respecto a su situación de subordinación pasa necesariamente para las mujeres por un proceso en el que pongan en cuestión la diferencia genérica que les ha sido asignada como una construcción —política, cultura, simbólica— a la que no quieren estar sujetas y de la cual, en esa misma medida, se desidentifican.” (Amorós, 1997)

A lo largo de la historia, las mujeres comparten con otros sujetos sociales, la condición política de opresión, como los pueblos indígenas, las y los jóvenes, las comunidades nacionales, las personas que se identifican, expresan o viven su identidad de acuerdo con un género que no corresponde tradicionalmente a su sexo.

Ello pone de manifiesto que histórica y naturalmente se han considerado desiguales a quienes son diferentes, pero ser diferentes no significa inevitablemente ser desiguales.

El feminismo como parte de un movimiento socialismo, se basa en la premisa de que las desigualdades han sido construidas y no tienen un origen en la naturaleza. Este mito tiene una justificación de la ley natural, la cual afirma que, de manera biológica y natural, las mujeres y los hombres tienen instintos y conductas femeninas y masculinas. Bajo la referencia a la naturaleza, se han desarrollado supuestos estereotipados como la tarea, las mujeres se dedican al universo privado como la procreación, la maternidad y la vida doméstica y por instinto natural, los hombres se enfocan en el mundo público como la producción, el pensamiento, la política y el trabajo.

Los esfuerzos por transformar la visión androcéntrica de la realidad se ven reflejados en los estudios de género. La transversalidad en estos estudios se observa en las ciencias sociales, de ahí que se encuentran investigaciones sobre feminismo y una gran diversidad de temas como la ética, la filosofía, el arte, las ciencias exactas, la ilustración, el psicoanálisis, el ecologismo y las corrientes feministas divididas por regiones como el feminismo español, el latinoamericano, el europeo, el asiático, entre muchas otras corrientes.

La visión feminista de las diversas temáticas se centra en ubicar a las mujeres como protagonistas en todos los ámbitos, públicos y privados, políticos, culturales, históricos, económicos y sociales. A partir de lo anterior, esta investigación se centra en las teorías de la administración desde una perspectiva feminista.

¿Qué son las teorías feministas?

Se hace referencia a las teorías feministas, en plural, por existir varias perspectivas feministas desde las cuales se pueden abordar los estudios organizacionales. El desarrollo epistemológico de la teoría feminista ha ido de la mano con los cambios históricos y socioeconómicos de las mujeres en la historia.

La teoría feminista es el conjunto de ideas tejidas en torno a la crítica de los valores y las dinámicas patriarcales sobre las cuales se estructuraron los Estados y las sociedades mundiales (Villarroel P., 2007). A finales del siglo XX, los movimientos sociales cuestionaron el *statu quo* imperante en la sociedad con el surgimiento del feminismo, produciendo así cambios epistemológicos en torno a la realidad de la mujer.

Es así que “el feminismo como movimiento alcanza su mayor auge en los albores de los años setenta, como una crítica severa a las estructuras patriarcales en las que se encuentra estructurado el mundo y donde la mujer ocupa una posición de desventaja frente al hombre.” (Villarroel P., 2007). Para esta investigación se entiende por feminismo “todas aquellas personas o grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres causadas por las estructuras patriarcales imperantes y lograr, por tanto, su emancipación y la constitución de una sociedad en la que ya no tenga cabida las discriminaciones por razón de sexo o género” (CASTELLS, 1996).

A continuación, se muestra un cuadro con las diversas posturas feministas.

**Tabla 1 Tipología feminista**

<b>ENFOQUE FEMINISTA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>AUTORAS</b>
<b>Feminismo liberal</b>	Defiende los valores de libertad, dignidad, igualdad y autonomía propios del pensamiento liberal. Considera que las mujeres son oprimidas porque no son tratadas igual que los hombres y exigen igualdad de oportunidades formales, materiales o reales para	Betty Friedan, Karen Gregen, Geneviève Lloyd, Jane Richards y Susan Okin

<b>ENFOQUE FEMINISTA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>AUTORAS</b>
	revertir la situación de discriminación.	
<b>Feminismo socialista/marxista</b>	Enfatiza el problema de la desigualdad socioeconómica, entendida desde su vinculación con la desigualdad sexual. En este sentido la opresión de las mujeres no es producto “de la ignorancia o de las actuaciones intencionadas de individuos sino producto de las estructuras políticas, sociales y económicas asociadas al capitalismo”. Exige igualdad de acceso a los recursos.	Heidi Hartmann, Silla Eisenstein, Juliet Mitchell, Sheila Rowbothan y Alison Jaggar
<b>Feminismo radical</b>	Está vinculado a los movimientos por los derechos humanos en Estados Unidos (1960-1970); se centra en la crítica al patriarcado, sistema que hace posible la dominación del hombre sobre la mujer. Se requiere una reconstrucción radical de la sexualidad que vaya más allá de las reformas de leyes y de la igualdad en las instituciones políticas y económicas.  Asume una dura crítica frente a las dos primeras posturas porque buscan la liberación de la mujer	Germaine Greer, Shulamit Firestone, Eva Figes y Mary Daly

<b>ENFOQUE FEMINISTA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>AUTORAS</b>
	bajo los esquemas de valores de los hombres, en lugar de exigir la igualdad de poder, mientras que por su parte proponen crear una contracultura que considere y enfatice los valores femeninos	
<b>Feminismo empiricista</b>	Considera que el sexismo y el androcentrismo presentes en la investigación científica son sesgos sociales que se pueden corregir con una adhesión estricta al método científico (Harding, 1996:23) Considera el rol que la ciencia ha desempeñado en la división sexual y plantea la idea de una “mala ciencia”, en la cual no hay referencias ni representación de la mujer y los temas que le competen a ella. Aunque reconoce que existe una “buena ciencia”, ésta es un subcampo crítico subterráneo de las ciencias sociales que expone valores e intereses que funcionan como una evidencia material, exponiendo las fallas como en las ciencias naturales	Harding y Silvester
<b>Feminismo de punto de vista</b>	Es el que sostiene que la ciencia refleja la posición dominante del	Sandra Harding

ENFOQUE FEMINISTA	DESCRIPCIÓN	AUTORAS
<b>(stanpoint feminism)</b>	<p>hombre en la vida social, lo que produce un conocimiento “parcial y perverso” (p. 24). El punto de vista de la mujer permite favorecer una perspectiva más moral y científicamente más adecuada, pues completa el conocimiento y lo hace menos perverso para explicar e interpretar el mundo y la conducta social.</p>	
<b>Feminismo posmoderno.</b>	<p>Este enfoque se refiere a la condición de género, centrado en la identidad de la mujer y su relación con el conocimiento. Se cuestiona la validez de la ciencia moderna, “el posmodernismo se aleja de todo intento de una teoría integrada y se muestra escéptico respecto a las nociones de racionalidad y verdad” (Sodupe, 2003:206). Produce un cuestionamiento del proyecto de la Ilustración junto con sus valores, sus categorías y su interpretación de la historia.</p> <p>No cree en los procesos emancipadores universales (mujeres, obreros, etc.). La identidad, según esta corriente de pensamiento, gira en torno a la</p>	Sodupe y Silvester

<b>ENFOQUE FEMINISTA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>AUTORAS</b>
	<p>dicotomía poder-saber (Sylvester, p. 16). El posmodernismo en relaciones internacionales en su versión feminista tiene dos vertientes; por un lado, el feminismo posmoderno (no esencialista) que busca la deconstrucción de la autoridad y la idea de hombre soberano, donde la identidad no se comprende ni existe sino en función del otro y, por el otro lado, el posmodernismo feminista (esencialista), que se centra en el estudio de las fuerzas y limitaciones de una identidad heredada, de forma tal de poder dotar a la mujer con las mismas capacidades que el hombre (pp. 11-17).</p>	

Fuente: Elaboración propia con base en (Villarroel P., 2007)

Esta investigación se centrará en la teoría crítica feminista la cual se enfoca en la situación de la construcción de género subrayando las condiciones en las que se enfrenta la mujer en su participación en la sociedad. La vertiente crítica se concentra en dar respuestas a las prácticas e ideas que reproducen y legitiman las condiciones androcéntricas para generar un cambio en la sociedad.

¿Qué es la perspectiva de género?

La perspectiva de género es una manera de interpretar el mundo de forma holística e integral y es inclusiva. La perspectiva de género “es una construcción social y cultural que representa una nueva forma de concebir a la humanidad desde la integralidad y la indivisibilidad de los derechos humanos, pero también desde la reivindicación feminista de las mujeres, que buscan construir nuevas relaciones entre hombres y mujeres para desmontar los mandatos de género y construir un mundo igualitario, justo y con rostro humano” (Ramírez Hernández, 2020)

La evolución del feminismo y de la teoría administrativa

Las teorías de la administración y las teorías feministas surgen en momentos históricos diferentes. En primer lugar, se debe considerar que las teorías feministas se originan más adelante en la historia en comparación con las teorías administrativas. A continuación, se analizarán las teorías administrativas a la par de los movimientos feministas, para entender la necesidad actual que existe de la generación de conocimiento en términos administrativos con perspectiva feminista.

¿Qué son las teorías organizacionales?

A lo largo de la historia, los estudios organizacionales (EO) se han centrado en analizar las relaciones entre los sujetos que forman parte de las organizaciones (Londoño Cano, 2019), con el fin de comprender los procesos y acciones de los actores involucrados y ofrecer una teoría universal para el entendimiento de los fenómenos sociales. El surgimiento de la teoría administrativa está vinculado con los procesos históricos que dan lugar a la evolución del pensamiento sobre la administración con la búsqueda de la eficiencia y eficacia en los procesos productivos organizacionales.

El principal motor de la constante transformación que se intenta explicar con la teoría de la administración es la búsqueda de mejores métodos dentro de la ejecución del proceso administrativo que corresponde a las tareas de: planear, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos y otros recursos organizacionales

(Jones & George, 2019) para guiar la constante evolución de las principales inquietudes organizacionales.

Origen de la teoría administrativa y la evolución de la teoría feminista

La construcción del conocimiento en administración ha sido predominantemente masculina, como se puede observar en el recorrido histórico de la teoría general administrativa. La ciencia administrativa decidió enfocar su objeto de estudio con un enfoque simplificado del individuo donde el hombre es el modelo a seguir. Esta visión androcéntrica de la teoría administrativa permea en esta teoría.

Este modelo es tomado como base para explicar el pensamiento administrativo, el cual se piensa que es un tanto para hombres como para mujeres, tanto para los ricos como para los pobres, independientemente de la cultura, clase social, la religión o el color de piel (Marçal, 2016). Por lo cual, es preciso desarrollar una teoría administrativa con perspectiva feminista tomando en cuenta la evolución del desenvolvimiento del feminismo, así como de las ciencias administrativas.

La administración científica

La teoría administrativa surge con las teorías clásicas de la administración que se vinculan con la Revolución Industrial que se extendió por Europa y América en las últimas décadas del siglo XIX. El nuevo modelo económico que surgió a partir de este evento se enfocó en buscar las mejores formas de satisfacer las necesidades de los clientes en todo tipo de organizaciones políticas, educativas y económicas. El estudio sistemático de las relaciones entre las personas y las tareas se realiza con el fin de rediseñar los procesos de trabajo para aumentar la eficiencia y es lo que se conoce como la administración científica (Jones & George, 2019).

La teoría de la administración científica se caracteriza por la invención de la máquina de vapor y la industrialización, en donde se pasó de un sistema de producción artesanal a un complejo sistema de producción industrial. En las fábricas y con máquinas operadas bajo las directrices de los gerentes se dirigían y

controlaban a los trabajadores para incrementar su desempeño y, por ende, la rentabilidad empresarial.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando Taylor desarrollaba su estudio sobre la estandarización, en Nueva Zelanda se celebraba el primer triunfo del movimiento sufragista mediante el reconocimiento del sufragio femenino como un derecho inalienable. Esto marcó el inicio de la segunda ola feminista, en la que el debate sobre el sufragio universal se va haciendo cada vez más relevante. En 1893, la excolonia británica aprobó el voto femenino de colonas e indígenas, ello tras la intensa campaña liderada por la colona Kate Sheppard quien reunió firmas de forma masiva que fueron enviadas al Parlamento (Mujeres en la historia, 2020).

Paralelamente, en Alemania, Clara Zetkin decidió dedicarse en 1892 a la sección femenina del Social Demócrata e inició un diario llamado "La Igualdad", constituido totalmente por mujeres y considerado el primer órgano de mujeres socialistas en Alemania. En 1910, en el marco de la Primera Conferencia Internacional de Mujeres realizada en Copenhague, Clara Zetkin propuso que se instaurara el día 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer. La propuesta fue ampliamente aprobada y gracias a ella se sigue conmemorando ese mismo día en la actualidad.

Henry Ford

En esa misma época, Henry Ford adoptó un enfoque revolucionario en la fábrica de automóviles que lleva su nombre, utilizando los principios de la administración científica. Los nuevos métodos de producción en serie y la estandarización marcaron un importante cambio en los estudios organizacionales (Torres Hernández Z. , 2014).

Frederick W. Taylor

La literatura administrativa resalta a Frederick W. Taylor (1856-1915) como el fundador de la administración científica y como uno de los pioneros en estudiar el comportamiento y desempeño de las personas en el lugar de trabajo. La administración científica se centra en el establecimiento de técnicas para realizar la división del trabajo de forma más eficiente. Para Taylor, la cantidad de tiempo y esfuerzo que cada trabajador dedica a elaborar una unidad de producción se reduce con la especialización y la división del trabajo.

El cambio de producción artesanal de pequeña escala a una producción industrializada y masiva ocasionó grandes cambios no solo en la forma de trabajar, sino también en las relaciones sociales dentro de las organizaciones. Los problemas sociales a los que se enfrentó la gerencia media y alta gerencia revelaron la imperante necesidad de enfocarse tanto en el incremento de ganancias como en el bienestar del personal.

Para motivar al personal, Taylor propuso otorgar recompensas por cualquier avance que mostrara su buen y óptimo desempeño. En 1910, la administración científica era el método mayormente empleado en las organizaciones en Estados Unidos; no obstante, se enfrentó a diversos problemas entre los cuales se destaca la necesidad de dar otro tipo de enfoque al proceso de gestión de personal, ya que los puestos solían ser rutinarios y monótonos lo que se traducía en personal insatisfecho y desmotivado.

Frank Gilbreth y Lilian Moller

Frank Gilbreth (1868-1924) y Lilian Moller (1878-1972) —mundialmente conocida como Lilian Gilbreth—, realizaron grandes aportaciones al estudio de tiempos y movimientos; se enfocaron en la maximización de la eficiencia en cada unidad de trabajo, siguiendo las bases de la administración científica desarrollada por Taylor, pero tomando en cuenta el factor de la fatiga laboral. Esta pareja estadounidense estudió el efecto de las características físicas del lugar de trabajo sobre el estrés

laboral, que suele provocar fatiga y, por ende, un mal rendimiento (Jones & George, 2019).

A inicios del siglo XX se mostró la primera incursión femenina formal en la teoría administrativa a través del trabajo de Lillian Moller Gilbreth (1878-1972). Con doce hijos, Lillian Moller tenía la firme convicción de que sus hijas no tuvieran que renunciar a tener una carrera laboral por la carga en las labores domésticas. Buscaba "proporcionar a las mujeres maneras más cortas, simples y sencillas de realizar el trabajo doméstico permitiendo así que pudieran buscar trabajos remunerados fuera de casa" (El Español, 2017).

Basándose en los principios del *taylorismo* combinado con otros estudios científicos sobre la gestión del tiempo y el trabajo de éste con la psicología de los trabajadores, el matrimonio Gilbreth desarrolló métodos administrativos relacionados con la teoría de tiempos y movimientos que siguen siendo vigentes en la actualidad.

Entre los años 1922 y 1932, en la ExUnión Soviética, Aleksándra Kollontái participó en el establecimiento del nuevo estatus de la mujer en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), subrayando que la crítica al patriarcado no era suficiente y que era importante analizar la situación de la mujer desde la perspectiva marxista (Pierre, 1954). Kollontái abogó por la unión libre, publicó folletos feministas que luego causaron un escándalo, cuando se adoptó una nueva y muy estricta legislación sobre el matrimonio, el divorcio, el aborto con aportaciones como (Kollontái, 2020): *La familia y el Estado comunista* (1922), *El amor de las abejas obreras* (1925), *El camino del amor* (colección de cuentos, 1925), *Amor libre* (1932), *La mujer nueva y la clase trabajadora* (1932).

#### Teoría de la gestión administrativa

A finales del siglo XIX y principios del XX, también durante la Revolución Industrial surgió la teoría de la gestión administrativa que implicaba el estudio sobre la creación de una estructura organizacional y los sistemas de control para obtener eficiencia y eficacia elevadas. La estructura de la organización hace referencia al

sistema de relaciones laborales y de mando que controlan la forma en la que el personal utiliza los recursos para alcanzar las metas de la organización (Jones & George, 2019). Las principales teorías relacionadas con los sistemas eficientes de administración de las organizaciones fueron desarrolladas por el sociólogo alemán Max Weber y el administrador francés Henri Fayol.

### Teoría de la burocracia

En los estudios organizacionales destacan los teóricos Max Weber y Henri Fayol por sus trabajos sobre eficiencia y eficacia. Alcanzar las metas empresariales establecidas (eficacia) con la menor cantidad de recursos (eficiencia) era el principal objetivo de la teoría de la burocracia. A continuación, se presentan los principios de Weber y Fayol sobre esta teoría.

### Max Weber

Con la finalidad de aumentar la eficiencia y la eficacia, Weber estableció los principios de burocracia como un sistema formal de organización y administración. En esta teoría, la autoridad juega un papel importante y se define como el poder para responsabilizar a las personas por sus actos y para tomar decisiones sobre el aprovechamiento de los recursos de la organización (Jones & George, 2019).

Según Weber, un sistema burocrático de administración se basa en cinco principios:

- **Principio 1:** En una burocracia, la autoridad formal de un jefe deriva de la posición jerárquica que ocupa en la organización.
- **Principio 2:** En una burocracia, las personas deben ocupar los puestos según su desempeño, no por su lugar en la sociedad ni por sus relaciones personales.

- **Principio 3:** Debe especificarse claramente el alcance de la autoridad formal y las responsabilidades laborales para cada puesto, así como sus relaciones con los demás puestos de la organización.
- **Principio 4:** La autoridad se ejerce con eficacia en una organización cuando los puestos están ordenados jerárquicamente, de modo que los empleados saben a quién le rinden cuentas y quién les rinde cuentas a ellos.
- **Principio 5:** Los gerentes deben crear un sistema bien definido de reglas, procedimientos y normas de operación uniformes para poder controlar el comportamiento de los miembros de una organización.

En su obra *Economía y Sociedad*, Weber hace mención a la dominación patriarcal e identifica que hay dos aspectos que caracterizan a la administración: la importancia de lograr un monopolio de coacción física y el grado de desarrollo de la burocracia (Zabludovsky G. , Max Weber y la dominación patrimonial en América Latina, 1986). De esta forma, Weber subraya el dominio del padre de familia dentro de la sociedad tradicional.

Henri Fayol

Henri Fayol, director general francés de Comambault Mining, estableció 14 principios elementales para aumentar la eficiencia del proceso administrativo. Los 14 principios de administración de Fayol son una serie de puntos a tomar en cuenta para aumentar la eficacia y eficiencia de los procesos productivos de las organizaciones, los cuales son (Jones & George, 2019):

1. **División del trabajo:** La especialización y división del trabajo deben aumentar la eficacia, en especial, si la gerencia toma medidas para reducir el aburrimiento del personal.
2. **Autoridad y responsabilidad:** La gerencia tiene derecho a dar órdenes y tiene la autoridad para exigir obediencia del personal.

3. **Unidad de mando:** Principio de rendición de cuentas que establece que un empleado sólo recibe órdenes y rinde cuentas a un único superior.
4. **Cadena de mando:** Es preciso limitar la extensión de la cadena de mando que abarca desde los niveles más altos hasta los más bajos de la organización.
5. **Centralización:** Concentración de la autoridad en la cúspide de la jerarquía administrativa.
6. **Unidad de dirección:** Finalidad única que permite trazar un plan de acción que guíe a la gerencia y al personal cuando usan los recursos de la organización.
7. **Equidad:** Justicia e imparcialidad a las que tienen derecho todos los integrantes de la organización.
8. **Orden:** Disposición metódica de todos los puestos para brindar a la organización los mayores beneficios y dar al personal oportunidades de carrera.
9. **Iniciativa:** Capacidad de actuar por decisión propia sin dirección de un superior.
10. **Disciplina:** Señales externas de respeto por la autoridad de un superior, como obediencia, energía y diligencia.
11. **Remuneración del personal:** El sistema que la gerencia aplica para apremiar al personal debe ser equitativo, tanto para el personal como para la organización.
12. **Estabilidad del personal en el puesto:** Cuando el personal se queda mucho tiempo en la organización adquiere habilidades que mejoran la eficiencia de la entidad.
13. **Subordinación de los intereses individuales a los intereses colectivos:** El personal debe entender que su desempeño afecta a toda la organización
14. **Espíritu de grupo:** sentimientos mutuos de camaradería, entusiasmo o devoción por una causa común entre los miembros de un grupo.

Como podemos observar, Fayol establece principios que están relacionados con la igualdad de oportunidades (principio de equidad), con la igualdad salarial (principio de remuneración del personal), con el empoderamiento, liderazgo y desarrollo profesional (principio de estabilidad del personal en el puesto) y con la noción de sororidad (principio de espíritu de grupo).

La teoría de la gestión administrativa ofrece una visión holística que toma en cuenta tanto las necesidades de la organización como del personal. Estos principios marcan la pauta de las teorías contemporáneas de la motivación y del liderazgo, asimismo son considerados la base de la teoría de la administración moderna.

#### Teoría del comportamiento organizacional

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, la teoría administrativa dio un giro enfocándose en el ser humano. Las bases del enfoque conductual de la administración fueron cimentadas por Mary Parker Follett, quien es conocida como la madre de la administración. La teoría del comportamiento organizacional es el estudio de cómo debe comportarse la gerencia para motivar al personal y alentarlos para que logren altos niveles de desempeño, comprometiéndose a alcanzar los objetivos empresariales (Jones & George, 2019).

#### Mary Parker Follett

Mary Parker Follett (1868-1933) fue una teórica de la administración que se adelantó a su época, ya que se enfocó en lo que en la actualidad se conoce como empoderamiento y los equipos auto administrados. Follett subrayó la importancia de permitir que el personal exprese su opinión y que sea tomada en cuenta en la toma de decisiones puesto que es quien mejor conoce los procesos productivos del trabajo. Asimismo, Mary Parker identificó que el poder es flexible y que debería ser ejercido por la persona que posee los conocimientos pertinentes y que mejor sirva para que el logro de los objetivos organizacionales.

De esta forma, la gerencia debe comportarse como facilitadora e instructora y no como vigilante ni supervisora. Es decir, que la teórica estadounidense adoptó el punto de vista horizontal y con una comunicación flexible y fluida del poder y la autoridad para acelerar los procesos de toma de decisiones. Mary Parker Follett propuso que los integrantes de diversos departamentos colaboraran en equipos multidisciplinarios para el logro de las metas de la organización mediante funciones cruzadas.

A mediados de la década de 1920, Mary Parker Follett marcó la pauta de una nueva visión de la administración, centrando su trabajo en el individuo y su proceso de empoderamiento mediante el fortalecimiento de los grupos a los que pertenecemos. Follett indica que es preciso crear un gobierno democrático mediante las decisiones de los individuos que están directamente comprometidos en una determinada situación.

Por lo anterior, se considera que Follett se adelantó a su época en la década de 1920; asimismo, se anticipó a nuestros tiempos actuales (Graham, 1997). Mary Parker es la precursora de la administración actual ya que como lo indica Peter Drucker —el teórico de la gestión empresarial de finales del siglo XX— Follett fue de las pioneras en destacar el lado humano de la gestión empresarial. Las tesis defendidas por Mary Parker Follett eran demasiado adelantadas para su época y no expresaban los modos de comportamiento aceptables para la gerencia de aquella época, por lo que su obra fue ignorada por muchos años, hasta que las condiciones sociales cambiaron y se retomaron sus conceptos recientemente (Stein, 1999).

#### Efecto Hawthorne

De 1924 a 1932, se realizó una serie de estudios en el taller Hawthorne de la *Western Electric Company* en Estados Unidos por el psicólogo y sociólogo australiano Elton Mayo (1880-1949). Los resultados de este estudio se hicieron famosos por el efecto Hawthorne, el cual es el descubrimiento de que el comportamiento del gerente o su estilo de liderazgo tiene un impacto en el desempeño del personal y por ende en la productividad. Surgió así el movimiento

de las relaciones humanas que es un enfoque administrativo que propone modificar el comportamiento de la gerencia mediante la educación, con el objeto de que los gerentes dirijan a sus subordinados de manera que estimulen su cooperación y aumenten la productividad (Jones & George, 2019).

Elton Mayo también identificó la importancia de la organización informal dentro de la organización, misma que puede tener un mayor peso en la toma de decisiones que el poder formal de la gerencia. Esta organización informal se rige bajo un sistema de reglas y normas de conducta que surge de un grupo interno a la organización (Jones & George, 2019). Al subrayar la importancia del comportamiento organizacional, se analizan los factores que afectan la respuesta y la actuación de individuos y grupos en las organizaciones, se destaca la necesidad de comprender el efecto de los sentimientos, las ideas y las conductas del personal.

#### Teoría X y Teoría Y

A mediados del siglo XX, el estadounidense Douglas McGregor (1906-1964) elaboró dos premisas contrarias sobre las actitudes y conductas del personal, que influyen en el comportamiento de la gerencia. Estos dos sistemas opuestos los denominó la teoría X y la teoría Y (Jones & George, 2019). La teoría X es un esquema de supuestos negativos acerca del personal, de la que se infiere que la tarea de la gerencia es supervisar a los empleados estrechamente y controlar su comportamiento mediante la técnica de “la vara y la zanahoria”, es decir, mediante premios y castigos.

De forma opuesta, la teoría Y, es un esquema que destaca por referirse a un conjunto de supuestos positivos sobre el personal, a partir de los cuales se concluye que la tarea de la gerencia es crear un ambiente laboral que fomente el compromiso de los objetivos organizacionales y abra las oportunidades para que los trabajadores sean imaginativos y ejerciten su iniciativa y autogobierno.

The Riveter, "Rosie, la remachadora"

Al estallar la Segunda Guerra Mundial, las mujeres se convirtieron en la fuerza económica de los países. En 1942, el Comité de Coordinación de Producción de Guerra interna de *Westinghouse Electric* (compañía proveedora de energía) contrató al artista de Pittsburgh J. Howard Miller para crear una serie de posters para motivar e inspirar a las trabajadoras de la compañía. El poster titulado *Rosie The Riveter*, "Rosie, la remachadora", se convirtió en el símbolo de la fortaleza de la mujer durante dicho periodo.

*Ilustración 1 Rosie The Riveter*



Rosie La Remachadora

El papel de las mujeres en el trabajo es un aspecto que de acuerdo con Avital H. Bloch ha ido ganando terreno sobre el lugar central de la población femenina:

Cualquier discusión de las relaciones de género debería considerar la dimensión laboral. Si ésta es un factor clave al marcar las diferencias, características e inequidades de género, es imposible discutir la dimensión laboral sin permitir que se analicen el ambiente, las condiciones y los resultados del trabajo de las mujeres. (Bloch, 2013)

El contexto alrededor de la Segunda Guerra Mundial revolucionó la historia del feminismo, ello al generar un mejor acceso a la educación y a la participación política de las mujeres: la Guerra Fría (1945-1989), la Revolución China (1949), los movimientos antiimperialistas, la Guerra de Vietnam y las dictaduras sudamericanas. Es importante recalcar que es en este marco que el contexto

socioeconómico va definiendo algunas de las teorías económico-administrativas más importantes (Jones & George, 2019).

Teoría de la ciencia de la administración

Después de la Segunda Guerra Mundial y con el surgimiento de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), nace la Teoría de la ciencia de la administración, la cual es un enfoque contemporáneo que aplica técnicas cuantitativas rigurosas para que la gerencia dé el mejor uso posible de los recursos de la organización mediante tecnología avanzada para fortalecer la calidad de sus decisiones y acrecentar la eficiencia y eficacia para producir bienes y servicios (Jones & George, 2019).

Homo economicus

La palabra «economía» proviene del griego *oikos*, que significa «casa». Históricamente, los teóricos economistas mostraron un completo desinterés por lo que sucede en el ámbito del hogar predominantemente femenino. El economista estadounidense Gary Becker comenzó a incluir fenómenos como el trabajo doméstico, la discriminación y la vida familiar en los modelos económicos (Marçal, 2016).

Para legitimar el patriarcado se ha recurrido casi siempre al cuerpo. Ser humano consistía en subordinar el cuerpo a la inteligencia; como a la mujer no se la consideraba capaz de hacer esto, no debería tener derechos humanos. La mujer tenía que ser el cuerpo para que el hombre pudiera ser el alma. A fin de liberar al hombre de su realidad corpórea, la mujer debía ser atada a esta cada vez con más fuerza" (Marçal, 2016).

Ahora bien, para que una persona sea considerada parte de la historia económica, debía ser como el hombre económico o el *Homo economicus*, en donde se sustentan las bases de las teorías administrativo-económicas actuales. Este

concepto pretende describir esa conciencia puramente económica que todas las personas albergamos, pero no toma en cuenta la situación de las mujeres.

Bajo esta misma línea, Simone de Beauvoir describió a la mujer como «el segundo sexo» donde destaca que el hombre es quien define al mundo y la mujer es el sexo invisible que es todo lo que él no es, pero de lo que él depende para poder ser lo que es (De Beauvoir, 1949). El feminismo y la economía están estrechamente vinculados, la habitación propia de Virginia Woolf (Woolf, 1929) tiene un precio, así como las labores domésticas no remuneradas. El cuestionamiento surge al momento de integrar estos aspectos de la economía de los cuidados en la teoría administrativa y económica.

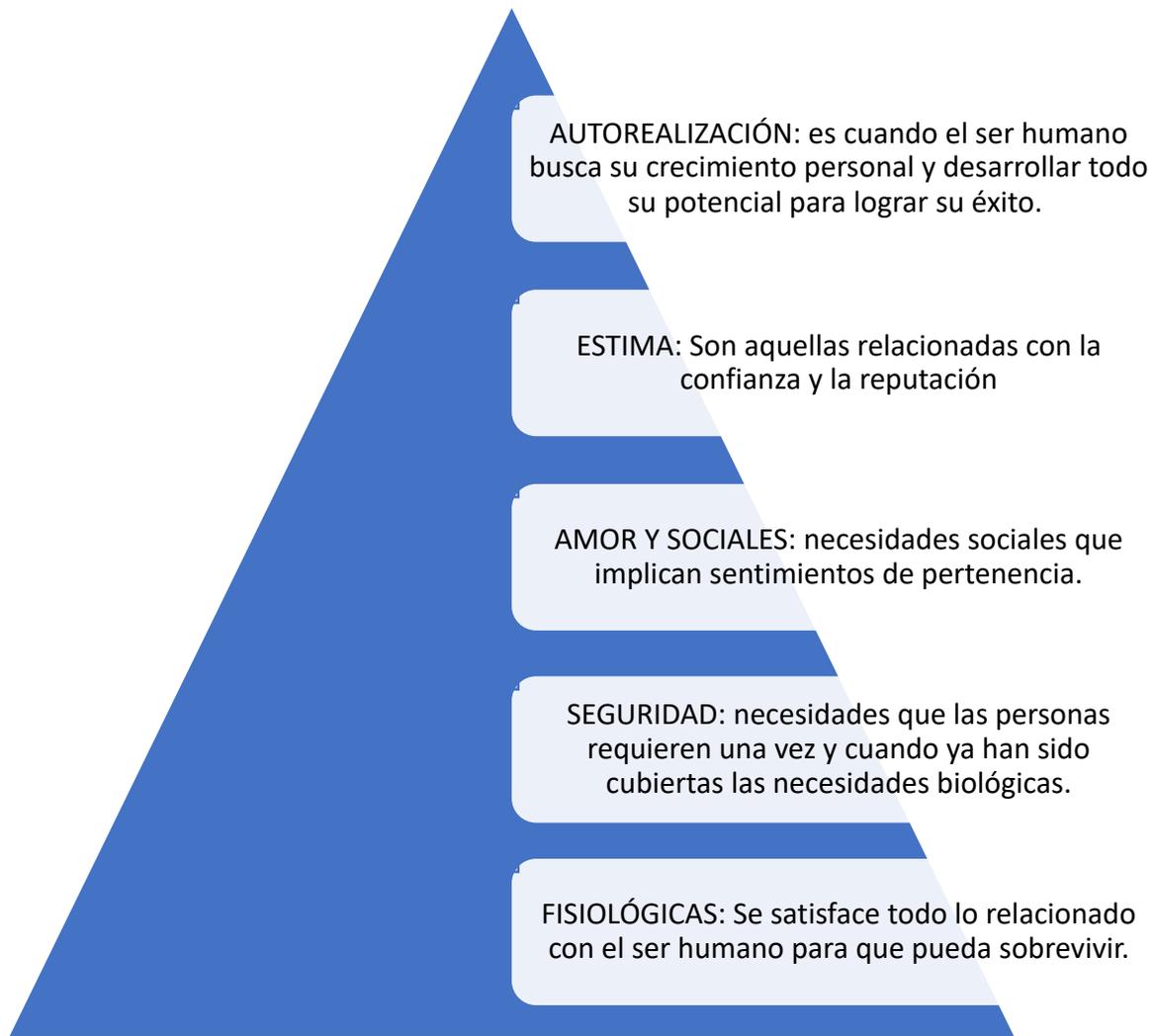
#### La pirámide de Maslow

De acuerdo con el teórico de la motivación empresarial Abraham Maslow (1954), las necesidades básicas se ordenarían según una jerarquía de importancia; sólo cuando estuvieran cubiertas las necesidades inferiores se podría ir ascendiendo en la pirámide. La pirámide de Maslow tiene como propósito explicar qué impulsa la conducta humana.

En el contexto de la tercera ola feminista donde se reivindicó la necesidad de eliminar el estereotipo sexual de la mujer, Betty Friedan hizo una importante crítica a la teoría de Maslow en su libro *la mística de la feminidad* (1963). En el capítulo trece, Friedan subraya que las mujeres quedaron atrapadas en el nivel básico y sostiene la importancia de tener un trabajo fuera del hogar que desarrolle las habilidades de la mujer para completar su identidad.

En 1964, la teórica Jane Mouton y Robert R. Blake desarrollaron un modelo de liderazgo situacional: el modelo de rejilla gerencial para definir el estilo de dirección mediante factores psicológicos. Como se puede observar, la carencia de mujeres que desarrollan teoría administrativa es delatador de la perspectiva predominantemente androcéntrica de la disciplina (Torres Hernández Z. , 2014).

Ilustración 2 Pirámide de Maslow



Fuente: Elaboración propia con base en (Kunc, 1992)

Teoría del ambiente organizacional

El ambiente que rige dentro de la organización tiene un impacto en el aspecto personal y profesional de las y los trabajadores. Likert subraya que el comportamiento de la fuerza laboral depende del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que las y los subordinados, percibe. Por lo tanto, la teoría de Clima Organizacional infiere que la reacción está determinada por la percepción de los sistemas abiertos y cerrados.

## Sistemas abiertos y sistemas cerrados

En la década de 1960 y con la creciente globalización, los teóricos Daniel Katz, Robert Khan y James Thompson elaboraron los conceptos de sistema abierto y sistema cerrado dentro del ambiente organizacional. Este último hace referencia a las fuerzas y condiciones que operan fuera de los límites de una organización, pero que inciden en la capacidad que tienen sus gerentes para adquirir y utilizar recursos.

Un sistema abierto toma recursos del exterior y los convierte en bienes y servicios que son devueltos al entorno para que sean adquiridos por los clientes. Un sistema cerrado es un sistema auto contenido que no sufre los efectos de los cambios que se producen en el exterior.

Los teóricos subrayan que, para lograr un correcto funcionamiento del sistema abierto, es preciso interesarse por el funcionamiento articulado de las partes del sistema para favorecer su eficiencia y eficacia. Asimismo, los investigadores indican que el todo es mayor que la suma de las partes, por lo que una organización puede lograr un desempeño superior si los departamentos trabajan de manera coordinada y no cada uno por su lado.

Este último aspecto se vincula con lo que Mary Parker Follett nombró funciones cruzadas a inicios del siglo XX, donde los miembros de varios departamentos debían colaborar en equipos de diversas disciplinas para el logro de los objetivos (Jones & George, 2019).

## Teoría de las contingencias

La teoría de las contingencias se desarrolló en la década de 1960 por los teóricos Tom Burns, G.M. Stalker de Inglaterra y Paul Lawrence y Jay Lorsch de Estados Unidos de Norteamérica. Esta teoría sostiene que las estructuras y los sistemas de control que elige la gerencia son contingentes, por lo que dependen de las características del medio en el que funciona la organización; es decir, dependen del entorno organizacional. Por lo tanto, cuanto más cambia el entorno organizacional, mayor es la necesidad de adaptación de la gerencia para identificar formas de

coordinar las actividades del personal de los diversos departamentos y responder a las necesidades del entorno de forma pronta, eficaz y eficiente (Zapata, Mirabal, & Hernández, 2009).

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CEDAW)

En 1975, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) mediante la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) CEDAW, por sus siglas en inglés) organizó la primera conferencia mundial sobre la mujer por la celebración del Año Internacional de la Mujer (UN Women, 2021). Esta conferencia marcó un importante avance en cuanto a los derechos de las mujeres, ya que se definió un plan de acción mundial para el logro de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, tomando en cuenta un conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.

Diez años después, en 1985, se llevó a cabo, en Nairobi, la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. En esa ocasión participaron 157 Estados Miembros que se comprometieron en adoptar las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, esbozando las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional (UN Women, 2021).

En 1981, Angela Davis publicó su obra “Mujer, raza y clase” marcando las bases de la teoría de la interseccionalidad para visibilizar las realidades de las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad (Davis, 1981). Bajo esta misma óptica, en 1989, Kimberle Crenshaw publicó su teoría sobre la interseccionalidad donde refleja el alcance teórico del giro interseccional en la teoría feminista (Crenshaw, 1989).

El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce

experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad (AWID, 2004)

A inicios de los años 1990, los estudios organizacionales empezaron a preocuparse por la cuestión de género. Específicamente, Linda Smircich y Marta Calàs coautoras de obras relacionadas con los paradigmas anteriormente inexistentes en los estudios organizacionales, como la perspectiva de género en la administración y la teoría feminista.

En 1995, algunas teóricas de feminismo radical como Kate Millet, retoman a Max Weber para subrayar la noción de dominio y la posibilidad de imponer la voluntad propia sobre otros. “Lo personal es político” indica Millet. El patriarcado es concebido en términos de estructura de relaciones de poder y dominación. De acuerdo con Millet, mientras la estructura social tenga un sentido patriarcal, seguirá rigiendo la desigualdad sexual. Por lo tanto, para estudiar el patriarcado es preciso tomar en cuenta los factores que hacen de la desigualdad sexual una necesidad estructural (Osborne & Molina Petit, 2008).

El inicio del año 2000 marcó un importante cambio en las estructuras sociales, con el incremento de la tecnología y la globalización. Se han puesto de manifiesto las carencias y necesidades con las situaciones a las que se enfrentan las mujeres en todos los ámbitos alrededor del mundo. Ello ha generado nuevos escenarios de visibilización y movilización social que exige que se tome en cuenta a la mitad de la población, dando origen a la cuarta ola feminista.

El feminismo empresarial: una vacuna ante la desigualdad de género y una herramienta para recuperación económica

A la población latinoamericana le gusta el emprendimiento. Esto se ve reflejado en los datos que arroja un reporte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) donde se indica que, en la región, el 99.5% de las unidades económicas son micro, pequeñas y medianas empresas (OCDE, 2019). En América Latina, nueve de cada diez empresas son micronegocios. En México,

un tercio (36.6%) de los 4.9 millones de establecimientos son propiedad de mujeres. Las empresarias suelen contratar al doble de mujeres para trabajar (dos mujeres remuneradas por cada hombre) y las estadísticas que muestra el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reflejan que al personal le gusta trabajar con empresarias. El 86.1% del personal de las empresas cuyas mujeres son propietarias permanecen empleados/as durante todo el año.

Estos datos son muy prometedores, en un país como México donde el 51% de la población son mujeres, pero solo 4 de cada 10 mujeres trabaja o busca trabajo. En un contexto poco favorecedor para las mujeres, como la pandemia, se sabe que las mayores repercusiones económicas recaen en la población femenina. Incluso, se menciona el término en inglés *she-cession* o recesión de las mujeres para denotar el negativo impacto económico de la pandemia en la vida de las mujeres. La recesión femenina ocasionada por la pandemia es el resultado del desplazamiento de mujeres de la fuerza laboral (García-Rojas, Herrera-Idárraga, Morales-Zurita, Ramírez-Bustamante, & Tribín-Urbe, 2020). Este retroceso del mercado laboral femenino amplía las brechas de género en desempleo, participación e informalidad laboral. Las mujeres con hijos e hijas en edad infantil son aquellas que más han resentido la pandemia dado el cierre de las escuelas, el aumento del trabajo no remunerado y la economía de los cuidados que sigue recayendo mayormente en las mujeres.

En 2020, las mujeres dedicaron en promedio 39.7 horas a la semana al trabajo no remunerado en el hogar y los hombres 15.2 horas (INEGI, 2020). Según el INEGI, en 2020 el valor económico de las labores domésticas y de cuidados reportó un monto de 6.4 billones de pesos por lo que es preciso considerar la economía de los cuidados en los movimientos de capital del país. En una encuesta global realizada por Deloitte en 2020, se identificó que las hijas y los hijos estudiando desde casa, el aumento del trabajo a distancia y el entorno incierto de la pandemia, siete de cada 10 mujeres, experimentaron cambios negativos en su rutina como resultado del COVID-19 y cree en su carrera la progresión se ralentizará (Deloitte, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha mencionado que la crisis laboral y económica causada por la pandemia podría dejar a más de 25 millones de personas sin trabajo. En este sentido, la situación laboral de las mujeres es preocupante puesto que están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados, como los servicios y/o ocupan puestos de primera línea, como las enfermeras.

A nivel mundial, en el sector servicios, las mujeres representan el 58.6% y los hombres el 45.4% (OIT, 2020). En México, las mujeres han sido más golpeadas por la crisis que los hombres; la tasa de desempleo se ubicó 3.3% (2021) y 3.8% (2020) para los hombres y 3.8% (2021) y 3.7% (2020) para las mujeres. A pesar de que estas cifras reflejan una p rvara mejora entre 2020 y 2021, en el caso de las mujeres, hay un aumento de la tasa de desempleo.

En el segundo trimestre del 2021, la Población Económicamente Activa (PEA) en México llegó a 57.7 millones de personas, cifra superior en 10.7 millones de personas respecto al mismo periodo del 2020 (INEGI, 2021). De la PEA, las mujeres conforman 22.6 millones y los hombres 35.1 millones. Es decir que 76 de cada 100 hombres y 44 de cada 100 mujeres de 15 años trabaja o est  buscando trabajo. La economía de las mujeres frente a la emergencia sanitaria hay que tratarla como a un paciente covid, es decir que, hay que tratarlo a tiempo si no será más difícil curarlo. Impulsar a más mujeres en la fuerza laboral formal es uno de los principales objetivos de la región latinoamericana de cara a la recuperación económica. Tomando en cuenta este entorno, hoy más que nunca se requiere de un feminismo empresarial.

### **El papel de la mujer en el sector empresarial**

El feminismo es un movimiento político y social que tiene como objetivo alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, es decir, la eliminación de las diversas formas existentes de la discriminación. El mundo de los negocios está dominado por los hombres. Basta con pensar en la lista de las personas con mayor riqueza del

mundo. De acuerdo con la 40<sup>a</sup> lista anual de Forbes de los 400 estadounidenses más acaudalados de 2021, solo 56 son mujeres (Forbes, 2021).

Al considerar estos datos, podríamos pensar que el papel de la mujer en el sector empresarial pasa casi por desapercibido. Sin embargo, el feminismo y la economía están estrechamente relacionadas. No es casualidad que Katrine Marçal se haya cuestionado sobre quién le hacía la cena al padre de la ciencia económica y autor del libro *La riqueza de las naciones*, Adam Smith. Las mujeres tienen un papel importante en la economía, pero no en la economía de la lista de los millonarios de las revistas de negocios, sino en la economía de los cuidados.

La habitación propia deseada por Virginia Woolf requiere de dinero propio para pagarla. La economía, la administración y el feminismo están estrechamente relacionados. Por ejemplo, la construcción de la teoría administrativa respondió un momento histórico específico originado por la Revolución Industrial en el siglo XVIII y, al mismo tiempo, con un movimiento feminista incipiente en donde Olimpia De Gouges reclamaba la igualdad entre los sexos y la necesidad de eliminar la opresión de los hombres sobre las mujeres.

A lo largo de la historia, las mujeres han tenido que luchar por ser reconocidas como humanas. En 1791, Olympe de Gouges, mujer autodidacta de gran creatividad y con un pensamiento crítico constructivo, levantó la voz ante las desigualdades de su época y publicó “La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana” (Ramírez Hernández, 2020) reflejando la exclusión nominal y normativa de las mujeres del documento. En el artículo 10 de dicha Declaración, Olympe afirmó que “si la mujer tiene el derecho a subir al patíbulo, debe tener el derecho de subir a la tribuna” pero habría que esperar un siglo y medio para que las mujeres oficialmente fueran consideradas humanas.

En 1948, Eleonor Roosevelt renombró “los Derechos del Hombre y del Ciudadano” con el nombre de Derechos Humanos (Lagarde y de los Rios, 2012). Así, se evidenció que en la Declaración no se tomaba en cuenta al cincuenta por ciento de la población que son las mujeres y que el hombre se consideraba como sinónimo

de humanidad y, por ende, no era necesario nombrar explícitamente a las mujeres, lo que al mismo tiempo demostraba una clara subsunción de las mujeres en los hombres.

Históricamente las mujeres han tenido que luchar por sus derechos en todas las esferas de la sociedad. En el sector empresarial aún predomina la brecha salarial de género la cual refleja el salario desigual percibido entre hombres y mujeres por el mismo trabajo. Al comparar los salarios de personas que realizan un mismo trabajo en la misma empresa, las mujeres, en promedio, reciben un salario un 54.5% inferior al de los hombres (OCDE, 2015). Si bien las mujeres están más presentes en sectores y empleos peor remunerados; también al momento de emprender, las empresarias se enfocan en sectores con menores ingresos. Para hacer frente a la pandemia y poder impulsar la recuperación económica con una perspectiva sostenible, feminista, sustentable e inclusiva, se deben integrar a todos los actores de la sociedad y en especial a las empresarias. El feminismo empresarial permite dar una perspectiva de género al mundo empresarial.

### **Acciones concretas para promover el empoderamiento económico de las mujeres**

Promover la autonomía económica de las mujeres y empoderarlas para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica es crucial para la recuperación financiera causada por la pandemia. Como lo indica ONU Mujeres, para fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres es preciso: construir economías fuertes; 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 (ONU Mujeres, 2011). A través de los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés), el sector empresarial puede tomar acciones concretas para la promoción de la igualdad de

género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Estos siete principios son:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo respetando y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Es importante promover el feminismo en los negocios, no solo porque como lo afirma ONU Mujeres, la igualdad es un buen negocio sino porque como lo indica la Alicia Bárcenas, quien es la secretaria general de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): “el desarrollo sostenible, sin igualdad de género, no es ni desarrollo ni es sostenible”. Recordemos que en el Informe Brundtland de las Naciones Unidas (1987) se define al desarrollo sostenible como aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Es preciso considerar el deseo de poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático sin que nadie quede rezagado para el 2030. En este marco, en 2015, 195 jefes y jefas de Estado aprobaron: “Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Esta agenda es una hoja de ruta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Como lo indica la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la igualdad entre los géneros no solo es un derecho humano fundamental, sino que es

uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU, 2015). Para poder lograr tener un trabajo decente y un crecimiento económico (ODS 8) con igualdad de género (ODS 5) se requiere educación de calidad (ODS 4), reducir las desigualdades (ODS 10) contar con salud y bienestar (ODS 3), agua limpia y saneamiento (ODS 6), no carecer de hambre (ODS 2), tener un entorno de producción y consumo responsables (ODS 12) en un ambiente que promueva la infraestructura, industria e innovación (ODS 9) mediante energía asequible y no contaminante (ODS 7) para lograr poner fin a la pobreza (ODS 1), mediante alianzas para lograr los objetivos (ODS 17) a través de acciones por el clima (ODS 13) para poder crear ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11) con vida submarina (ODS 14), vida de ecosistemas terrestres (ODS 15), paz y justicia (ODS 16).

A través de los diecisiete objetivos de la Agenda 2030, los Estados Miembro y las partes interesadas tienen una hoja de ruta para transformar la vida de las mujeres y las niñas de todo el mundo. Ahora bien, previo a la pandemia del Covid-19 ya se tenían importantes obstáculos para el logro de la igualdad de género, mismos que se vieron recrudescidos por la pandemia del Covid-19. Frente al panorama actual donde impera la degradación ambiental, la crisis sanitaria, la inestabilidad económica y las divisiones sociales, el objetivo de la igualdad de género parece inalcanzable si no se crea conciencia y se toman en cuenta las condiciones diferenciadas de la población que ayudarán a eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres y ayudarán a transformar positivamente las relaciones sociales para el logro de la igualdad de género. En otras palabras, debe tomarse en cuenta el feminismo en la recuperación de la pandemia.

### **El feminismo empresarial: una vacuna ante la desigualdad**

El feminismo es un movimiento social, político y filosófico que critica y revela la desigualdad entre los géneros, afirma a las mujeres como personas con derechos y reclama y promueve los derechos e intereses de las mujeres. Tras analizar el

rezago histórico de los derechos de las mujeres en diversos ámbitos, es fundamental tomar de conciencia de las discriminaciones que se enfrenta la población femenina para lograr una recuperación económica inclusiva, incluyente y sostenible.

El feminismo empresarial como parte de la sostenibilidad corporativa permite al sector privado integrar medidas promover la igualdad de género en la esfera organizacional. Considerando la importancia del desarrollo sostenible en el mundo de los negocios, Kofi Annan el ex secretario general de las Naciones Unidas, hizo un llamamiento a las y los líderes empresariales mundiales durante el Foro Económico Mundial en 1999 para que se aliaran con la ONU con la finalidad de darle una cara más humana al mercado global. Así, en el año 2000 se fundó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas que es la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo para que el sector empresarial incorpore los 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Al adherirse al Pacto Global, las empresas se comprometen a adoptar los diez principios siguientes (UNGC, 2018):

### **Derechos humanos**

- Principio 1: las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.
- Principio 2: las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

### **Trabajo**

- Principio 3: las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Principio 4: las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
- Principio 5: las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

- Principio 6: las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

### **Medio ambiente**

- Principio 7: las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.
- Principio 8: las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9: las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### **Lucha contra la corrupción**

- Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

Actualmente el Pacto Mundial de las Naciones Unidas cuenta con más de 15,000 empresas en más de 160 países organizados en 70 redes locales. Al adherirse, las empresas muestran su firme compromiso con la sostenibilidad corporativa la cual se define mediante los esfuerzos que realizan las empresas para generar valor organizacional considerando los factores sociales y medioambientales, mediante una acción responsable de sus recursos sin dejar a nadie atrás. Mediante acciones concretas relacionadas con los 4 ejes del Pacto mundial o global, las empresas impactan en la vida de sus colaboradores y a su vez en la sociedad en su conjunto. Las empresas adheridas pueden enfocarse en los diversos programas que ofrece el Pacto Global, como: jóvenes innovadores por los ODS, meta igualdad de género, ambición por los ODS y acelerador de ambición climática, entre otras múltiples iniciativas internas. De esta forma, las empresas participantes profundizan su conocimiento y enfatizan su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de alguno de los 4 ejes de los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Por ejemplo, el ODS 5 de la Agenda 2030, tiene como finalidad lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Cada ODS tiene a su vez metas específicas. La meta 5 del ODS 5 “igualdad de género” es “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” (UN, 2015). Los talleres de desarrollo de capacidades sobre igualdad de género del Pacto Mundial se centran en el establecimiento de objetivos empresariales ambiciosos y realistas para incrementar la representación y el liderazgo de las mujeres en el lugar de trabajo.

### **De la NFL al Banco: la regla Rooney para incrementar la participación de las mujeres en el lugar trabajo**

Por ejemplo, la entidad bancaria BBVA que forma parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas lleva a cabo sus procesos de selección mediante la regla de Rooney, la cual consiste en que el 50% de las y los candidatos para puestos directivos sean mujeres (BBVA, 2019). De igual forma, en las posiciones de mandos medios, se ha logrado gracias a la regla Rooney que el 40% de los nuevos nombramientos a puestos clave de la organización sean mujeres. La igualdad fue llevada al campo de juego mediante la regla de Daniel Milton Rooney. La regla Rooney fue creada por el propietario y presidente del equipo de fútbol americano Pittsburgh Steelers de la Liga Nacional de Fútbol Americano (NFL). Daniel Milton identificó que había una baja representación de las minorías raciales en todos los niveles de puestos de la NFL. Desde aquella constatación, se aplica la regla Rooney en los procesos de selección de personal, la cual consiste en entrevistar a al menos un candidato que pertenezca a una minoría en cada vacante que se produzca en el equipo. En 2003, la NFL adoptó la Regla Rooney, que exige que los equipos entrevisten al menos a un candidato que forme parte de la minoría étnica para las vacantes de entrenador en jefe. En 2009, la Regla Rooney se amplió para incluir puestos de gerente general y puestos administrativos. Desde que la liga implementó la regla Rooney en 2003, el porcentaje de entrenadores en jefe pertenecientes a minorías pasó de un 8 % a un 20 % en 2016 (Feloni, 2016).

Esta regla que promueve la diversidad en la selección de talento en las organizaciones ha llegado a diversos sectores que van más allá del mundo deportivo como el tecnológico. En 2014, cuando Facebook publicó su primer informe anual de diversidad resaltó a la vista que al igual que otros gigantes tecnológicos, su fuerza laboral era abrumadoramente blanca y masculina (Feloni, 2016). En 2015 como parte del primer Día de demostración de la Casa Blanca, un evento que destacó a las empresarias y las minorías, el presidente Barack Obama hizo un llamado a la acción a la industria tecnológica, pidiendo a las empresas que intensifiquen las acciones concretas para promover la diversidad de la fuerza laboral pero solo siete de las 14 empresas de tecnología que asistieron al evento se comprometieron a contratar a más mujeres y minorías subrepresentadas mediante la implementación de la llamada Regla Rooney (Zarya, 2015).

### **¿Dónde están las mujeres en el sector tecnológico?**

En el sector tecnológico hay una escasa proporción de mujeres. En un estudio realizado en Estados Unidos en 2020 (Houser, 2019), se observó que de los 1.4 millones de empleos en informática, solo el 3% de los puestos de trabajo estaban ocupados por mujeres y más de la mitad de las mujeres capacitadas para trabajos tecnológicos eventualmente abandonan la industria. Una forma para intentar mitigar estas limitantes, las compañías tecnológicas han optado por aplicar la regla Rooney en sus procesos de selección de persona. Sin embargo, existen otras barreras estructurales e institucionales que deben vencerse para integrar a más mujeres en el mundo laboral, como el uso del lenguaje inclusivo.

La forma de comunicar tiene un alto impacto en la transmisión de conocimiento, conceptos o ideas. Mediante el lenguaje se define la forma en que vemos el mundo, es por eso que el lenguaje es tiene un importante poder. De acuerdo con la ONU, el lenguaje inclusivo, no sexista o de género neutro es la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Hacer uso del lenguaje

inclusivo es una forma de evitar prejuicios hacia un sexo o género en particular. En una investigación realizada por la Universidad de Stanford se demuestra cómo la forma de las estructuras gramaticales usadas en el cotidiano, aunque puedan parecer inofensivas, pueden perpetuar los estereotipos de género (Shashkevich, 2018).

Estos estereotipos pueden tener un impacto en la elección de carrera profesional en las que se convertirán en mujeres empresarias. La investigación de las académicas de Stanford Eleanor Chestnut y Ellen Markman una aparentemente simple afirmación como “las niñas son tan buenas en matemáticas como los niños” puede perpetuar sesgos sin querer (Chestnut & Markman, 2018). En su artículo publicado en *Cognitive Science*, Chestnut y Markman indican que, si bien la oración parece querer indicar que tanto niñas como niños son buenos en matemáticas, la estructura gramatical implica que ser bueno en matemáticas es más natural en los niños que en las niñas.

Al hacer un estudio en un grupo de 650 adultos de habla inglesa donde analizaron las variaciones de la oración como cambiar “niñas” por “niños”, las investigadoras descubrieron que la mayoría de las personas relacionan la destreza matemática con el género escrito en la segunda parte de la oración. Al estudiar el efecto en los adultos sobre las afirmaciones: "las niñas son tan buenas en matemáticas como los niños" y "las niñas y los niños son igualmente buenos en matemáticas", se identificó que la segunda oración no compara a los niños con las niñas poniendo a ambos sujetos en la misma posición. Esta ligera diferencia en la estructura gramatical puede tener un gran impacto en la niñez. El lenguaje juega un papel muy importante en la forma en cómo percibimos el mundo. Es por eso por lo que la forma en cómo los adultos se comunican con las y los niños puede resultar contraproducente sin tener esa intención. Esta asociación del lenguaje, las habilidades y el género puede tener un gran impacto al momento postular a una vacante como se descubrió en un proceso de selección en Amazon.

Con la finalidad de incrementar el número de mujeres en el sector tecnológico Amazon hizo uso de la inteligencia artificial (IA), sin embargo, no contaba con que los algoritmos involuntariamente discriminaban a las mujeres. Los algoritmos de la IA están programados para buscar patrones de comportamiento basados en datos itinerantes y así tomar decisiones. Por ejemplo, en el caso de Amazon, la herramienta de inteligencia artificial utilizó los datos de los currículos enviados históricamente en un periodo de diez años para poder determinar el patrón de comportamiento de los puestos y así hacer la selección de las y los candidatos para cada una de las vacantes.

Ahora bien, dado que hay una baja participación de mujeres en puestos técnicos, el algoritmo se entrenó con los datos de los CV y descartó automáticamente a las mujeres para muchos trabajos. El algoritmo determinó que la gran mayoría de los puestos técnicos estaban ocupados por hombres, basado en este patrón de comportamiento, el resultado que arrojaba como mejor candidato/a siempre era, involuntariamente el de un hombre. Este tipo de comportamiento se le conoce como sesgo de género en la IA. Los algoritmos reproducen los sesgos de género, prejuicios y discriminaciones presentes en la sociedad por lo que Amazon tuvo que cerrar su herramienta de selección con uso de IA después de identificar que la tecnología empleada heredó los rasgos humanos indeseables que seguían un patrón de sexismo contra las candidatas. La IA tiende a reproducir los sesgos anti-femeninos existentes en nuestra sociedad, perpetuando estereotipos de las mujeres como personas sumidas por lo que no es de extrañar que solo el 22% de las/os profesionales de la IA en el mundo son mujeres (UNESCO, 2021).

El sector tecnológico cuenta con muy pocas mujeres empresarias. Las propietarias de empresa suelen en gran medida enfocarse en el sector servicios y comercio. Las mujeres mexicanas son dueñas de un tercio (36.6%) de las micro, pequeñas y medianas empresas de manufacturas, comercio y servicios privados no financieros (MIPYMES). Es decir que en México (2018) 36 de cada 100 empresas son propiedad de mujeres, pero la gran mayoría de las empresarias concentra sus

procesos productivos el sector comercio. Del total de las Unidades Económicas con 100 o menos empleados/as, el 35.74% tiene como propietario un hombre (INEGI, 2018). Los empresarios se ven más atraídos por el sector de manufacturas (43.95%) que las empresarias del mismo sector (31.89%) (INEGI, 2018). En cuando a la creación de empresas en el sector de servicios privados no financieros, los hombres dominan en este sector con un 40.34% contra un 33.24% de las empresarias (INEGI, 2018).

A pesar de la crisis sanitaria causada por el COVID 19 y de los impactos negativos en la gran mayoría de los sectores económicos, el sector tecnológico ha incrementado sus ingresos a nivel mundial. Desde hace dos años del inicio de la pandemia, muchos establecimientos tuvieron que bajar las cortinas. De acuerdo con un estudio sobre la demografía de los negocios 2021 del INEGI realizado mediante una muestra probabilística de octubre de 2020 a julio de 2021, se identificó que aproximadamente 1.6 millones de empresas cerraron por causa de la crisis sanitaria de COVID-19 (INEGI, 2021). Este estudio se llevó a cabo a 27 meses de concluidos los Censos Económicos 2019 para evidenciar la dinámica y los eventos demográficos de los negocios del país. La actividad económica que mayor impacto tuvo por la pandemia fue la de servicios privados no financieros donde murieron el 38.6% de los establecimientos, seguido del comercio (29.88%) y del sector manufacturas donde murieron el 25.69% de los negocios de dicho sector. Las entidades federativas que se vieron mayormente afectadas por el cierre de establecimientos fueron: Quintana Roo, Colima, Nuevo León, Aguascalientes y Tabasco. Sin embargo, las entidades con la mayor proporción de mujeres creadoras de empresas (2019) son: Oaxaca, Guerrero, Yucatán, Chiapas y Campeche. En el caso de Oaxaca, de 10 empresas, 5 son propiedad de mujeres y en el resto de las entidades federativas anteriormente mencionadas, 4 de cada 10 negocios tienen como dueña a una mujer. La entidad federativa de Quintana Roo es la última en la lista de las unidades económicas propiedad de mujeres. En el estado de las playas paradisíacas del caribe mexicano, únicamente 2 de cada 10 negocios tiene como dueña a una mujer (INEGI, 2019) y la mayor proporción de los negocios en esta

entidad federativa están relacionadas con el sector del turismo, el comercio y los servicios. El Covid afectó a más del 75% de los micro, pequeños y medianos negocios en Quintana Roo. Sin embargo, a casi dos años del inicio de la pandemia, los negocios empiezan a reabrir sus puertas al público.

La pandemia cambió la forma de hacer negocios y modificó la forma de trabajar de toda la población. No obstante, como lo indicó Simone de Beauvoir: "No olvidéis jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida". El feminismo empresarial es un buen negocio porque a través del sector privado se puede promover la igualdad de género mediante acciones afirmativas llevadas a cabo en el lugar de trabajo. La crisis sanitaria es una oportunidad para recrear el mundo. Como lo escribió Albert Einstein (1935), escribió: *"La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y a países, porque la crisis trae progresos. La creatividad nace de la angustia, como el día nace de la noche oscura. Es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quién supera la crisis, se supera a si mismo sin quedar superado."*

La pandemia nos hizo resilientes y nos demostró que, con la colaboración de todos los sectores de la sociedad, se puede crear una vacuna en un tiempo récord. De la misma forma, el feminismo empresarial es un elemento clave para la recuperación económica. El proceso de recuperación de la pandemia es una oportunidad para construir una sociedad más igualitaria, sostenible, inclusiva y feminista. Con la sinergia de todos los actores de la sociedad sobre ideas y propuesta para curar las heridas sociales causadas por la pandemia, en definitiva, un mundo mejor es posible.

Conclusión

En este marco, la teoría organizacional requiere de una importante actualización en términos del involucramiento de la mujer en la esfera administrativa. Las teorías de la administración precisan ser explicadas desde un enfoque feminista dado el rezago histórico en esta materia. Tomando en cuenta los sesgos presentes en la teoría administrativa y organizacional y los vacíos históricos de la presencia de las mujeres en el mundo laboral remunerado, el siglo XXI necesita de una adaptación y actualización de la disciplina administrativa.

Las nuevas tendencias en el estudio de las organizaciones requieren de teoría crítica de los nuevos horizontes que consideran el origen de la fundamentación epistemológica de la administración, pero propongan nuevos horizontes para aportar una mirada feminista a la construcción de una sociedad mejor, más incluyente e inclusiva.

## Referencias del capítulo

Lagarde y de los Rios, M. (2012). *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías*. Ciudad de México: InMujeres DF.

Chestnut, E., & Markman, E. (2018). “Girls Are as Good as Boys at Math” Implies That Boys Are Probably Better: A Study of Expressions of Gender Equality. *Cognitive Science*, 2219-2249. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/cogs.12637>

BBVA. (20 de 05 de 2019). *BBVA*. Obtenido de BBVA: 40% de los nuevos nombramientos a puestos clave de la entidad hayan sido mujeres.

Deloitte. (2020). *Deloitte*. Obtenido de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-about-deloitte-understanding-the-pandemic-s-impact-on-working-women.pdf>

- Feloni, R. (24 de 01 de 2016). *Business Insider*. Obtenido de Business Insider:  
<https://www.businessinsider.com/facebook-is-using-the-rooney-rule-to-increase-diversity-2016-1?r=MX&IR=T>
- Forbes. (2021). *Forbes*. Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com/forbes-400/>
- García-Rojas, K., Herrera-Idárraga, P., Morales-Zurita, L., Ramírez-Bustamante, N., & Tribín-Uribe, A. (2020). *(She)cession: the Colombian Female Staircase Fall* (Vol. 1140). Colombia: Banco de la República de Colombia.
- Houser, K. (2019). *Stanford*. Obtenido de Stanford: [https://law.stanford.edu/wp-content/uploads/2019/08/Houser\\_20190830\\_test.pdf](https://law.stanford.edu/wp-content/uploads/2019/08/Houser_20190830_test.pdf)
- INEGI. (2018). *Atlas de género*. Obtenido de Atlas de género:  
[http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)
- INEGI. (2019). *Gaia*. Obtenido de INEGI: [http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)
- INEGI. (2020). *INEGI*. Obtenido de INEGI:  
[https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/?fbclid=IwAR2m2L7asOW2xngLvXGnfpn2cJHwz2899X0H\\_7ZznVDMIqrX4m6JzgmPyR8](https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/?fbclid=IwAR2m2L7asOW2xngLvXGnfpn2cJHwz2899X0H_7ZznVDMIqrX4m6JzgmPyR8)
- INEGI. (2021). *Estudio sobre la Demografía de los Negocios (EDN) 2021*. Obtenido de EDN: [https://www.inegi.org.mx/programas/edn/2021/#Informacion\\_general](https://www.inegi.org.mx/programas/edn/2021/#Informacion_general)
- INEGI. (2021). *INEGI*. Obtenido de INEGI:  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe\\_ie/enoe\\_ie2021\\_08.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_08.pdf)
- OCDE. (2019). *OCDE*. Obtenido de OCDE: <https://www.oecd.org/latin-america/Indice-Policas-PYME-LAC-Mensajes-Principales.pdf>
- OIT. (18 de 03 de 2020). *OIT*. Obtenido de El COVID-19 y el mundo del trabajo: Consecuencias y respuestas: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf)
- ONU. (2015). *ONU*. Obtenido de ONU:  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ONU Mujeres. (7 de 2011). *ONU Mujeres*. Obtenido de ONU Mujeres:  
<https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/7/principios-para-empoderamiento#view>

- Ramírez Hernández, G. (2020). *La declaración de derechos de la mujer y la ciudadana. ¿Una declaración de segunda clase?* Ciudad de México: Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM.
- Shashkevich, A. (18 de 07 de 2018). *Stanford News*. Obtenido de Stanford News: <https://news.stanford.edu/2018/07/10/well-meaning-statements-can-spread-stereotypes-unintentionally/>
- UN. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- UNESCO. (08 de 03 de 2021). *UNESCO*. Obtenido de UNESCO: <https://es.unesco.org/girltrouble>
- UNGC. (2018). *UN*. Obtenido de UN: <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAscueda-de-soluciones-para-retos-globales>
- Zarya, V. (10 de 08 de 2015). *Fortune*. Obtenido de Fortune: <https://fortune.com/2015/08/10/rooney-rule-diversity-in-tech/>

## Capítulo II Mujeres empresarias en México y en el mundo

## Introducción

En México, la población femenina compone el 51.2% de la población total (2021). Mientras que la edad mediana nacional es de 29 años, en el grupo de las mujeres es de 30 años. En promedio las mujeres tienen 2.1 hijas e hijos. El promedio de escolaridad de las mujeres de 15 años y más es de 9.6 años. Actualmente (2021), hay aproximadamente 50.8 millones de mujeres en edad para trabajar y alrededor de 46 millones de hombres, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021). La tasa de participación laboral para las mujeres es de 41%; es decir, que el 59% no ha podido ingresar al mercado de trabajo. En cambio, 74% de los hombres sí lo ha logrado. Este análisis demográfico refleja que las mujeres tienen un gran potencial para la recuperación económica tras el paso de la crisis sanitaria.

## Mujeres en la economía informal

En México, en 2021, la tasa de participación económica de las mujeres mexicanas creció 15.7 puntos porcentuales en los últimos 10 años (de 33.3 en 2010 a 49.0 en 2020). Si bien la inserción de las mujeres en la economía ha aumentado, esto no representa que las mujeres estén laborando en la economía formal. La economía informal está constituida de más de la mitad de la mano de obra global y más del 90% de las micro y pequeñas empresas (MiPYME) a escala mundial (ILO, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (ILO, 2021) menciona:

El término «sector informal» se acuñó inicialmente en 1972, en la conclusión de una misión de asesoramiento integral de la OIT en materia empleo en Kenya<sup>33</sup>; luego pasó a hablarse de «economía informal» para destacar el hecho de que la informalidad no es un «sector», sino más bien una cierta modalidad de realización de actividades económicas. Cabe destacar: «El Informe (de la misión a Kenya) reconoce que la idea del sector informal no se originó en lo que los destacados aportaron a la misión, sino en el trabajo y el personal del Instituto de Estudios para el Desarrollo de la Universidad de Nairobi, un hecho que, desde entonces, ha quedado en el olvido. En otras palabras, no fue la OIT quien inventó el concepto

del sector informal, sino que este provino de pensadores y analistas del Tercer Mundo» Fuente: Sitio web de la Organización internacional del Trabajo

En México, la informalidad ocupa un lugar importante en el desarrollo económico. La economía informal tiene diversos factores, situaciones y fenómenos y se manifiesta de múltiples formas. En México (2019), hay 31.3 millones de personas de 15 y más años ocupadas se encuentran en el empleo informal, lo que representa 56.2% de la población ocupada. Esto tiene grandes consecuencias en el desarrollo socioeconómico del país. Por una parte, la precariedad laboral se ve enmarcada socialmente a través de: bajos salarios, poca estabilidad laboral, escasa cobertura de la seguridad social y falta de protección de sus derechos laborales. Por otra parte, esta informalidad tiene grandes impactos económicos puesto que las personas en la economía informal no pagan impuestos (INEGI, 2020).

Muchas mujeres mexicanas se encuentran en la economía informal porque se enfrentan a diversos obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral, como:

- la carga del trabajo no remunerado (*México ocupa el primer lugar mundial en cuanto a la cantidad de tiempo que gastan las mujeres en trabajo no remunerado –un promedio de 7.1 horas diarias de acuerdo al Fondo Monetario Internacional (FMI)*); (IMF, 2019)
- los tradicionales roles de género;
- y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar,
- la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil
- las prácticas laborales flexibles
- brecha salarial (*Investigación de Oxfam Tendríamos que trabajar meses de 35 días para poder alcanzar el salario de los hombres o años de 14 meses para alcanzar el salario de los hombres que de por sí es malo*) (ILO, 2019).
- Falta de oportunidades profesionales
- alto grado de acoso

Los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (nueva edición) (ENOEN) de 2021 citan que “la población ocupada informal, que comprende tanto a los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, como aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo, en marzo de 2021 fue de 30.6 millones, 492 mil personas menos que en igual mes del año pasado” (INEGI, 2021).

Como se refleja en la siguiente tabla, en 2021, la ocupación informal (55.9%) de las mujeres mexicanas es mayor al de la ocupación formal (44.1%). Este fenómeno limita la autonomía económica de la población femenina y desencadena desigualdades sociales que inician dentro del núcleo familiar y se reproducen en todos los ámbitos de la sociedad. La informalidad laboral de las mujeres acarrea la pobreza laboral ya que, al enfermar, la trabajadora informal no cuenta con seguridad social, por ende, deberá asumir los gastos de atención médica con su salario raquítico. Esta pobreza laboral se mide mediante el índice de pobreza laboral que muestra la tendencia del porcentaje de personas que no puede adquirir la canasta alimentaria con el ingreso laboral (CONEVAL, 2021).

**Tabla 2 Población ocupada por condición de informalidad y sexo**

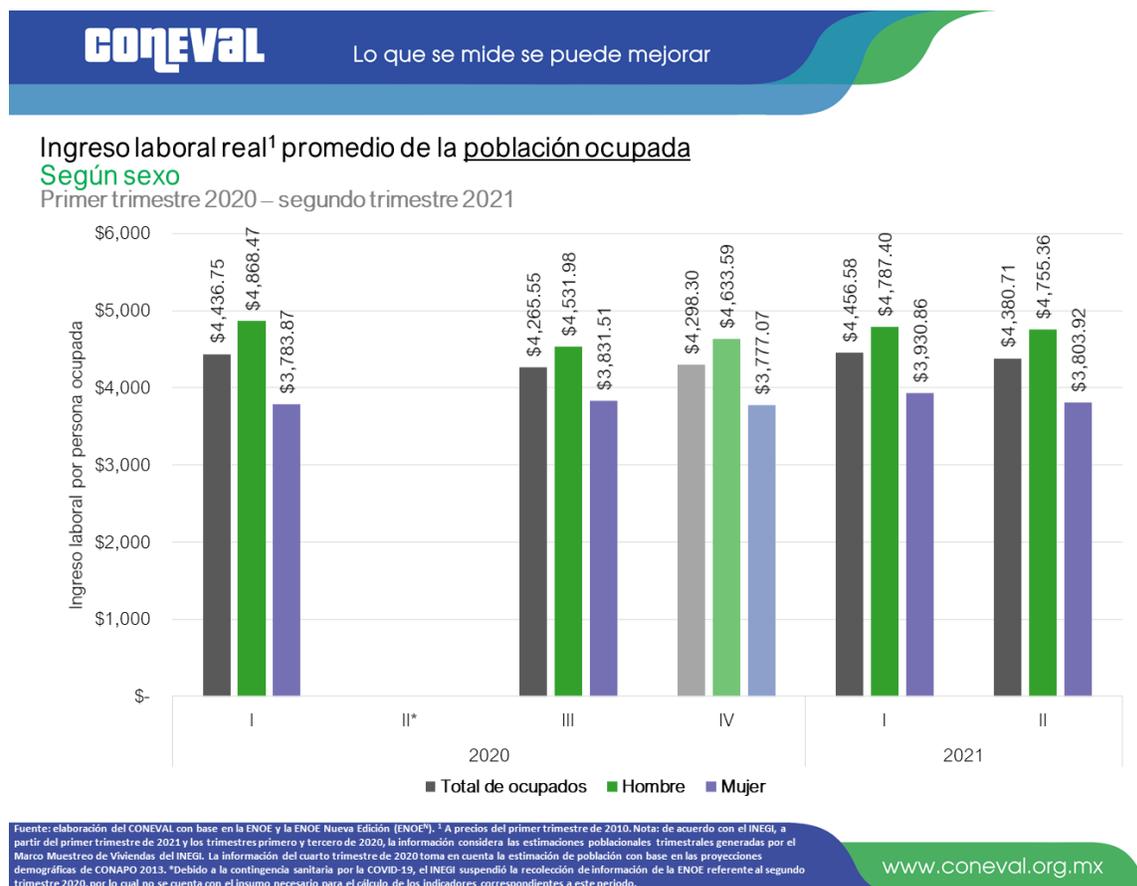
Condición de informalidad y sexo	ENOE <sup>(N)</sup> 2021		ENOE 2020	Diferencia en puntos porcentuales	Diferencia absoluta
	Marzo	Febrero	Marzo	Respecto a marzo de 2020	
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>		<b>-1,960,265</b>
Ocupación formal	43.2	44.5	44.3	-1.1	-1,467,894
Ocupación informal	56.8	55.5	55.7	1.1	-492,371
Sector informal	50.4	51.5	48.4	2.0	386,289
Fuera de sector informal	49.6	48.5	51.6	-2.0	-878,660
<b>Hombres</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>		<b>-466,485</b>
Ocupación formal	42.6	44.7	44.8	-2.2	-933,232
Ocupación informal	57.4	55.3	55.2	2.2	466,747
Sector informal	48.7	51.2	47.4	1.2	454,140
Fuera de sector informal	51.3	48.8	52.6	-1.2	12,607
<b>Mujeres</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>		<b>-1,493,780</b>
Ocupación formal	44.1	44.1	43.6	0.6	-534,662
Ocupación informal	55.9	55.9	56.4	-0.6	-959,118
Sector informal	53.4	52.1	49.8	3.5	-67,851
Fuera de sector informal	46.6	47.9	50.2	-3.5	-891,267

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición), febrero y marzo 2021.  
INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, marzo 2020.

Según la información referente a la pobreza laboral al segundo trimestre de 2021 presentado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), “entre el primer trimestre de 2021 y el segundo trimestre 2021, la pobreza laboral (porcentaje de la población con un ingreso laboral inferior al valor de la canasta alimentaria) disminuyó 0.9 puntos porcentuales a nivel nacional, al pasar de 39.4% a 38.5%” (Coneval, 2021).

Como se puede observar en la siguiente tabla, la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste entre el primer trimestre 2020 y el segundo trimestre 2021 (CONEVAL, 2021). Entre el primer trimestre 2021 y el segundo trimestre 2021, el ingreso laboral real promedio de las mujeres ocupadas presentó una caída del 3.2%. Además, entre el tercer trimestre 2020 y el segundo trimestre 2021, el ingreso laboral real promedio de las mujeres ocupadas presentó una disminución de 0.7%.

**Tabla 3 Ingreso laboral real promedio de la población ocupada por sexo**



Fuente: (CONEVAL, 2021)

En México se genera mucho trabajo informal. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOEN) del INEGI, en el segundo trimestre de 2020 del personal ocupado informal, 15.8 millones pertenecen al sector informal, 2 millones realizan trabajo doméstico remunerado, 7.3 millones laboran en empresas, en el gobierno e instituciones y 5.9 millones pertenecen al ámbito agropecuario (INEGI, 2020).

En este sentido, el trabajo doméstico es una ocupación predominantemente femenina: 1.9 millones de mujeres de 15 y más años ocupan 88% de los puestos de trabajo en esta actividad mayormente no remunerada formalmente.

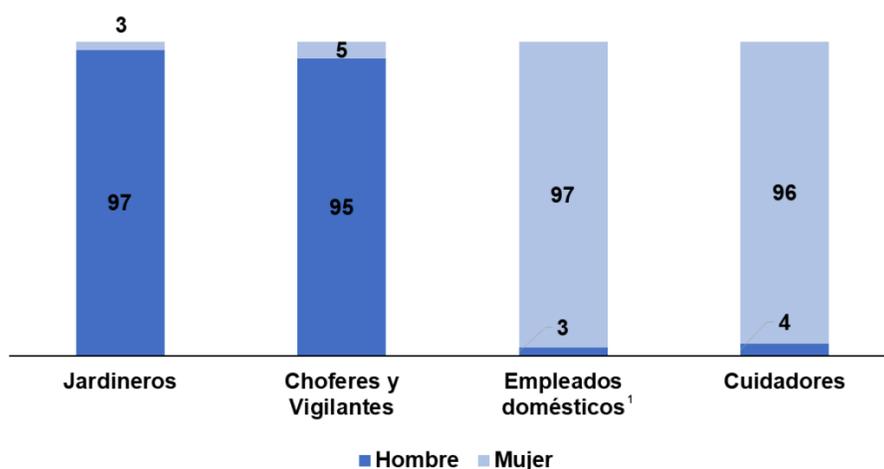
El trabajo doméstico consiste en:

actividades que se realizan dentro de los hogares y son necesarias para el bienestar de los integrantes. Este tipo de trabajo puede ser no remunerado y/o remunerado; el primero de ellos se refiere al realizado para el mismo hogar del que forman parte los individuos sin que exista un pago, en tanto que el remunerado se realiza en el marco de una relación laboral, mediante un pago determinado, ya sea para el mismo hogar de residencia o para otro (INEGI, 2021).

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2021) el 96% de todas las personas ocupadas en el trabajo doméstico son trabajadores informales y 70% no tienen prestaciones laborales (INEGI, 2021).

Como se muestra en la siguiente tabla, el trabajo doméstico relacionado con actividades dentro del ámbito privado, es decir dentro del hogar, es realizado mayormente por mujeres. Como se menciona en el capítulo sobre la evolución del feminismo, históricamente se le han asignado las labores domésticas a las mujeres y esta tendencia permea en la actualidad.

**Tabla 4 Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo 2021**



<sup>1</sup> Incluye lavanderas(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021, primer trimestre. Base de datos.

La proporción de horas que las mujeres dedican al trabajo doméstico es el doble que el que dedican los hombres. El promedio de horas a la semana en 2015 que dedica la población femenina de 12 años o más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados es de 48.55 horas, mientras que los hombres dedican 19.57 horas. El uso del tiempo fuera del horario laboral de las mujeres empresarias dedicado al trabajo no remunerado, al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos y familiares limita las capacidades de las mujeres puesto que el tiempo después del horario de trabajo donde las mujeres pueden dedicarse a otras actividades para su desarrollo profesional, muchas de ellas lo dedican a actividades domésticas. Aunado a esta economía de los cuidados, se debe tomar en cuenta el mercado informal donde predomina la población femenina. Si bien existen diversas políticas para promover la transición a la economía formal, aún hay un largo camino que recorrer.

#### Mujeres dueñas de micronegocios

Las mujeres son dueñas de un tercio (36.6%) de las micro, pequeñas y medianas empresas de manufacturas, comercio y servicios privados no financieros (MIPYMES). Las mujeres propietarias contratan más mujeres para trabajar, aproximadamente dos mujeres remuneradas por cada hombre. Además, 86.1% del personal en empresas con una mujer como propietaria, permanece empleado todo el año. Las mujeres empresarias tienen poco acceso al crédito para sus emprendimientos: sólo 13 de cada 100 establecimientos obtuvieron un crédito o financiamiento (Censo Económico, 2019).

En México, el Censo Económico de 2019 señala que las mujeres ocupan 24.7% del personal en los micro, pequeños y medianos establecimientos. Sin embargo, estos establecimientos concentran sólo 15.2% del valor agregado censal bruto y 9.9% de las remuneraciones, pues casi todos son micronegocios (99.5%), que ocupan un máximo de dos personas (84.5%), y también son en su mayoría informales (78.4%).

Ilustración 3 Distribución porcentual del personal ocupado total y personal remunerado que labora



Nota: El personal remunerado excluye a la propietaria.

Fuente: INEGI. Censos Económicos 2019.

En 2018, a nivel nacional, el 36.56% del total de las Unidades Económicas con 100 o menos empleados/as son propiedad de mujeres, contra el 35.74% cuyo propietario es un hombre (INEGI, 2018). Ahora bien, cuando se hace un análisis exhaustivo por sector, se identifica que las mujeres empresarias centran mayormente sus emprendimientos en el sector comercio. El 41.14% de las empresas cuya propietaria es una mujer está en el sector comercio contra el 29.63% de los propietarios hombres. Los propietarios de empresas se ven más atraídos por el sector de manufacturas (43.95%) que las mujeres empresarias del mismo sector (31.89%) (INEGI, 2018). En cuando a la creación de empresas en el sector de servicios privados no financieros, los hombres dominan en este sector con un 40.34% contra un 33.24% de las empresarias (INEGI, 2018).

A pesar de que el sector tecnológico tiene un importante crecimiento, hay una limitada participación de las mujeres en este ámbito. La tecnología está sumergida en nuestra vida cotidiana. Los individuos, las instituciones y las empresas se han tenido que adaptar a la revolución tecnológica que ha modificado no sólo la manera de comunicarnos sino también la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. El acceso a internet tiene un impacto en todos los ámbitos: científicos, económicos, políticos, sociales y culturales. A nivel mundial, el 45.7% de la población hace uso de Internet (Banco Mundial, 2018) y dicho porcentaje no cesa de aumentar.

Así, en 2012, la Organización de las Naciones Unidas reconoce “la naturaleza mundial y abierta de Internet como fuerza impulsora de la aceleración de los progresos hacia el desarrollo en sus distintas formas (OHCHR, 2012)”. Internet se ha vuelto una herramienta esencial para ampliar las oportunidades de los usuarios y por lo tanto es un elemento indispensable para la promoción del progreso de la sociedad en su conjunto. Dada su importancia, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó en 2011 una resolución para la “*promoción, protección y el disfrute de los derechos humanos en Internet*”. En dicho documento se establece el acceso a internet como un derecho humano básico de todos los seres humanos y se exhorta a los Estados a promover y facilitar el acceso a Internet.

En este aspecto, en 2013, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce el acceso a Internet como un derecho para todas las mexicanas y los mexicanos (GOB.MX, 2016). Los datos de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) señala que en 2017, el 63.9% de la población de seis años o más en México es usuaria de Internet (INEGI, 2018) . En este sentido, contar con un dispositivo electrónico para enviar correos electrónicos y revisar las redes sociales, no refleja una inclusión efectiva de las mujeres en la Sociedad de la Información y del Conocimiento. El ENDUITH 2017 refleja la inexistencia de una brecha de género, no obstante, los datos agregados ocultan las diferencias de género. Además, en dicha encuesta se subraya que los datos entre 2001-2014 y entre 2014-2017 no son comparables debido a un cambio sustancial en la metodología. Por lo tanto, no se puede afirmar, con estos datos, que la brecha digital de género en México se ha disipado.

Ahora bien, no todas las personas hacen el mismo uso del mundo digital. Hoy, la línea física entre el mundo físico y el mundo digital se está difuminando, por lo que la cuarta revolución industrial es una realidad que trae consigo grandes transformaciones.

Si bien la palabra revolución implica un cambio abrupto y radical, no podemos percibir un cambio profundo sin consecuencias. Así, Judy Wacjman, investigadora asociada del *Oxford Internet Institute*, afirma que *“las revoluciones tecnológicas no crean nuevas sociedades, pero cambian los términos en los que se desenvuelven las relaciones sociales, políticas y económicas”* (Castaño, 2008). De hecho, las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a equipos informáticos y en el uso de dispositivos electrónicos e Internet (CEPAL, 2013) se le conoce como brecha digital de género. Dicho concepto, que algunos autores denominan la segunda brecha digital, refleja la existencia de diversas divisiones digitales.

#### Brecha digital de género

La división digital se define como “la brecha que existe entre individuos que sacan provecho de internet y aquellos otros que están en desventaja relativa respecto a Internet” y se relaciona con la brecha del conocimiento es decir que “a medida que aumenta la difusión de los medios de comunicación de masas en el sistema social, ciertos segmentos de la población con un nivel socioeconómico más elevado, tienden a apropiarse de la información a una velocidad más rápida que los del nivel más bajo y de esta manera la brecha entre estos segmentos tiende a aumentar en lugar de a reducirse” (Castaño, 2008).

En este sentido, la primera brecha digital se centra en la infraestructura tecnológica, específicamente en la posibilidad o imposibilidad de acceso a las infraestructuras como un problema predominantemente tecnológico que podría resolverse incrementando los puntos de acceso y, por ende, el número de usuarios de las Tecnologías de Información y Comunicación (Alva de la Selva, 2012). La segunda brecha digital es aquella que “afecta a los usos (tanto a su intensidad como a su variedad) y está a su vez relacionada con la capacidad y las habilidades de los individuos para utilizar ordenadores e internet” (Castaño, 2008).

Por lo tanto, ambas brechas tienen tres aspectos fundamentales en relación con las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs): el acceso, el uso y la creación. Dichas barreras limitan la inclusión digital que se define como el empoderamiento de las personas a través de las tecnologías de información y comunicación (ITU, 2018). El término de empoderamiento proviene del término en inglés *empowerment* que fue utilizado, en 1995, en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing para hacer referencia al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Por lo cual, promover la inclusión digital de las mujeres favorece la participación de la población femenina en la toma de decisiones y es una herramienta clave para el acceso al poder en el siglo XXI.

Mujeres en el acceso, uso y creación de las Tics

En México, las estadísticas oficiales sobre el acceso de las mujeres a Internet se ven reflejada en la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH). Dicha encuesta señala que para 2017 que el 50.8% de los usuarios de Internet en México son mujeres (INEGI, 2018). No obstante, los datos estadísticos disponibles no están desagregados por sexo específicamente en cuanto al uso, es decir, el tipo de contenido, equipo utilizado, intensidad de uso ni nivel de ingreso de las usuarias.

En cuanto a la participación por sexo en el personal ocupado en el sector de la información en medios masivos, a nivel nacional, las últimas estadísticas oficiales que datan del 2014, reflejan una brecha entre hombres y mujeres del 39.38% (INEGI, 2014). En todas las entidades federativas, las mujeres se están quedando rezagadas en el sector de las TIC's. El estado que muestra una mayor disparidad entre la participación de las mujeres y los hombres en el sector tecnológico es Baja California Sur, donde la población femenina representa el 28.22% del sector de información en medios masivos, contra el 71.78% de los hombres. Dichos datos muestran que existe una gran disparidad en cuanto al sector que las mujeres eligen para desempeñarse laboralmente.

La *teoría del rol social de género* (Eaglt,1987) indica que para que una comunidad esté organizada y pueda garantizar los recursos económicos y los medios de subsistencia, se dividen tareas y actividades responsables de la producción y garantes de normas. Para ello, se elabora un complejo sistema de reglas donde se asignan responsabilidades y roles a hombres y mujeres. No obstante, una vez realizada la división de trabajo, dicha segmentación será el pilar básico de la estructura social. Esta asignación de roles genera desigualdades sociales pues prescriben las diferencias tanto en el ámbito público como en el privado (García-Leiva, 2005).

En virtud de ello, las mujeres se muestran más propensas a elegir actividades relacionadas con el cuidado de los demás, mientras que los hombres asumen roles relacionados con el dinero y garantizar su rol de proveedor económico de la familia. En México, el sector que más atrae a la población femenina es el sector de servicios de la salud y de asistencia social con un 62% (INEGI, 2014) seguido de la esfera educativa donde el 61.81% de las mujeres mexicanas eligen dicho sector para desarrollarse profesionalmente contra el 38.19% de los hombres. A pesar de que la industria de la tecnología tiene un importante crecimiento económico a nivel mundial y que, a nivel nacional, los trabajos tecnológicos están entre los más solicitados y los mejores pagados (GOB.MX, 2017), las mujeres mexicanas prefieren los sectores más tradicionales para su desempeño profesional. Ahora bien, para aumentar la participación femenina en el sector tecnológico es imprescindible incrementar el porcentaje de participación de mujeres en las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Participación de las mujeres en las ciencias

A nivel mundial en 2017, sólo el 35% de los estudiantes matriculados en las carreras vinculadas con las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas son mujeres y

únicamente el 28% de los y las investigadoras del mundo son mujeres (UNESCO, 2017).

En esta lógica, se realizó un estudio con datos abiertos de investigadores nacionales vigentes en 2017 (GOB.MX, 2017). Específicamente, se analizaron los 27,188 registros de la base de datos del padrón del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Después de realizar el análisis exploratorio de los datos, se identificó que el 96.38% de las personas enfocadas en la investigación tienen doctorado. Específicamente, de las 26,201 personas con grado de doctor o doctora, las mujeres representan el 37% de las investigadoras que poseen el mayor grado de estudios, mientras que los hombres representan el 63% de las personas con doctorado.

A través de los estudios de doctorado se pretende crear nuevo conocimiento, desarrollar nuevas habilidades, aportar avances al conocimiento de manera original y significativa pero sobre todo se busca formar personas innovadoras capaces de producir conocimiento y desarrollos tecnológicos derivados del análisis sistemático del conocimiento y experiencias acumuladas, para aprovechar las oportunidades y expectativas que surgen en el mercado local, regional, nacional y global (Ruiz Guzmán, 2007).

En la tabla a continuación puede observarse el porcentaje de hombres y mujeres con grado de doctor que pertenecen al SNI, de la cual se desprende la participación desigual de mujeres.

**Tabla 5 Distribución porcentual de individuos en el SNI con grado de doctorado en México en 2017**

<b>Grado</b>	<b>Padrón del Sistema Nacional de Investigadores</b>	<b>Proporción</b>
DR.	16632	61%
DRA.	9569	35%
OTROS	986	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27187</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de CONACYT. (01 01, 2017). Tabla de Investigadores Vigentes 2017 por Grado, Nivel, Género, Adscripción, Entidad Federativa y Área de Conocimiento. [ Datos Abiertos] Recuperado de: [https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores/resource/57ba73e4-596a-4f32-b1bd-ae3b2d801169?inner\\_span=True](https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores/resource/57ba73e4-596a-4f32-b1bd-ae3b2d801169?inner_span=True)

Ahora bien, dichos datos reflejan la preferencia por área de conocimiento de las investigadoras. Las mujeres que son parte de la elite académica del país prefieren enfocarse en el área de conocimiento de las humanidades y ciencias de la conducta en un 21% contrariamente a los investigadores tienen una mayor inclinación por las matemáticas y las ciencias de la tierra con un 20%.

En la siguiente tabla puede observarse el porcentaje de mujeres con grado de doctora en el SNI en las diferentes áreas de conocimiento, de la cual se desprende la participación desigual de mujeres en cada una de ellas.

**Tabla 6 Distribución porcentual de individuos por área de conocimiento en 2017**

Área de conocimiento	GRADO		GRADO	
	DR.	PROPORCIÓN	DRA.	PROPORCIÓN
Físico Matemáticas y Ciencias de la tierra	3284	20%	911	10%
Ingenierías	3065	18%	855	9%
Ciencias sociales	2614	16%	1670	17%
Biología y química	2401	14%	1720	18%
Biotecnología y ciencias agropecuarias	2044	12%	1106	12%
Humanidades y ciencias de la conducta	2009	12%	2004	21%
Medicina y ciencias de la salud	1215	7%	1303	14%
<b>TOTAL</b>	<b>16632</b>	<b>100%</b>	<b>9569</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de CONACYT. (01 01, 2017). Tabla de Investigadores Vigentes 2017 por Grado, Nivel, Género, Adscripción, Entidad Federativa y Área de Conocimiento. [ Datos Abiertos] Recuperado de: [https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores/resource/57ba73e4-596a-4f32-b1bd-ae3b2d801169?inner\\_span=True](https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores/resource/57ba73e4-596a-4f32-b1bd-ae3b2d801169?inner_span=True)

Al analizar dichos datos, se podría afirmar que sigue perdurando la “feminización” y “masculinización” de las carreras universitarias (Graña, 2008). La invisibilización femenina en la historia de las ciencias, no porque no haya mujeres científicas sino porque, de forma general, sus aportes no se enseñan en el modelo pedagógico, así como los comportamientos e inclinaciones sesgadas por el género, perpetúan la masculinización de las ciencias exactas.

Los estereotipos de género se ven reflejados en el ámbito de la educación y la investigación. Los prejuicios establecidos socialmente en torno a los estudios científicos y tecnológicos desalientan la presencia de mujeres en dicha área. La

asignación de roles de género en la educación data de 1762 y se encuentra plasmado en “Emilio o de la educación” de Rousseau. El tratado filosófico de Rousseau establece la razón intelectual al hombre representado por Emilio quien, de acuerdo con el filósofo debe ser educado para convertirse en sujeto autónomo con criterios propios, mientras que Sofía deberá aprender a servir al hombre. Las estadísticas parecen indicar que la elección del área de conocimiento entre hombres y mujeres es un reflejo de las diferencias de comportamientos de género largamente perpetuadas desde hace más de tres siglos.

La relación entre los roles de género y la elección de estudios académicos están estrechamente relacionados. La escasa participación de las mujeres en “estudios tradicionalmente masculinos” muestra que existen factores socioculturales que explican esta tendencia como los roles de género y los estereotipos de género en relación con las modalidades científicas y tecnológicas (Castaño, 2008).

Los estereotipos de género se definen por ser una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar (OHCHR, 2018). De acuerdo con los rasgos estereotípicos y en relación a los factores socioculturales, a las mujeres se le atribuyen rasgos *expresivo-comunales* relacionados con la dulzura, la emotividad y la sociabilidad, contrariamente al hombre a quien se le asignan rasgos *agéntico-instrumentales* vinculados con su capacidad de ser asertivos y racionales (Castaño, 2008). Así pues, de acuerdo estos estereotipos, se tiende a pensar que los hombres tienen mayores habilidades para desarrollar una carrera relacionada con la tecnología que las mujeres.

Los mitos sobre las características de estudiantes universitarios de acuerdo con su elección académica perpetúan la imagen del estudiante del área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) como una persona *geek*, *freak* o *nerd* que hacen referencia, de acuerdo al diccionario de

Oxford (Oxford Dictionaries, 2018), a una persona socialmente inepta, pasada de moda, antisocial, obsesiva y aburridamente estudiosa. Asimismo, las mujeres que eligen carreras STEM se les llega a juzgar por su elección tachándolas de “machorras” o “marimachas” por haber elegido una carrera de informática o ingeniería. Estas amenazas sociales limitan la inclusión digital y eternizan las desigualdades de género en la enseñanza de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

El entorno social, familiar, escolar y los medios de comunicación, conocidos como agentes de socialización (Castaño, 2008) tienen un gran impacto en la formación académica y profesional de las mujeres. En algunos casos, dichos factores socioculturales perpetúan y reproducen los estereotipos de género y por lo tanto obstaculizan la inclusión digital de las mujeres.

La transmisión de las expectativas de acuerdo con el género se transmite de padres a hijos e hijas, por lo que, de manera general, se alienta a los varones a realizar actividades con una posible remuneración económica futura, mientras que a las niñas se les incita al cuidado y desarrollo de la familia. Así las creencias, usos y costumbres que los padres fomentan en las y los hijos, influyen en la elección de las carreras universitarias de las y los hijos.

El sistema familiar ocupa un papel de referencia en el desarrollo de las y los niños. La familia es el primer contexto de desarrollo en donde se establecen las bases del desarrollo y la socialización. Las prácticas de crianza de los padres influyen en la configuración de la conducta de los hijos. Una educación no sexista e igualitaria tiene un efecto positivo no sólo en la educación de las niñas sino también en la reducción y eliminación de sesgos sexistas que pudieran estar en la base, entre otros factores, en la manifestación de problemas de conducta en los hijos varones y en la posterior violencia de género (Ramírez Castillo, 2005). Aunado a los estereotipos sociales, el entorno escolar y los medios de comunicación, en algunos casos, crean y refuerzan los estereotipos de género.

En tal sentido, el entorno escolar interviene en la elección académica de las niñas y los niños. Los profesores tienen una influencia destacable en los alumnos ya que sirven como un modelo a seguir. Precisamente en las áreas STEM, hay menos profesoras que profesores. Además, dadas las nuevas exigencias a la profesión docente en cuanto a las TIC en la educación, es pertinente conocer si los docentes están preparados para educar a través de las nuevas tecnologías.

Asimismo, los medios de comunicación son una herramienta de transmisión de los estereotipos de género. Internet, la prensa, la radio, la televisión y la publicidad influyen en la sociedad. Con la finalidad de abarcar un público más extenso, los medios masivos transmiten contenido superficial e información homogénea. De esta forma, el público puede reconocer más fácilmente el papel del personaje en cuestión y reconocer dichas tipologías.

Ahora bien, en este sentido, desde 2009, la Secretaría de Gobernación y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo han impulsado una serie de acciones para monitorear si las campañas del gobierno federal promueven la desigualdad de género o la discriminación y, con los resultados, incorporar el Enfoque de Equidad de Género en las Campañas de Difusión de la Administración Pública Federal (PNUD, 2011). Los medios de comunicación son el vehículo idóneo para el cambio social (Gamarnik, 2009), ayudando a eliminar los prejuicios y estereotipos, promoviendo el nuevo rol de la mujer actual y promoviendo la igualdad de género.

#### Inclusión digital de las mujeres

La inclusión digital que se define como el empoderamiento de las personas a través de las tecnologías de información y comunicación (ITU, 2018). Impulsar a las mujeres en las TIC desde temprana edad es esencial para hacer frente a los diversos obstáculos que están arraigados en los procesos de socialización y

aprendizaje de las niñas y mujeres. A menudo, a las niñas, en la educación básica, se les educa con estereotipos basado en el género con la creencia de que los temas relativos con las STEM son meramente “masculinos” y de que la capacidad femenina en este ámbito es inherentemente inferior a los hombres (UNESCO, 2017).

Hablar de inclusión digital implica mencionar la brecha digital. Dada la rapidez de la evolución de la tecnología, el concepto de brecha digital está en constante cambio y requiere revisarse su definición en función de las transformaciones de la Sociedad de Información y del Conocimiento (Alva de la Selva, 2012).

Existen diversos factores que influyen en la exclusión de las mujeres del mundo digital. El dominio masculino en cuanto a la creación de las TIC, los estereotipos de género en la formación académica, los factores socioculturales basados en los roles de género y la carencia de datos desagregados por sexo son algunos de los elementos que socavan la brecha digital de género. Hasta cierto punto, es conveniente preguntarse los factores que influyen en la inclusión de las mujeres en la tecnología.

En este sentido, la inclusión de las mujeres en las TIC implica el formar parte del uso, acceso y creación de la tecnología. Bajo esta lógica, algunos autores subrayan que más allá de enfocarse en los aspectos que excluyen a las mujeres de la tecnología, es conveniente preguntarse por qué, dónde, cómo y para qué las mujeres participan en las tecnologías, y son bienvenidas (Verges, 2012).

Así, en una investigación doctoral realizada en España (Verges, 2012), se destaca que, ante la persistente brecha digital de género, la investigación sobre el tema ha dado un giro. Así, dicho estudio se centra en los procesos de inclusión de las mujeres en las tecnologías a partir de sus experiencias de auto inclusión. En otras palabras, la investigación española muestra otra perspectiva de la inclusión, donde se habla de auto inclusión a partir de las experiencias de las mujeres que ya están

inmersas en las TIC y desde una concepción construida y fluida del género y de las TIC. Entre las principales motivaciones de la auto inclusión de las mujeres en las TIC analizadas en dicha investigación destacan: el interés en adquirir más autonomía para desarrollar determinadas tareas, el reto y desarrollo de nuevas habilidades, la posibilidad de crear e innovar y la pasión por la tecnología.

En consecuencia, una de las principales herramientas para la inclusión digital de las mujeres es la educación y el aprendizaje. La adquisición de las competencias y habilidades necesarias en el mundo digital por parte de la población femenina implica la participación de todos los actores de la sociedad. Las mujeres deben apropiarse de la creación del conocimiento, enriquecer la investigación en las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas y romper los estereotipos de género que perpetúan el papel de la mujer en la sociedad. Impulsar el acceso, uso y apropiación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la población femenina contribuye a la eliminación de las desigualdades de género. Es menester, promover la inclusión de las mujeres en temáticas TIC como un aspecto primordial para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

En México, la inclusión digital de las mujeres se enfrenta a grandes desafíos. Los retos actuales van más allá de un problema de infraestructura tecnológica. Actualmente, para lograr la inclusión digital se debe eliminar la brecha digital de género, es decir, integrar la participación femenina en el uso, acceso y creación de las tecnologías de información y comunicación.

El uso que hacen las mujeres de la tecnología difiere del que hacen los hombres. En México, más del 50% de la población femenina hace uso de Internet (INEGI, 2018), no obstante, dichos datos no reflejan el uso efectivo que hacen las mujeres a las TIC.

Si bien en México no se cuenta con la información desagregada sobre los usos de Internet, las estadísticas confirman que únicamente el 2.8% de las mujeres tienen acceso a servicios financieros móviles (Banco Mundial,2017). Las mujeres representan 1.1% del número total de usuarios de servicios financieros móviles. Lograr la inclusión digital implica alcanzar la inclusión financiera para garantizar que las mujeres tengan acceso igualitario a los servicios financieros.

Las mujeres deben apropiarse de las tecnologías de la información y comunicación, no solo al tener acceso y hacer un uso efectivo sino también como creadoras de conocimiento y tecnología. Las mujeres se están quedando atrás en cuanto a la creación de tecnología. En este sentido, es necesario despertar el interés de las niñas desde la educación básica en las nuevas tecnologías. Los factores socioculturales en torno a las niñas y mujeres sobre la enseñanza en STEM socava el interés de las niñas en participar en temas relacionados con la tecnología.

Si bien, Elena Lucrezia Cornaro fue la primera mujer en obtener un doctorado en 1678, desde dicha fecha el número de mujeres con estudios doctorales ha aumentado, no obstante, aún existe una brecha importante entre el área de conocimiento elegida por las investigadoras. En las áreas de conocimiento enfocadas en las ciencias, tecnologías, matemáticas e ingenierías, las mujeres siguen siendo minoría.

Los roles estereotipados de cierta forma simplifican las normas sociales, imponiendo la manera de actuar, socialmente aceptada, de los hombres y mujeres. Dichos prejuicios generalizados tienen un impacto en la formación académica de las mujeres quienes se ven influenciadas por su entorno sociocultural, ya sea familiar, escolar y por su círculo social. Aunado a esto, los medios de comunicación enfatizan los roles de género. Así, las percepciones sociales estereotipadas de la formación académica disminuyen la posibilidad de que haya más mujeres en las áreas de ciencia y tecnología.

Impulsar a las mujeres a obtener el máximo grado académico tiene un impacto no sólo a favor de la igualdad de género sino también para el crecimiento de México. En efecto, a nivel global, se considera que los estudios de doctorado son un reflejo del grado de formación del capital humano lo cual está ligado con las posibilidades de crecimiento (Castaño, 2008). Asimismo, las carreras STEM son los empleos del futuro mejor pagados por lo que garantizar la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso, uso y creación de las TIC entre hombres y mujeres contribuirá a impulsar la igualdad de género y a transformar nuestro mundo.

### El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres empresarias

Los emprendimientos femeninos con menos de 3.5 años de vida, están relacionados con los bajos niveles de ingresos de las mujeres que los crean (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011). Se tiene la percepción que las mujeres ingresan al mundo de los negocios propios por la necesidad de generarse su propio ingreso y con altas expectativas de que el emprendimiento sea su opción de vida laboral; considerando el grado de flexibilidad que ofrece el mundo empresarial y el equilibrio que puede generar para desarrollar los otros aspectos de la vida de las empresarias (familia, hijos, educación, entre otros). Estas necesidades personales, constituyen su objetivo primordial, de acuerdo a Global Entrepreneurship Monitor (GEM) . El GEM constituye un estudio de la actividad emprendedora en América Latina e indica que las mujeres se preocupan menos por obtener altas rentabilidades que los hombres (Fasci and Valdez, 1998; R DeMartino, R Barbato, 2003).

Antes de la pandemia de covid-19 el mercado laboral de las mujeres ya era precario, pero el cierre de establecimientos del sector servicios donde predominan los de las empresarias, el encierro y las crecientes tareas de cuidados en el hogar lo agravaron. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores de alto riesgo y se encuentran entre las más afectadas por las pérdidas de empleo durante la pandemia. Las mujeres constituyen la mayoría de las trabajadoras en los sectores

más impactados por la crisis sanitaria, y especialmente el género femenino domina entre los trabajadores que laboran en el sector informal.

El impacto del confinamiento como el incremento de la carga laboral, el aumento de la carga global del trabajo doméstico y de los cuidados de los miembros del hogar impacta significativamente en la salud física y mental de las mujeres. Estas cargas tienen un importante impacto en el desarrollo profesional de las mujeres, por ende, tienen un efecto en los derechos económicos y en la autonomía de la población femenina puesto que al incrementarse la carga de cuidados en el hogar se restan horas y energía al trabajo remunerado, poniendo en riesgo la productividad, la permanencia y el salario de las trabajadoras (Reyna Castillo, 2022).

Las mujeres empresarias son un motor de la reactivación económica y un factor de cambio. Es preciso incrementar la participación de la mujer, capacitar, digitalizar a las empresarias y hacer que sus negocios sean exponenciales para hacer frente los estragos de la pandemia. Las mujeres empresarias juegan un rol fundamental para la creación de empleos que ayuden a potencializar la economía local mediante sus propios negocios.

Desde el 11 de marzo 2020, con la declaración de emergencia sanitaria de la Organización Mundial de la Salud, la forma de organización social sufrió cambios severos a nivel internacional, tanto en la forma de convivir, estudiar y trabajar. En México, las personas tuvieron que generar estrategias para hacer frente a esta nueva necesidad de trabajo; por su parte, las mujeres empresarias también adaptaron su forma de vivir, de forma personal y ante sus empresas.

### **Situación actual de las mujeres empresarias en México**

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en junio de 2020, la tasa de participación económica, es decir, las personas que, en la semana pasada a la entrevista realizada por el INEGI, se encontraban ocupadas o

desocupadas fue de 72.2% en hombres y 39.2% en mujeres (INEGI, 2020), lo que refleja la limitada participación en la economía por parte de la población femenina.

Cabe señalar que la población ocupada de hombres se incrementó 2.2 millones en julio de 2020 en comparación con el mes anterior. Contrariamente a los hombres, la población ocupada de mujeres disminuyó 787 mil personas en el mismo periodo (INEGI, 2020). Una posible hipótesis de esta disminución en la fuerza laboral femenina es el aumento en la carga del trabajo no remunerado de los hogares, así como el impacto del cierre de escuelas y guarderías en la vida de las mujeres. Recordemos que en 2019, el 30.9% del Tiempo Total de Trabajo para las mujeres correspondió al trabajo para el mercado, 66.6% al trabajo no remunerado y 2.5% a la producción de bienes para uso exclusivo del hogar (ENUT 2019).

El tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico no remunerado en el hogar no ha dejado de aumentar. Entre 2014 y 2019, el promedio de trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres de 12 años y más se incrementó una hora, pasando de 29.8 horas semanales a 30.8 horas, también aumentó el promedio de horas semanales dedicadas a las labores domésticas por la población de varones, pasando de 9.7 horas en 2014 a 11.6 horas en 2019 (INEGI, 2020).

Durante la pandemia, el trabajo no remunerado realizado en el hogar aumentó considerablemente, puesto que el encierro ocasionó que las empresarias que contaban con trabajadoras domésticas en su hogar, les otorgaran días de descanso pagadas o las licenciaran. Ello provocó un cambio en la organización familiar y una reestructuración de las labores domésticas para cada uno de los miembros del hogar. La modificación de las actividades del hogar, en algunos casos, tuvo repercusiones en el tiempo que las empresarias le dedicaban a su negocio.

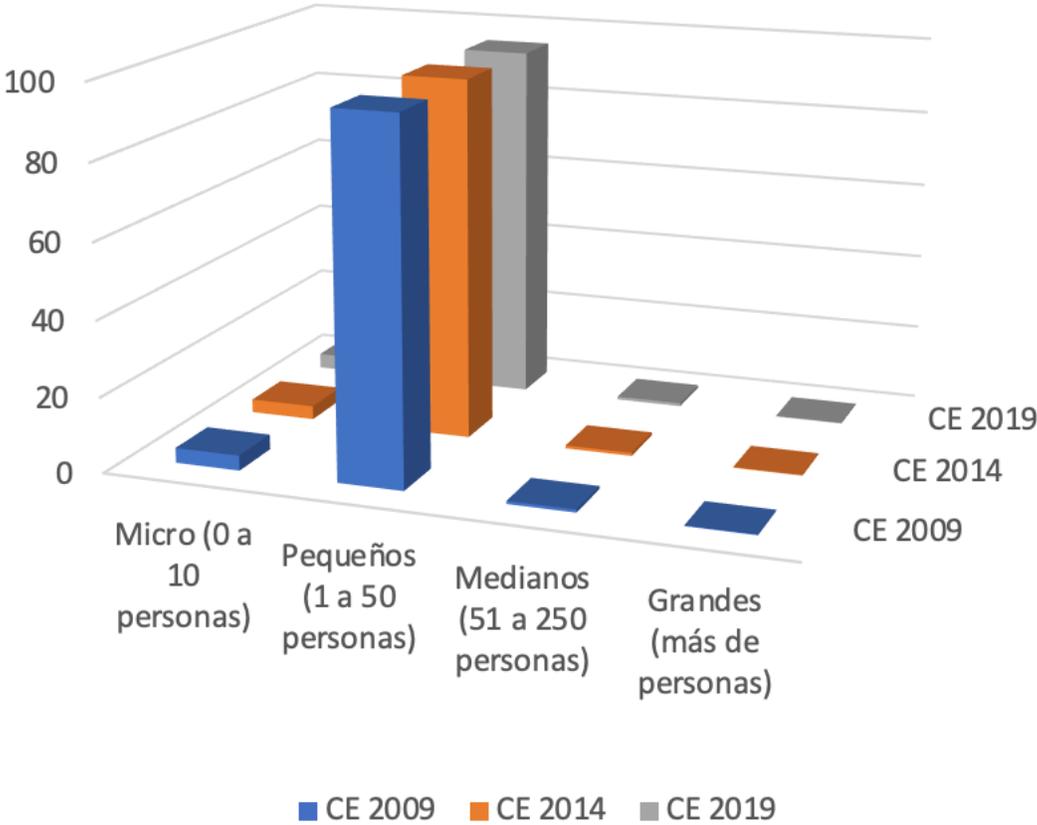
El sector empresarial mexicano posee 6,3 millones de establecimientos en el país. Como se puede observar en la Figura 1, de acuerdo con los censos económicos realizados en 2009, 2014 y 2019, los negocios que predominan en

México son los micro negocios (INEGI 2019), los cuales representan en promedio el 95% de los establecimientos.

Figura 1

Tamaño de los establecimientos en México de acuerdo con los censos económicos (CE) de 2009, 2014 y 2019

### Tamaño de los establecimientos



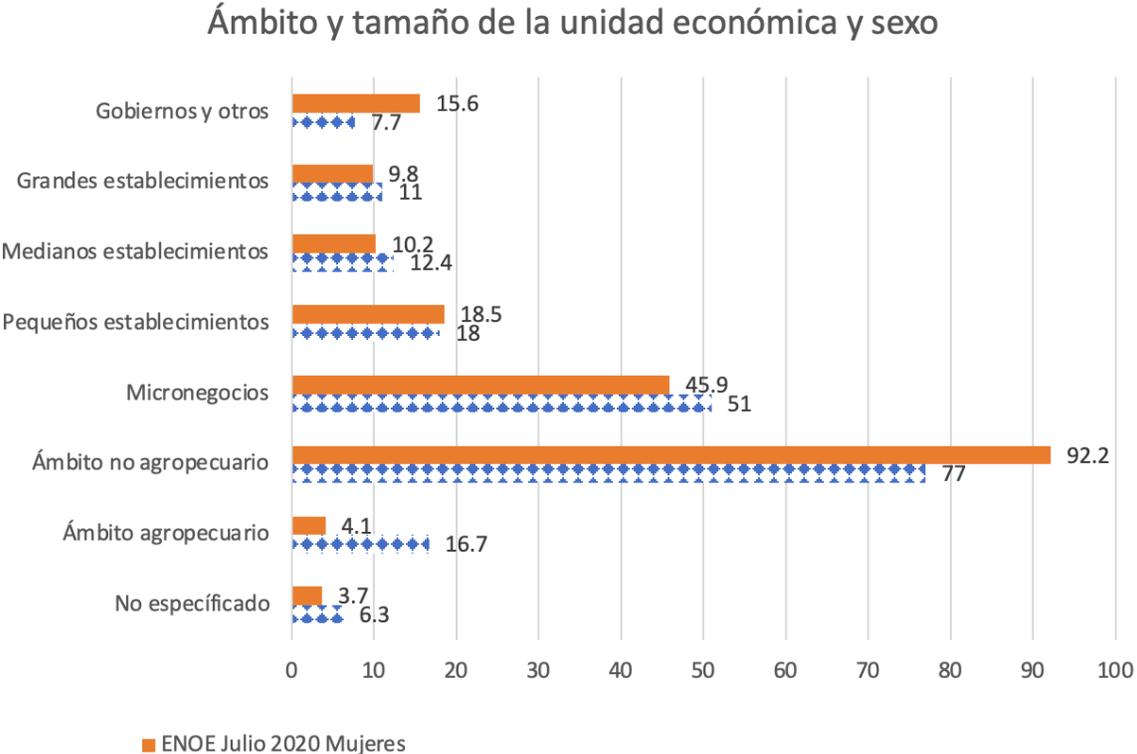
Fuente: Elaboración propia basada en los censos económicos 2019 (INEGI 2019)

La mayor proporción de hombres y mujeres laborando se encuentra en los micronegocios con el 51% y el 45.9% respectivamente (Figura 2). Ahora bien, este

tipo de negocios es aquel que tiene una esperanza de vida más corta, lo que pudiera tener un impacto en la precariedad laboral y económica del personal ocupado.

Figura 2

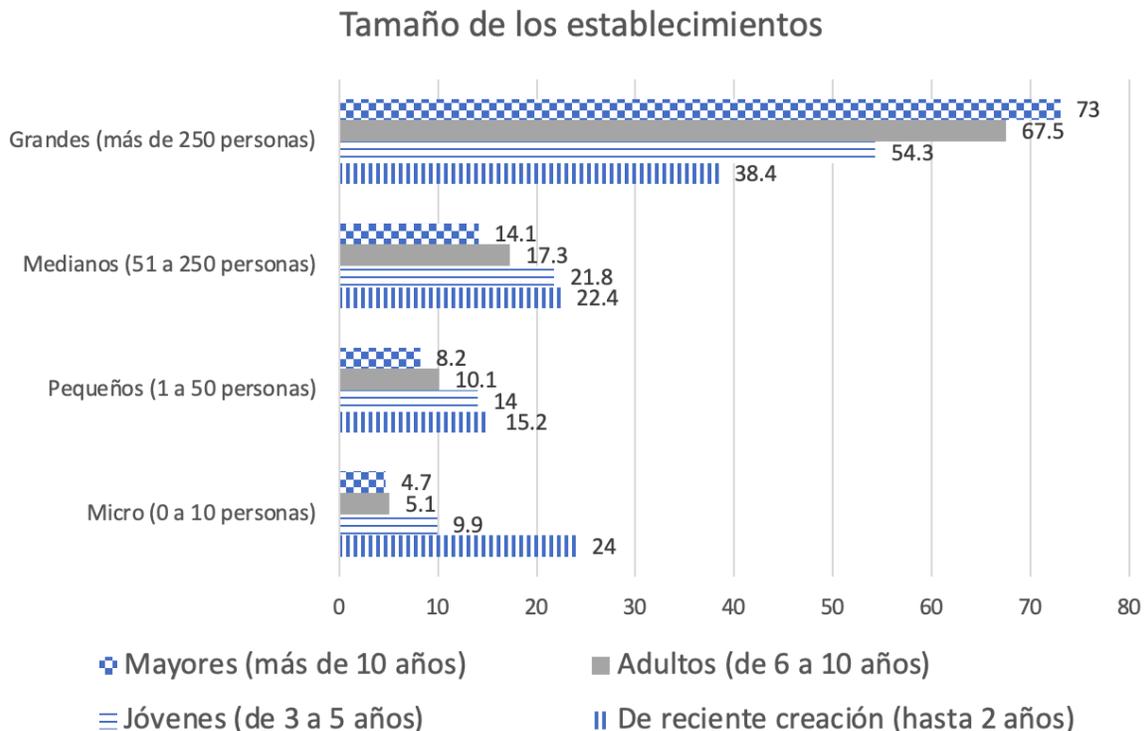
Población ocupada por ámbito y tamaño de establecimiento por sexo (2020)



Fuente: Elaboración propia basada en (INEGI, 2020)

Las microempresas cuentan con diez o menos trabajadores y trabajadoras, teniendo una esperanza de vida de 7.8 años (INEGI 2019). Al estudiar a detalle la esperanza de vida de los negocios por sector, se identifica que los rubros con una mayor esperanza de vida son: manufacturas (9.7 años), servicios (8 años) y comercio (6.9 años) (INEGI 2019). Además, los establecimientos con mayor tamaño tienden a ser más longevos (INEGI 2019), como se logra observar en la Figura 2.

Figura 3  
Distribución de los establecimientos



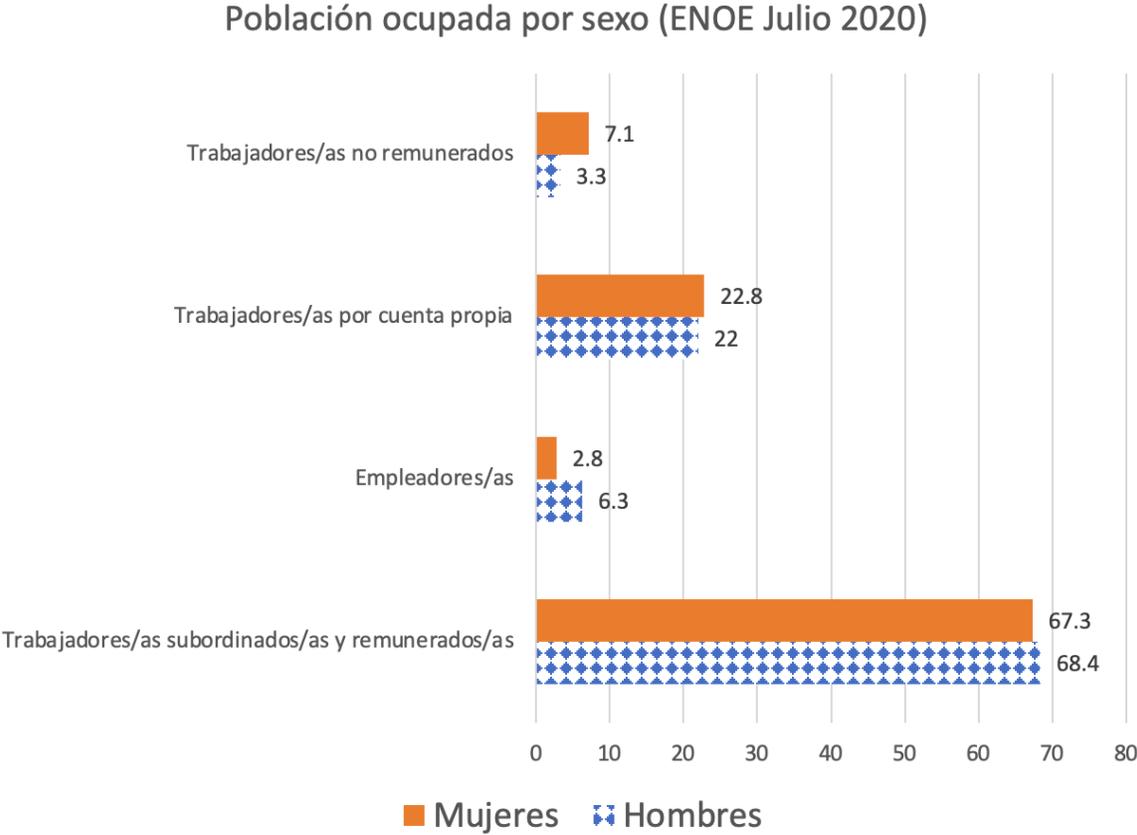
Fuente: Elaboración propia basada en los censos económicos 2019 (INEGI 2019)

En México, según los censos económicos de 2019, la proporción de mujeres dueñas de empresas representa el 36.6% de los establecimientos con hasta 100 personas ocupadas de manufacturas, comercio y servicios. Cabe recalcar que, en diez años, las organizaciones cuya dueña es mujer pasó de 35.8% en 2009 a 36.6% en 2019. Una posible hipótesis que podría justificar este incremento es el aumento de los programas de apoyo a mujeres empresarias. Contrario a las mujeres empresarias, la proporción de hombres cuyo dueño es un hombre decreció en un 6.4 por ciento pasando de 42.2% en 2009 a 35.7% en 2019 (INEGI 2020).

En julio de 2020, los censos económicos del INEGI indicaron que las mujeres ocupadas son mayormente subordinadas o trabajadoras remuneradas en un 67.3%, el 22% son trabajadoras por cuenta propia, el 7.1% son trabajadoras no remuneradas y únicamente el 2.8% son empleadoras contra el 6.3% de los

hombres. Esto refleja que, en comparación con la población masculina, las mujeres tienen una preferencia por trabajos con mayor estabilidad financiera.

Figura 4  
Población ocupada por sexo (ENOE, julio 2020)

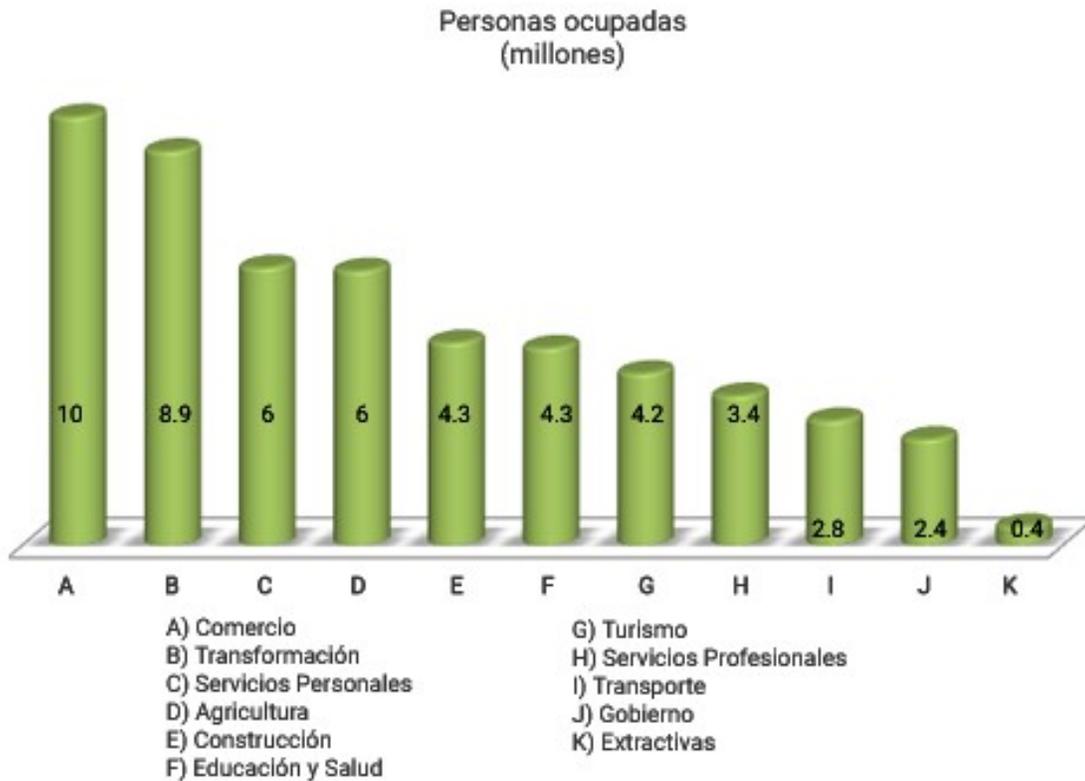


Fuente: Elaboración propia basada en los censos económicos 2019 (INEGI 2019)

Como se puede observar en la Figura 3, la economía mexicana por sector se mueve principalmente por los sectores de actividad comercio, transformación, servicios profesionales y agricultura, que suman el 58.7% del total de la población ocupada.

Figura 5

Ocupación por sectores económicos en 2020

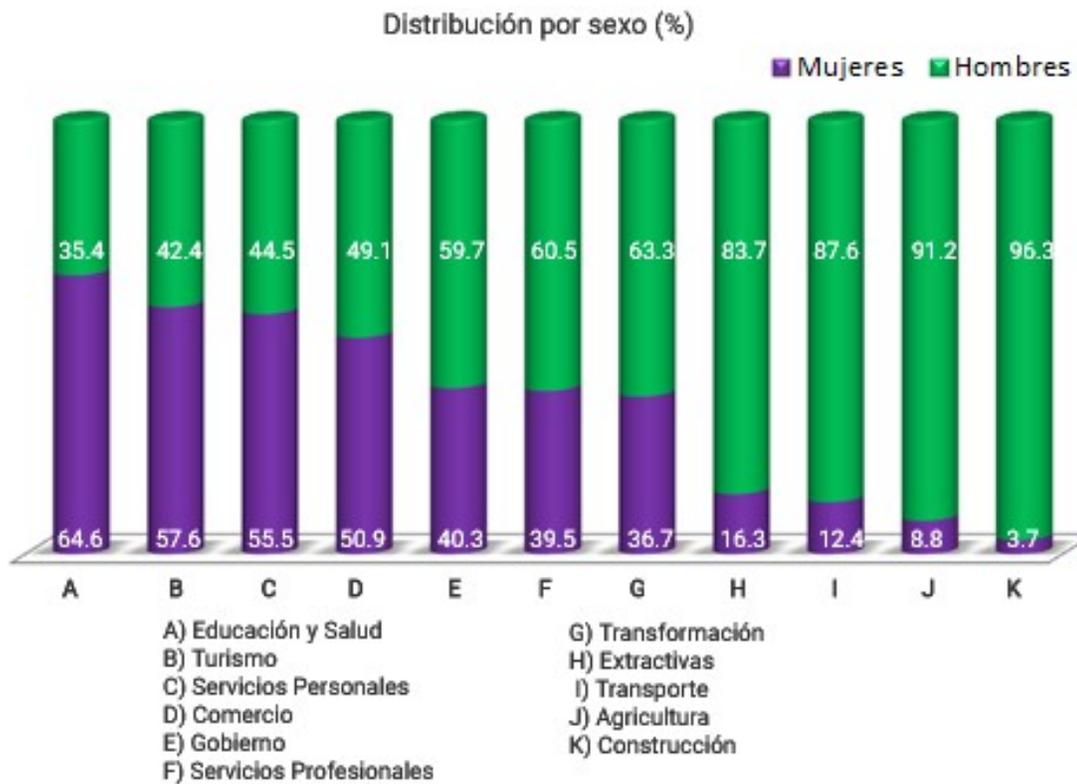


Fuente: (Gobierno de Mexico 2020)

En México, el sector terciario representa el 62.3% de las personas ocupadas, seguido del sector secundario con 24.8% y, por último, el sector primario con el 12.4%. Las mujeres trabajan mayormente en el sector Educación y Salud (64.6%), Turismo (57.6%), Servicios Personales (55.5%) y Comercio (50.9%) (Gobierno de Mexico 2020).

Figura 6

Ocupación por sectores económicos por sexo en 2020



Fuente: (Gobierno de Mexico 2020)

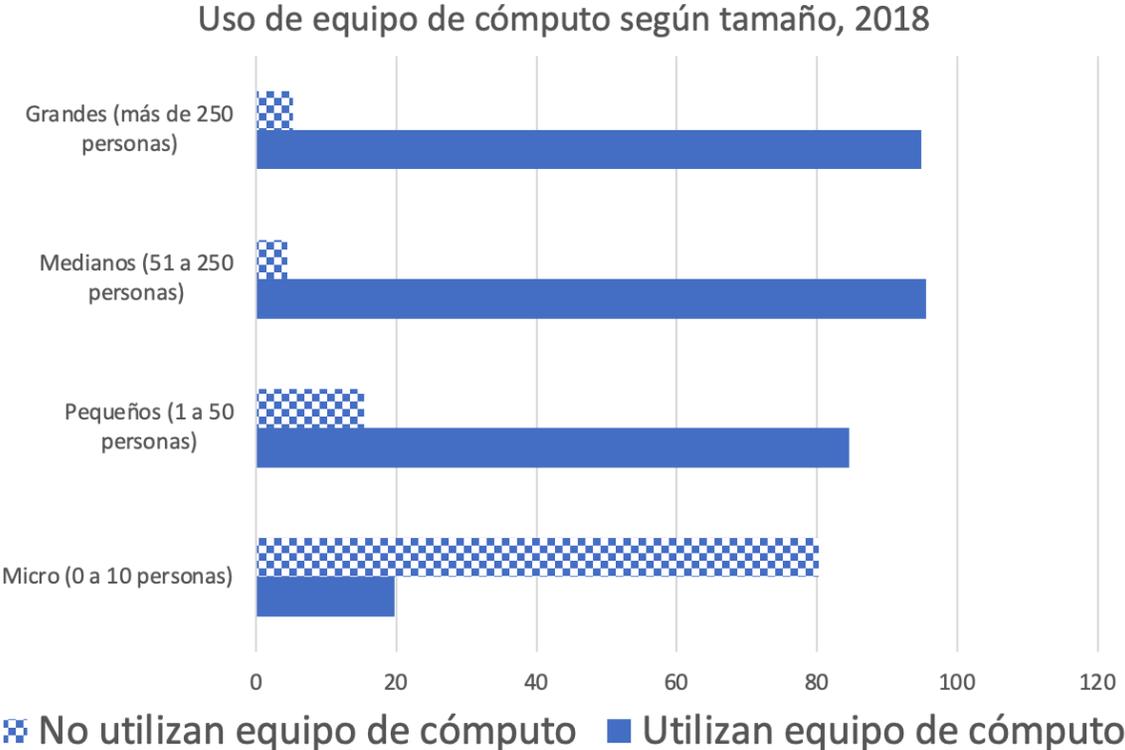
En México, uno de cada tres establecimientos con menos de 100 personas ocupadas tiene como dueña a una mujer. En este sentido, de las 1'642,800 mujeres empresarias en México, el 78.4% son propietarias informales y el 21.6% se encuentran en la formalidad (INEGI 2019). De estas empresas, el 29.5% usaron equipo de cómputo, 25% usaron internet y únicamente el 2.9% tuvieron ventas por internet.

El uso limitado de la Internet y el equipo de cómputo en las microempresas que se ve reflejado en las siguientes gráficas del directorio nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI (Figuras 6 y 7) muestra el escaso uso de las tecnologías de información y comunicación en este sector empresarial. Considerando que la pandemia empujó al sector empresarial a subirse a la ola de

la tecnología para sobrevivir, este limitado antecedente digital es preocupante en un país donde predominan los micronegocios.

Figura 7

Uso de equipo de cómputo por tamaño, 2018 (porcentajes)

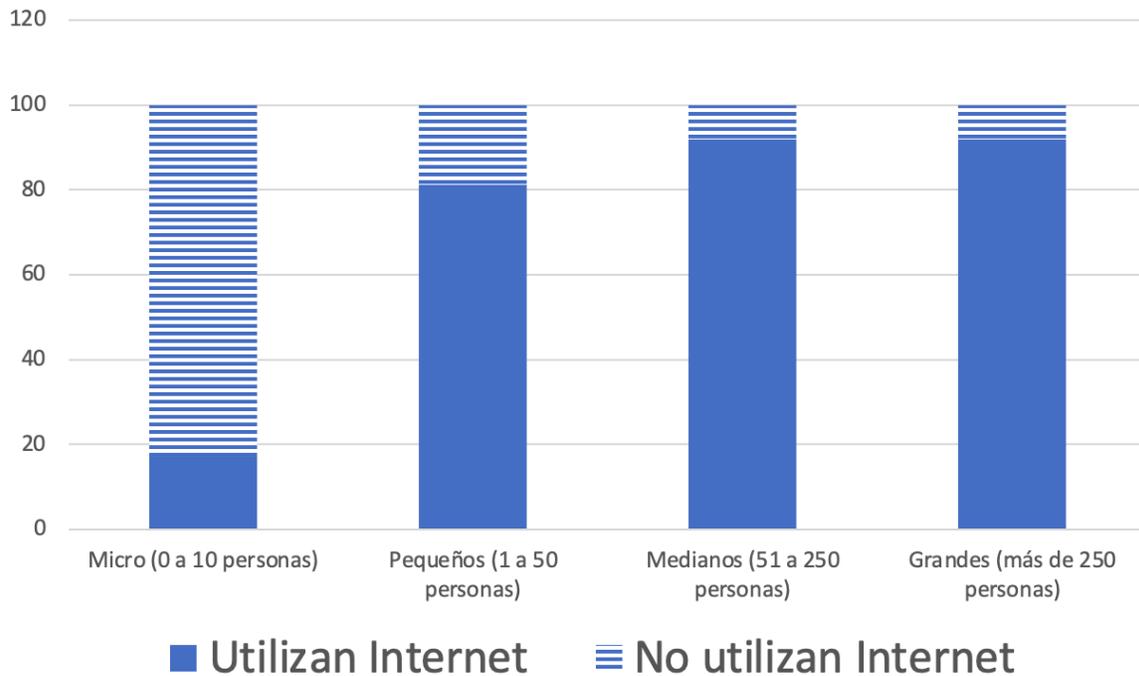


Fuente: Elaboración propia basada en los censos económicos 2019 (INEGI 2019)

Figura 8

Uso de internet según tamaño, 2018 (porcentajes)

Uso de Internet según tamaño, 2018 (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia basada en los censos económicos 2019 (INEGI 2019)

### El impacto de la pandemia en los negocios de las empresarias entrevistadas

Para conocer el impacto de la pandemia en la vida de las mujeres empresarias se realizaron tres entrevistas a profundidad. Las entrevistas fueron a mujeres empresarias de diversos sectores que resultaron ganadoras en el programa "Bumble apoya tu negocio".

El programa se dirigió a pequeñas empresas que se vieron afectadas económicamente por la pandemia del Covid-19 (Bumble 2020). Para ello, a través de una convocatoria pública nacional abierta del 31 de marzo al 7 de abril del 2020, se ofreció un total de \$1'200,000.00 de pesos en apoyos económicos divididos entre 15 pequeñas empresas. Cada propietario o propietaria recibió hasta \$80,000.00 pesos en apoyo monetario de Bumble. Para ser beneficiario del apoyo, las empresas debían tener un impacto claro en sus comunidades (Bumble 2020).

La dinámica consistió en que, mediante un video realizado por la empresaria, los concursantes debían indicar para qué necesitaban el recuso económico y la razón por la cual Bumble debía apoyar a su negocio. El apoyo recibido impulsó a las ganadoras a seguir creyendo en su negocio a pesar de la pandemia. Como lo indicó una empresaria ganadora durante la entrevista: "No significa tanto dinero, sino significa que tu proyecto y tu esfuerzo se ve reconocido y el dinero toma la forma de reconocer todo el esfuerzo que se ha realizado a través de los años".

Los días 1 y 2 de junio del 2020, es decir, cuando se instrumentó el cierre de negocios no esenciales, se entrevistaron a tres empresarias ganadoras del programa "Bumble apoya tu negocio". Dichas empresas se enfocan; la primera, en soluciones de empaquetado para empresas, la segunda es un autocinema y la última un restaurante de comida mexicana contemporánea.

El perfil de cada una de las empresarias entrevistadas se resume a continuación:

- Empresaria 1: Mujer de 29 años; propietaria de una empresa ubicada en la Ciudad de México especializada en empaques de materiales sustentables para empresas; cuenta con una licenciatura en diseño textil; estado civil: soltera. La empresa inició operaciones en 2017 y cuenta con siete empleados/as.
- Empresaria 2: Mujer de 33 años; dueña de un autocinema ubicado en la ciudad de Puebla; cuenta con una licenciatura en diseño y mercadotecnia; estado civil: en concubinato. La empresa inició operaciones en 2016 y tiene en su plantilla a 15 empleados/as.
- Empresaria 3: Mujer de 33 años; fundadora de un restaurante de comida mexicana contemporánea ubicada en la colonia Santa María la Ribera en la Ciudad de México con una capacidad para 90 comensales; cuenta con una licenciatura en Relaciones Internacionales; estado civil: casada. La empresa inició operaciones en 2017 y emplea a siete personas.

En todos los casos, los estudios de licenciatura han sido un apoyo para las bases del negocio. Especialmente, en el caso de la empresa especializada en empaquetados donde la dueña es diseñadora textil, al igual que en el caso de la propietaria del autocinema que lleva a cabo todas las actividades del área de mercadotecnia y diseño de la empresa.

En el caso del autocinema y de la empresa de empaques, las propietarias tienen como único ingreso las ganancias acumuladas en su empresa. En cuanto a la empresaria restaurantera, el negocio es adicional al trabajo principal que tiene la entrevistada, quien trabaja en el corporativo de un banco. Esto último fue un gran apoyo para la empresaria quien indicó que aún con su sueldo como empleada del banco, ha sido muy difícil sacar adelante el restaurante, puesto que, desde su apertura el 17 de septiembre de 2017, es decir, dos días antes del temblor de la Ciudad de México, ha ido aplazando el tiempo de retorno de inversión. En dicho momento, el restaurante se convirtió en centro de acopio, al respecto la entrevistada indicó: "No podíamos hacer nada. Toda la ciudad estaba mal. En la medida de lo posible tratamos de adaptarnos y de unirnos y crear comunidad".

Esta idea de crear comunidad, de trabajar en equipo y de pedir ayuda es una variante que coincide en las tres entrevistas. En todos los casos, las empresarias buscaron la forma de mantener el equipo de trabajo durante el cierre de actividades de negocios no esenciales por la pandemia. La empresaria especializada en empaques sustentables afirma que: "Hay que ayudar a las personas de la misma forma que lo bueno llega a ti. Siempre hay que repartir lo bueno para que esa energía siga fluyendo".

Por su parte, la dueña del autocinema afirma "mi equipo es lo más importante" e indica que, a pesar de las circunstancias actuales, "queremos conservar este sueño y esta idea de seguir trabajando". La capacidad de adaptación de las empresas frente a la crisis derivada del coronavirus es un elemento esencial para

la supervivencia de los negocios. La empresaria restaurantera señaló: "en mí, no estaba la opción de cerrar. Teníamos que sacar al menos para pagar los sueldos" y decidió seguir con las redes sociales activas haciendo eventos en línea como "noches de jazz" que se hacían presencialmente en el restaurante pero de forma virtual.

Frente a la pandemia, las empresarias buscaron la forma de mantener su empresa a flote a pesar de que, tanto en el caso del autocinema como en el caso de la empresa de empaques no son negocios esenciales, por lo que tuvieron que detener la producción y la atención al público durante la Jornada Nacional de Sana Distancia que se llevó a cabo del 30 de marzo al 15 de junio del 2020 (Diario Oficial de la Federación 2020).

La empresaria de comida mexicana contemporánea pudo continuar con sus actividades únicamente mediante la venta de alimentos preparados en la modalidad de servicio para llevar o entrega a domicilio (Gobierno de México 2020). No obstante, los costos fijos y los salarios apenas permitían mantener el restaurante.

Al realizar el análisis de las entrevistas se pudo observar el liderazgo y fortaleza de cada una de ellas, puesto que, a pesar de la adversidad, todas estaban a la espera de reabrir sus negocios y agregar nuevos servicios respetando la sana distancia.

Algunas de las modificaciones y adaptaciones empresariales que se realizaron a causa de la pandemia son las siguientes:

- Restaurante: Se incluyeron promociones en diversas plataformas de comida a domicilio, experiencias en línea como serenatas virtuales con una botella de vino y una pizza o talleres virtuales para aprender a hacer cocteles, se fortaleció el área de mercadotecnia digital incrementando las actividades mediante redes sociales.

- Empresa de empaques sustentables: Se amplió el portafolio de servicios integrando productos digitales de consultoría de marca.
- Autocinema: Se integraron nuevas herramientas de gamificación vía aplicaciones y plataformas web que se proyectan en la pantalla del autocinema y se ofrecen premios a las y los ganadores. Se incluyeron estrategias enfocadas en experiencias y servicios adicionales de comida hasta la ventanilla del coche, así como un nuevo proceso de ingreso al autocinema donde el cliente ingresa con un boleto que el mismo escanea a través un código en su telefono inteligente sin tener que bajar la ventanilla del coche.

Contrariamente al restaurante de comida mexicana que cuenta con dos empleadas y cinco empleados, en la empresa de empaques sustentables y en el autocinema, la mayoría de los empleados son mujeres. El autocinema cuenta once mujeres y cuatro hombres en el equipo de trabajo y la empresa de empaques tiene en su plantilla siete mujeres y un hombre. La justificación que indican las empresarias que cuentan con personal mayormente femenino varía de acuerdo con el giro. Las respuestas fueron las siguientes:

- Empresaria 1: "De todo el personal que trabaja en producción casi siempre son las mujeres las que llegan a pedirnos trabajo de costureras [...] No es que no queramos contratar hombres simplemente que así se han ido dando las cosas".
- Empresaria 2: "Nuestro mercado principal son las mujeres. Si un hombre va es porque la mujer lo llevó [...] El 90% de la gente que trabaja conmigo primero fueron clientes. Es decir, primero fueron clientes, empecé a verlos muy seguido, reconociéndolos y cuando se lanza la convocatoria llegan y te dicen vengo por trabajo porque me encanta tu proyecto. Entonces ¿quién va a representar mejor lo que hago sino la gente que lo ama sin esperar nada a cambio? Entonces por eso las mujeres son la mayor parte de las empleadas, porque han sido mis clientas en algún momento".

El estado civil de la mujer empresaria tiene un impacto en su desarrollo profesional. En este aspecto se preguntó a las empresarias sobre la repartición de labores domésticas durante la pandemia, debido a que la crisis sanitaria modificó las estructuras organizacionales al interior de las familias. En este sentido, las respuestas señalan que ambos integrantes de la pareja colaboran en las labores domésticas por igual. Una de las entrevistadas señaló que "no hay un acuerdo explícito" en relación a las actividades domésticas, sin embargo, ambos realizan las tareas del hogar.

En relación con quién es el principal proveedor económico del hogar, una de las empresarias con pareja indicó que ambos integrantes y la otra empresaria subrayó que al inicio de las operaciones del negocio su pareja era el principal proveedor económico del hogar, conforme pasaron los años y fue creciendo la empresa se modificaron los roles y actualmente ella es la proveedora económica del hogar. En ambos casos, la pareja funge como un apoyo para el crecimiento profesional de la empresaria.

La pandemia del COVID-19 tiene gran un impacto en la economía, pero en especial en las economías de la población femenina. Se habla incluso de un nuevo término "she-cession" o la recesión de las mujeres, la cual hace referencia al impacto de la crisis sanitaria en la tasa de ocupación de las mujeres, la cual es mayor (-12.3 por ciento) que la de los hombres (-9.3 por ciento) en la región latinoamericana (ILO 2020).

En el sector comercio dentro de la región de América Latina, el empleo se contrajo severamente (-12 por ciento) en 2020, como lo indicaron las empresarias entrevistadas quienes, a pesar de hacer todo su esfuerzo por mantener a sus empleados en el negocio, tuvieron que licenciar a algunos colaboradores por las limitaciones de ventas durante los periodos de cierre ocasionados por el alza de contagios por coronavirus.

Los apoyos que se han brindado han ayudado a las empresarias no sólo desde un punto de vista económico sino también sirven de apoyo emocional para darles el empuje afectivo que se requiere en un momento de crisis. A través de su negocio, la empresaria busca mejorar el resultado social proporcionando bienes y servicios útiles para la sociedad. En este punto, mediante los programas de apoyo que se brindan a las micro y pequeñas empresas como el "Programa Bumble apoya tu negocio", las empresarias recibieron un incentivo emocional que las impulsa a seguir adelante a pesar de la crisis sanitaria.

El 15 de junio de 2020 reabrieron los negocios mencionados en este artículo por lo que una tarea interesante sería conocer si las empresarias, con todo y el apoyo del programa mencionado, pudieron mantener las operaciones de su empresa hasta finales del año 2021.

La pandemia revolucionó la forma de vivir y trabajar de las mujeres empresarias. Considerando que el panorama de las mujeres en la economía previo a la crisis sanitaria era precario, el impacto de la pandemia hundió aún más las desigualdades. Recordemos que el empleo informal en México creció un 2% en el cuarto trimestre de 2019 (INEGI) y la precarización laboral hace que la informalidad sea una opción atractiva para cierto sector de la población para generar ingresos. Este aspecto es sumamente importante considerando que México es un país donde 45 de cada 100 mujeres trabajan o buscan trabajo y están en edad de trabajar, es decir que tienen 15 años y más (Población Económicamente Activa). Esta proporción es de 77 por cada 100 hombres.

Ante este panorama no muy prometedor las mujeres están menos preparadas que los hombres para soportar un golpe financiero ante la crisis sanitaria. Las mujeres constituyen la mayor parte de los hogares más pobres del mundo; un porcentaje que va en aumento con menos ingresos y activos que los hombres. Así como el coronavirus tiene un efecto catalizador en las enfermedades que tienen los contagiados, los efectos económicos del COVID19 en la población femenina resalta

aún más las actuales desigualdades que viven las mujeres, por lo que es preciso analizar y fortalecer las capacidades de las mujeres sanitarias en época de crisis.

El empoderamiento de las mujeres a través de su participación en el sector paraestatal mexicano

Las entidades paraestatales tienen un gran impacto en la sociedad no sólo por su contribución al crecimiento económico del país —dada la trascendencia del sector al que pertenecen como educación, minería, energía, finanzas, salud, seguridad, ciencia y tecnología, entre otros—, sino también porque son organismos de suma importancia desde una perspectiva social ya que aseguran la estabilidad financiera, sostienen el desarrollo del país y ponen el ejemplo de las mejores prácticas.

México tiene una compleja estructura en relación con las empresas paraestatales, ello por la diversidad de leyes e instituciones que están involucradas en su definición y funcionamiento. Considerando la trascendencia de las empresas paraestatales en México y su significativa participación en el desarrollo económico, es pertinente subrayar la participación de la mujer en los puestos de liderazgo dentro de estas entidades.

### **Las entidades paraestatales en México**

Las empresas paraestatales se definen en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, específicamente, en su artículo 3° que establece lo siguiente:

Artículo 3o.- El Poder Ejecutivo de la Unión se auxiliará en los términos de las disposiciones legales correspondientes, de las siguientes entidades de la administración pública paraestatal: I.- Organismos descentralizados; II.- Empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito e instituciones nacionales de seguros y de fianzas, y III.- Fideicomisos (Cámara de Diputados 2020).

Las empresas paraestatales se rigen bajo la Ley Federal de Entidades Paraestatales, misma que actualmente (2020) está siendo revisada por el Senado de la República con la finalidad de lograr una mayor integración de la mujer en la vida pública. Desde su origen, las mujeres han participado en la historia de la Administración Pública mexicana, a pesar de que no contaban con el poder para la toma de decisiones, lo que las excluía de la participación pública.

En este orden de ideas, "se puede afirmar que la construcción de los cimientos y andamiaje de la Administración Pública de la nación mexicana se concibió desde su origen como un espacio androcéntrico y patriarcal, es decir, bajo una supremacía masculina que colocaba al hombre como elemento central y como única voz para la toma de decisiones, desde un espacio eminentemente excluyente para las mujeres" (Ramírez Hernández G. , 2020).

En 2019, se avalaron reformas a la Ley Federal de Entidades Paraestatales a fin de lograr integración de la mujer (Cámara de Diputados, 2019), coadyuvando en la promoción de la igualdad de género y propiciando el goce y ejercicio de los derechos y oportunidades de las mujeres en condiciones de igualdad y no discriminación. El dictamen promovido por la diputada Soraya Pérez Munguía y avalado en la Cámara de Diputados, plantea que las entidades paraestatales deberán tener al menos un 30 por ciento de mujeres en sus mandos directivos.

Asimismo, a través de la reforma a los artículos 11, 18, 31, 32, 40, 56 y 59 de la citada Ley, se busca que el órgano de gobierno esté compuesto por "no menos de cinco ni más de quince personas integrantes propietarias, de las cuales, cuando menos un tercio deberán ser mujeres, lo mismo aplica para los Consejos de administración o sus equivalentes de las entidades de participación estatal mayoritaria" (Cámara de Diputados, 2019). Aunado a lo anterior, con esta modificación, en "la integración de los comités y subcomités técnicos especializados, así como en la de los comités mixtos de productividad, deberá garantizarse la perspectiva de género y al menos 30 por ciento de participación de mujeres en mandos directivos" (Cámara de Diputados, 2019).

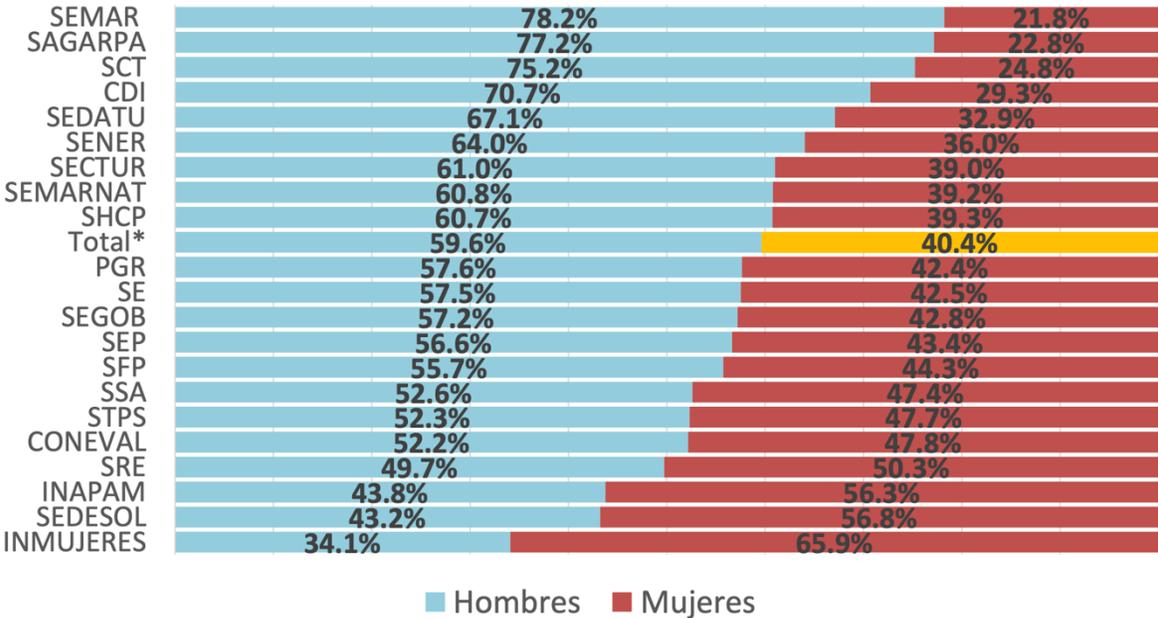
- **La mujer en la administración pública**

Un estudio cuantitativo realizado en 2015 por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), reflejó la desigual distribución por sexo del personal que trabajaba en 21 dependencias de la Administración Pública Federal (APF). A través de encuestas realizadas a las y los trabajadores de estas dependencias, se identificó que el 82.8 por ciento está constituido por hombres y el restante 17.2 por ciento por mujeres.

Las instituciones con una distribución más equitativa entre ambos sexos son: la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la Secretaría de Gobernación, el Consejo Nacional de Evaluación, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Energía.

A continuación, se puede identificar claramente la distribución por sexo del personal en las dependencias analizadas.

Tabla 7 Distribución por sexo del personal que trabaja en 21 dependencias de la Administración Pública Federal (2015)



Fuente: (CNDH 2015)

Ahora bien, al realizar el desglose por puestos, la CNDH identificó una gran desigualdad en la proporción de mujeres al interior del organigrama de cada una de estas instituciones. En el estudio se muestra que a medida que aumenta el nivel de toma de decisiones, disminuye el número de mujeres, tal y como se refleja en la siguiente tabla.

Tabla 8 Distribución por sexo femenino en puestos de las 21 instituciones de la APF (2015)

Distribución del personal femenino que trabaja en 21 dependencias de la APF (2015)
44.5 Jefaturas de departamento
40.4 Subdirecciones
36 Direcciones de área
27.4 Direcciones generales adjuntas
22.8 Direcciones generales

Fuente: Elaboración propia, basada en (CNDH 2015)

Como se observa en el estudio realizado por la CNDH, la presencia de la mujer en la administración pública es limitada (CNDH 2015). Durante mucho tiempo, la participación de la mujer en el sector público ha sido invisibilizada, pese a que el espacio público ha requerido de la mano de obra femenina en múltiples labores como: "secretarias, oficinistas de archivo, para servir el café, ayudar en tareas operativas, en la limpieza, mantenimiento, como mensajeras y, desde luego, tareas de servicio y sin cargos de poder" (Ramírez Hernández G. , 2020).

De igual forma, como se reitera en un estudio sobre la participación femenina en los Órganos Constitucionales Autónomos (OCA), la presencia de la mujer en los cuerpos de gobierno y los puestos de alta dirección no es equiparable a la de los hombres (Fócil Ortega 2020). En los órganos de gobierno de los OCA, la participación de las mujeres es en promedio del 30.6 por ciento, mientras que la

proporción de los puestos ocupados por hombres es del 69.4 por ciento, como lo señala la siguiente tabla.

Tabla 9 Distribución por sexo del personal que trabaja en los órganos de gobierno o de máximo nivel decisorio

Cuerpo de Gobierno						
Institución		H	% H	M	% M	Total
Banco de México (Banxico)	Junta de Gobierno	5	100.0	0	0.0	5
Instituto Nacional Electoral (INE)	Consejo General	7	63.6	4	36.4	11
Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)	Presidente	1	100.0	0	0	1
Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)	Junta de Gobierno	4	80.0	1	20.0	5
Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)	Junta de Gobierno	2	40.0	3	60.0	5
Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE)	Pleno	6	75.0	2	25.0	8
Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT)	Pleno	5	71.4	2	28.6	7
Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI)	Pleno	4	57.1	3	42.9	7
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>69.4</b>	<b>15</b>	<b>30.6</b>	<b>49</b>

Fuente: (Fócil Ortega 2020)

Este suceso se repite en diversos países, como lo muestra un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE 2018).

- **La diversidad de jurisdicciones en las empresas de propiedad estatal en el mundo**

En 2018, la OCDE publicó un compendio de prácticas nacionales sobre propiedad y gobernanza de empresas estatales, en donde se compararon las prácticas de los Estados miembros de la OCDE, con relación a las empresas del Estado. Las empresas estatales han tomado fuerza en los últimos años, representando así una quinta parte de las empresas más grandes en comparación con hace diez años (OCDE 2018).

Al realizar el análisis de las 30 jurisdicciones (2015) de los Estados estudiados, el compendio de la OCDE subraya que México está entre los Estados que cuentan con fundamentos implícitos de la propiedad de empresas estatales. Una política

explícita de propiedad de empresas estatales proporciona a éstas, al mercado y a la población en general, previsibilidad y una comprensión clara de los objetivos y prioridades generales del Estado como propietario.

En este sentido, México junto con Argentina, Bélgica, Canadá, Grecia, Italia, Japón, Nueva Zelanda, Eslovaquia, España, Suecia, Turquía y Reino Unido son catalogados, en este estudio, como Estados miembros de la OCDE con fundamentos implícitos en relación con la propiedad de empresas estatales. Ello refleja la complejidad de la temática sobre la legislación y, por ende, acerca del funcionamiento interno de las entidades paraestatales.

Como se muestra en la tabla 4, los países con fundamentos explícitos, es decir, que expresan de forma clara y concisa las normativas básicas generales de la propiedad de las empresas estatales, las situaciones en las que se crean nuevas empresas de este tipo y cuando el gobierno decide poner fin a la propiedad empresarial, son mayormente europeos (OCDE 2018).

Tabla 10 Tipo de fundamento de la política de propiedad de empresas estatales

Tipo de fundamento		Tipo de fundamento	
Estado	Implícito	Estado	Explícito
1 Argentina	★	1 Chile	★
2 Bélgica	★	2 República Checa	★
3 Canadá	★	3 Eslovenia	★
4 Grecia	★	4 Estonia	★
5 Italia	★	5 Finlandia	★
6 Japón	★	6 Alemania	★
7 México	★	7 Hungría	★
8 Nueva Zelanda	★	8 Irlanda	★
9 Rep. Eslovaca	★	9 Israel	★
10 España	★	10 Corea	★
11 Suecia	★	11 Letonia	★
12 Turquía	★	12 Lituania	★
13 Reino Unido	★	13 Holanda	★
		14 Noruega	★
		15 Polonia	★
		16 Portugal	★
		17 Suiza	★

Fuente: Elaboración propia, basada en (OCDE 2018)

- **La diversidad de modelos de las empresas de propiedad estatal en el mundo**

Ahora bien, dada la diversidad de modelos de empresas de propiedad estatal en el mundo, es preciso constatar que la OCDE identificó cuatro tipos de estructuras del modelo de propiedad de empresas estatales (OCDE 2018), a saber:

### **1. Modelo centralizado**

En éste, una institución gubernamental participa como accionista en todas las empresas y organizaciones controladas por el Estado. Esta institución puede ser una agencia de propiedad especializada o un ministerio gubernamental designado. Las metas financieras, cuestiones técnicas y operativas, así como el proceso de seguimiento del desempeño de las empresas públicas está a cargo del organismo central. Los miembros del Consejo se nombran de diferentes maneras, pero la toma de decisiones proviene de la unidad central.

### **2. Modelo dual**

Este modelo contempla dos instituciones gubernamentales, a menudo un ministerio sectorial por cada empresa pública más el ministerio, con participación en la función de propiedad al mando de cada empresa pública. Por lo general, un ministerio establece objetivos financieros y otro ministerio formula la estrategia operativa.

### **3. Modelo de doble enfoque**

Este modelo es funcionalmente equivalente al modelo centralizado; sin embargo, cuenta con dos carteras de empresas estatales supervisadas por dos instituciones gubernamentales diferentes. El modelo de doble enfoque difiere del modelo dual puesto que sólo un organismo gubernamental participa en la propiedad de cada empresa estatal.

#### **4. Modelo descentralizado**

En este modelo no hay ninguna institución o actor estatal que actúe sobre las responsabilidades de la función de propiedad. La percepción pública a menudo percibe que los ministerios sectoriales dirigen *de facto* la empresa pública como una extensión de sus poderes ministeriales. Para cada una de las tres responsabilidades de la función de propiedad, una unidad estatal única o una combinación de unidades estatales subsumen el rol.

#### **5. Agencias coordinadoras**

Si bien no están consideradas dentro de los cuatro modelos, son unidades gubernamentales especializadas que actúan con capacidad de asesorar a otros ministerios de accionistas sobre cuestiones técnicas y operativas, su mandato más importante consiste en monitorear el desempeño de las empresas estatales. El papel más limitado de estas agencias centrales, junto con la autonomía que mantienen los ministerios competentes, conduce a una superposición considerable con el modelo descentralizado.

Tabla 11 Espectro de modelos de propiedad estatal en 31 países

Centralizado con una agencia, empresa matriz o ministerio	Centralizado con excepciones	Modelo dual o de doble enfoque	Descentralizado	Descentralizado con agencia coordinadora
China Finlandia Francia Hungria Corea Eslovenia España Suecia	Chile Países Bajos Noruega Polonia Rusia Sudáfrica	Bélgica Brasil República Checa Estonia Alemania Italia Suiza Turquía Nueva Zelanda	Argentina Colombia México	India Israel Kazajstán Letonia Lituania

Fuente: Elaboración propia, basada en (OCDE 2018)

La complejidad de los países con un modelo de propiedad descentralizada, como el caso de México, Colombia y Argentina reside en que diversas instituciones están involucradas en el funcionamiento de la entidad. En el caso mexicano, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la Secretaría de la Función Pública (SFP), son las encargadas de establecer los estándares para la evaluación del desempeño de las empresas públicas y la política presupuestaria y financiera (OCDE 2018). Sin embargo, es preciso subrayar el papel que desempeñan las personas que ocupan los puestos más altos del sector público, en especial en los Consejos de administración.

- **Las mujeres en los puestos de liderazgo en las entidades paraestatales**

Los Consejos de administración, cuyo principal objetivo es vigilar y orientar los intereses de las empresas, juegan un papel fundamental en el buen funcionamiento y desempeño de las organizaciones, así como en el establecimiento de estrategias corporativas y el monitoreo de la entidad. En el sector privado, es evidente la gran

desigualdad en puestos de liderazgo, especialmente en las 500 empresas más importantes de Estados Unidos que cotizan en la bolsa de valores.

De acuerdo con la 66ª edición del *ranking* de las 500 empresas más grandes de la nación estadounidense, mismas que representan dos tercios de la economía de Estados Unidos, en 2020, únicamente 37 compañías tienen a una mujer como Directora General (Fortune 2020). La administración pública no es un sector que difiere en este aspecto.

El papel de los Consejos de administración en las empresas paraestatales es equiparable al de las empresas privadas con respecto a su trascendencia. Al hacer un análisis de la relación del sector paraestatal de las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal, actualizada al mes de agosto 2020, se identificó la proporción desigual en los puestos de liderazgo (Diario Oficial de la Federación 2020).

Se estudiaron 180 entidades paraestatales, de las cuales el 18 por ciento tienen a una titular en la entidad paraestatal de sexo femenino contra el 82 por ciento de los varones. Tomando en cuenta únicamente los organismos descentralizados, podemos observar (tabla 6) que el 78 por ciento de los puestos de Dirección General son dirigidos por hombres en contraste con el 22 por ciento de mujeres en las mismas posiciones.

Tabla 12 Distribución por sexo del personal que encabeza los organismos descentralizados en México (2020)

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	NO. DE ENTIDADES	HOMBRES		MUJERES	
		No.	%	No.	%
Organismos descentralizados sectorizados	67	50	75%	17	25%
Organismos descentralizados no sectorizados	14	9	64%	5	36%
Organismos descentralizados considerados institutos nacionales de salud	13	13	100%	0	0%
Organismos descentralizados considerados centros públicos de investigación	13	11	85%	2	15%
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>83</b>	<b>78%</b>	<b>24</b>	<b>22%</b>

Fuente: Elaboración propia, basada en (Diario Oficial de la Federación 2020)

Un aspecto preocupante es la ausencia de mujeres en los cargos de Dirección General en los 13 organismos descentralizados, entre los que se consideran, principalmente, institutos nacionales de salud, tales como: el Hospital Infantil de México "Federico Gómez", el Instituto Nacional de Cancerología, el Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez", el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas", el Instituto Nacional de Geriátrica, el Instituto Nacional de Medicina Genómica, el Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez", el Instituto Nacional de Pediatría, el Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes", el Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz", el Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra" y el Instituto Nacional de Salud Pública.

En el caso de los organismos descentralizados sectorizados, se cuentan con un total de 67 entidades paraestatales, 50 de ellas cuentan con un titular del organismo de género masculino (75.63 por ciento) y 17 entidades con una mujer al frente del organismo (25.37 por ciento). En el caso de los organismos descentralizados no sectorizados, del personal que encabeza estas entidades paraestatales, el 35.7 por ciento son mujeres contra el 64.3 por ciento de hombres (tabla 7).

Tabla 13 Distribución por sexo del personal que encabeza los organismos descentralizados no sectorizados (2020)

<b>ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS NO SECTORIZADOS</b>	<b>SEXO</b>
Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas	M
Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas	H
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	M
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	H
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	H
Instituto Mexicano del Seguro Social	H
Instituto Nacional de las Mujeres	M
Notimex, Agencia de Noticias del Estado Mexicano	M
Procuraduría de la Defensa del Contribuyente	H
Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción	H
Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano	H
Archivo General de la Nación	H
Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec	H
Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación	M
<b>TOTALES</b>	<b>14 (100%)</b>
<b>TOTAL, MUJERES</b>	<b>5 (35.7%)</b>
<b>TOTAL, HOMBRES</b>	<b>9 (64.3%)</b>

Fuente: Elaboración propia con datos publicados en el Diario Oficial de la Federación (Diario Oficial de la Federación 2020)

La desigualdad numérica que existe en las entidades paraestatales refleja la importante necesidad de establecer leyes que favorezcan la participación femenina en el espacio público. Pese a que las reformas constitucionales aprobadas en 2019 contemplan el respeto a la paridad de género en todos los cargos de toma de

decisiones públicas, en el apartado de las entidades paraestatales aún hay un largo camino que recorrer (Gobierno de México 2019). La Administración Pública Federal es el espacio por excelencia donde se llevan a cabo las actividades de interés colectivo (Ramírez Hernández G. , 2020). Por lo anterior, es preciso e imperativo que se visibilicen e impulsen desde el centro del espacio público, las mejores prácticas para lograr la igualdad sustantiva de género, el fomento de nuevas culturas laborales y las condiciones que permitan y favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal (Fócil Ortega 2020). Como lo afirma la historiadora mexicana, la Dra. Patricia Galeana "la participación política permite el desarrollo de la capacidad de las mujeres como individuos. La independencia económica proporciona seguridad personal y permite una ciudadanía participativa. El trinomio mujer, democracia y desarrollo es indivisible" (Galeana 2003).

## Conclusión

Las mujeres empresarias en México y el mundo se enfrentan a diversos desafíos. No solo representan la mayor proporción del sector informal, sino también desarrollan sus negocios en actividades con menor impacto económico. Las mujeres empresarias mexicanas son mayormente, creadoras de micronegocios, no obstante, pocos prosperan a largo plazo. La brecha digital de género, la baja participación de las mujeres en las TIC y los múltiples obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, limitan su plena participación en el mercado laboral.

## Referencias del capítulo

Cámara de Diputados. 2019. *Cámara de Diputados*. 02 de 10. Último acceso: 10 de septiembre de 2020.  
<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Octubre/02/2328-Avalan-reformas-a-Ley-Federal-de-Entidades-Paraestatales-a-fin-de-lograr-integracion-de-la-mujer-en-la-vida-publica>.

- Cámara de Diputados. 2020. «Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.» *Cámara de Diputados*. 22 de 01. Último acceso: agosto de 2020. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153\\_220120.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_220120.pdf).
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 2015. «Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal (APF) 2015.» *igualdaddegenero.cndh.org.mx*. Último acceso: 10 de septiembre de 2020. [https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Puestos\\_y\\_Salarios\\_2015.pdf](https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Puestos_y_Salarios_2015.pdf).
- Diario Oficial de la Federación. 2020. *DOF*. 14 de 08. Último acceso: 10 de septiembre de 2020. [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5598392&fecha=14/08/2020](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5598392&fecha=14/08/2020).
- Fortune. 2020. *Fortune 500*. 18 de 05. Último acceso: septiembre de 2020. <https://fortune.com/2020/05/18/women-ceos-fortune-500-2020/>.
- Fócil Ortega, M.A. 2020. «La participación femenina en los nuevos entes gubernamentales. Los órganos constitucionales autónomos.» En *Mujeres y administración pública en los órdenes de gobierno en México. Capacidad de decisión y poder en el espacio público*, de F. Pérez Correa y G.L. Alejandro Ramírez, 137-160. CDMX: UNAM.
- Galeana, P. 2003. «La lucha de las mujeres latinoamericanas por la democracia y los derechos humanos.» *Archipiélago* 7-10.
- Gobierno de México. 2019. *Gobierno de México*. 19 de 06. Último acceso: 10 de septiembre de 2020. <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/paridad-en-todo-50-mujeres-y-50-hombres-en-la-toma-de-decisiones>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. 2018. «OCDE.» *Ownership and Governance of State-Owned Enterprises A Compendium of National Practices*. Último acceso: 10 de septiembre de 2020. <http://www.oecd.org/corporate/Ownership-and-Governance-of-State-Owned-Enterprises-A-Compendium-of-National-Practices.pdf>.

Ramírez Hernández, G. 2020. «Cómo ser mujer de poder en el espacio público y no morir en el intento. Los desafíos de la paridad en el Ejecutivo.» En *Mujeres y administración pública en los órdenes de gobierno en México: capacidad de decisión y poder en el espacio público*, de F. Pérez Correa y G. Alejandro Ramírez, 55-78. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Bumble. 2020. «Bumble.» *Bumble*. Último acceso: 10 de 01 de 2021. <https://bumble.com/fr/the-buzz/smallbusinessgrant>.

—. 2020. «Bumble apoya tu negocio.» *Bumble apoya tu negocio*. Último acceso: 04 de 01 de 2020. <https://www.bumblemx.com/bblog/date-z45jj>.

Diario Oficial de la Federación. 2020. «Gobierno de México.» *Gobierno de México*. 15 de 05. Último acceso: 10 de 01 de 2021. [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020).

ENUT. 2019. «INEGI.» *INEGI*. Último acceso: 04 de 01 de 2020. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut\\_Nal20.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut_Nal20.pdf).

Gobierno de Mexico. 2020. «Gobierno de Mexico.» *Gobierno de Mexico*. Último acceso: 10 de 01 de 2021. [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion\\_sectores.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html).

Gobierno de México. 2020. «Medidas Sanitarias.» *Gobierno de México*. 21 de 12. Último acceso: 05 de 01 de 2021. <https://medidassanitarias.covid19.cdmx.gob.mx/>.

ILO. 2020. «ILO.» *ILO*. Último acceso: 06 de 01 de 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/presentation/wcms\\_764629.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/presentation/wcms_764629.pdf).

- INEGI. 2020. «INEGI.» Último acceso: 10 de 12 de 2020.  
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/trabajoNal.pdf>.
- . 2019. «INEGI.» *INEGI*. Último acceso: 07 de 01 de 2020.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pprd\\_ce19.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pprd_ce19.pdf).
- . 2019. «Resultados Oportunos Censos Económicos 2019.» *INEGI*. Último acceso: 03 de 01 de 2021.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pro\\_ce2019.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pro_ce2019.pdf).
- . 2020. «Sala de prensa INEGI.» *INEGI*. Último acceso: 02 de 01 de 2021.

## Capítulo III Mujeres empresarias en época de crisis

## *FABULA DEL Conejo Y EL Oso*

*Estaba un conejito en el bosque con su laptop y llega un oso y le dice: ¿qué haces conejito? Y éste le dice: “mi tesis de doctorado”.*

*- Oh, y ¿de qué trata?*

*- Trata de cómo el conejito se come al oso.*

*- Estás loco conejito, ¿cómo vas a hacerlo?*

*- A ver pasa a la cueva y te muestro.*

*Se meten a la cueva y se oye una gran pelea y luego sale el conejito con la cabeza del oso...Y...atrás del conejito sale una leona.*

*MORALEJA: No importa quien sea la alumna ni el tema de tesis, lo que cuenta es tener una leona de tutora.*

## Introducción

A nivel mundial, la situación de las mujeres refleja la carencia de lo esencial para desarrollar su vida de forma plenamente humana (Nussbaum, 2012). Un informe realizado por la ONU (2018), muestra como en determinados países, las mujeres tienen un menor acceso a la educación, están peor alimentadas, son más vulnerables a la violencia física y sexual y su ingreso al mercado laboral es más difícil puesto que no cuentan con los mismos derechos y libertades que los hombres (ONU, 2018). Como se refleja en este informe, la transversalidad de la igualdad de género en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible muestra que la situación actual sociopolítica y económica de las mujeres limita sus capacidades humanas.

## Capacidades de las mujeres desde la Agenda 2030

Los esfuerzos para el logro de la igualdad de género son notable y transversal en los múltiples compromisos, reglamentaciones y planes de acción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en la Agenda 2030 y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Como lo afirma Alicia Bárcenas “el desarrollo sostenible sin igualdad de género no es ni desarrollo ni es sostenible”. El desarrollo solo será sostenible si hombres y mujeres son favorecidos por igual, tomando en cuenta la protección al planeta y la garantía de que todas las personas puedan vivir con respeto y dignidad.

A través de los diecisiete objetivos de la Agenda 2030, los Estados Miembro y las partes interesadas tienen una hoja de ruta para transformar la vida de las mujeres y las niñas de todo el mundo. Ahora bien, el contexto actual y previo a la pandemia del Covid-19 tiene obstáculos desalentadores que limitan las capacidades de las mujeres.

Previo a la pandemia, la degradación ambiental, la inestabilidad económica, las divisiones sociales, la creciente migración y las catástrofes humanitarias eran grandes desafíos que superar. Estos retos se vieron agravados con la crisis sanitaria del 2020. En este panorama socioeconómico y político mundial, la promesa de la igualdad de género no sólo parece inalcanzable, sino que además los derechos y las capacidades de las mujeres se enfrentan a una resistencia renovada desde diversos tipos de fundamentalismos.

Las desigualdades de género se manifiestan en todas y cada una de las dimensiones del desarrollo sostenible. En el siguiente cuadro, se muestra la violencia estructural y desigualdad que limita las capacidades de las mujeres desde una perspectiva desde los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

**Tabla 14 Violencia estructural y desigualdad desde los ODS**

<b>OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)</b>	<b>SITUACIÓN DE LA MUJER – Panorama general</b>
<p>ODS 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo</p>	<p>La crisis del COVID-19 pone en riesgo el avance en materia de disminución de la pobreza.</p> <p>En el mundo existen 122 mujeres, entre los 25 y 34 años, que viven en extrema pobreza por cada 100 hombres del mismo grupo de edades.</p>
<p>ODS 2 Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible</p>	<p>500 millones de pequeñas granjas en todo el mundo, la mayoría aún con producción de secano, proporcionan hasta el 80 por ciento de los alimentos que se consumen en gran parte del mundo en desarrollo.</p> <p>Invertir en pequeños agricultores hombres y mujeres es una forma importante de aumentar la seguridad alimentaria y la nutrición para los más pobres, así como la producción de alimentos para los mercados locales y mundiales.</p>
<p>ODS 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades</p>	<p>Tan solo la mitad de las mujeres de las regiones en desarrollo reciben la cantidad recomendada de atención médica que necesitan.</p>
<p>ODS 4 Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y</p>	<p>Las normas sociales, los prejuicios y las expectativas limitan el interés y condicionan el itinerario vital de las</p>

<p>promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos</p>	<p>mujeres desde las edades más tempranas. solo un 35% de mujeres se decanta por carreras universitarias relacionadas con la ciencia.</p>
<p>ODS 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas</p>	<p>En 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen; en 39 países, las hijas y los hijos no tienen los mismos derechos hereditarios y 49 países carecen de leyes que protejan a las mujeres de la violencia en el hogar.</p>
<p>ODS 6 Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos</p>	<p>Las mujeres y las niñas son las responsables de recolectar el agua en el 80% de los hogares que no cuentan con acceso a agua corriente.</p>
<p>ODS 7 Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos</p>	<p>La contaminación del aire en el interior de las viviendas debido al uso de materias combustibles como energía doméstica provocó 4,3 millones de muertes en 2012. 6 de cada 10 personas afectadas fueron mujeres o niñas.</p>
<p>ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p>	<p>La brecha salarial de género a nivel mundial es del 23%. La tasa de actividad de las mujeres es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.</p>
<p>ODS 9 Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación</p>	<p>A nivel mundial, las mujeres representan el 28,8% de quienes se dedican a la investigación.</p>

<p>ODS 10 Reducir la desigualdad en los países y entre ellos</p>	<p>Hasta un 30% de la desigualdad de ingresos se debe a la disparidad dentro del hogar, incluida aquella entre mujeres y hombres.</p>
<p>ODS 11 Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</p>	<p>Las mujeres que viven en barrios desfavorecidos padecen numerosas dificultades, entre ellas, la falta de cobertura de necesidades básicas como el acceso a agua limpia o servicios de saneamiento mejorados.</p>
<p>ODS 12 Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles</p>	<p>La inversión en transporte público ofrece grandes beneficios para las mujeres, ya que tienden a depender de él en mayor medida que los hombres.</p>
<p>ODS 13 Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos</p>	<p>El cambio climático tiene un impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas y niños, dado que es 14 veces más probable que fallezcan durante un desastre que los hombres.</p>
<p>ODS 14 Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible</p>	<p>La contaminación del agua dulce y de los ecosistemas marinos tiene consecuencias negativas en los medios de vida de las mujeres y de los hombres, en su salud y en la salud de sus hijas e hijos.</p>
<p>ODS 15 Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e</p>	<p>Entre 2010 y 2015, el mundo perdió 3,3 millones de hectáreas de superficie forestal. Las mujeres pobres de medios rurales que dependen de los recursos de uso común resultan especialmente afectadas cuando éstos disminuyen.</p>

invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad	
ODS 16 Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas	Durante los conflictos, las tasas de homicidio y otros crímenes violentos aumentan de manera significativa. Si bien es más probable que los hombres mueran en el campo de batalla, las mujeres están sujetas a la violencia sexual y el secuestro, a la tortura y la necesidad de abandonar sus hogares.
ODS 17 Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	En 2012, los fondos procedentes de los países en vías de desarrollo eran 2,5 veces mayores que la cantidad de ayuda que recibían, y las asignaciones en función del género eran comparativamente insignificantes.

Fuente: Elaboración propia a partir de (ONU, 2018)

Como podemos analizar, la igualdad de género tiene un impacto transversal en cada uno de los ODS y podemos destacar su interdependencia e interconexión entre las distintas dimensiones del desarrollo sostenible. Las mujeres están más expuestas al impacto de la crisis en todos los ámbitos de la vida socioeconómica lo que refleja la necesidad de realizar transformaciones estructurales para el desarrollo de soluciones orientadas por la sostenibilidad.

El más reciente informe sobre los ODS (2021) subraya el gran desafío al que nos enfrentamos después de más de un año de iniciada la pandemia del Covid-19. No sólo ha habido millones de pérdidas humanas, sino también, las repercusiones económicas por la crisis sanitaria han implicado importantes retrocesos en los avances que se tenían en cada Objetivo de la Agenda 2030.

El informe sobre el progreso de los diecisiete Objetivos (2021) revela que entre las personas más vulnerables que está sufriendo de las peores consecuencias por la pandemia se encuentran las y los niños, ancianos/as, discapacitados/as, migrantes, refugiados/as y las mujeres (ONU, 2021). La interrupción de ciertos servicios sanitarios y de vacunación, así como el limitado acceso a los servicios de nutrición y alimentación ocasionaron miles de muertes maternas adicionales en 2020. En lo que concierne a las mujeres, hubo un aumento de la pobreza mundial extrema, incrementó la violencia doméstica, así como el matrimonio infantil y el trabajo de cuidados no remunerado.

Por otro lado, a partir de la pandemia, hubo un aumento de la representación de las mujeres en el Gobierno (ONU, 2021). A pesar de los progresos alcanzados y de que la igualdad entre hombres y mujeres aparece como un precepto universal reconocido internacionalmente, como un derecho humano fundamental e inviolable, las mujeres siguen enfrentándose a la discriminación, a la marginalización y a la exclusión. En este sentido para lograr una reconstrucción y una recuperación postpandemia, es precisa la participación de todas las sociedades y es necesario tomar en cuentas las herramientas disponibles para fortalecer y promover el empoderamiento de todas y todos.

Capacidades de las mujeres desde lo Principios de Empoderamiento de Naciones Unidas

A nivel internacional, se han ratificado una serie de documentos como la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, la Declaración del Milenio, adoptada por 189 países en el año 2000 y la Agenda 2030, donde se subrayan las responsabilidades estatales y de protección de los derechos humanos de las personas vulnerables como lo son mujeres, las poblaciones indígenas, los niños y niñas, las/os trabajadoras/as y de las personas discapacitadas.

Estas normas internacionales reflejan el compromiso de los Estados Miembro de las Naciones Unidas en generar acciones concretas para el fortalecimiento del empoderamiento de las mujeres y que todas y todos puedan gozar de una vida donde las oportunidades sean iguales para toda la población, sin dejar a nadie atrás. Mediante estos compromisos internacionales, se pretende crear una sociedad donde:

“La gente pueda vivir sin ser sometida a la violencia, ejercer su derecho a la reparación e indemnización legal y a contar con los estados en el cumplimiento de su obligación de respetar y proteger los derechos humanos de las mujeres, de los hombres y de los menores, así como de ofrecer servicios públicos adecuados, como la educación y la salud” (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2017).

El empoderamiento económico de las mujeres implica que las mujeres tengan las mismas capacidades de acceso a la educación, a la salud y a desarrollarse en igualdad de circunstancias que los hombres. Las capacidades de las mujeres empresarias en épocas de crisis está vinculado con su nivel de empoderamiento. Como lo afirma la investigadora Dra. Nadima Simón:

“El empoderamiento de las mujeres significa que la redistribución de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres puede ser superada por las mujeres incrementando su confianza en sí mismas y su fortaleza interna mediante un proceso de concientización y construcción de capacidades, es decir, mayor capacidad para controlar su propio destino. Conlleva una mayor participación y poder de toma de decisiones y control, y, por consiguiente, mayor acción transformadora” (Simon, 2021)

Garantizar la incorporación de las mujeres en todos los aspectos de la sociedad es primordial para la recuperación y la construcción de una sociedad más igualitaria. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo que alberga a más de 13,000 empresas. Es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción con el mandato de la ONU

para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector empresarial.

Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas son los siguientes (United Nations Global Compact, 2021):

- **Principio 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **Principio 2.** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- **Principio 3.** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4.** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **Principio 6.** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- **Principio 7.** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente.
- **Principio 8.** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

- **Principio 9.** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.
- **Principio 10.** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En este sentido, los Principios de Empoderamiento de la Mujer son una herramienta que permite al sector privado tener una óptica de género en la actividad empresarial (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2017). Los siete principios para el empoderamiento de las mujeres es una iniciativa de ONU Mujeres y del Pacto Mundial de Naciones Unidas que tiene como objetivo empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica para:

- Construir economías fuertes;
- 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 (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2017).

Los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres tienen como finalidad apoyar al sector privado en la construcción de una sociedad más igualitaria mediante acciones concretas, políticas y prácticas para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. A través de la modificación de las políticas empresariales actuales o de la incorporación a programas destinados para la implementación de estos 7 principios, las empresas comprometidas con esta iniciativa pueden generar un impacto en la sociedad y promover la igualdad de género y las capacidades de las mujeres.

Integrar a las mujeres constituye un motor del desarrollo socioeconómico que es sumamente necesario para la reconstrucción de la era postpandemia en un contexto de interconexión política, social y económica entre los estados. Es precisa la plena participación de las mujeres en todos los sectores y a todos los niveles porque “la igualdad es buen negocio” (Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2017).

De acuerdo con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los siete principios para el empoderamiento de las mujeres que se describen en esta iniciativa son los siguientes:

### **1. Una dirección que promueva la igualdad de género**

- Reivindicar un apoyo de alto nivel y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos.
- Fijar objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género e incluir la noción de progreso entre los factores de evaluación de rendimiento de los gerentes empresariales.
- Comprometer las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.
- Garantizar que todas las políticas incluyan la dimensión de género -mediante la identificación de factores cuyos impactos varían según el género - y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.

### **2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación**

- Ofrecer la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.
- Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.

- Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno del consejo de administración.
- Garantizar una participación suficiente de mujeres — 30% o más — en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.
- Ofrecer condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.
- Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

### **3. Salud, seguridad y una vida libre de violencia**

- Tener en cuenta los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, así como informar de todos los riesgos potenciales en cuanto a salud reproductiva.
- Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y prevenir el acoso sexual.
- Procurar el ofrecimiento de un seguro médico y cualquier otro servicio pertinente — incluido para las supervivientes de la violencia de género — y garantizar un acceso equitativo a todos los empleados.
- Respetar el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de un tiempo libre para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidos los traslados de las mujeres desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.

- Formar al personal de seguridad y a los directivos para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y la explotación sexual y laboral

#### **4. Educación y formación**

- Invertir en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.
- Garantizar el acceso equitativo a todos los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa, incluidas las clases de alfabetización y las formaciones vocacionales y en tecnología de la información.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutoría formales e informales.
- Ofrecer oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de la integración sobre los hombres y las mujeres.

#### **5. Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing**

- Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias.
- Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos.
- Pedir a los socios y a las entidades pares que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad y la integración.
- Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sea de marketing u otros.
- Garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral.

## **6. Liderazgo comunitario y compromiso**

- Dar ejemplo — compromiso de empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Ejercer presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.
- Trabajar con los representantes de la comunidad y los cuerpos oficiales entre otros, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.
- Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- Utilizar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

## **7. Transparencia, evaluación e información**

- Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- Establecer puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles.
- Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desglosados por sexo.
- Integrar los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas en curso.

Los compromisos y propuestas de planes de acción desde el sector empresarial en favor de la igualdad de género son múltiples. El empoderamiento de las mujeres mediante el fortalecimiento de las capacidades es una necesidad primordial para las nuevas formas de hacer negocio.

## Nuevas capacidades en las formas de hacer negocios

La capacidad de resiliencia y adaptabilidad a partir de la pandemia se ve reflejado en la modificación de la forma de hacer negocios. Si bien la digitalización ya se utilizaba previo a la crisis sanitaria, la pandemia reforzó y modificó la forma de trabajar del mundo entero. La pandemia aceleró la transformación digital de los gobiernos y el sector privado, modificando la forma de interactuar, comunicarnos y formas de trabajar. Las mujeres empresarias adaptaron sus negocios a la situación actual, haciendo muestra de una gran capacidad de resiliencia, de tecnología y de adaptación.

## Teoría de recursos y capacidades

La teoría de recursos y capacidades considera que son los recursos y capacidades distintivas de las empresas, las que permiten generar condiciones para enfrentar una competencia y así lograr un exitoso desempeño económico (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011). Esta teoría define a la empresa como una recopilación no repetible de capacidades y recursos tangibles (activos que posee la empresa) e intangibles (conocimiento y la información) que no se pueden comprar ni vender libremente en el mercado (Conner, 1991). Las capacidades se enfocan en la creación de valor dentro de la empresa y son el resultado de la acción de la orientación para la utilización de los recursos mediante la creación de un sistema de prácticas de la empresa que permita la interacción entre los sistemas organizacionales (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011).

Diversas investigaciones buscan justificar las desigualdades de género por la perspectiva fisiológica y natural de las mujeres (Mertens, 2002) subrayando que roles ejercidos por mujeres y hombres son de carácter natural o frutos de la naturaleza. Estos roles de género, contruidos en el imaginario colectivo, crean una

identidad socialmente aceptada, la cual es adoptada por las personas y por lo tanto se naturalizan los roles de género.

En esta división binaria coercitiva, se les asignan roles a las mujeres relacionadas con la reproducción, el matrimonio y el cuidado de los niños y personas mayores que ocupan la mayor parte del tiempo con la justificación social del mantenimiento de la armonía familiar. Estas actividades no remuneradas limitan la incursión de la mujer en el mercado laboral y por ende limitan sus recursos y capacidades. Sin embargo, como lo indicaba Simone de Beauvoir: “No se nace mujer, se llega a serlo”, es decir que el género es una construcción social no biológica que determina como debemos comportarnos en sociedad y que permiten relacionar comportamientos, actitudes y sentimientos como masculinos o femeninos (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011).

La creciente tendencia de la presencia de mujeres dueñas de empresas en el sector privado, disminuye las divisiones naturales socialmente creadas y ofrece mayores posibilidades de educación a la población femenina y por ende un mayor desarrollo de sus recursos y capacidades (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011).

La teoría de recursos y capacidades se centra en las capacidades internas de la organización que promueven el desarrollo y la obtención de ventajas competitivas de la empresa como los estilos de liderazgos y cognitiva de la organización. El recurso humano, es un elemento integrador y generador de habilidades y capacidades para la utilización eficiente de recursos que componen la ventaja competitiva. Esta teoría se enfoca en el enfoque teórico de los recursos y capacidades internas de la empresa como una visión basada en recursos, visión basada en el conocimiento, capacidad de absorción y capacidades dinámicas.

Teoría de capacidades dinámicas

Una de las teorías que ha tomado cada vez más fuerza en el ámbito de la administración, es la teoría de capacidades dinámicas que son definidas como “la

capacidad de la empresa para integrar, construir y reconfigurar las competencias internas y externas para enfrentar un entorno cambiante. Capacidades que reflejan las habilidades de la organización para alcanzar nuevas e innovadoras formas de ventajas competitivas” (Zapata Rotundo & Mirabal Martínez, 2018).

Es decir que desde la perspectiva teórica de capacidades dinámicas se busca dar respuestas estratégicas de la organización frente a los requerimientos de un entorno Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo (VUCA, por sus siglas en inglés de *Volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity*) mediante la renovación, la integración y la reconfiguración de sus recursos y capacidades.

El modelo del entorno VUCA que es utilizado en el ambiente de los negocios y en otros ámbitos de la sociedad, se desarrolló en los años 1990 como resultado de los cambios mundiales que surgieron después de la Guerra Fría como: la tecnología y los valores socio-culturales. Este modelo desarrollado por estrategias organizacionales después de la caída de la Unión Soviética muestra cómo las organizaciones ante un entorno de cambios, incertidumbres y desafíos lograron salir adelante. Bajo la misma línea, el entorno VUCA en el que se desarrolla esta investigación por la crisis sanitaria mundial surgida en el momento de este análisis refleja la indiscutible necesidad de considerar las capacidades dinámicas de las mujeres empresarias (Dziak, 2021).

Las capacidades dinámicas es lo que permite la sostenibilidad de la ventaja competitiva de la empresa, misma que debe adaptarse a entornos cambiantes y complejos. Como lo afirma Manuel Garzón, la teoría de las capacidades “tiene su principal contribución en relación con los recursos y capacidades en la introducción de dinamismo, la consideración de entornos rápidamente cambiantes y la necesidad de la empresa de renovar sus competencias para alcanzar una coherencia adaptativa con el entorno cambiante” (Garzón, Modelo de Capacidades Dinámicas, 2015).

Las empresas con importantes capacidades dinámicas son también aquellas que son altamente emprendedoras dado que adaptan la innovación y colaboración con otras organizaciones de acuerdo con el entorno cambiante. Erin Cavusgil, Steven H. Seggie y Mehmet Berk Talay (2014) mantienen que las capacidades dinámicas explican cómo algunas empresas pueden obtener ventajas competitivas en entornos rápidamente cambiantes y turbulentos (Cavusgil, Seggie, & Berk Talay, 2014), como es la época de pandemia actual.

Las circunstancias actuales del entorno VUCA causado por la crisis sanitaria del COVID-19 reflejan la necesidad de fomentar en las mujeres empresarias la adquisición de conocimientos, el intercambio, la formación de redes de empresarias, la centralización del liderazgo (Mckinsey & Company, 2008), para satisfacer las necesidades de los clientes y las demandas del entorno cambiante. El dinamismo de las capacidades hace referencia a la capacidad de adaptar, cambiar, renovar o modificar los recursos, las capacidades, las competencias, las habilidades y los modelos de negocios para que vayan acorde el entorno VUCA e implican innovación dado que construyen, integran y reconfiguran los recursos y capacidades actuales (Zapata Rotundo & Mirabal Martínez, 2018).

En la literatura se encuentran diversas definiciones de las capacidades dinámicas, como se muestran en la siguiente tabla.

**Tabla 15 Definiciones de Capacidades Dinámicas**

<b>Autor(es)</b>	<b>Definición</b>
Helfat (1997)	Conjunto de competencias que le permiten a la organización desarrollar nuevos productos y procesos en respuestas a las circunstancias del mercado cambiante (Helfat, 1997 ).
Eisenhardt y Martin (2000)	Un conjunto de procesos específicos e identificables tales como desarrollo de productos, toma de decisiones y alianzas estratégicas. Constituyéndose en las habilidades y destreza de la

Autor(es)	Definición
	organización para desarrollar sus competencias actuales, y simultáneamente crear e implementar nuevas capacidades para crear nuevos productos que permitan responder a los cambios dinámicos del entorno (Eisenhardt & Martin, 2000).
Zahra & George (2002)	Capacidades dirigidas a alcanzar los cambios que contribuyen con la organización a replantear y reconfigurar sus bases de recursos de tal manera que pueda cumplir con las demandas de los clientes y hacer frente a las estrategias de la competencia (Zahra & George, 2002).
Zollo & Winter (2002)	Patrón de actividades colectivas aprendidas y estables a través de las cuales la organización genera y modifica sus rutinas de funcionamiento con el propósito de alcanzar mayor eficacia. Se aprenden a través de tres mecanismos: (a) experiencia acumulada -conocimiento tácito-; (b) articulación del conocimiento - intercambio, asimilación y transferencia-; y (c) codificación del conocimiento -convertirlo en rutinas-. Constituyen esas capacidades procesos de reingeniería, de investigación, de desarrollo e integración de los recursos que en esencia son mecanismos de aprendizaje (Zollo & Winter, 2002).
Zott (2003)	Conjunto de rutinas que orientan el uso de los recursos de la empresa con el fin de configurar nuevas alternativas. Destaca tres atributos relevantes del desempeño de las capacidades dinámicas: tiempo, costo y aprendizaje (Zott, 2003).
Wang & Ahmed (2007)	Consiste en la orientación del comportamiento de la organización para integrar, reconfigurar y renovar sus recursos y capacidades en respuesta a los cambios del entorno y así lograr y mantener ventajas competitivas (Wang & Ahmed, 2007).
Cruz et al. (2009)	La habilidad de la empresa para modificar continuamente su base de recursos y capacidades de manera que siempre esté adaptada

Autor(es)	Definición
	a entornos de rápidos cambios (Cruz, López, & Martín de Castro, 2009).
Barreto (2010)	Potencial de la empresa para resolver problemas de forma sistemática, formado por su propensión para detectar oportunidades y amenazas, para tomar decisiones oportunas y orientadas al mercado, y para cambiar su base de recursos (Barreto, 2010).
Kim, Shin, Kyu & Geun et al. (2011)	La capacidad de una empresa para cambiar (mejorar, adaptar o reconfigurar) los procesos de negocios en relación a su competencia, en términos de integración de sus actividades, reducción de costos y la capitalización de los procesos de aprendizaje organizacional (Kim, Shin, Kyu, & Geun, 2011).
Garzón (2015)	Potencialidad de la empresa para generar nuevos saberes organizacionales a partir de una continua creación, ampliación, mejora, protección, integración, reconfiguración, renovación, recreación, incremento y reconstrucción de sus <i>core competences</i> , y así poder responder a los cambios del mercado y a la tecnología (Garzón, Modelo de Capacidades Dinámicas, 2015).
Tesse (2010)	Las Capacidades Dinámicas son la habilidad de la empresa para integrar, construir y reconfigurar recursos/competencias internas y externas para abordar y dar forma a entornos comerciales que cambian rápidamente.

Fuente: Elaboración propia de basado en (Zapata Rotundo & Mirabal Martínez, 2018)

En esta investigación, se retoma la definición de Zapata Rotundo y Mirabal Martínez (2018) quienes afirman que:

“Las capacidades dinámicas permiten a la organización crear nuevos productos y procesos en respuesta a los cambios de las condiciones del mercado y se refieren a la identificación de los procesos gerenciales y organizacionales requeridos para implementar estrategias, crear innovación y adaptarse a un entorno cambiante. Así, se observa que la teoría de las capacidades dinámicas se ubica entre lo interno y lo externo de la organización. A lo interno, cuando considera sus habilidades para la renovación y reconfiguración de sus recursos y capacidades, con lo cual da aportes con respecto al desarrollo y comprensión del funcionamiento estratégico de la organización; y a lo externo, cuando considera necesario tomar en cuenta las condiciones del entorno y así poder ajustar y adaptar sus competencias y recursos para dar respuestas oportunas a ese entorno dinámico y complejo. En esencia, incorpora la teoría contingente como una base de su conceptualización” (Zapata Rotundo & Mirabal Martínez, 2018).

El modelo propuesto por Zapata y Mirabal (2018) se enfoca en las capacidades dinámicas internas a la organización. Sin embargo, en esta investigación se retoman las bases de esta conceptualización de capacidades dinámicas y se adaptan a las capacidades de las mujeres empresarias a hacer frente al entorno incierto al que se enfrentaron al declararse la pandemia por coronavirus, destacando así las capacidades humanas de las entrevistadas.

#### Teoría de las capacidades humanas

Desde la perspectiva del economista y filósofo indio Amartya Sen sobre la teoría de las capacidades humanas, se resalta que los problemas sociales pueden ser analizados mediante los elementos constitutivos de los funcionamientos y las capacidades. El concepto capacidad nace para evaluar el bienestar individual. De acuerdo con Sen, el bienestar y la libertad de la persona se pueden evaluar para que el ser y hacer resulte valioso y se pueda tener una nueva mirada de lo problemas sociales que afectan al bienestar humano, como la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, la ausencia de desarrollo humano y la injusticia social (Urquijo Angarita, 2014). Sen menciona que la capacidad es un marco evaluativo y crítico sobre el bienestar y la libertad individuales dado que permite evaluar la desigualdad dentro de la sociedad.

En una conferencia llevada a cabo en la Universidad de Stanford, en el Ciclo *Tanner* sobre los valores humanos en 1979 y publicada en 1980, Amartya Sen introdujo por primera vez el concepto de capacidades definido como el que una persona es capaz de hacer ciertas cosas básicas, como la habilidad de movimiento, la habilidad de satisfacer ciertas necesidades alimentarias, la capacidad de disponer de medios para vestirse y tener alojamiento, o la capacidad de participar en la vida social de la comunidad (Urquijo Angarita, 2014).

## Conclusión

En conclusión, mediante el concepto de capacidades se puede evaluar el desarrollo de las demandas políticas, económicas y sociales de las mujeres empresarias. El objetivo de esta evaluación se enfoca en lo que las personas son capaces de hacer y de ser, es decir, en sus capacidades. La cantidad de recursos con que cuenta este grupo de la sociedad, así como su grado de satisfacción es un parámetro de la teoría de las capacidades que permite evaluar si estas mujeres son capaces de hacer o ser realmente. Amartya Sen afirma con la teoría de capacidades, ya no se indaga por las necesidades básicas, como lo subraya Maslow sobre los bienes primarios o los recursos con que cuenta un individuo, sino que la teoría de Sen dice que es preciso enfocarse en las capacidades que permiten a las personas llegar a hacer o ser (Urquijo Angarita, 2014).

Las capacidades de las mujeres empresarias en épocas de crisis reflejan su facultad de integrar, construir y reconfigurar sus habilidades para lograr un exitoso desempeño económico. La teoría de recursos y capacidades, así como la teoría de las capacidades dinámicas y de las capacidades humanas, sustentan la capacidad de resiliencia y adaptabilidad de las mujeres empresarias frente a un entorno cambiante, volátil e incierto.



## Capítulo IV Inclusión digital e Inteligencia Artificial para la igualdad de género

## Introducción

Este capítulo se enfoca en el impacto de las Tecnologías de Información y comunicación en la vida de las mujeres. Específicamente, se hace referencia a la brecha digital de género, a la inteligencia artificial, a la inclusión digital y se muestra un análisis bibliométrico sobre las tendencias de investigación sobre inclusión digital y empoderamiento de las mujeres.

Cerrar la brecha digital para lograr la igualdad de género

La sociedad de información y del conocimiento es un universo aparentemente neutro, donde hombres y mujeres pueden beneficiarse de las Tecnologías de la Información y de Comunicación (tic). Sin embargo, existe un rezago histórico de las mujeres en todos los ámbitos, particularmente en relación con la brecha digital. Esta es la diferencia existente entre las personas, comunidades, países, estados, entre otros actores para acceder a internet y a las computadoras. Es un hecho confirmado que las mujeres y los hombres no hacen el mismo uso del mundo digital, por lo que estamos frente a un fenómeno denominado *brecha digital de género*.

En 2015, para hacer frente a las desigualdades de género, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) hizo un imperativo llamado a la acción para que las mujeres y niñas adquieran las habilidades adecuadas sobre las TICs y las Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas (stem, por sus siglas en inglés) y puedan competir en igualdad con niños y hombres en la economía del siglo XXI. Para la ONU, en el creciente universo digital la incorporación efectiva de las mujeres en las tic es crucial para el empoderamiento económico de la población femenina y, por lo tanto, se convierte en un catalizador del éxito para las mujeres que están al frente de las organizaciones.

El pasado 25 de septiembre de 2015, 193 jefes de Estado miembros de la ONU aprobaron la resolución A/RES/70/1 titulada “Transformar nuestro mundo: la

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (Naciones Unidas, 2015). Esta Agenda tiene como objetivo fortalecer la paz universal mediante la eliminación de la pobreza, la lucha contra la desigualdad y la injusticia y el enfrentamiento contra el cambio climático para que nadie quede rezagado. Además, comprende un plan de acción de carácter integrado e indivisible que reúne 17 objetivos y 169 metas con aplicación universal, al tiempo que conjuga las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. El plan de acción, cuya duración es de 15 años, pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

El empoderamiento puede ser definido de diversas maneras. De acuerdo con la Real Academia Española, empoderar es “la acción y efecto de hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido” (rae, 2017). Por su parte, ONU Mujeres afirma que el empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas (un WOMEN, 2001).

A través de los objetivos y metas mencionadas, se expone una visión del mundo con un futuro transformativo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y en el que se hayan eliminado todos los obstáculos que impiden su empoderamiento. El compromiso con la igualdad de género es predominante y transversal en la Agenda 2030. En este sentido, el quinto objetivo de dicho plan de acción se centra en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Así, observamos que, a través de las múltiples conferencias de las Naciones Unidas, se subraya la necesidad urgente de promover el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género para mejorar las condiciones de vida de la población femenina; cuestión esencial para el desarrollo sostenible.

Para aumentar la capacidad de la mujer en la toma de decisiones, es indispensable aumentar su acceso a los recursos. Empoderar a las mujeres en el ámbito

económico es esencial para tomar decisiones relacionadas con este y avanzar económicamente.

Reducir la brecha de género dispararía al alza del Producto Interno Bruto de México (Notimex, 2018). En este marco, para lograr la igualdad de género se requiere tomar medidas inmediatas, por lo que una de las catorce metas para lograr el quinto objetivo de la Agenda 2030 es mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular las Tecnologías de la Información y la Comunicación (tic), para promover el empoderamiento de las mujeres en las organizaciones.

El entorno empresarial enfrenta múltiples cambios dado el impacto de las nuevas tecnologías. Para hacer frente a dichos cambios, es imprescindible subirse a la ola de la innovación y apropiarse del mundo digital sobre todo para enriquecer el desarrollo personal y profesional de las mujeres y lograr su empoderamiento económico. Las TIC ofrecen a las mujeres el acceso a redes de desarrollo personal y profesional, así como a información de apoyo y divulgación necesarias para empoderar y mejorar su vida en todos los ámbitos. Ofrecer el acceso al conocimiento y a la efectiva incorporación de las mujeres en la sociedad de la información permite contribuir a su empoderamiento económico.

Ante el mundo cambiante, las mujeres deben adquirir las habilidades adecuadas acerca de las TICy las STEM. Ahora bien, en una sociedad hiperconectada donde las TIC han revolucionado la forma de actuar, trabajar y pensar de la sociedad, la tecnología debe verse como una herramienta para alcanzar la igualdad y ayudar a reducir las brechas de género, especialmente la brecha digital de género. Hoy, el porcentaje de la población con acceso a internet no deja de aumentar, por lo que la brecha digital está en reducción constante. Sin embargo, una limitante más compleja es aquella que hace referencia a las habilidades necesarias para el uso efectivo de las tic; en este aspecto, las mujeres son las más desfavorecidas. La brecha digital de género, entonces, hace referencia a las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso, uso y creación de las tic. En este sentido, tener acceso y

hacer un uso efectivo de la tecnología conlleva a diferenciar diversos aspectos de la brecha digital de género. De acuerdo con un estudio realizado por la Universidad Complutense de Madrid en el año 2011 (TEKL@, 2015), la brecha digital de género se puede observar desde tres aspectos.

El primero, desde un punto de vista meramente descriptivo, es el porcentaje de las personas de cada sexo que utilizan teléfonos móviles o computadoras. En este sentido, la brecha digital de género, referente al acceso a la tecnología, es aquella que impide que las mujeres se incorporen y participen en la sociedad de información en igualdad de condiciones. En México, a partir de 2016, se puede afirmar que no hay brecha digital de género desde este aspecto pues, de acuerdo con el INEGI, las usuarias igualan a los usuarios en cuanto al acceso a las computadoras y al teléfono celular. No obstante, para empoderar económicamente a las mujeres se requiere no solo un dispositivo inteligente, sino también del uso efectivo de las tecnologías que ofrece. Es necesario lograr que la población femenina participe activamente en la sociedad de la información y aproveche el potencial de las nuevas tecnologías para el desarrollo personal.

El segundo aspecto de la brecha digital de género hace referencia a la utilización que se hace de la tecnología; es decir, a la desigualdad en la intensidad y las pautas de uso que está relacionado con el acceso, la formación y las habilidades necesarias para hacer un uso eficiente.

Si bien existen variables adicionales, como el nivel socio económico, la edad y el nivel educativo que agudizan la brecha digital entre hombres y mujeres, también se suma el aspecto de condiciones de vida y trabajo, así como oportunidades y responsabilidades desiguales entre géneros que limitan el tiempo de las mujeres para el uso y conocimiento de las tic (por ejemplo, las responsabilidades culturalmente impuestas a las mujeres, como ocuparse de su hogar). Sin lugar a dudas, aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías constituye un factor de

empoderamiento de las mujeres, no obstante, hay un tercer aspecto a considerar en la brecha digital de género.

Este tercer aspecto refleja el grado de aprovechamiento de las tecnologías más innovadoras como inteligencia artificial, internet de las cosas, aplicaciones innovadoras de internet, entre otras. Algunas investigaciones acerca de la brecha digital de género mencionan un aspecto adicional de las aplicaciones más innovadoras de internet relacionadas con los entornos de dominio masculino en los que se diseñan y construyen las aplicaciones tecnológicas. La escasa presencia de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, las ingenierías y las matemáticas provoca, a su vez, una limitada contribución femenina en el desarrollo y creación de nuevas tecnologías.

En la actualidad, a pesar de conocer los grandes beneficios de la inclusión digital, muchas mujeres mexicanas enfrentan múltiples obstáculos al momento de utilizar las nuevas tic. Diversas investigaciones empíricas afirman que las mujeres son renuentes a adoptar la tecnología, lo que limita su crecimiento laboral y obstaculiza su éxito profesional. El reto consiste en realizar esfuerzos concretos para extender no solo el acceso, sino también el uso efectivo de las tic. Para lograr el empoderamiento económico de las mujeres y lograr el desarrollo sostenible —una de las principales preocupaciones actuales en el mundo—, se requiere eliminar la brecha digital de género.

Si no se poseen los conocimientos para hacer frente al universo digital, las mujeres quedarán rezagadas, por lo que, para “no dejar a nadie atrás”, como dice la ONU, es imprescindible disminuir la brecha digital de género mediante el fomento de la innovación y del liderazgo femenino en el universo digital.

Ante la creciente digitalización del mundo, es indispensable ofrecer a las mujeres las herramientas tecnológicas necesarias para fomentar su desarrollo personal y profesional. Para disminuir la brecha digital de género, se necesita ver más allá del

acceso físico de los dispositivos inteligentes. Es necesario fomentar las capacidades y habilidades del uso de los aparatos y recursos del nuevo paradigma tecnológico para impulsar la destreza tecnológica, promover el empoderamiento económico de las mujeres y, en este sentido, favorecer el desarrollo sustentable, pues, como afirmó la Alicia Bárcena, secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal): “Sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es desarrollo ni es sostenible” (CEPAL, 2015).

Mujeres enfrentando la tecnología en su futuro ¿Cómo superar la brecha y fortalecer la inclusión digital de las mujeres en el futuro?

A nivel mundial, el avance tecnológico ha modificado los términos en los que se desenvuelven las relaciones sociales, políticas y económicas (Wajman,2009). Actualmente, existe un consenso para señalar que es esencial entrar en la ola de la innovación para enriquecer el desarrollo personal y profesional de las mujeres y promover su empoderamiento económico (ACNUDH, 2016). Cerrar la brecha digital de género en México a través de la educación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) permitirá a las mujeres jóvenes beneficiarse de sus actividades económicas. Por lo tanto, alcanzar la plena inclusión de las mujeres en el mundo digital es esencial para lograr la igualdad de género y cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

En México, la Encuesta Nacional sobre disponibilidad y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares en 2018 indica que el 51.5% de las y los usuarios de Internet son mujeres (INEGI, 2018). Sin embargo, los datos públicos oficiales no están desglosados por sexo, específicamente tipo de contenido, equipo utilizado, intensidad de uso o nivel de ingresos de los usuarios. Para conocer el estado actual de la brecha digital de género que se define como “aquella que afecta a los usos, y está a su vez determinada por las capacidades y habilidades de los individuos para utilizar ordenadores e Internet” (Castaño 2008) y determinar y desarrollar acciones o políticas públicas que promuevan la inclusión digital de las

mujeres, es necesario analizar los datos sobre la situación actual del uso de las TIC por parte de las mujeres.

Si bien por un lado se subrayan las ventajas tanto a nivel personal como profesional del uso de la tecnología, por otro lado, también se manifiestan los peligros relacionados a la diferenciada apropiación de la tecnología por parte de la población. No obstante, la apropiación de la tecnología no ha sido igualitaria para todas y todos. En la Sociedad de la Información y el Conocimiento, los hombres y las mujeres pueden beneficiarse de las TIC, aunque no hacen el mismo uso del mundo digital. Lo anterior está relacionado con la brecha digital de género que se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a equipos informáticos y en el uso de dispositivos electrónicos e Internet (CEPAL, 2013).

En este aspecto, los hogares rurales y urbanos difieren no solo en cuanto al acceso instrumental de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), sino también en relación con el uso que le dan a la tecnología, lo que está relacionado con el nivel de alfabetización digital.

En México, la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2018 (INEGI, 2019) muestra la proporción de los usuarios de Internet según los principales usos. No obstante, estos datos reflejan con valores absolutos los diferentes usos que hace la población de Internet entre 2015 y 2018. Al realizar el análisis de la información se percibe que no se puede conocer cuál es el uso que hace la población femenina de Internet, tampoco se conoce la información por rango de edad ni por entidad urbano o rural.

La desigualdad de posibilidades en el acceso a las TIC repercute no sólo en el acceso a la información y el conocimiento sino también se relaciona con aspectos socioeconómicos y socava aún más las disparidades sociales. La dificultad de tener infraestructura tecnológica en todo el territorio provoca un incremento en los precios

de los servicios para tener acceso a internet, lo que dificulta aún más el acceso a la tecnología.

La brecha digital de género refleja que no solo existe una distancia entre hombres y mujeres en cuando al uso de la tecnología sino también hay diferencias relacionadas con otras variables como la edad, la ubicación geográfica, el nivel educativo, el grado de alfabetización digital, el dominio masculino de la tecnología y el afrontamiento actitudinal estereotipado por parte de las mujeres y hombres hacia la tecnología. Estas distinciones sujetas al género en la apropiación de la tecnología reflejan que el universo digital es difícilmente considerado un espacio neutro donde sin importar el género se puede sacar provecho de él.

Para superar la brecha y fortalecer la inclusión digital de las mujeres en el futuro, es imprescindible contar con estadísticas oficiales desagregadas por sexo, por entidad federativa, por edad, tipo de contenido al que se accede y dispositivos electrónicos utilizados por las mujeres. Asimismo, y, sobre todo, es preciso conocer el acceso que tiene la población femenina a las TIC, el uso que hacen las mujeres de la tecnología y conocer las causas de la limitada población de mujeres científicas y desarrolladoras de tecnología en México y en el mundo.

Tendencias de investigación sobre inclusión digital y empoderamiento de las mujeres: un análisis bibliométrico

Las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) son especialmente relevantes hoy en día, ya que nos enfrentamos a un mundo laboral cambiante, lo que hace imperativo que las mujeres adquieran desde niñas habilidades en estas Tecnologías y en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas apropiadas (STEM, por sus siglas en inglés) para competir en igualdad de circunstancias con los niños y hombres dentro de la economía del siglo XXI. Con ello, las mujeres pueden disfrutar de más opciones, tener acceso a una mejor educación y a empleos mejor pagados.

La inclusión digital de las mujeres significa su empoderamiento a través de las TIC (International Telecommunication Union, 2019) e implica una alfabetización digital que requiere un enfoque holístico de la educación, más allá que la capacidad de usar un *software* u operar un dispositivo electrónico (Eshet-Alkalai, 2004). Dado que la inclusión digital promueve el empoderamiento económico de las mujeres, es esencial revisar el estado actual del conocimiento sobre la inclusión digital y el empoderamiento de las mujeres a través de un análisis bibliométrico.

Por lo anterior, el presente documento tiene como objetivo exponer los resultados del análisis acerca de los artículos de inclusión digital y empoderamiento de las mujeres. Se analizaron 1,418 artículos publicados en el periodo de 1900-2019 y se identificaron las revistas y los años con mayor producción científica, para tener un panorama general de la temática analizada. Este estudio ofrece en primer lugar, una visión global sobre el tema estudiado, en segundo lugar, refleja el incremento de la literatura sobre inclusión digital y empoderamiento de las mujeres y en tercer y último lugar, se proporciona una base sólida para futuros estudios.

## **Metodología**

El análisis bibliométrico es el área de investigación que ayuda a estudiar las tendencias actuales en la literatura, con respecto a un área en particular, proporcionando pautas y motivaciones para trabajos de investigación futuros (Pranab K., Amit K., & Ajith, 2019). Asimismo, proporciona las tendencias sobre la temática analizada, para comprender lo que se sabe y lo que se debe hacer para ofrecer información valiosa para las futuras investigaciones.

El método de recolección de datos incluye tres pasos:

Primero, se realizó una búsqueda bibliográfica en la base de datos ScienceDirect. Se recogieron todos los artículos (1,418 documentos) que incluyeran los términos

de inclusión digital y empoderamiento de las mujeres. La búsqueda de los artículos científicos tomó en consideración los siguientes: a) artículos publicados entre 1900 y mayo de 2019; b) los términos que aparecieran en el título, palabras clave o resumen; y c) aquellos publicados en inglés.

En segundo lugar, para analizar los datos, las referencias fueron extraídas a través de un archivo .txt por los propios mecanismos automatizados de análisis y consulta en línea de la base de datos ScienceDirect. Finalmente, como criterio de exclusión, se descartaron los artículos que tuvieran referencias incompletas.

Para este estudio, el análisis de la producción científica se realizó mediante métodos matemáticos y estadísticos, a través del uso de herramientas de ciencia de datos y mediante el análisis exploratorio de los mismos, previamente descargados en formato de texto, se revisó la estructura y el contenido de las referencias, identificando nueve campos de estudio en el siguiente orden:

**Tabla 16**

**Campos de Estudio de las Referencias sobre Inclusión Digital y Empoderamiento de las mujeres**

Número de campo	Contenido del campo
0	Autor(a)
1	Título
2	Revista
3	Volumen
4	Año
5	Páginas
6	ISSN (Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas)
7	Página web
8	Resumen
9	Palabras Clave

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, al revisar la estructura de los campos de estudio de las referencias, se percibió que no todos los documentos tienen el mismo orden, es decir, algunas referencias no cuentan con todos los campos de estudio o tienen un orden diferente, por lo cual para esta investigación, se tomaron en consideración únicamente los documentos cuyos campos 2 y 4 correspondieran al nombre de la revista y el año de publicación respectivamente, por lo tanto, continuaron en revisión únicamente 1,218 documentos.

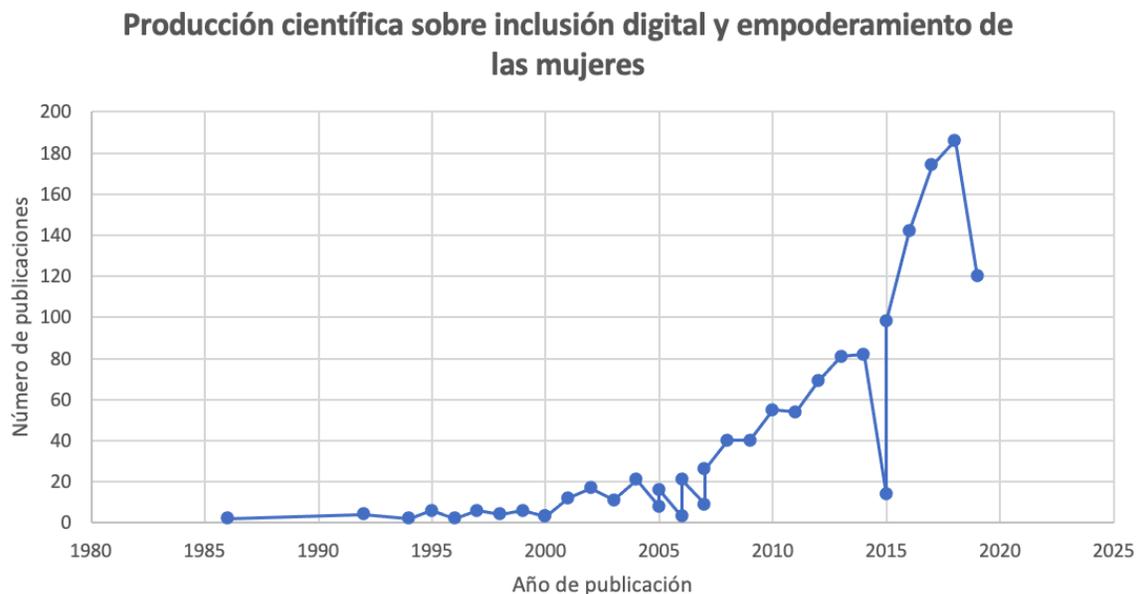
### **Resultados y Discusión**

En los últimos años, la DI&WE se ha convertido en un sistema de estudio emergente. Aunque la búsqueda en ScienceDirect de los términos DI&WE mostró únicamente 1,418 documentos publicados, no toda la literatura se relaciona directamente con el empoderamiento de las mujeres y la inclusión digital; no obstante, los datos muestran que existe una creciente producción científica en la última década.

Al analizar el campo 4 denominado "año", se aprecia que hay 1,337 publicaciones que contienen el año; las 81 publicaciones restantes, tienen otro valor en dicho campo o éste se encuentra vacío.

En la siguiente figura se observa la evolución de la producción científica sobre inclusión digital y empoderamiento de las mujeres desde 1900 a 2019, subrayando que, hasta mayo de 2019, se han generado 120 publicaciones, lo que significa que en los primeros cinco meses del presente año se ha producido el 65% de las publicaciones generadas en 2018, lo que demuestra la importancia del tema en la actualidad.

**Figura 1**

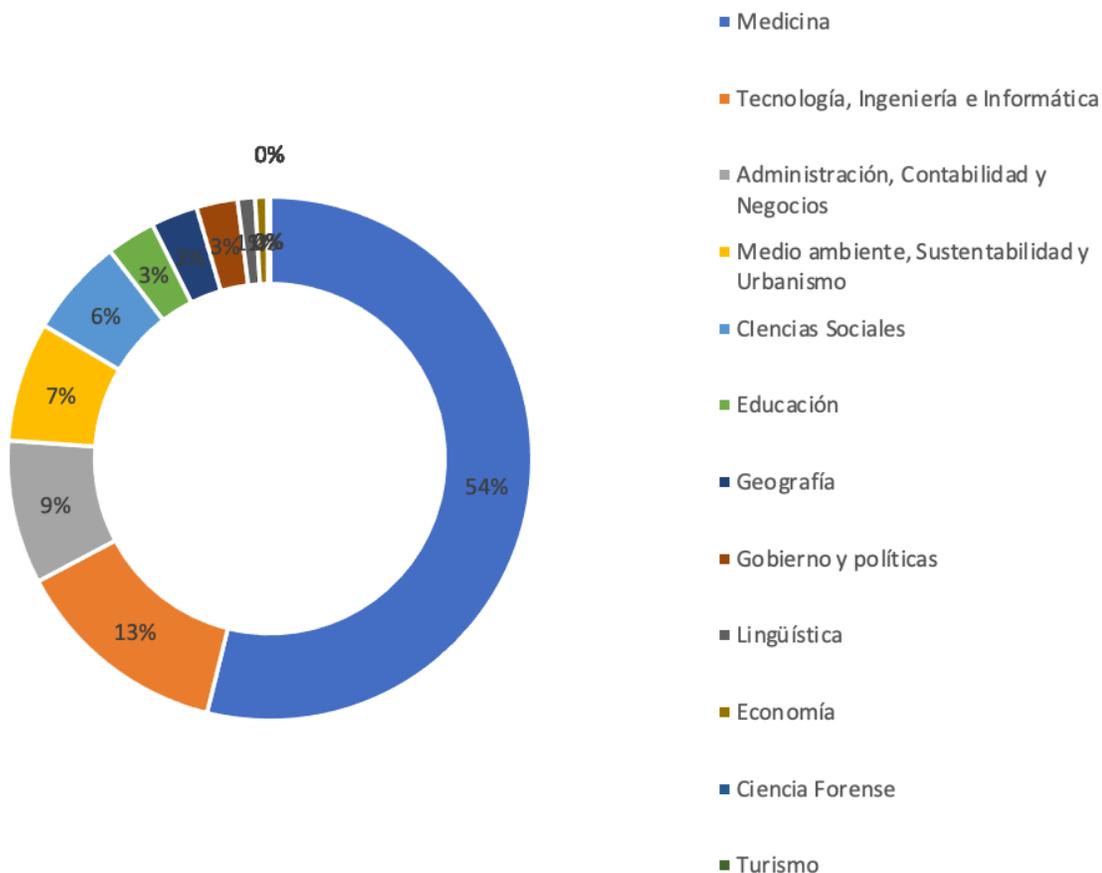


Fuente: Elaboración propia

Al considerar el campo "revista", se aprecia que hay 1,218 publicaciones con el nombre de la revista; las 200 publicaciones restantes tienen otro valor se encuentra vacío. De los 1,218 documentos estudiados, el 53.9%, es decir, 656 documentos científicos, se publicaron en revistas relacionadas con medicina puesto que el algoritmo de búsqueda relaciona la palabra mujer con salud reproductiva y la palabra digital con el aparato electrónico para hacer un estudio de la salud femenina.

**Figura 2**

**Proporción de publicaciones DI&WE por categoría**



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la siguiente tabla, la mayoría de la producción científica que refiere a la temática DI&WE está relacionada con Medicina, Obstetricia, Ginecología e Informática, lo cual se debe a que los mecanismos automatizados de análisis de ScienceDirect, presentan los resultados sin considerar el conjunto de palabras como una sola búsqueda. Cabe señalar que las diez revistas más representadas pertenecen al editor holandés Elsevier.

**Tabla 2**

**Top 10 de las revistas con mayores publicaciones sobre DI&WE**

Nº publicaciones	Nombre de la revista
30	Social Science & Medicine
22	Geoforum
21	The Lancet
21	Telematics and Informatics
21	Patient Education and Counseling
21	Computers in Human Behavior
20	Midwifery
19	Women and Birth
18	Computers and Composition
17	Women's Studies International Forum

Fuente: Elaboración propia

Se realizó un análisis bibliométrico sobre la "inclusión digital y el empoderamiento de las mujeres", el cual es esencial para la investigación científica porque busca mejorar el trabajo de los y las científicas y comprender las preocupaciones actuales con respecto al tema estudiado. Este análisis refleja la creciente preocupación por la interacción entre las mujeres y las TIC's, mediante el análisis bibliométrico que permitió encontrar las diez principales revistas que han publicado trabajos sobre la inclusión digital y el empoderamiento de las mujeres.

Al hacer un estudio aleatorio de los artículos completos encontrados, se identificó que la palabra más común en todos es "mujer" y la mayoría de los éstos están relacionados con Obstetricia y Ginecología, por ende, podemos identificar una limitación de este estudio bibliométrico, ya que proporciona los artículos relacionados con los términos de manera aislada y mecánica. Por lo tanto, los documentos que arroja en la búsqueda no están directamente relacionados con el

empoderamiento económico que promueve la inclusión digital del género femenino. Sin embargo, para hacer una comparación existen otras fuentes que pueden analizarse, que incluyen revistas de acceso abierto que pueden servir como un futuro alcance de este estudio.

## Conclusiones

En conclusión, cerrar la brecha digital de género es una tarea pendiente a nivel nacional e internacional. El rezago histórico de las mujeres en todos los ámbitos dificulta su desarrollo profesional. La pandemia causada por el COVID-19 refleja la necesidad mundial de invertir en investigación y desarrollo. En este sentido, la inteligencia artificial juega un papel predominante en el desarrollo tecnológico de las naciones. Es la razón por la cual hay un creciente interés por parte de los organismos internacionales de integrar la perspectiva de género en la inteligencia artificial.

## Referencias del capítulo

Castaño, C. (2008). *La segunda brecha digital*. Madrid: Ediciones Cátedra.

CEPAL. (07 de 2013). *Observatorio de Igualdad e Género de America Latina y el Caribe*. Recuperado el 03 de 08 de 2018, de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/notas\\_para\\_la\\_igualdad\\_nde10\\_-\\_brecha\\_digital\\_de\\_genero.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/notas_para_la_igualdad_nde10_-_brecha_digital_de_genero.pdf)

CEPAL. (2016). *Horizontes 2030. La desigualdad en el centro del desarrollo sostenible*. Santiago: Naciones Unidas.

INEGI. (02 de 04 de 2019). *Comunicado de Prensa INEGI*. Obtenido de INEGI: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/OtrTemEcon/ENDUTIH\\_2018.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/OtrTemEcon/ENDUTIH_2018.pdf)

INEGI. (13 de 05 de 2016). *INEGI*. Recuperado el 07 de 08 de 2017, de INEGI:  
[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/Internet2016\\_0.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/Internet2016_0.pdf)

INEGI. (16 de 05 de 2018). *Intituto Nacional de Estadística y Geografía* .  
Recuperado el 15 de 10 de 2018, de Encuesta Nacional sobre  
Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares:  
[http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/ENDUTIH2018\\_02.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/ENDUTIH2018_02.pdf)

## Capítulo V Entrevistas a mujeres empresarias

*As feminists we have to keep the vision alive to create a more equitable and sustainable future.*

*Lourdes Benería, Günseli Berik and Maria S. Floro*

## Introducción

En este capítulo se muestra el diseño de los instrumentos de recolección de los datos arrojados por las entrevistas llevadas a cabo a distancia mediante zoom guiadas por un cuestionario a mujeres empresarias. Se muestran las categorías de análisis estudiadas en esta investigación, así como el guion de las preguntas a las empresarias, el cual sirvió como base para llevar a cabo las entrevistas por el software de video conferencia ZOOM. En un inicio, se llevó a cabo una prueba piloto del guion de la entrevista con 3 empresarias con la finalidad de afinar el cuestionario. Posteriormente y después de los ajustes correspondientes, se obtuvo el cuestionario final, el cuál fue utilizado para la realización de la totalidad de las entrevistas llevadas a cabo en esta investigación. En este capítulo se muestran también las herramientas de Inteligencia Artificial utilizadas para el análisis de los datos reflejados en las respuestas de las empresarias.

## Diseño de los instrumentos de recolección de datos

Con el objeto de recopilar la información sobre las empresarias, se elaboró un cuestionario estructurado que contiene preguntas abiertas y cerradas. Dicho cuestionario se aplicó a mujeres empresarias, a través de entrevistas a profundidad e historias de vida.

## Prueba piloto

Se realizó una prueba piloto a una muestra de juicio de tres, con el objeto de probar el cuestionario. Los comentarios de las empresarias sirvieron para complementar las entrevistas y mejorarlas en caso de que fuera necesario.

## Población bajo estudio

La población objeto del presente estudio son las mujeres empresarias formalmente constituidas de la República Mexicana. Se tiene presente que, en México, el 39.38% de la población ocupada en el sector de información y medios masivos en 2013 eran mujeres, contra el 60.62 por ciento de los hombres (INEGI, 2014). Considerando que este sector está integrado tanto por mujeres empresarias como por empleadas.

Aunado a ello, en México, la tasa de participación económica de la población de 15 años o más, con información al segundo trimestre del 2019 es de 44.89 por ciento para mujeres. Esta baja participación de la mujer en la fuerza laboral es un elemento que dificulta la aplicación de la encuesta a un gran número de mujeres empresarias.

## Diseño de muestreo

El diseño muestral utilizado para la selección de las mujeres empresarias fue de tipo no probabilístico por conveniencia, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

1. En una primera etapa se realizó un cuestionario con datos generales para tener un panorama general de las mujeres empresarias.
2. En segundo lugar, se hicieron entrevistas a profundidad con mujeres empresarias con trayectorias que se consideraron destacadas.

## Unidad de análisis

Para esta investigación se considerará como unidad de análisis las experiencias de tres mujeres empresarias. A continuación, se presentan los criterios de selección de las empresarias:

**Tabla 17 Criterios de selección de las empresarias**

<b>Tamaño de la empresa</b>	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
-----------------------------	----------------------------------

<b>Sector</b>	Indiferente
<b>Sexo</b>	Femenino
<b>Edad</b>	Mayores de 18 años
<b>Otra característica</b>	Empresas formalmente constituidas

Fuente: Elaboración propia

### Mujeres empresarias

En México, las mujeres representan el 51.4 por ciento de la población (INEGI, 2015). La tasa de participación económica de la población femenina es del 44.89 por ciento (INEGI, 2019); proporción menor al promedio mundial que es del 53.13 por ciento (Banco Mundial, 2019). Ahora bien, en materia de creación de empresas, México es el segundo país de América Latina, después de Chile, en el que las mujeres tienen mayores oportunidades para emprender ( Global Women Entrepreneur Leaders Scorecard, 2015).

De las empresas con cien empleados o menos que existían en 2013 en México, el 37.59 por ciento eran propiedad de mujeres y el 35.92 por ciento de hombres (INEGI, 2013). El comercio, es la actividad económica que tiene el mayor número de establecimientos en el país y el que domina en cuanto al sector seleccionado para emprender. En este sentido, el 43 por ciento de las mujeres eligen el sector comercio para crear su empresa contra el 29 por ciento de los hombres (INEGI, 2013).

Para esta prueba piloto se entrevistaron a las tres empresarias ganadoras del concurso “Bumble Apoya tu negocio” que fue un programa que se dirigió a pequeñas empresas que se vieron afectadas económicamente por la pandemia por el virus SARS Cov2, COVID-19 (Bumble, 2020). Para ello, a través de una convocatoria pública nacional, que estuvo abierta del 31 de marzo al 7 de abril del 2020, se ofreció un total de \$1´200,000.00 (Un millón doscientos mil pesos) en apoyos económicos divididos entre 15 pequeñas empresas. Cada propietario o propietaria recibió hasta \$80,000.00 (Ochenta mil pesos) en apoyo monetario de Bumble. Para ser

recipiendario del apoyo, las empresas debían tener un claro impacto en sus comunidades (Bumble, 2020).

La dinámica de la convocatoria consistió en que, mediante un video realizado por cada empresaria, debían indicar para qué necesitaban el recuso económico y la razón por la cual Bumble debía apoyar a su negocio. El apoyo recibido impulsó a las ganadoras a seguir creyendo en su negocio a pesar de la pandemia. Como lo indicó una empresaria ganadora durante la entrevista: "No significa tanto dinero, sino significa que tu proyecto y tu esfuerzo se ve reconocido y el dinero toma la forma de reconocer todo el esfuerzo que se ha realizado a través de los años".

Los días 1° y 2 de junio del 2020, es decir, cuando se instrumentó el cierre de negocios no esenciales, se entrevistaron a tres empresarias ganadoras del programa "Bumble apoya tu negocio". Dichas empresas se enfocan; la primera, en soluciones de empaquetado para empresas, la segunda es un autocinema y la última se trata de un restaurante de comida mexicana contemporánea.

Como se comentó anteriormente, el perfil de cada una de las empresarias entrevistadas se resume a continuación:

- Empresaria 1: Mujer de 29 años; propietaria de una empresa ubicada en la Ciudad de México especializada en empaques de materiales sustentables; cuenta con una licenciatura en Diseño Textil; estado civil: soltera. La empresa inició operaciones en 2017 y cuenta con siete empleados/as.
- Empresaria 2: Mujer de 33 años; dueña de un autocinema ubicado en la ciudad de Puebla; tiene una licenciatura en Diseño y Mercadotecnia; estado civil: en concubinato. La empresa inició operaciones en 2016 y tiene en su plantilla a 15 empleados/as.
- Empresaria 3: Mujer de 33 años; fundadora de un restaurante de comida mexicana contemporánea ubicado en la colonia Santa María la Ribera en la Ciudad de México, con una capacidad para 90 comensales; cuenta con una licenciatura en Relaciones Internacionales; estado civil: casada. La empresa inició operaciones en 2017 y emplea a siete personas.

Categorías de análisis: Capacidades dinámicas y resiliencia

En todos los casos, las entrevistadas para la prueba piloto, los estudios de licenciatura han sido un apoyo para las bases del negocio. Especialmente, en el caso de la empresa especializada en empaquetados donde la dueña es diseñadora textil, al igual que en el caso de la propietaria del autocinema que lleva a cabo todas las actividades del área de mercadotecnia y diseño de la empresa.

En el caso del autocinema y de la empresa de empaques, las propietarias tienen como único ingreso las ganancias acumuladas en su empresa. En cuanto a la empresaria restaurantera, el negocio es adicional al trabajo principal que tiene la entrevistada, quien trabaja en el corporativo de un banco.

Esto último fue un gran apoyo para la empresaria quien indicó que, aún con su sueldo como empleada del banco, ha sido muy difícil sacar adelante el restaurante, puesto que, desde su apertura el 17 de septiembre de 2017, es decir, dos días antes del temblor de la Ciudad de México, ha ido aplazando el tiempo de retorno de inversión. En dicho momento, el restaurante se convirtió en centro de acopio; al respecto, la entrevistada indicó: "No podíamos hacer nada. Toda la ciudad estaba mal. En la medida de lo posible tratamos de adaptarnos, de unirnos y crear comunidad".

Esta idea de crear comunidad, de trabajar en equipo y de pedir ayuda es una variante que coincidió en las tres entrevistas. En todos los casos, las empresarias buscaron la forma de mantener al equipo de trabajo durante el cierre de actividades de negocios no esenciales a causa de la pandemia. La empresaria especializada en empaques sustentables afirmó que: "Hay que ayudar a las personas de la misma forma que lo bueno llega a ti. Siempre hay que repartir lo bueno para que esa energía siga fluyendo".

Por su parte, la dueña del autocinema afirmó "mi equipo es lo más importante" e indicó que, a pesar de las circunstancias actuales, "queremos conservar este sueño y esta idea de seguir trabajando". La capacidad de adaptación de las empresas frente a la crisis derivada del coronavirus es un elemento esencial para

la supervivencia de los negocios. La empresaria restaurantera señaló: "en mí, no estaba la opción de cerrar. Teníamos que sacar al menos para pagar los sueldos" y decidió seguir con las redes sociales activas haciendo eventos en línea como las "noches de jazz" que se hacían presencialmente en el restaurante, pero ahora de forma virtual.

Frente a la pandemia, las empresarias buscaron la manera de conservar su empresa a flote a pesar de que, tanto en el caso del autocinema como en el caso de la empresa de empaques, no son negocios esenciales, por lo que tuvieron que detener la producción y la atención al público durante la Jornada Nacional de Sana Distancia que se llevó a cabo del 30 de marzo al 15 de junio del 2020 (Diario Oficial de la Federación, 2020).

La empresaria de comida mexicana contemporánea pudo continuar con sus actividades únicamente mediante la venta de alimentos preparados en la modalidad de servicio para llevar o entrega a domicilio (Gobierno de México, 2020). No obstante, los costos fijos y los salarios apenas permitían mantener el restaurante.

Al realizar el análisis de las entrevistas se pudo observar el liderazgo y fortaleza de cada una de ellas, puesto que, a pesar de la adversidad, todas estaban a la espera de reabrir sus negocios y agregar nuevos servicios respetando la sana distancia. Algunas de las modificaciones y adaptaciones empresariales que se realizaron a causa de la pandemia fueron las siguientes:

- Restaurante: Se incluyeron promociones en diversas plataformas de comida a domicilio, experiencias en línea como serenatas virtuales con una botella de vino y una pizza o talleres virtuales para aprender a hacer cocteles, se fortaleció el área de mercadotecnia digital incrementando las actividades mediante redes sociales.
- Empresa de empaques sustentables: Se amplió el portafolio de servicios integrando productos digitales de consultoría de marca.
- Autocinema: Se integraron nuevas herramientas de gamificación vía aplicaciones y plataformas *web*, mismas que se proyectan en la pantalla del autocinema, otorgando premios a las y los ganadores. Se incluyeron

estrategias enfocadas en experiencias y servicios adicionales de comida hasta la ventanilla del coche, así como un nuevo proceso de ingreso al autocinema donde el cliente ingresa con un boleto que el mismo escanea a través de un código en su teléfono inteligente sin tener que bajar la ventanilla del coche.

Categorías de análisis: capacidad de formación académica y habilidades tecnológicas

En este punto se consideraron los diferentes tipos de aprendizaje formal, no formal e informal para conocer su impacto en las mujeres empresarias. Al respecto, el aprendizaje formal se considera como aquel que se lleva a cabo en las instituciones y medios de formación y enseñanza ubicados en la estructura educativa graduada, jerarquizada y oficializada. La educación no formal es aquella realizada mediante organizaciones o entidades a través de cursos, conferencias y talleres (Verges Bosch, 2012) y el aprendizaje informal, se entiende como aquel que se desarrolla entre amistades, por comunidades o plataformas en Internet, que son alternativas para fortalecer los conocimientos en tecnología.

Guion del cuestionario

A continuación, se presentan las variables que se analizarán, a fin de explicar las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias en México.

**Tabla 18 Operacionalización de las variables de las mujeres empresarias**

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Número de pregunta</b>	<b>Autores</b>
Datos generales	Datos descriptivos	1 a 11	Amichai-Hamburger, et al., 2008

Capacidades de formación	Nivel de estudios	12 a 17	Kelan, 2007
Capacidades de liderazgo	Percepción de mujer empresaria	18 a 24	Dy, et al., 2017
Habilidades Tecnológicas	Uso, acceso y creación de tecnología	25 a 31	Jiménez, et al., 2016
Capacidades de emprendimiento	Desempeño laboral	34 a 43	Mezgebo, et al., 2017
Capacidades dinámicas	Conocimiento feminista	44 a 48	Wajcman, 2009
Resiliencia	Facilitadores	49 a 60	Verges Bosch, 2012; Kuo, et al., 2013

Fuente: Elaboración propia

## Cuestionario previo

A continuación, se presenta el cuestionario previo.

### DATOS GENERALES

1. ¿Cuál es su nombre?
2. En una frase, ¿A qué se dedica?
3. ¿Qué cargo ocupa en la empresa?
4. ¿Cuál es la misión de su empresa?
5. ¿Cuál es su estado civil?
6. ¿Tiene hijos? ¿Cuántos?
7. En caso de tener hijos ¿Qué edad tienen sus hijos?
8. ¿Quién es el principal proveedor económico en el hogar?
9. ¿Cómo equilibra sus tareas profesionales y sus tareas familiares?

10. ¿Cuánto tiempo dedica a las tareas de su casa?
11. ¿Cuenta usted con personal que realice las labores domésticas? (Personal de limpieza)

### **CAPACIDADES DE FORMACIÓN**

12. ¿Cuál es su nivel máximo de estudios?
13. En caso de ser básico ¿Por qué no continuó sus estudios?
14. En caso de ser licenciatura o superior ¿A qué área pertenecen sus estudios?
15. ¿Ha tomado algún curso de actualización o de capacitación empresarial?  
¿Cuál? ¿Cuándo? Si la respuesta es no ¿por qué?
16. ¿Qué cursos considera que necesita tomar? ¿Por qué?
17. ¿Qué idiomas domina?

### **CAPACIDADES DE LIDERAZGO**

18. ¿Se considera una mujer empresaria?
19. ¿Cómo definiría a una mujer empresaria?
20. ¿Qué le llevó a emprender su negocio?
21. ¿Por qué eligió ese giro?
22. ¿Cuántos años lleva trabajando en este negocio?
23. ¿Cuánto tiempo dedica semanalmente a su empresa?
24. ¿Se considera una mujer exitosa? ¿Por qué?

### **HABILIDADES TECNOLÓGICAS**

25. ¿La tecnología le ha ayudado en su desarrollo personal y profesional?
26. ¿Qué dispositivos electrónicos utiliza?
27. ¿Qué aplicaciones y/o *softwares* utiliza?
28. ¿Qué tecnologías avanzadas (nuevas tecnologías) conoce?
29. ¿Aplica dichas tecnologías en su empresa?

30. ¿Qué empresas conoce que apliquen la tecnología avanzada?
31. ¿Por qué considera que hay menos mujeres que hombres en el sector tecnológico?

## **CAPACIDADES DE EMPRENDIMIENTO**

32. ¿Cuántas mujeres hay en su empresa? ¿Cuántos hombres?
33. ¿Considera que sus empleados la ven como una figura de autoridad?
34. ¿Alguna vez se ha sentido discriminada por ser mujer en el ámbito laboral?
35. ¿Ha sufrido de algún tipo de discriminación por parte de clientes o proveedores por el hecho de ser mujer? ¿Qué sucedió?
36. ¿Considera que existe una relación diferente entre sus clientes hombres y clientas mujeres?
37. Si tuviera que asociarse con una persona ¿preferiría que fuera mujer u hombre? ¿Por qué?
38. ¿Cuál fue el mejor consejo que recibió cuando estaba iniciando su negocio?
39. ¿Cuál ha sido la mejor lección que ha aprendido al ser una mujer empresaria?
40. ¿De qué es lo que más se siente orgullosa de su experiencia como empresaria?
41. ¿De qué rasgos de su personalidad se siente más orgullosa?

## **CAPACIDADES DINÁMICAS**

42. ¿Considera que hombres y mujeres poseen las mismas capacidades para manejar negocios?
43. ¿Considera que el feminismo equivale al machismo?
44. ¿Se considera feminista? ¿Por qué?

## **RESILIENCIA**

45. ¿A qué mujer admira? ¿Por qué?
46. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que están iniciando su negocio?

Se llevaron a cabo entrevistas a profundidad como parte de la investigación cualitativa que, como lo afirma Martínez-Salgado, se pronuncia por el reconocimiento de la subjetividad humana como un hecho objetivo que no puede dejarse de lado, por lo que hay que dar cuenta de él (Martínez-Salgado, 2012). En este sentido, la credibilidad de la indagación cualitativa tiene dos importantes sustentos: la transferibilidad y la reflexividad (Marshall, 1996; Teddlie, 2007 y Mayan, 2009).

La transferibilidad hace referencia a la generalización de los resultados obtenidos en determinado contexto frente a otro cuyo significado sea parecido al del contexto estudiado. El reconocimiento de los diversos matices que introducen a toda investigación las relaciones intersubjetivas que se dan entre los entrevistados es lo que se denomina como reflexividad.

La elección de las participantes en esta investigación se fijó el objetivo de lograr un conocimiento detallado y profundo sobre las mujeres empresarias en cinco aspectos: social, económico, cultural, educativo y empresarial. Ahora bien, recordemos que, de acuerdo con Denzin, la realidad en su complejidad no puede ser nunca completamente capturada (Denzin, 2010).

Método: La entrevista

La entrevista es "la herramienta de excavar" que prefieren los sociólogos, de acuerdo con Benney y Hughes (1970) y se define como:

La comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el tema propuesto. El entrevistado deberá ser una persona relevante para la comunidad del objeto de estudio, ya que se espera que tenga ideas o experiencias importantes que transmitir. El entrevistado es el que dirige la entrevista y el encargado de lograr que el entrevistado

cuenta con aquello que sea pertinente para el objeto de estudio. Es un método que, por lo tanto, se basa en obtener relatos verbales (Ramos, 2014).

El método se centra en obtener relatos verbales por lo que, en esta investigación, se entrevistaron a mujeres empresarias que se pueden considerar como líderes. La entrevista realizada fue cualitativa y semiestructurada de carácter abierta, flexible y dinámica, no directiva y no estandarizada. Según Denzin, los métodos son formas de prácticas representativas e interpretativas (Denzin, 2010), por lo que, para este caso, se interpretó la realidad de las entrevistadas.

Se efectuó un cuestionario previo con 46 preguntas divididas en secciones de acuerdo con el tema general que abarcaban. Sin embargo, este cuestionario podía ser modificado según las respuestas de las entrevistadas, ello con el objetivo de dar una mayor amplitud de libertad al diálogo entablado con las entrevistadas.

El objetivo general de este estudio era conocer la opinión de las empresarias en relación con sus capacidades y habilidades. Para el desarrollo de la entrevista, se siguió la escritura esquemática básica de una conversación, según Van Dijk (1983:277-9), comprende los siguientes momentos: (1) apertura, (2) orientación, (3) objeto de conversación, (4) conclusión y (5) terminación (Scribano, 2007).

La apertura y la orientación (Oxman C. 1998:68) se refieren a:

- Apertura. Precede la interacción a la entrevista propiamente dicha, se llega tras concretar una cita, en la que el investigador se presenta a sí mismo como parte de un equipo. El protocolo con el que trabaje comienza con una consigna a los fines de uniformizar esta instancia que cada investigador actualiza en función de la situación de enunciación.
- Orientación. El objetivo de este momento es, según Van Dijk, despertar o controlar el interés, en el caso de la entrevista de investigación, este objetivo también se halla presente desde la apertura.

En relación con la entrada, indagación y cierre, Julio Mejía Navarrete (2002:152) afirma que:

La entrada de la entrevista de profundidad es la toma de contacto del entrevistador con el encuestado, que se establece en relación con el objeto de su conocimiento. Para que el encuestado participe adecuadamente, que conozca y comprenda el contenido de la entrevista, su importancia y lo que se quiere de él. La indagación de la entrevista se caracteriza por la búsqueda de la información sobre los diversos contenidos del objeto de investigación. En la indagación se pueden distinguir dos aspectos: la formulación de las preguntas y el registro de las respuestas.

Asimismo, en el desarrollo de las entrevistas se siguieron las recomendaciones de Van Dijk (1983), para mantener la conversación de forma natural, procurando libertad de diálogo y fluidez, que son:

1. Evitar los silencios incómodos
2. Mantener disposición amigable
3. Solicitar ejemplos e información adicional para clarificar algunas respuestas
4. Repetir la palabra central de la frase para indagar más sobre un tema
5. Volver sobre temas pasados por alto

La entrevista a profundidad

Las entrevistas que se llevaron a cabo fueron a profundidad, no sólo porque al momento de redactar este capítulo, la Organización Mundial de la Salud declaró el estado de crisis sanitaria mundial por el brote del virus Covid-19 (Organización Mundial de la Salud, 2020), dificultando la recaudación de información, sino también para dar mayor libertad de respuesta a las entrevistadas, con la finalidad de adquirir mayores conocimientos sobre su vida social.

Los relatos verbales se llevaron a cabo mediante la aplicación de *software* de videoconferencia ZOOM. Para dar la sensación de mayor cercanía, como si fuera un encuentro cara a cara entre la entrevistadora y las informantes, las entrevistas se realizaron con la cámara de la computadora portátil encendida. Se dejó la libertad

a las entrevistadas que se expresaran con sus propias palabras sobre diferentes aspectos de sus vidas, tanto personales como profesionales, reiterando así que se sigue el modelo de una conversación entre iguales y no de un intercambio formal y rígido de preguntas y respuestas.

#### Historias de vida

Con la finalidad de poder aprender de las experiencias destacadas (SEECH, 2008) de las empresarias, se realizaron entrevistas a profundidad mediante historias de vida. Es preciso recalcar que, contrariamente a las autobiografías, en las historias de vida la entrevistadora orienta a la persona entrevistada hacia los temas que está interesada en conocer, de manera que se solicita activamente el relato de la vida de la persona entrevistada sobre sus experiencias y su visión.

Académicamente, se ha producido una amplia gama terminológica en relación con la clarificación conceptual de los términos "relato de vida" e "historia de vida". En este sentido, el norteamericano N.K. Denzin define el relato de vida o historia de una vida, *life story*, como la historia de una vida como la cuenta la persona que la ha vivido y *life history* como la historia de vida como estudio de caso referente a una persona dada, que comprende no solamente el relato del entrevistado, sino también todo tipo de documentos adicionales (Zapata A. , 2005).

Para esta investigación, se retoma la definición de historia de vida, de acuerdo con el sociólogo E.W.Burgess quien establece que: "en la historia de vida se revelan, como de ninguna otra manera, la vida interior de una persona, sus luchas morales, sus éxitos y fracasos en el esfuerzo por realizar su destino en un mundo que, con demasiada frecuencia, no coincide con ella en sus esperanzas e ideales" (Burges, citado en Shaw, 1966, p.4).

#### Muestra

Para esta indagación cualitativa se trabajó con un número determinado de unidades de observación cuidadosa e intencionalmente seleccionada por sus posibilidades

de ofrecer información profunda y detallada sobre el tema principal de investigación (Martínez-Salgado, 2012). El tipo de muestreo seleccionado se le conoce como muestreo selectivo, de juicio o intencional (Martínez-Salgado, 2012), ya que el objetivo es la comprensión del fenómeno estudiado y los procesos sociales en toda su complejidad. Las empresarias fueron invitadas a participar en las entrevistas por lo que, en esta forma de investigación, la aceptación de las informantes es un elemento conceptualmente imprescindible y éticamente intrínseco para llevar a cabo la indagación.

Patton propone que la lógica oriente el tipo de muestreo retomando los casos que proporcionen la mayor riqueza de información posible para estudiar a detalle la pregunta de investigación (Martínez-Salgado, 2012). Debido a que las entrevistas de las mujeres empresarias se realizaron durante el periodo de confinamiento (en los meses de enero-agosto 2020), se decidió realizar un muestreo por conveniencia. De acuerdo con Teddlie y Yu (Martínez-Salgado, 2012) este método hace referencia a las muestras integradas por informantes voluntarios o cautivos.

En efecto, debido a la crisis sanitaria mundial, la accesibilidad de las unidades estudiadas, la facilidad, rapidez y bajo costo para acceder a ellas, generó la elección propositiva o de juicio de la muestra. Se realizaron diversas entrevistas hasta el momento en el que se consideró que se obtenía algo importante y novedoso sobre el fenómeno estudiado (Mayan, 2009), motivado por la experiencia humana en toda su complejidad en un contexto de pandemia.

Recordemos que, para la selección del tamaño de la muestra, se tomó en cuenta principalmente la riqueza de la información proporcionada por las entrevistadas y las habilidades de observación y análisis de la investigadora. Por lo tanto, para tomar la decisión sobre el tamaño de la muestra, se siguieron las recomendaciones de Patton quien afirma que, en el marco de la indagación cualitativa (Patton, 2002), "no hay reglas para decidir el tamaño de la muestra y, si hubiera que enunciar alguna, esta sería: "todo depende". Depende del propósito del

estudio, de lo que resulta útil para lograrlo, de lo que está en juego, de lo que lo hace verosímil y, en última instancia, de lo que es posible. Así, para poder juzgar si una muestra es adecuada hay que conocer el contexto del estudio".

Las informantes se categorizaron de conformidad con los siguientes perfiles:

- Empresarias cuya organización tiene personalidad jurídica
- Mujer en puesto de liderazgo cuya organización tiene personalidad jurídica
- Mujer cuya empresa no está legalmente constituida

En esta investigación, se consideraron empresas legalmente constituidas como organizaciones con fines de lucro, que tienen personalidad jurídica y legal propia bajo la jurisdicción del Estado en el que se estableció su sede central laboral.

Guion de entrevista

Para el diseño de la entrevista se partió de la hipótesis, el problema de investigación, el estado del arte y el marco teórico planteado en el presente estudio. Es elemental realizar una investigación bibliográfica a detalle que permita conocer el fenómeno a estudiar, puesto que el conocimiento que se tiene sobre el tema permite profundizar sobre lo que se desconoce —esto es, el objeto de estudio— y es, además, lo que sirve para la elaboración del guion de la entrevista de forma que la estructura temática de la entrevista surge de aquello que se desea indagar (Ramos, 2014).

El guion de la entrevista se dividió por los temas tratados, de acuerdo con los objetivos planteados, por lo que el orden en el que se presentaron las preguntas fue el siguiente:

## **1. Datos generales**

Se solicitó el nombre de la mujer empresaria, así como la denominación social de su compañía, el cargo que ocupa en la empresa y la razón de ser de la firma. Ahora bien, para salvaguardar la privacidad de las entrevistadas, en esta investigación se omitieron los datos personales.

Asimismo, se cuestionó sobre su estado civil, el número de hijos, la edad de los hijos, la persona que es el/la principal proveedor/a del hogar y se cuestionó sobre la forma de equilibrar las labores domésticas y las actividades profesionales. En este último punto, la informante explicó cómo equilibraba estas labores antes y después de la pandemia.

## **2. Capacidades de formación**

En esta segunda sección se preguntó sobre el nivel de formación académica, la razón por la cual las entrevistadas realizaron dicha carrera, los cursos de actualización que consideran más importantes, así como los idiomas que dominan.

## **3. Capacidad de liderazgo**

El tercer bloque de preguntas se centró en las razones que llevaron a la entrevistada a emprender su negocio, el motivo de elección del giro de su empresa, el número de años que lleva trabajando en su negocio, el tiempo que se dedica a su empresa y si se considera a sí misma como una mujer empresaria.

## **4. Capacidad de emprendimiento**

En este cuarto grupo de preguntas se indagó sobre la proporción de hombres y mujeres presentes en la empresa de la entrevistada, se cuestionó sobre si alguna vez se han sentido discriminadas por ser mujeres, si consideran que sus colaboradores la ven como una figura de autoridad, su preferencia por asociarse de acuerdo con el género, los mejores consejos recibidos al emprender su negocio, la

lección que más ha marcado su trayectoria laboral y los rasgos de su personalidad de los que se siente más orgullosa.

## 5. Capacidades dinámicas

En este rubro se preguntó por el conocimiento de la entrevistada sobre la igualdad de género y su perspectiva acerca del feminismo.

## 6. Resiliencia

Las últimas dos preguntas se relacionaban con las razones de elección de la mujer que más admira la entrevistada y el consejo que le daría a las mujeres que inician su negocio.

Estrategia de análisis con Inteligencia Artificial

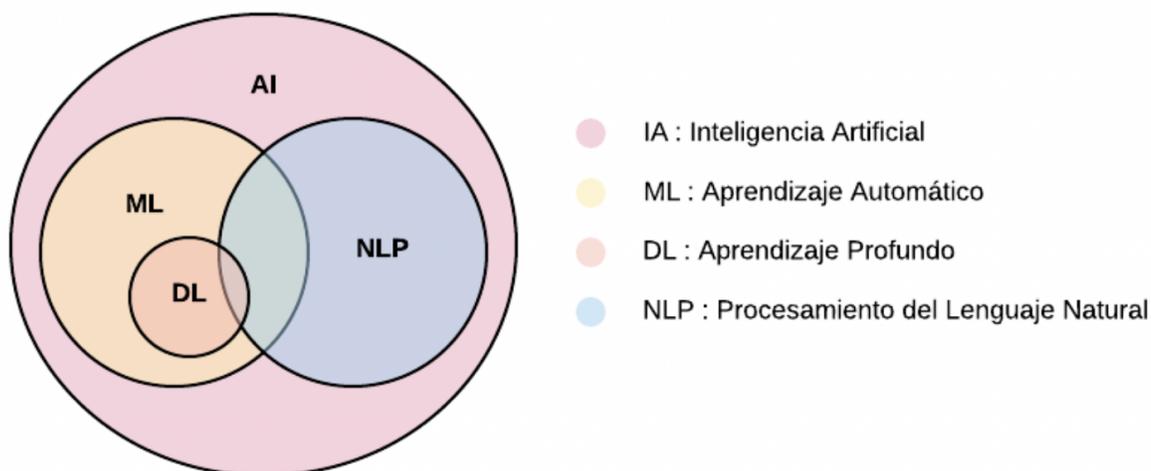
Para la estrategia de análisis y una vez finalizadas todas las entrevistas, se utilizarán dos metodologías:

- La primera consiste en categorizar de forma manual los resultados de las entrevistas.
- La segunda hace uso de herramientas de Inteligencia Artificial como el análisis de textos con *Natural Language Processing* (NLP), para realizar una codificación de los elementos estratégicos del texto, a fin de dar respuesta a las preguntas de investigación. Se van analizar todas las entrevistas en formato texto para determinar el conjunto de conceptos más comunes entre todas las entrevistadas, es decir, la tendencia y patrones de comportamiento.

El diagrama que se muestra a continuación refleja la relación de NLP con Inteligencia Artificial (AI) mismo que se compone del Aprendizaje Automático (ML) y Aprendizaje Profundo (DL). La Inteligencia Artificial hace referencia a la

inteligencia realizada por computadoras. El avance de la tecnología y la generación y almacenamiento de grandes cantidades de datos en los últimos años es el resultado de una explosión en el uso de estas herramientas tecnológicas (BID, 2020).

*Ilustración 4 Ilustración 4 Relación entre el procesamiento del lenguaje natural y la Inteligencia Artificial*



Fuente: (BID, 2020)

El uso de la inteligencia artificial para el análisis de entrevistas es una novedosa estrategia de análisis de datos. A través del uso de la Inteligencia Artificial, se pueden identificar hallazgos como la pluralidad y riqueza del lenguaje de las entrevistadas y la identificación de patrones de comportamiento entre las empresarias.

#### Análisis de datos con Inteligencia Artificial

Se formularon 42 entrevistas a empresarias, emprendedoras y líderes. Dada la delimitación del estudio, la investigación se centró en las empresarias, por lo que se analizaron 27 entrevistas en esta categoría. Al realizar el análisis de las entrevistas a profundidad, se trasladaron las respuestas clave a un documento en formato Excel para poder hacer el análisis de los resultados mediante el lenguaje de programación

*Python*. A cada entrevistada se le asignó un número. A continuación, se muestra el número cero (0) que corresponde a la primera entrevista realizada.

**Tabla 19 Primer registro - Primera Entrevista**

	<b>0</b>
<b>NUM</b>	1
<b>DURACION</b>	4719
<b>Cuenta_IG</b>	SI
<b>Actividades_Economicas</b>	SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS
<b>Fecha_entrevista</b>	2020-04-16 00:00:00
<b>CP</b>	NaN
<b>SOCIAL_Hijos</b>	SI
<b>SOCIAL_Hijos_Num</b>	1
<b>SOCIAL_Hijos_RangoEdad</b>	NaN
<b>SOCIAL_EstadoCivil</b>	CASADA
<b>SOCIAL_edad</b>	36
<b>SOCIAL_EntornoFamiliar</b>	SI
<b>SOCIAL_EntornoFamiliarQuien</b>	PADRE
<b>ECONOMICO_PrincipalProveedor</b>	EL
<b>CULTURAL_MachismoDiscriminacion</b>	SI
<b>CULTURAL_Feminismo</b>	SI
<b>CULTURAL_Admira</b>	MADRE
<b>EDUCATIVO_MayorNivelEstudios</b>	LICENCIATURA
<b>EDUCATIVO_Carrera</b>	CONTADURIA
<b>EDUCATIVO_Idiomas</b>	2
<b>EMPRESARIAL_ContratanMujeres</b>	MITAD HOMBRES Y MITAD MUJERES

Fuente: Elaboración propia

De esta forma, las respuestas clave se convirtieron en 21 variables categóricas y numéricas.

Las variables categóricas y numéricas resultantes fueron:

1. 'NUM': número de la entrevista
2. 'DURACION': duración de la entrevista
3. 'Cuenta\_IG': ¿La empresaria tiene cuenta en Instagram?
4. 'Actividades\_Económicas': ¿A qué actividad económica corresponde su empresa?
5. 'Fecha\_entrevista': Fecha de la entrevista
6. 'CP': Código Postal de la empresa
7. 'SOCIAL\_Hijos': ¿La empresaria tiene hijos/as?
8. 'SOCIAL\_Hijos\_Num': ¿Cuántos hijos/as tiene la empresaria?
9. 'SOCIAL\_Hijos\_RangoEdad': ¿Cuál es el rango de edad de la empresaria?
10. 'SOCIAL\_EstadoCivil': ¿Cuál es el estado civil de la empresaria?
11. 'SOCIAL\_edad': ¿Qué edad tiene la empresaria?
12. 'SOCIAL\_EntornoFamiliar': ¿Alguien en el entorno familiar de la entrevistada es empresario/a?
13. 'SOCIAL\_EntornoFamiliarQuien': ¿Quién en el entorno familiar es empresario/a?
14. 'ECONOMICO\_PrincipalProveedor': ¿Quién es el/la principal proveedor/a del hogar?
15. 'CULTURAL\_MachismoDiscriminacion': ¿La empresaria ha sufrido de machismo o discriminación?
16. 'CULTURAL\_Feminismo': ¿La empresaria se considera feminista?
17. 'CULTURAL\_Admira': ¿A quién admira la empresaria?
18. 'EDUCATIVO\_MayorNivelEstudios': ¿Cuál es el mayor nivel de estudios de la empresaria?
19. 'EDUCATIVO\_Carrera': ¿Qué carrera estudió la empresaria?

20.'EDUCATIVO\_Idiomas': ¿Qué idiomas domina la empresaria?

21.'EMPRESARIAL\_ContratanMujeres': ¿En su empresa, la empresaria contrata a más mujeres que hombres?

Asimismo, se identificaron cinco variables numéricas:

1. Número de la entrevista
2. Duración de la entrevista
3. Número de hijos/as
4. Edad de la empresaria
5. Número de idiomas que domina la empresaria

**Tabla 20 Análisis estadístico de campos numéricos**

	count	mean	std	min	25%	50%	75%	max
NUM	27.0	14.000000	7.937254	1.0	7.5	14.0	20.5	27.0
DURACION	27.0	3158.814815	988.794178	1296.0	2617.5	2968.0	3708.5	5401.0
SOCIAL_Hijos_Num	27.0	0.592593	0.797074	0.0	0.0	0.0	1.0	3.0
SOCIAL_edad	27.0	38.962963	10.875100	26.0	31.5	35.0	45.5	70.0
EDUCATIVO_Idiomas	27.0	2.259259	0.813000	1.0	2.0	2.0	2.5	4.0

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, se identificaron 11 variables no numéricas, las cuales se señalan a continuación:

**Tabla 21 Análisis de variables no numéricas**

	count	unique	top	freq
Cuenta_IG	27	2	SI	24
Actividades_Economicas	27	9	COMERCIO AL POR MENOR	9
CP	13	7	16020	6
SOCIAL_Hijos	27	3	NO	15
SOCIAL_Hijos_RangoEdad	3	3	10; 14	1
SOCIAL_EstadoCivil	27	4	CASADA	21
SOCIAL_EntornoFamiliar	23	2	SI	18
SOCIAL_EntornoFamiliarQuien	19	13	PADRE	6
ECONOMICO_PrincipalProveedor	27	4	EL	13
CULTURAL_MachismoDiscriminacion	26	2	SI	19
CULTURAL_Feminismo	27	3	SI	17

Fuente: Elaboración propia

En Ciencia de Datos es importante descubrir y cuantificar el grado en que las variables de un conjunto de datos dependen unas de otras. Para analizar la dependencia entre variables en estadística, se han propuesto una gran diversidad de métodos. Para esta investigación se retoman los coeficientes de correlación de Pearson, Spearman y Kendall.

Para hacer un análisis exhaustivo de los resultados, se llevó a cabo un análisis con una muestra de dos entrevistas a empresarias con herramientas de inteligencia artificial. El proceso metodológico utilizado para el estudio de estas entrevistas tomó en cuenta los pasos a seguir para hacer un estudio con el procesamiento del lenguaje natural (PLN o NLP). A continuación, se presenta el mapa de ruta llevado a cabo para el análisis de las entrevistas

- **Paso 1: Transcripción de formato audio (.mp3) a formato texto (.docx)**

NLP es un área dentro de la inteligencia artificial y la lingüística aplicada que hace el análisis de las interacciones mediante uso del lenguaje natural entre los seres humanos y las máquinas (Cortez Vásquez, Vega Huerta, Pariona Quispe, & Huayna, 2009). Primeramente, se hizo la transcripción del audio de la entrevista realizada por zoom mediante el sitio Trint.com. De esta forma el formato mp3 se convirtió a formato texto (.txt) para poder hacer el análisis de las palabras de cada entrevista.

- **Paso 2: Análisis exploratorio de los datos**

Es preciso realizar el análisis de los datos para saber cuánto pesan los archivos a analizar para saber qué tan extenso es el documento. Se hace el análisis del texto en crudo (raw data). Se identifican las mayúsculas de las palabras y se cambia todo el texto a minúsculas como un proceso de preparación del texto.

- **Paso 3: Preparación del texto**

Una vez con las entrevistas en formato texto, se procede a hacer el análisis de palabras (token). Mediante el uso de la herramienta SpaCy, DFramCy, Plotly, TextaCy y el algoritmo YAKE para el análisis de los textos, se agrupan las preposiciones, los verbos y los sustantivos para proceder a su análisis. También se deben eliminar los signos de puntuación. Se debe llevar a cabo la silabación que es un proceso para quitar los guiones al texto para que, al realizar este pre-procesamiento de textos, se seleccionen los elementos que se consideran más pertinentes para el análisis.

- **Paso 4: Análisis de texto con SpaCy**

Al utilizar la biblioteca de inteligencia artificial de procesamiento de textos con redes neuronales en Python llamada SpaCy, se va a poder realizar el siguiente paso.

- **Paso 5: Número de tokens: conteo de palabras**

Una vez con el texto de las entrevistas preparado, se procede a hacer el análisis de palabras (tokens). La diversidad de palabras en el texto muestra el nivel de diversidad lingüística que posee la persona entrevistada. Si una persona utiliza un gran número de palabras distintas, significa que tiene un amplio acervo cultural. Posteriormente, se puede hacer una correlación entre la diversidad de palabras empleadas por la entrevistada y el nivel académico para conocer el grado de relación ente estas dos variables. En este punto es donde se aplican algoritmos de aprendizaje no supervisado para la clasificación de textos mediante el uso de herramientas de aprendizaje automático para la clasificación de textos. Ahora bien, dado que los algoritmos son representaciones numéricas de los datos, el texto se convierte a ecuaciones para su posterior análisis. La representación de textos a ecuaciones matemáticas se lleva a cabo mediante bibliotecas en Python.

- **Paso 6: Identificación de las palabras estratégicas**

Mediante el uso del algoritmo YAKE, se hace el análisis de los tokens (palabras) para que la maquina haga la identificación de las palabras clave.

- **Paso 7: clasificación mediante técnicas de aprendizaje automático no supervisado**

Para poder conocer si se pueden encontrar patrones de comportamiento entre las entrevistadas, se hace la clasificación de la información a través de técnicas de aprendizaje automático no supervisado. Este tipo de técnica se utiliza cuando no se conoce a priori los temas del texto y se espera que mediante la Inteligencia Artificial el modelo pueda encontrar y descubrir los temas que coinciden entre los textos a analizar.

- **Paso 8: Análisis de las partes de la oración (Part of speech)**

En este paso se lleva a cabo la transformación de los datos para preparar el algoritmo. Las partes de la oración hace referencia al comportamiento morfológico del elemento léxico de las entrevistas como el sustantivo y el verbo. De acuerdo a los tipos de verbos, adjetivos o partes de la oración que la entrevistada emplea al comunicarse oralmente se pueden identificar diversos patrones de comportamiento.

## Conclusión

La realización de las entrevistas a mujeres empresarias llevadas a cabo en diferentes etapas permitió mejorar el cuestionario inicial después de realizar una prueba piloto del guion de las preguntas con tres empresarias. Una vez llevada a cabo el perfeccionamiento de las preguntas, se realizaron las entrevistas por medio del servicio de videoconferencia basado en la nube llamado ZOOM. Dado que este software permite guardar el archivo arrojado por la computadora en diversos formatos tanto video (.mp4) como audio (.mp3), esto permitió la transcripción de las entrevistas a formato texto (.docs). El análisis de los textos de las entrevistas con herramientas de inteligencia artificial permitió la identificación de los hallazgos de esta investigación. Para conocer si hay patrones de comportamiento similares entre las empresarias, se hace el análisis de las palabras clave de las entrevistas mediante el uso de herramientas de Inteligencia Artificial. El uso de herramientas de Inteligencia Artificial permite analizar las entrevistas realizadas a las empresarias para poder identificar si existen patrones de comportamiento al momento de realizar el análisis de palabras de las entrevistas.

## Capítulo VI Resultados y comprobación de la hipótesis

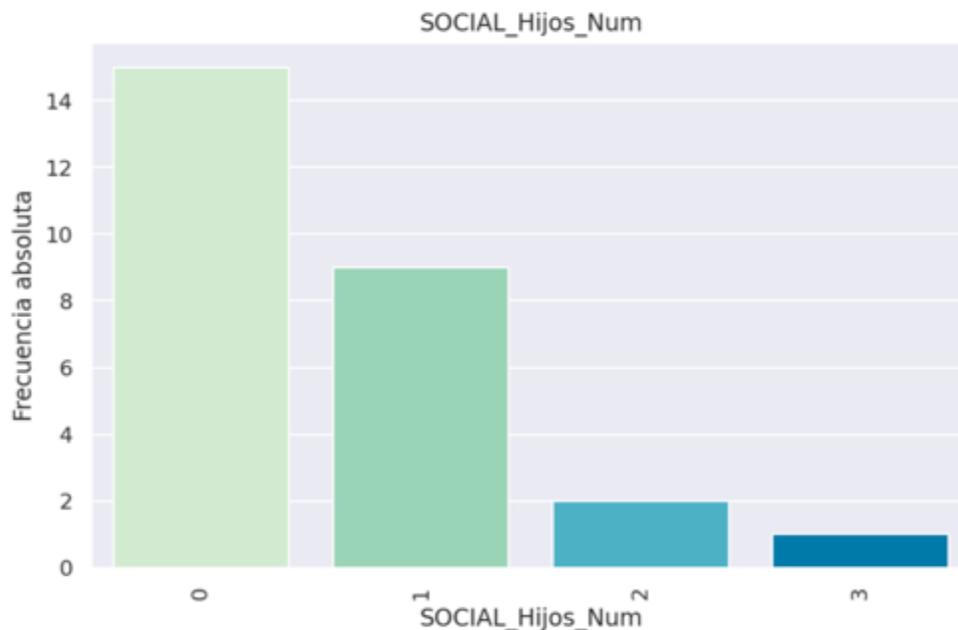
## Introducción

En este capítulo se muestran los resultados del análisis de las entrevistas realizadas a las 27 mujeres empresarias elegidas para el presente trabajo. Como se determinó en el capítulo anterior, las entrevistas se llevaron a cabo durante la pandemia por COVID-19, es decir, en el periodo del 14 de abril al 12 de diciembre de 2020. A continuación, se muestran las características la población estudiada de acuerdo con la frecuencia absoluta de las variables analizadas:

- No tienen hijos/as
- Son casadas
- Sector de actividad: comercio al por mayor y servicios corporativos

**Figura 9**

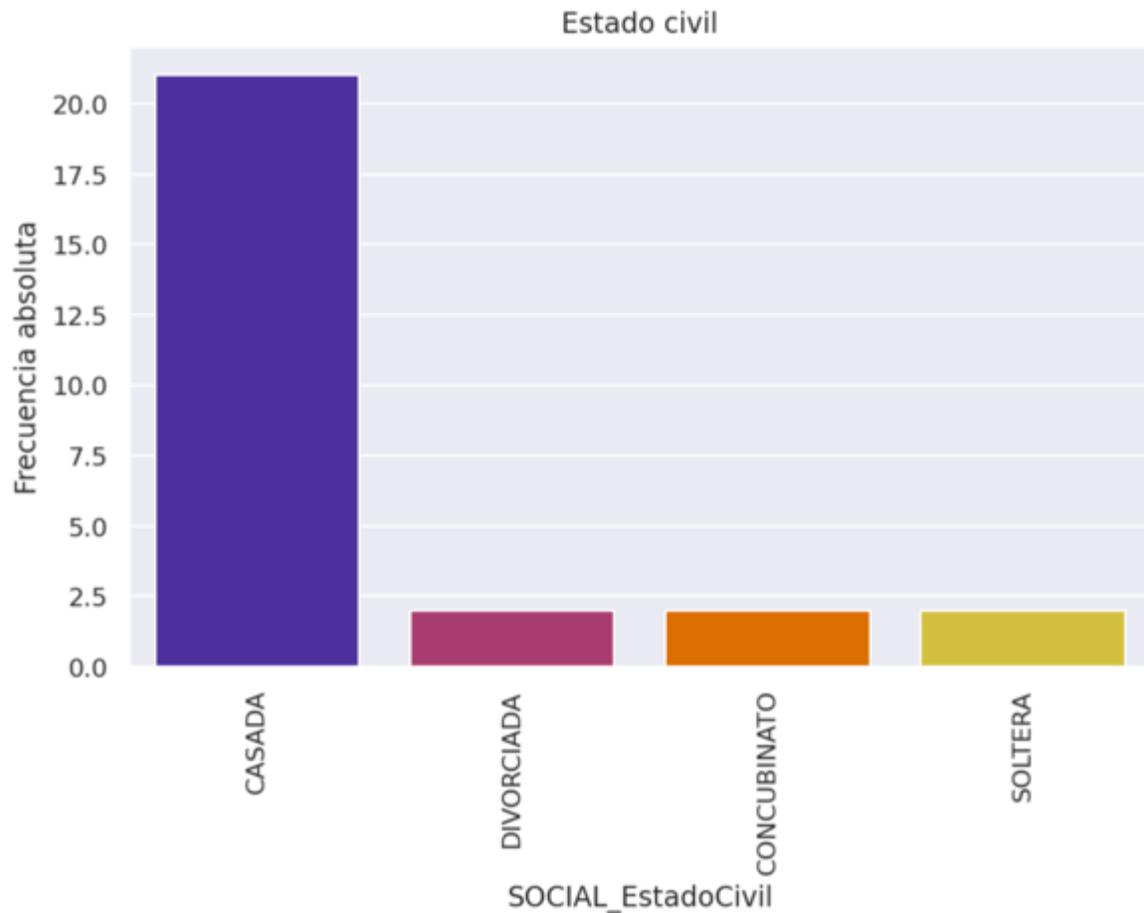
**Frecuencia absoluta de la variable: número de hijo/a/as**



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

**Figura 10**

**Estado Civil de la entrevistada**

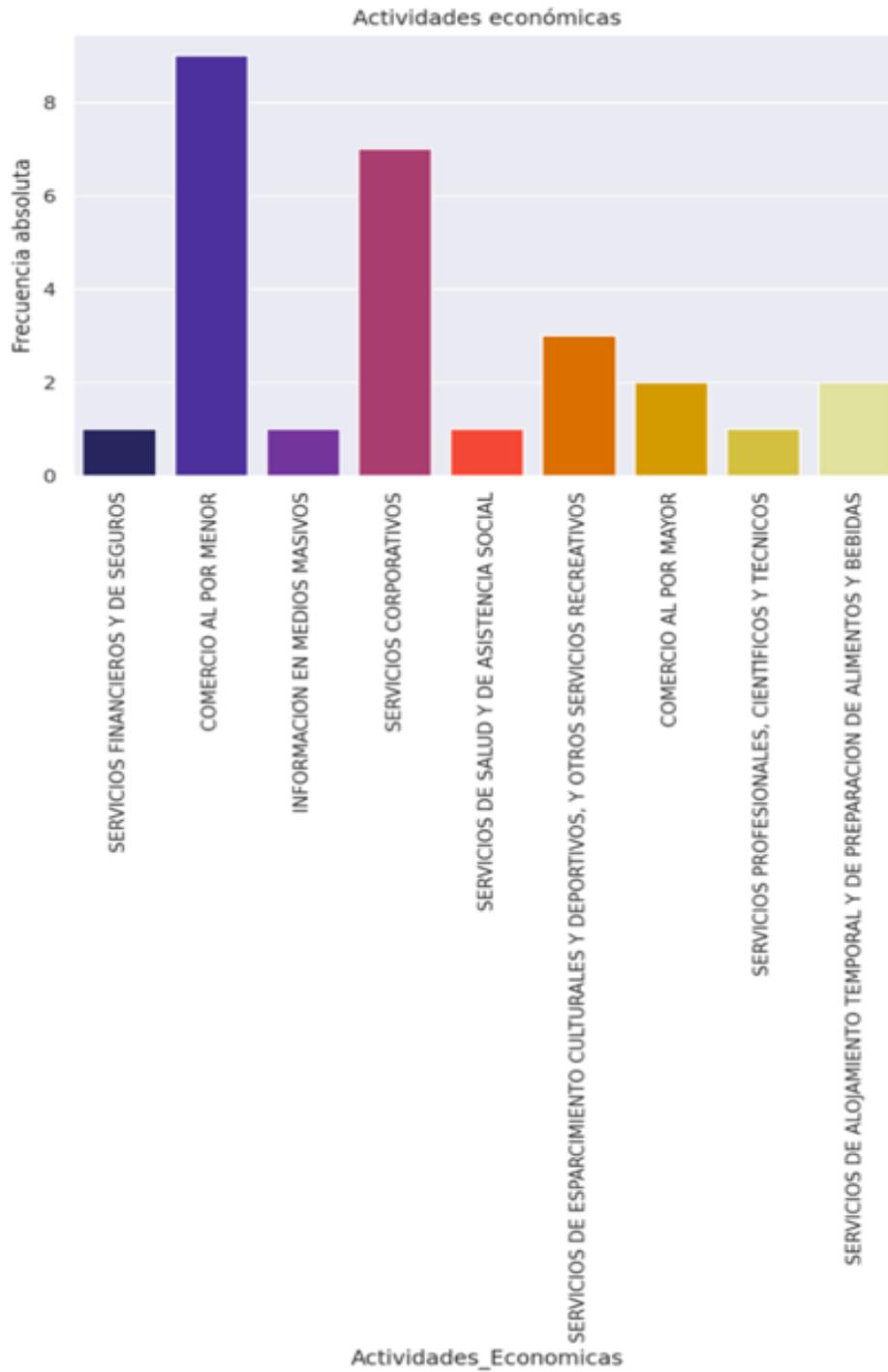


Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Como se puede observar en la tabla a continuación, las empresarias tienen su actividad económica en los sectores que, socialmente, están mayormente asociados al género femenino.

Figura 11

Actividades económicas del negocio de las entrevistadas



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Para conocer qué tan asociadas se encuentran las variables entre sí, se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, Spearman y Kendall. Los resultados se muestran a continuación.

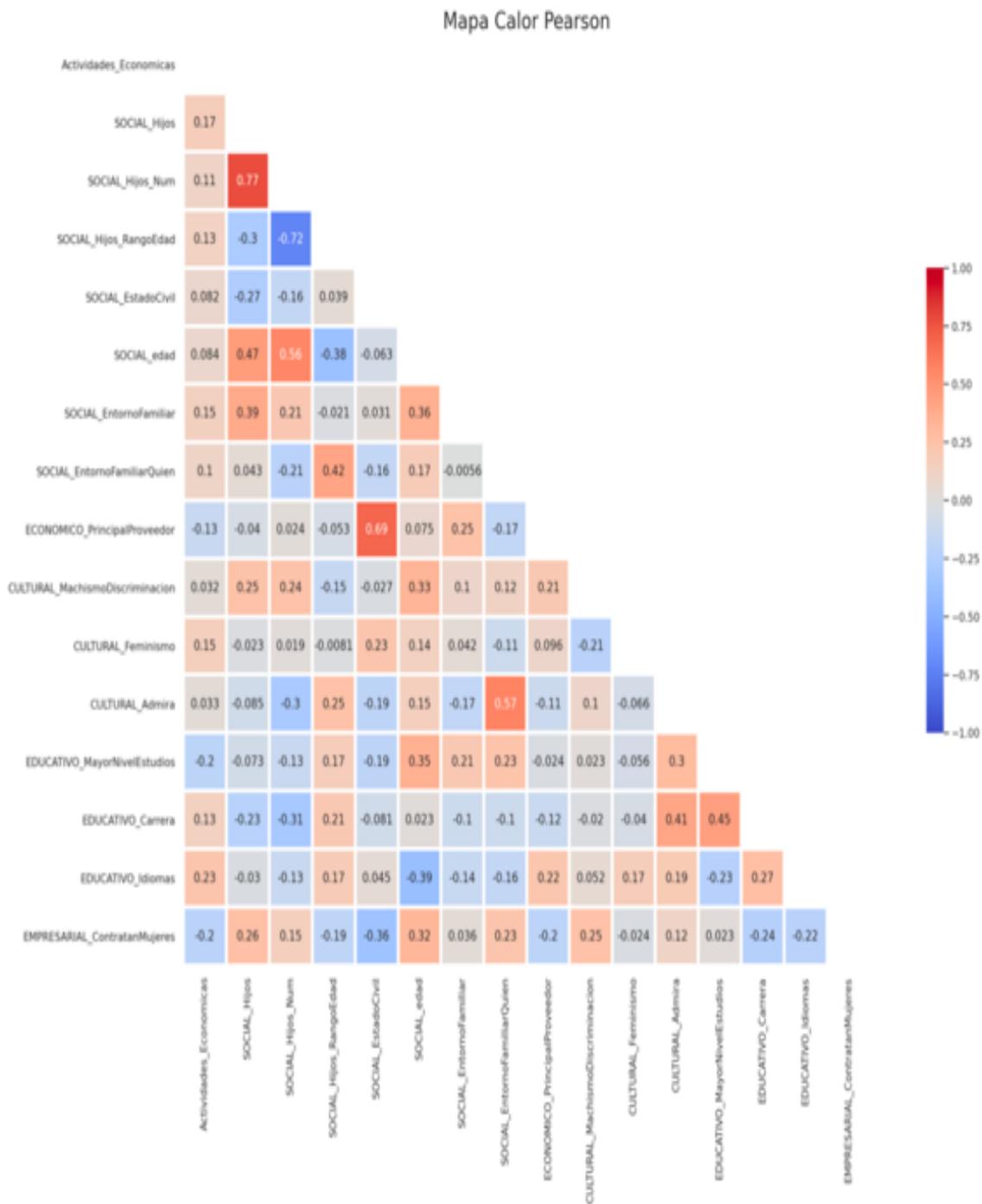
Se encontró que existe una asociación positiva entre las variables "número de hijo/a/as" e hijo/a, lo que se demuestra por el valor de 0.77 (Pearson), 0.95 (Spearman) y 0.89 (Kendall). Dicho de otra manera, existe una correlación positiva entre las respuestas asociadas a las preguntas sobre si las empresarias tienen hijo/a/as y el número de hijo/a/as que tiene.

Bajo el mismo análisis, se destacan las siguientes asociaciones positivas entre las variables indicadas a continuación:

- Principal proveedor y estado civil, lo que se muestra el valor de 0.69 (Pearson), 0.65 (Spearman) y 0.6 (Kendall). En este punto, se identificó que la mayor proporción de las mujeres empresarias están casadas y el principal proveedor económico de sus hogares es su esposo.
- Persona a quien admira y quién del entorno familiar es empresario/a, con valores de 0.57 (Pearson), 0.62 (Spearman) y 0.5 (Kendall). En este aspecto, se demuestra que la mayor proporción de las mujeres empresarias admiran a un familiar suyo (mayormente la madre) y cuentan con algún familiar que es empresario/a.
- Edad de la empresaria y número de hijos/as, los resultados arrojaron 0.56 (Pearson), 0.52 (Spearman) y 0.43 (Kendall). Sobre este punto, se encontró que, entre mayor edad de la empresaria, mayor número de hijos/as tiene.

Figura 12

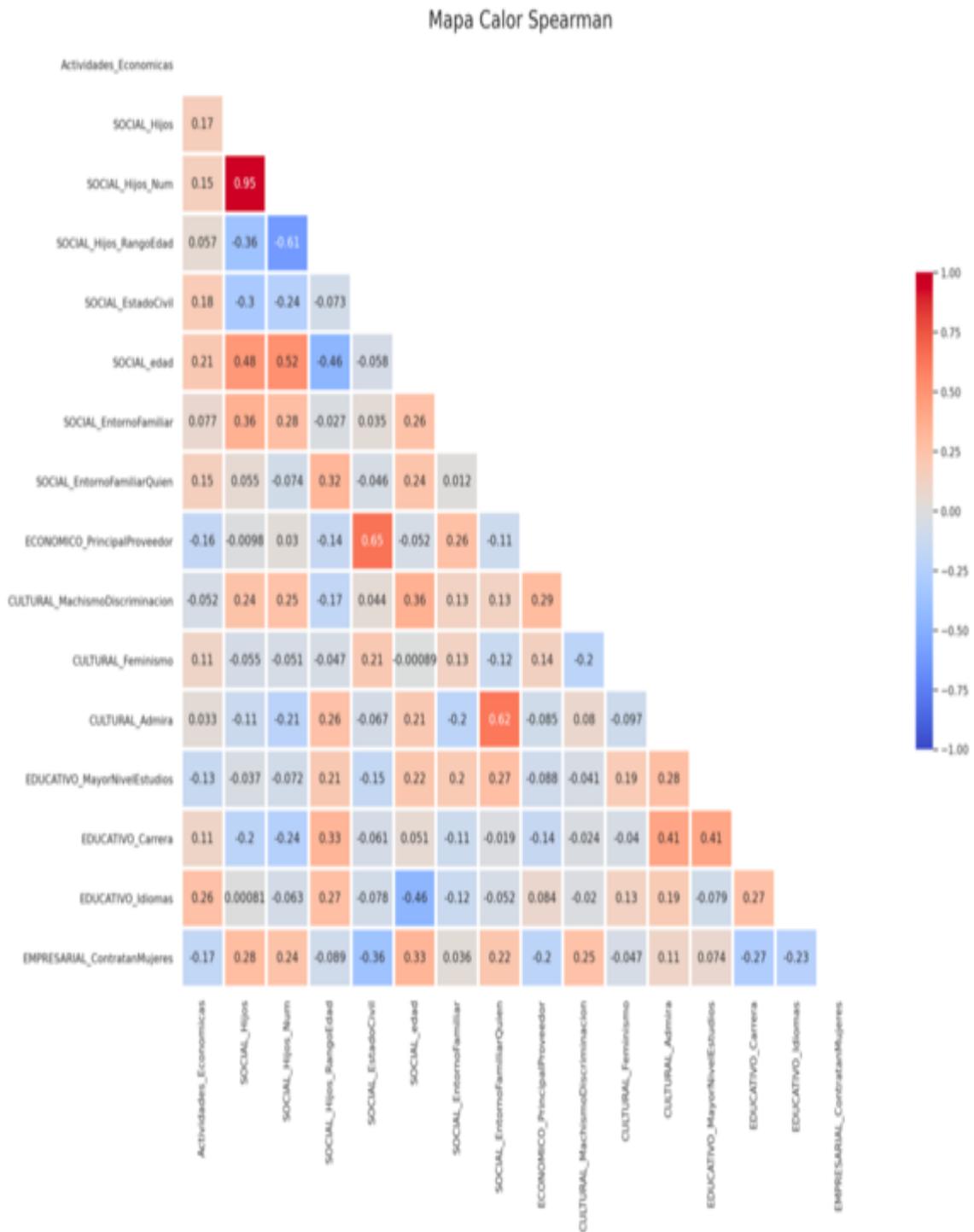
Mapa de calor del coeficiente de correlación de Pearson



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

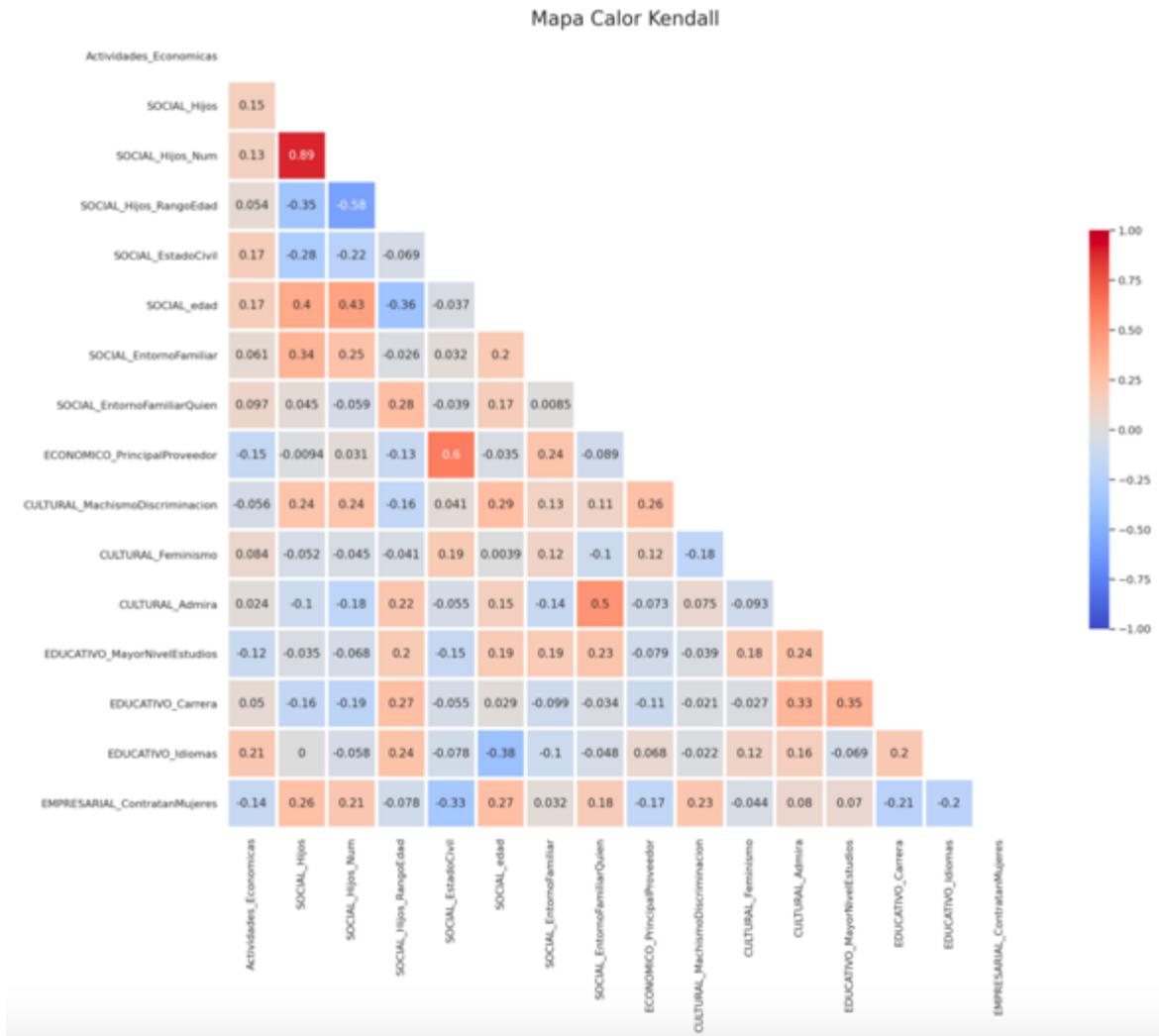
Figura 13

Mapa de calor del coeficiente de correlación de Spearman



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

**Figura 14**  
**Mapa de calor del coeficiente de correlación de Kendall**



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Se analizaron 27 entrevistas realizadas a las mujeres de la categoría empresarias para dar respuesta a las siguientes tres preguntas de investigación utilizando herramientas de inteligencia artificial.

Pregunta específica: ¿Qué habilidades tecnológicas debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista?

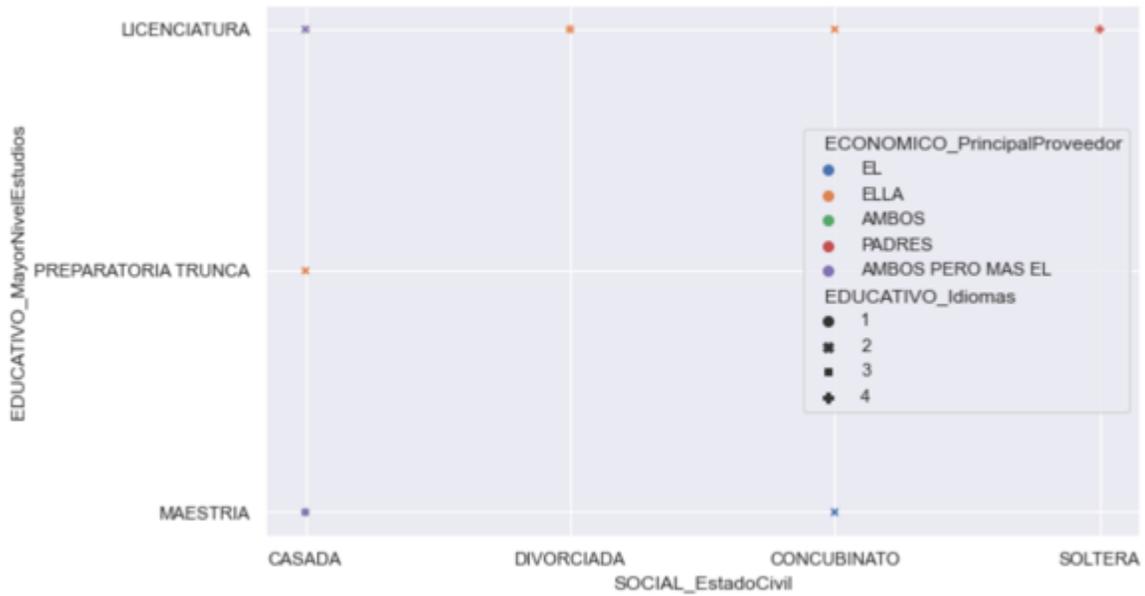
Las habilidades tecnológicas y las capacidades de innovación tienen un impacto positivo en los negocios de las empresarias. Si bien, son limitados los estudios empíricos que analizan la innovación discriminada por género, cuando se desarrollan habilidades tecnológicas, se promueven procesos de aprendizaje continuo para realizar innovaciones constantes y por ende se fortalecen las capacidades de las mujeres empresarias (Rodeiro & López, 2007).

### **Dependencia/autonomía económica**

El tener acceso a la tecnología implica que alguien pague los servicios de internet, los dispositivos electrónicos y su respectivo mantenimiento. Es complejo conocer a fondo la repartición económica de la unidad doméstica; no obstante, para fines de esta investigación, nos centramos únicamente en la respuesta otorgada por la entrevistada sobre quién es el o la principal proveedor o proveedora del hogar.

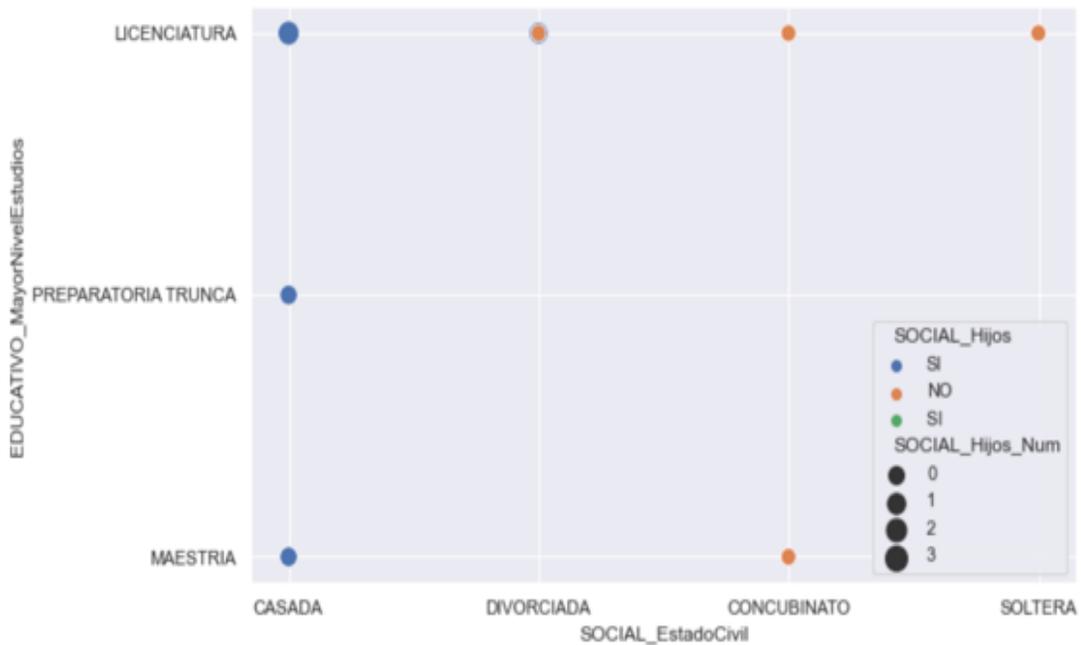
Al hacer una correlación entre las variables hijo/a, número de hijo/a, estado civil y nivel de estudios, se logra identificar que la mayor proporción de las mujeres empresarias tienen al menos un hijo/a, cuentan con estudios de licenciatura y están casadas. Es decir que, probablemente, cuentan con un familiar que es el sostén económico de su familia.

**Figura 15**  
**Análisis de correlación de 4 variables**



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

**Figura 16**  
**Correlación de 4 variables**



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Lo anterior tiene un impacto en la autonomía económica de las mujeres puesto que, dentro del núcleo familiar, se reproducen las desigualdades sociales. Como lo indica Elia M. S. Chablé y sus colegas:

Algunos estudios han tratado a la unidad doméstica como un sistema homogéneo y armonioso donde los ingresos se agrupan y distribuyen por un jefe de familia que toma decisiones que reflejan los gustos e intereses del grupo. Sin embargo, el análisis de las dinámicas domésticas a partir de la existencia de un modelo de preferencia común no permite visualizar la desigualdad al interior de la unidad doméstica, ya que excluye situaciones de conflicto al ver al grupo en función de un objetivo compartido (Elia M. S. Chablé Can, Francisco D. Gurri García Dolores O. Molina Rosales, Birgit Schmook, 2007).

La literatura (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011) afirma que el nivel educativo de las mujeres empresarias es explicado por el nivel socioeconómico al que pertenecen. Es decir que, a mayor nivel educativo, mayores son los recursos, capacidades, habilidades y destrezas que desarrollan las mujeres al momento de crear su propia empresa. Por lo tanto, el nivel educativo de la empresaria se ve reflejado en la expansión en el mercado, la competitividad, la productividad, la calidad del producto, el nivel de innovación y de tecnología utilizado y por ende se refleja en el creciente interés de estas mujeres por lograr su autonomía económica.

Pregunta específica: ¿Qué capacidades de formación académica debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista?

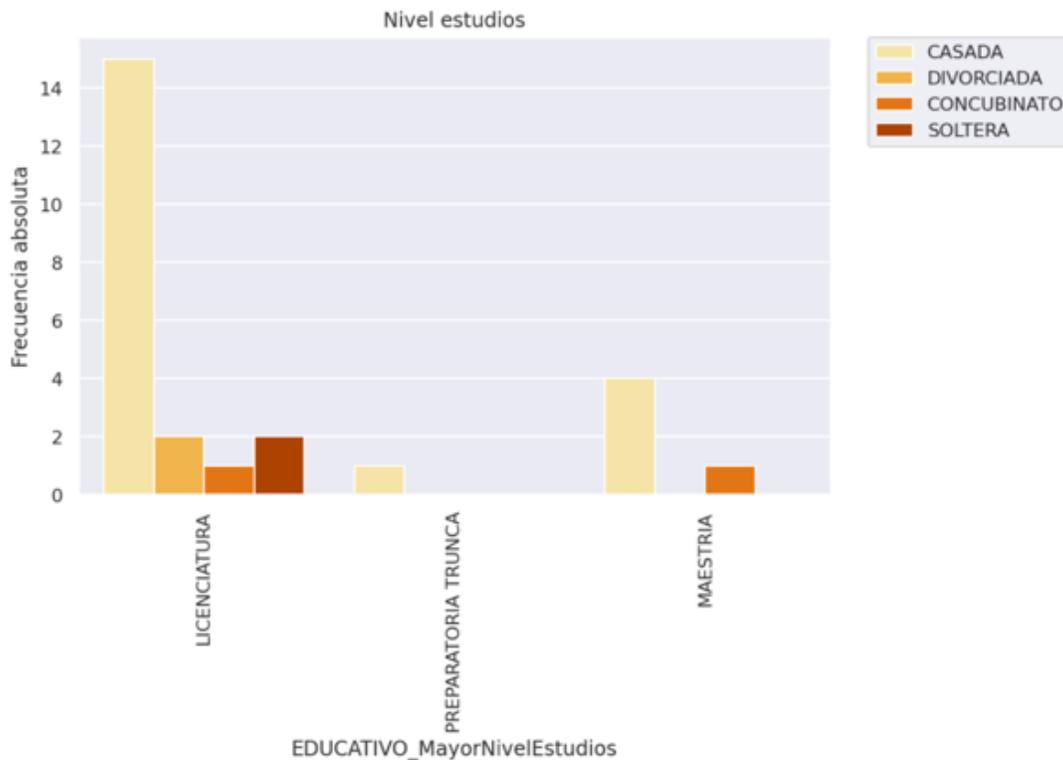
De acuerdo a la literatura existente, el recurso humano incluye todo tipo de recursos, conocimientos y capacidades que desarrolla una persona. A priori, algunos autores

(Birley, 1987) afirman que el género no constituye una diferencia en los niveles educativos de las y los empresarios para el desarrollo de sus capacidades empresariales. Sin embargo, otras autoras y autores (Srinivasan, Woo, & Cooper, 1994) subrayan que el desarrollo empresarial de las mujeres se basa en una formación con tendencia hacia las humanidades y no hacia la administración o los negocios dada la masculinización del sector privado. La mujer empresaria es un recurso humano fundamental para la creación de la organización, por lo que los conocimientos adquiridos durante su formación académica han que sus capacidades aumenten y aumente a su vez la productividad del negocio (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011).

### **Nivel de estudios**

El máximo nivel de estudios de las entrevistadas muestra que la mayor frecuencia se encuentra en las empresarias que están casadas y cuentan con estudios de licenciatura, como se muestra en la gráfica a continuación.

**Figura 17**  
**Frecuencia absoluta de dos variables**



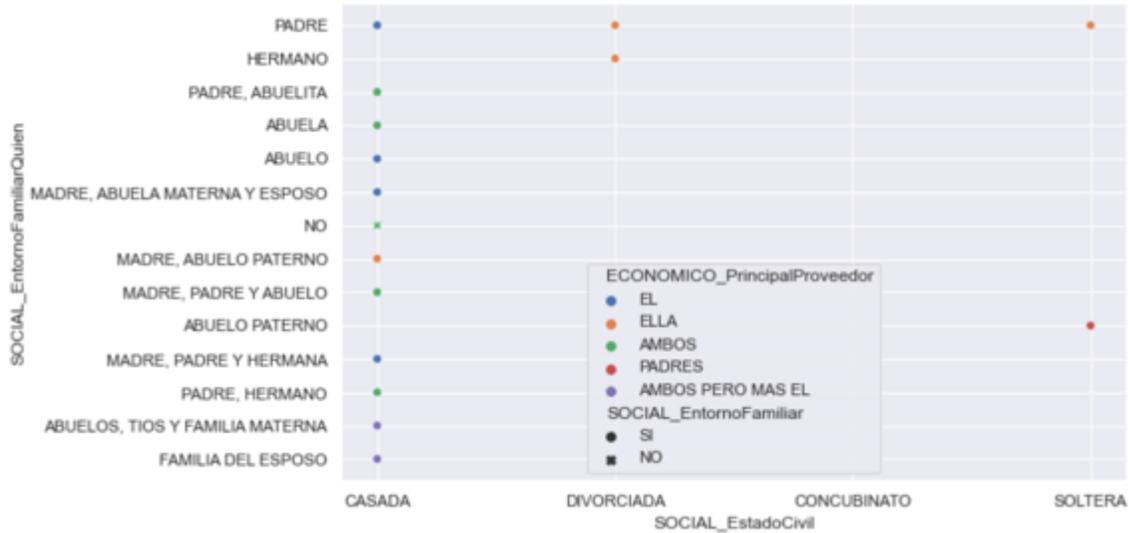
Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Pregunta específica: ¿Qué capacidades de dinámicas debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista?

**Gran influencia de la imagen masculina**

El sector empresarial está altamente masculinizado y el paternalismo que impera en el ámbito privado tiene una importante influencia en la vida de las mujeres empresarias, sobre todo, en las que están casadas. Como se puede observar a continuación, el contar con un familiar de sexo masculino que se dedica a los negocios tiene un alto impacto en la vida de las mujeres entrevistadas.

**Figura 18**  
**Correlación de 4 variables**

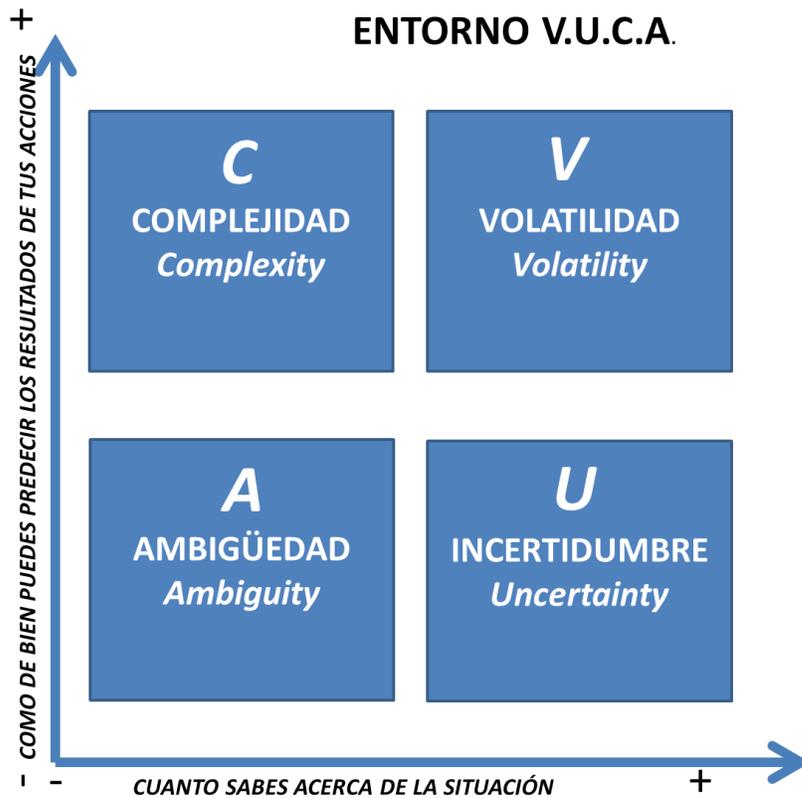


Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Pregunta específica: ¿Qué capacidades de resiliencia debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista?

Una de las capacidades que toma una gran importancia en las condiciones de crisis sanitaria actual es la capacidad de adaptación al cambio y resiliencia. Estas capacidades permiten dar a las organizaciones, en términos de Barney (1991) una ambigüedad causal (Barney, 1991), o, según Grant (1991), una replicabilidad imperfecta (Grant & Tancred, 1992), y así obtener o mantener la ventaja competitiva (Escandón Barbosa & Arias Sandoval, 2011). El entorno VUCA debe tomar en cuenta la perspectiva feminista y la resiliencia de las mujeres empresarias.

Ilustración 5 Entorno VUCA



FUENTE (acuiplus, 2015)

Pregunta específica: ¿Qué capacidades de emprendimiento debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista?

Para encontrar las capacidades de resiliencia y emprendimiento se analizaron diversas variables que se detallan a continuación:

- \* SOCIAL\_EntornoFamiliar
- \* SOCIAL\_EntornoFamiliarQuien
- \* CULTURAL\_Admira
- \* CULTURAL\_MachismoDiscriminación

\* CULTURAL\_Feminismo

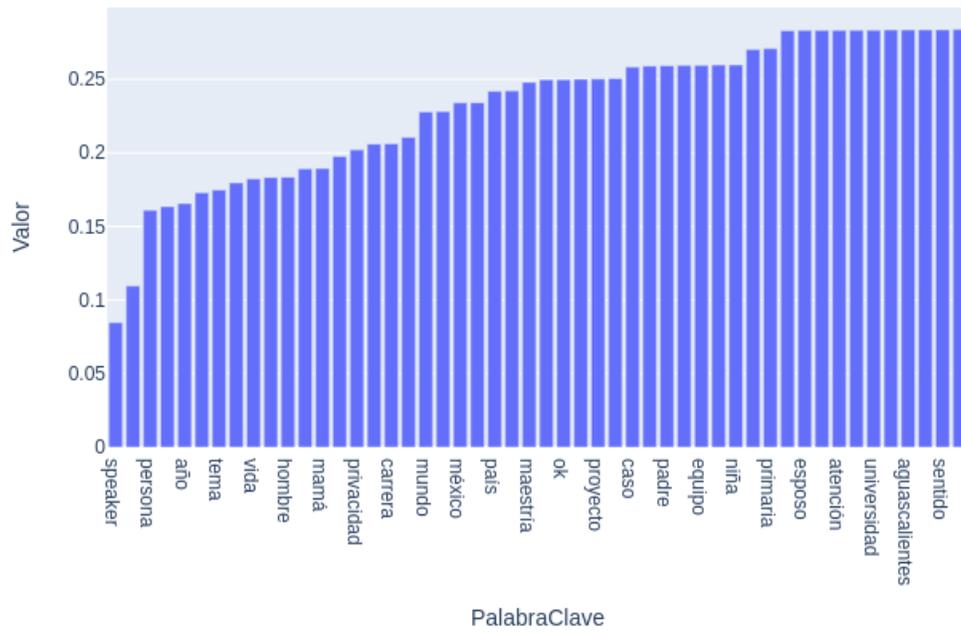
El entorno familiar tiene un fuerte impacto en la vida de la mujer empresaria puesto que, la gran mayoría de ellas, tienen a algún familiar en su entorno cercano que es o fue empresario/a. Para conocer su capacidad de resiliencia, los recursos que permitieron su acceso y su continuidad en el universo empresarial fueron los siguientes:

- \* Estado civil: SOCIAL\_EstadoCivil
- \* Apoyo económico: ECONOMICO\_PrincipalProveedor
- \* Nivel de estudios: EDUCATIVO\_MayorNivelEstudios
- \* Idiomas: EDUCATIVO\_Idiomas

Nuevamente, el entorno familiar que rodea a las mujeres empresarias es elemental en la elección y permanencia de las entrevistadas en el sector empresarial. Como se muestra en la figura 11, la mayor proporción de las entrevistadas están casadas, lo que permite inferir que su estado civil tuvo un impacto al momento de constituir su empresa.

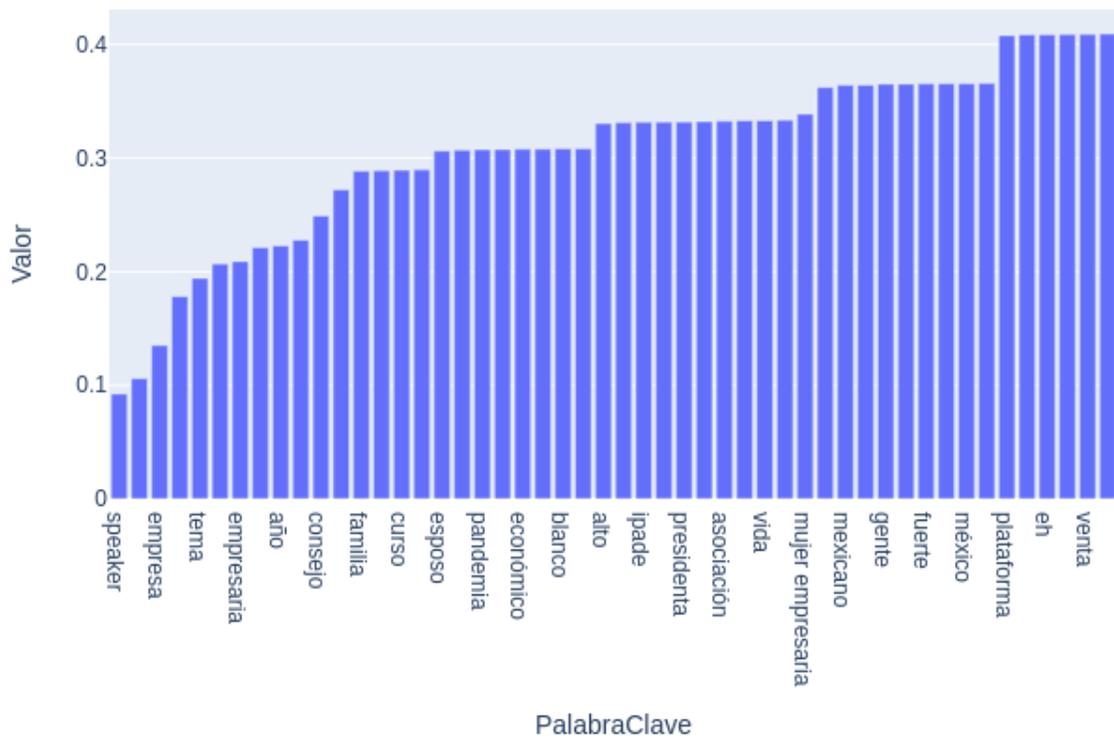
Al hacer el análisis de las palabras (tokens) de las empresarias, se puede identificar la importancia de la familia en el desarrollo de sus capacidades. Como se muestra a continuación, se puede identificar que las palabras clave (Yake): madre, esposo y familia, es un patrón de comportamiento que se repite en el caso de los textos de las entrevistas analizadas con herramientas de inteligencia artificial. Entre más cerca del 0 esté la palabra, más importante es la palabra, de acuerdo al algoritmo.

Ilustración 6 Palabras clave, según Yake: Caso empresaria B.



Fuente: Elaboración propia

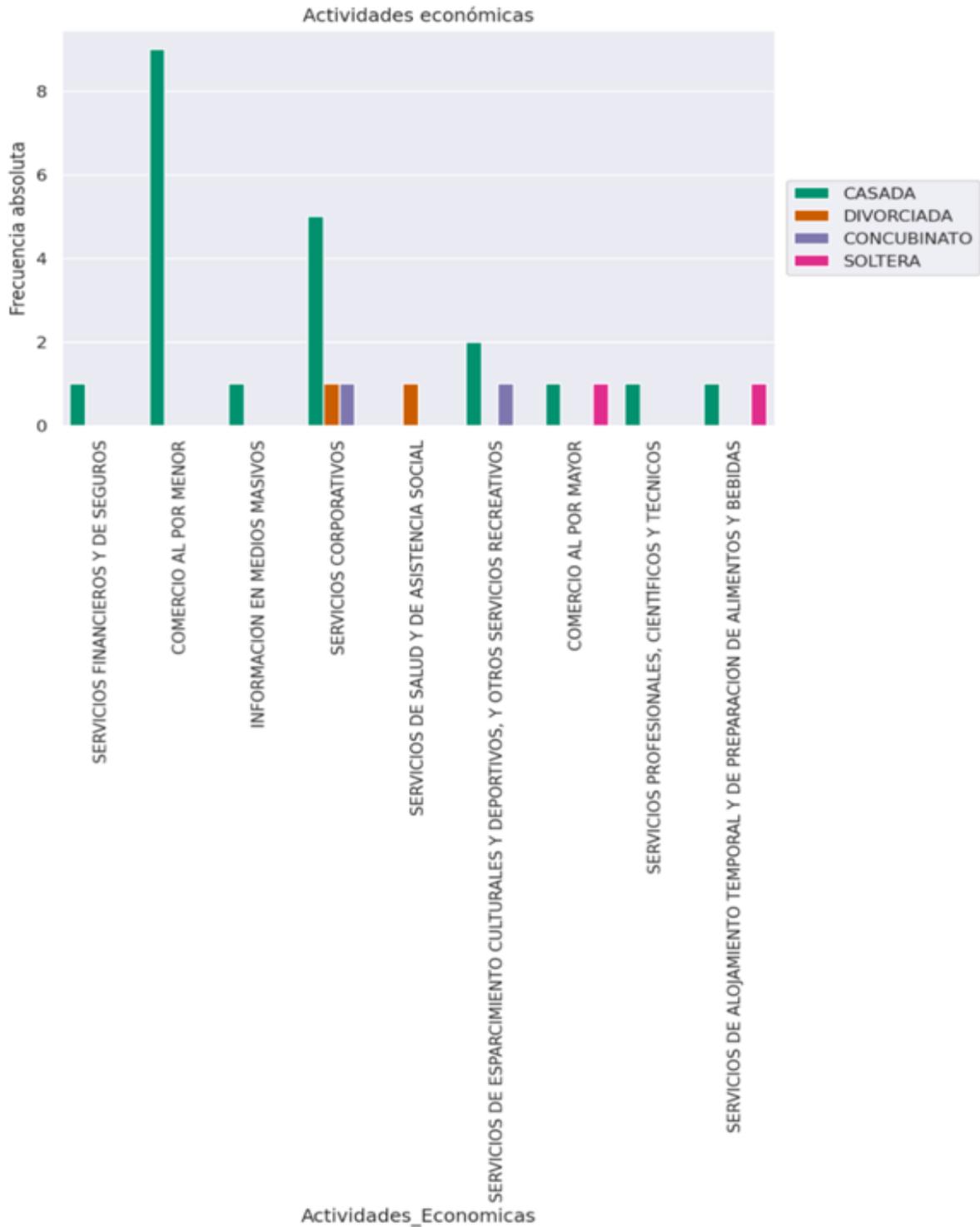
Ilustración 7 Ilustración 5 Palabras clave, según Yake: Caso empresaria B2



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, el estado civil está relacionado con la actividad económica del negocio de la empresaria, lo que también se visualiza en la siguiente figura, la frecuencia absoluta refleja que la mayor proporción de entrevistadas están en el sector de comercios al por mayor y servicios corporativos. Cabe recalcar que, ambos sectores, fueron fuertemente afectados durante la crisis sanitaria provocada por la propagación mundial del virus COVID-19.

**Figura 19 Correlación de las variables de estado civil y sector empresarial**



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Entre las capacidades de emprendimiento se destacan las siguientes correlaciones de variables, de acuerdo con los tres métodos para el análisis estadístico del coeficiente de correlación Pearson, Spearman y Kendall. Al estudiar las variables numéricas con el coeficiente de correlación de Pearson, tenemos la siguiente información:

**Tabla 22 Correlación de Pearson - variables numéricas**

	<b>SOCIAL_Hijos_Num</b>	<b>SOCIAL_edad</b>	<b>EDUCATIVO_Idiomas</b>
<b>SOCIAL_Hijos_Num</b>	1.000000	0.557261	-0.127497
<b>SOCIAL_edad</b>	0.557261	1.000000	-0.394735
<b>EDUCATIVO_Idiomas</b>	-0.127497	-0.394735	1.000000

Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

**Tabla 23 Correlación de Spearman - variables numéricas**

	<b>SOCIAL_Hijos_Num</b>	<b>SOCIAL_edad</b>	<b>EDUCATIVO_Idiomas</b>
<b>SOCIAL_Hijos_Num</b>	1.000000	0.522448	-0.062765
<b>SOCIAL_edad</b>	0.522448	1.000000	-0.455505
<b>EDUCATIVO_Idiomas</b>	-0.062765	-0.455505	1.000000

Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

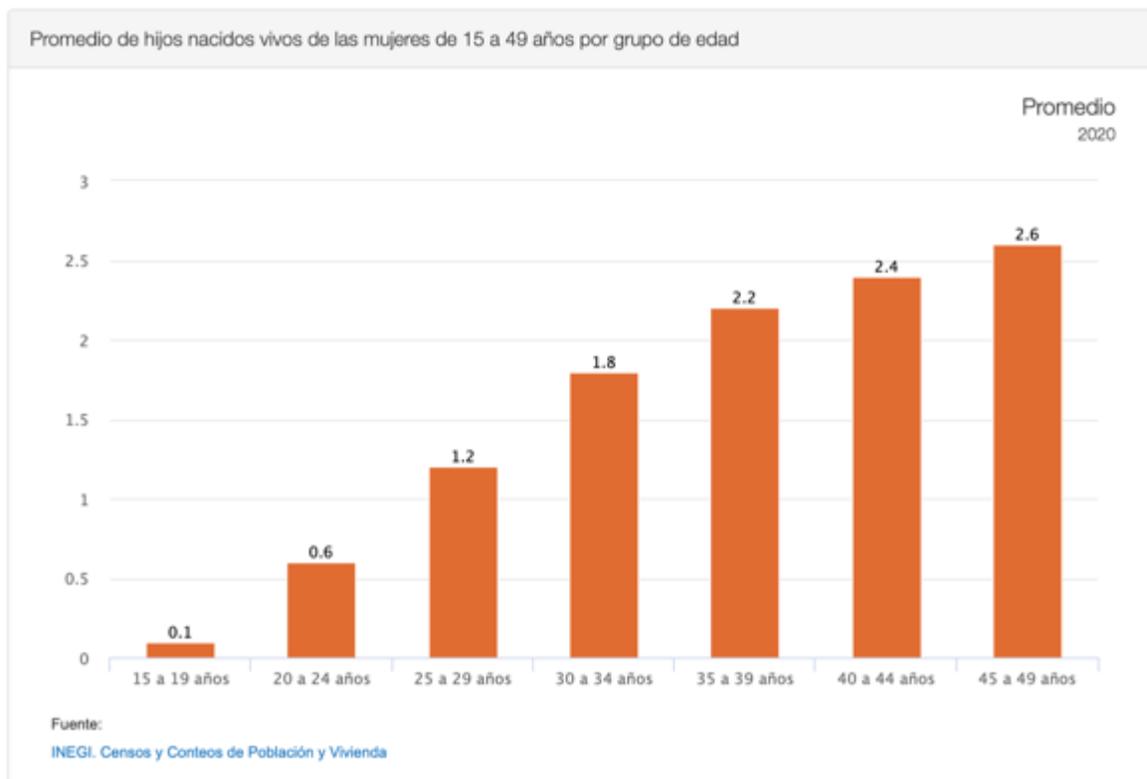
**Tabla 24 Correlación de Kendall - variables numéricas**

	<b>SOCIAL_Hijos_Num</b>	<b>SOCIAL_edad</b>	<b>EDUCATIVO_Idiomas</b>
<b>SOCIAL_Hijos_Num</b>	1.000000	0.430772	-0.058259
<b>SOCIAL_edad</b>	0.430772	1.000000	-0.376279
<b>EDUCATIVO_Idiomas</b>	-0.058259	-0.376279	1.000000

Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

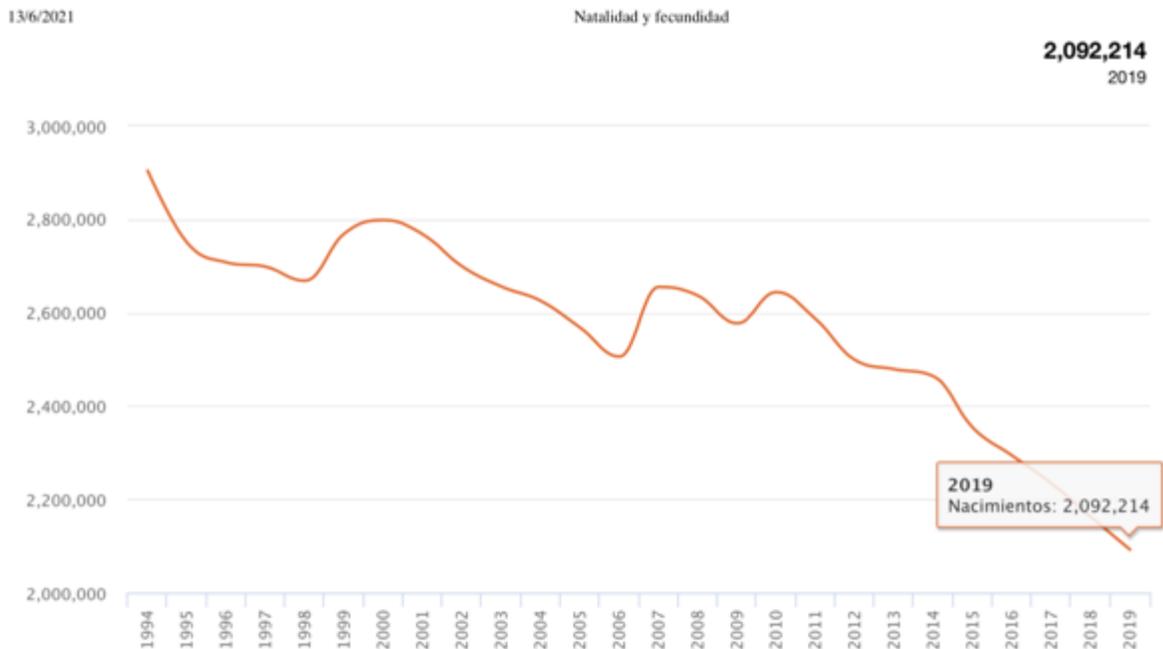
- Variables SOCIAL\_edad y SOCIAL\_Hijo/a\_Num: como se observa en los tres métodos de correlación de variables, existe una correlación positiva entre las variables numéricas: edad de la empresaria y el número de hijos/as. Es decir, entre más edad tiene la empresaria, mayor es el número de hijos/as que tiene. La hipótesis que se subraya es que las mujeres empresarias con mayor edad, tienen más hijos/as, probablemente por una cuestión generacional. Como se vislumbra en las siguientes gráficas, conforme aumenta la edad de la madre aumenta el número de hijos/as; sin embargo, la tasa de natalidad ha disminuido conforme los años.

**Figura 20**  
**Promedio de natalidad en México**



Fuente: (INEGI, 2019)

**Figura 21**  
**Natalidad y fecundidad en México**



**Notas y Llamadas:**  
 Esta información se actualiza anualmente.  
 La información se presenta por lugar de residencia habitual de la madre.  
 La información del 2013 incluye un registro de nacimiento en Coahuila de Zaragoza con padres del mismo sexo.  
 La información del 2014 incluye un registro de nacimiento en Nuevo León con padres del mismo sexo.  
 A partir del 16 de diciembre de 2016, se actualizó la cifra de nacimientos 2015, debido a que se rectificó la información de Chihuahua en las variables fecha de registro y nacimiento, con el fin de mejorar la presentación de los datos, con base en criterios estadísticos.  
 La información 2016 incluye un registro de nacimiento en Nayarit con padres del mismo sexo.  
 A partir del 19 de diciembre de 2018, se rectificó la información de nacimientos 2017, en las variables localidad de ocurrencia del nacimiento y de residencia habitual de la madre, condición de sobrevivencia del registrado y situación laboral de la madre y del padre.  
 La información 2017 incluye un registro de nacimiento en Nayarit con padres del mismo sexo.  
 La información 2019 incluye un registro de nacimiento con padres del mismo sexo en Chihuahua.

Fuente: (INEGI, 2019)

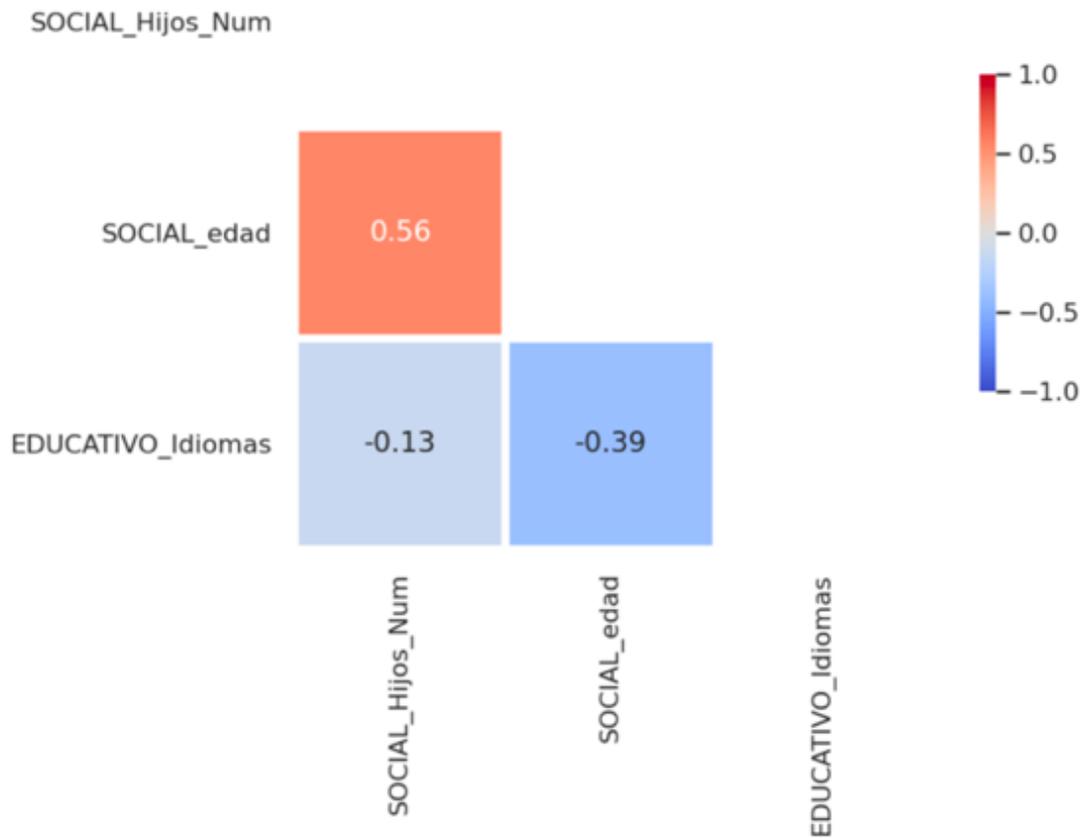
- Variables EDUCATIVO\_idiomas y SOCIAL\_edad: La correlación entre las variables: idiomas que domina la entrevistada y la edad de la entrevistada tienen una correlación negativa. Por lo anterior, las variables cambian en direcciones opuestas; cuando una variable aumenta la otra disminuye.

Al analizar las variables numéricas con el coeficiente de correlación de Pearson, Spearman y Kendall tenemos la información que se muestra en los mapas de calor siguientes para un mayor entendimiento.

Figura 22

Mapa de calor del coeficiente de correlación Pearson

### Mapa Calor Pearson Campos Numéricos

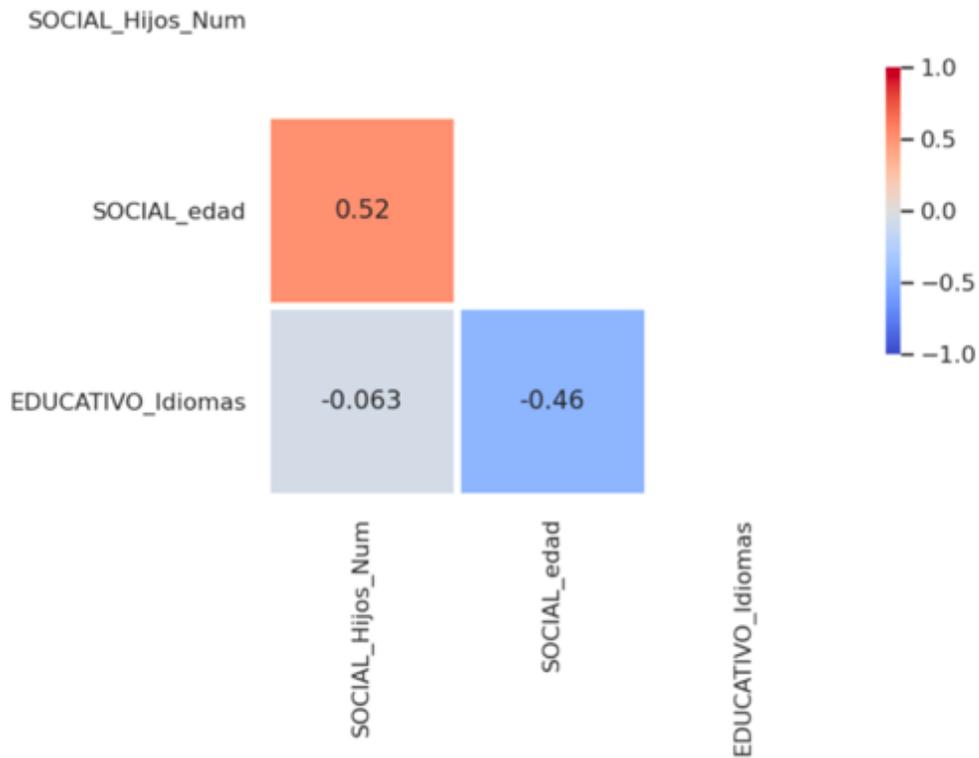


Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

**Figura 23**

**Mapa de calor del coeficiente de correlación Spearman**

**Mapa Calor Spearman Campos Numéricos**

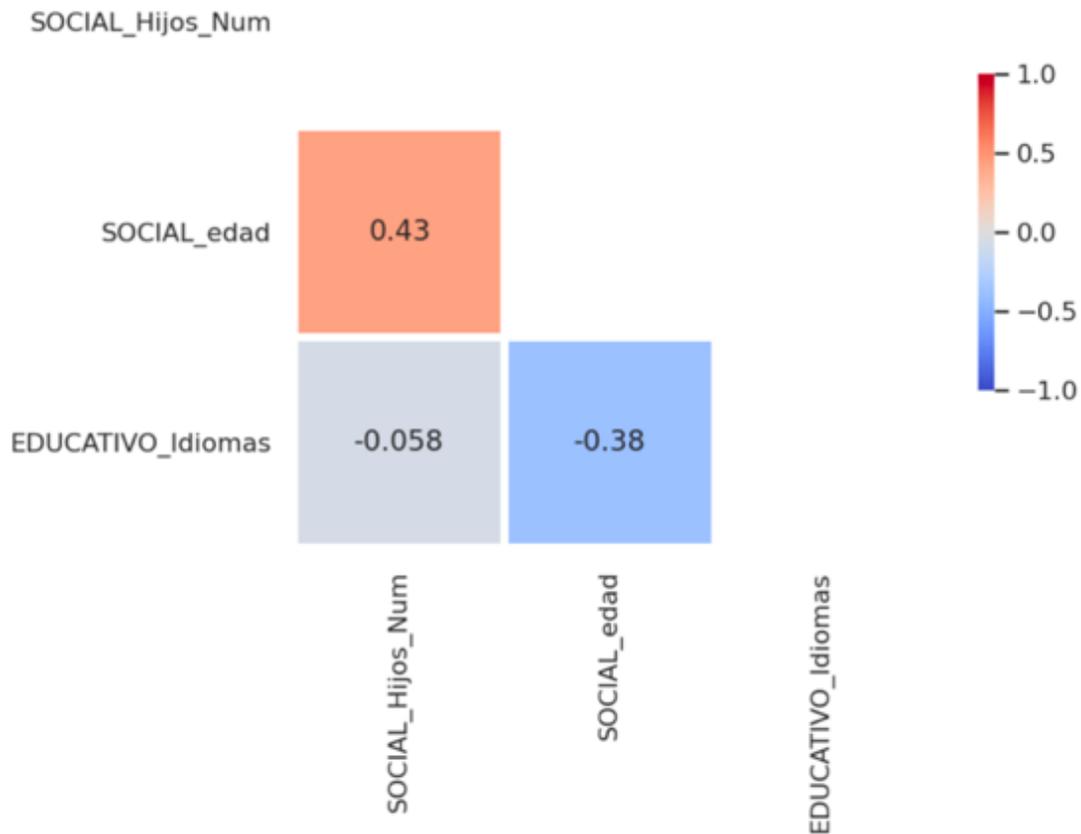


Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Figura 24

Mapa de calor del coeficiente de correlación de Kendall

Mapa Calor Kendall Campos Numéricos



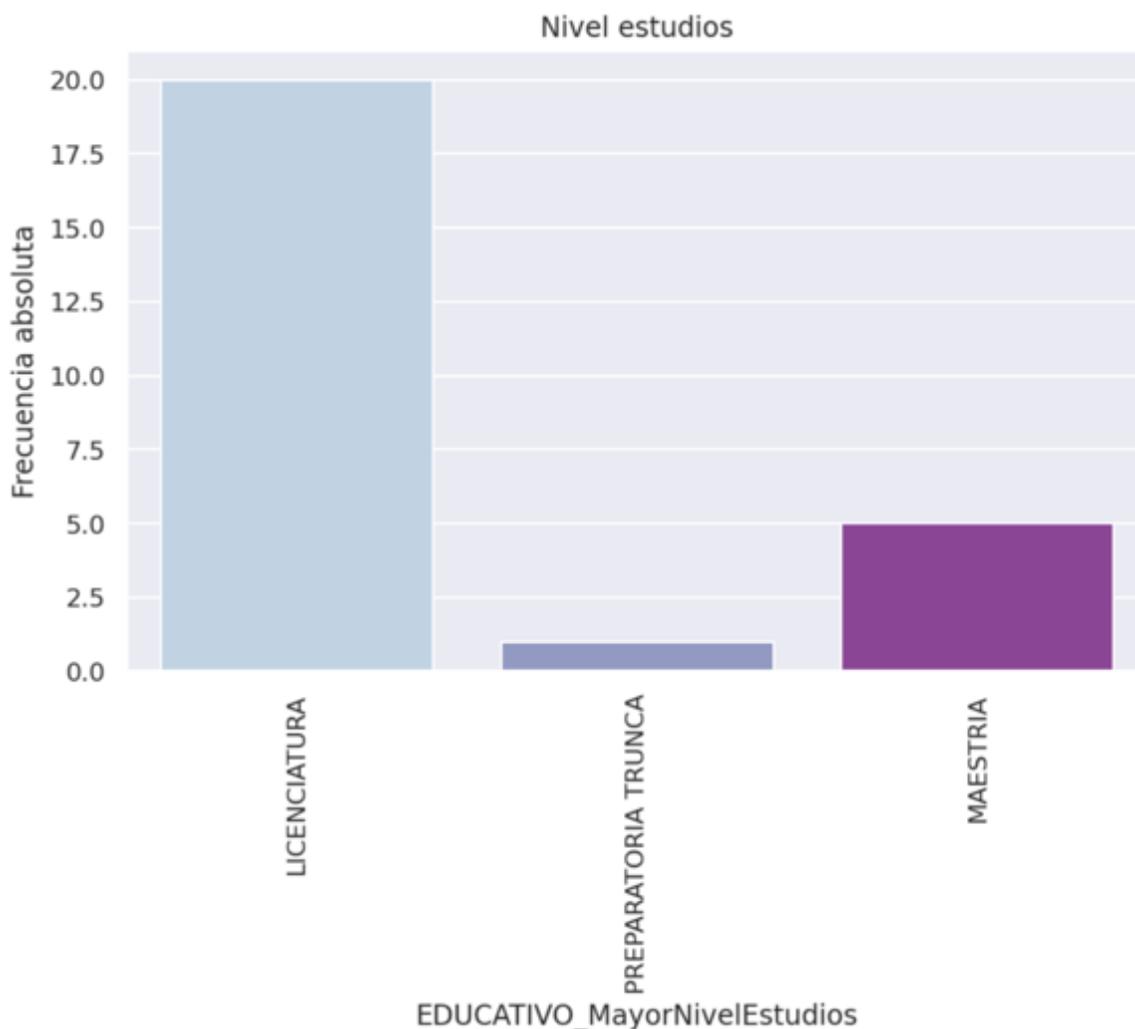
Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

En cuando a las capacidades de formación, se consideraron también los procesos de aprendizaje que han elegido las empresarias, a saber:

- Cursos de educación continua
- Asociaciones
- Grupos de *networking*

Como se muestra en la tabla a continuación, la mayor proporción de las mujeres empresarias cuenta con licenciatura.

**Tabla 25 Nivel de estudios de las entrevistadas**



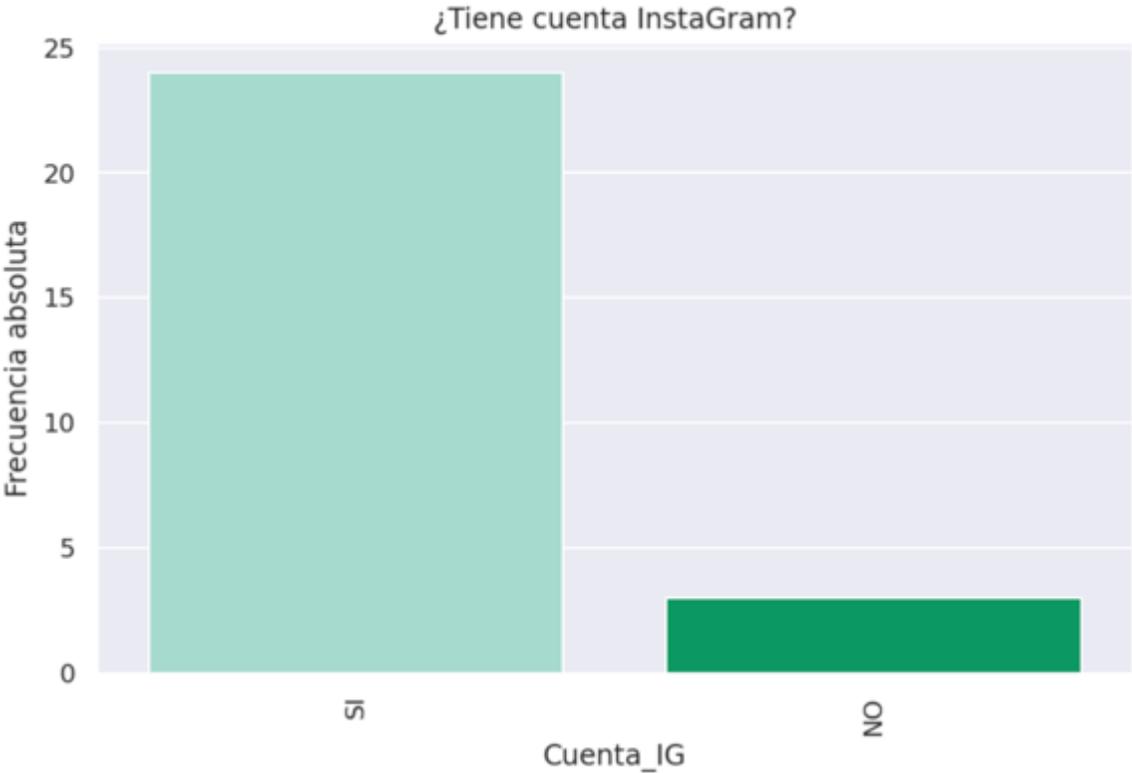
Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Asimismo, al momento de la entrevista, la mayor proporción de mujeres empresarias indicaron que están en capacitación constante para estar a la vanguardia en cuanto a conocimientos de gestión empresarial. De igual manera, todas las entrevistadas forman parte de una asociación o red de mujeres empresarias que les ha permitido forjar lazos con otras mujeres y así crecer su relacionamiento con el sector privado.

Pregunta específica 6: ¿Qué capacidades de liderazgo debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista?

Las redes sociales jugaron un papel trascendental en esta investigación puesto que fue el medio de contacto con las entrevistadas. En específico, se realizó el primer contacto con las empresarias mediante la red social Instagram.

**Tabla 26 Interacción de las empresarias con la red social Instagram**



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de las entrevistas realizadas (2020)

Ahora bien, pese a que la mayor proporción de las mujeres empresarias cuentan con una cuenta en la red social Instagram, únicamente dos de ellas se desarrollaron profesionalmente en el sector de las tecnologías de información y comunicación.

¿Es la familia un catalizador para el emprendimiento femenino? Análisis de evidencia empírica de México con herramientas de inteligencia artificial

### **Introducción y significado del estudio**

En la vida de empresaria de una mujer, la familia juega un papel crucial. Los miembros de la familia, no solo inciden en la decisión de las mujeres de ser empresarias sino que también pueden determinar su permanencia en el mundo empresarial. La crisis del COVID-19 reflejó desigualdades en todos los ámbitos y al mismo tiempo representa una oportunidad para repensar las estructuras sociales. Ante el confinamiento obligado por el contexto sanitario, los negocios debieron adaptar sus procesos productivos para hacer frente al entorno incierto. La pandemia aceleró la automatización y la digitalización, acelerando la disrupción del mercado laboral. Según el Informe de Emprendimiento de Mujeres 2020/21, “la pandemia ha generado una mejor expectativa de crecimiento que el año anterior para aquellas mujeres de América Latina y el Caribe que participan en emprendimientos en etapa inicial (relación de 1,1) y establecidos (relación de 1,2)” (Global Entrepreneurship Monitor, 2021).

Los sectores de mayor impacto económico son aquellos que están mayoritariamente ocupados por mujeres. En este sentido, las mujeres emprendedoras han tenido que adaptar todos sus procesos de negocio a la digitalización. Actualmente, se observa que el entorno empresarial enfrenta, día a día, grandes cambios debido al impacto de las nuevas tecnologías. En este marco, las mujeres emprendedoras, sujetos de esta investigación, utilizan los medios

digitales como herramienta de gestión empresarial para formarse profesionalmente, promover el networking en el ámbito empresarial, comercializar sus productos y servicios y dar a conocer su organización, entre otros usos.

Tras realizar una revisión exhaustiva de la literatura, es posible destacar las características de las empresas creadas por mujeres, aunque algunos aspectos como las empresas pequeñas, la baja tasa de supervivencia empresarial, las empresas con propiedad compartida, casi siempre de tipo familiar; Entre las principales motivaciones para crear su propia empresa se encuentra la necesidad de conciliar su trabajo con su rol en el hogar. Es por ello que buscamos analizar el papel de la familia en la decisión de emprender de las empresarias mexicanas.

### **Revisión de literatura**

Las familias juegan un papel crucial en las elecciones de las mujeres empresarias. Según Francesca Maria Cesaroni y Paola Paoloni (2016), el papel de las familias italianas puede ser una oportunidad o un obstáculo para las mujeres emprendedoras. Los hermanos pueden influir positiva y negativamente en las elecciones, comportamientos y actividades de las mujeres empresarias (Cesaroni & Paoloni, 2016). Evidencia empírica desarrollada en Italia de los 15 empresarios, las familias pueden ser percibidas como una obligación, un apoyo, una oportunidad, una forma de continuidad generacional o una forma de renuncia.

Según José Alberto Molina (2020), varias motivaciones conducen a las personas a establecer un negocio. Los principales determinantes detrás de las decisiones de emprendimiento no solo están relacionados con la flexibilidad del autoempleo, sino también con la variable de género en la familia (Molina, 2020). El contexto laboral y las variables familiares, como la segregación ocupacional por género, el empleo materno, el trabajo de las madres, los conflictos familiares y la precariedad laboral, también tienen un impacto crucial en las motivaciones para establecer una empresa.

Los factores familiares que motivan a las personas a crear un negocio incluyen el género, la edad, el estado civil, la paternidad y los ingresos familiares.

### **Emprender como obligación**

Cesaroni y Paoloni (2016) identificaron que una mujer que se crió en una familia emprendedora puede percibir su participación en la empresa familiar como una obligación. La imposición familiar de continuar con el negocio familiar ha obligado a muchas hijas a estar en el mundo empresarial aunque no fuera una elección libre. La percepción de un deber de mantener a sus familias puede obligar a las mujeres a incorporarse al negocio familiar. Cuando no hay otro miembro de la familia que quiera llevar el negocio o cuando fallece el sostén de la familia, se puede obligar a las hijas a tomar las riendas del negocio. Las responsabilidades familiares también pueden verse como una limitación para las mujeres en el desarrollo de sus carreras. Elegir entre invertir en una hipoteca para la familia o invertir en un negocio puede ser una decisión difícil para las mujeres empresarias solteras y sin hijos.

### **Emprender es una oportunidad**

Dirigir un negocio también puede verse como la única forma de administrar la familia y trabajar juntos. La flexibilidad de tiempo cuando se tiene un negocio propio puede empujar a algunas mujeres al emprendimiento. El género, el estado civil y la paternidad son variables que requieren especial atención. La presencia de niños pequeños en las familias y el estar casada se asocian con el autoempleo femenino. La Flexibilidad de tener una empresa es también una motivación para que las personas la lleven a cabo por la compatibilidad con las responsabilidades familiares, en lo que respecta al trabajo remunerado.

Según Kelley et al. factores como la edad de la madre al tener el primer hijo, la economía familiar y las relaciones familiares influyen en el poder o falta de poder de

las mujeres. Parece que cuando las mujeres tienen su primer hijo a una edad más temprana, suelen tener un ingreso personal y familiar más bajo y una menor satisfacción con la relación). por lo tanto, tienen menos poder más adelante en la vida. El poder financiero de las mujeres (p. ej., acceso al dinero, influencia en la toma de decisiones financieras, etc.) se correlaciona positivamente con los beneficios financieros de la pareja y el bienestar de las relaciones (satisfacción y estabilidad de la relación de pareja).

La gestión del tiempo es una ventaja muy valorada por los emprendedores. No obstante, los resultados empíricos del estudio de Molina et al (2016) muestran que el tiempo medio de trabajo de los emprendedores es notablemente superior al de los trabajadores ocupados. Además, los trabajadores asalariados obtienen ganancias significativamente más altas que sus contrapartes empresarios. El trabajo por cuenta propia no es sólo una actividad originada por necesidades sino que también está relacionada con el espíritu, el deseo y la innovación de los individuos.

Comenzar un negocio al comienzo de la carrera puede verse como una oportunidad. La literatura muestra que la relación del emprendimiento con la edad tiene una relación no lineal debido a que surge de la motivación de necesidad. Los jóvenes empresarios suelen estar motivados por la oportunidad al comienzo de su profesión. En la mediana edad, la motivación de oportunidad disminuye. Los empresarios mayores parecen tener un interés creciente en emprender para aprovechar una oportunidad.

El ingreso familiar es un determinante de la decisión de ser emprendedor. Una creciente literatura muestra que las familias de altos ingresos tienden a buscar oportunidades empresariales. Los emprendedores de familias con altos ingresos suelen recibir apoyo económico de sus propias familias para buscar oportunidades en los negocios. Molina y sus colegas analizaron la decisión de convertirse en empresario en España, con un enfoque especial en el papel de las finanzas del

hogar en la toma de esa decisión. Los resultados del estudio empírico español mostraron que los activos de los hogares (vehículos, bienes inmuebles e inversiones) y la seguridad financiera que proporcionan, afectan el espíritu empresarial al alentar a las personas a convertirse en propietarios de negocios.

Los gastos domésticos medios elevados afectan negativamente al espíritu empresarial. La situación financiera del hogar tiene un impacto en la decisión individual de convertirse en empresario. Por ejemplo, en España, Molina y sus colegas compararon los ingresos y sus determinantes tanto para trabajadores asalariados como para empresarios, no solo desde una perspectiva cuantitativa sino también considerando los factores que determinan las diferencias entre los ingresos de asalariados y empresarios.

El género y el poder están muy relacionados con el dinero y las relaciones familiares. Los comportamientos familiares y la toma de decisiones están influenciados por las normas de género, las relaciones y el poder, una división desigual del trabajo. La falta de poder está relacionada con las normas de género y el patriarcado en la sociedad. La desigualdad de género construida socialmente es perjudicial para las personas, las familias y las sociedades (Allen & Jaramillo-Sierra, 2015). Considerando la fuerte correlación entre género, poder, dinero y relaciones familiares, el poder financiero y relacional tiene un impacto en las relaciones familiares.

Kelley, LeBaron y Hill (2020) encontraron que la crianza equitativa en la división del trabajo se asocia con una mayor calidad y bienestar en las relaciones de pareja. Así, cuando las mujeres trabajan a tiempo parcial, no solo sacrifican horas de trabajo para hacer las tareas del hogar, sino que también aumenta el tiempo de los padres con los hijos.

### **El espíritu empresarial en los países en desarrollo**

Se han realizado investigaciones limitadas en los países en desarrollo sobre la probabilidad de desarrollar una carrera empresarial. A diferencia de los países desarrollados, donde los hombres tienen más probabilidades de convertirse en empresarios, en los países en desarrollo, las mujeres tienden a seleccionar el espíritu empresarial como su principal actividad. En los países en desarrollo, la probabilidad de convertirse en empresaria es mayor para las mujeres que para los hombres. Debido a las diversas opciones laborales y beneficios de los grandes estados de bienestar (desempleo y opciones de cuidado familiar), las mujeres europeas tienen menos probabilidades de iniciar un negocio que en otras regiones.

En América Latina, el trabajo por cuenta propia y las políticas públicas de género en materia de trabajo remunerado, trabajo no remunerado y cuidado de los hijos influyen en las decisiones de las mujeres de ser propietarias de empresas. La búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y personal conduce a las mujeres latinoamericanas al mundo de los negocios.

Debido a la crisis económica y la tasa de desempleo en España, el emprendimiento es una alternativa habitual al empleo asalariado. No obstante, según Molina et al. el desempleo desalienta el emprendimiento. Los dueños de negocios asignan grandes inversiones temporales y de capital e insumos gerenciales, así como también innovación en su profesión. Molina et al. desarrolló un marco teórico considerando las características de los resultados del emprendimiento en función de una función de producción cuyos insumos son la inversión de capital, el tiempo dedicado y la capacidad de gestión individual. La capacidad de gestión individual es la capacidad de ejecutar con éxito un negocio (es decir, la experiencia laboral). Las habilidades técnicas se refieren al conocimiento técnico, relacionado con el nivel de educación del individuo (Molina, 2020). Variables personales como el impacto de la familia también se tienen en cuenta en el marco teórico por su relevancia y utilidad en el contexto del emprendimiento.

Espectáculos de literatura (Gupta, Turban, & Bhawe, 2008) que las mujeres tienden a tener intenciones empresariales más bajas que los hombres y, por lo general,

tienen negocios más pequeños, de crecimiento más lento y menos rentables. La investigación empírica indica (Gatewood et al. 2003; Marlow y Patton 2005) que, en comparación con los hombres, las mujeres tienen acceso limitado a tres tipos de capital: humano, social y financiero. Por lo tanto, la distribución desigual de este tipo de capital obstaculiza el emprendimiento de las mujeres en la capacidad de iniciar un nuevo negocio en comparación con los hombres.

Según Cetindamara y sus colegas, hay tres tipos de capital (humano, familiar y financiero) que influyen en la probabilidad de convertirse en empresario (Cetindamara, Guptab, Karadenizc, & Egricanc, 2012). Los recursos humanos tienen un impacto en la decisión de un individuo de convertirse en empresario. Los recursos se atribuyen al capital financiero ya las formas de capital humano y social (Schweinbacher 2007; Chiles, Bluedorn y Gupta 2007; Davidsson y Honig 2003). El capital humano se refiere a 'el conocimiento, las habilidades, las competencias y otros atributos incorporados en los individuos que son relevantes para la actividad económica. El capital social se define como 'la capacidad de los actores para obtener beneficios mediante la pertenencia a redes sociales u otras estructuras sociales' (Cetindamara, Guptab, Karadenizc, & Egricanc, 2012).

La educación es un factor clave para empoderar a las mujeres. “La educación es vital para el empoderamiento de las mujeres porque la educación aumenta el conocimiento, ayuda a las mujeres a encontrar su voz y abre oportunidades para la autosuficiencia y la independencia”. A modo de ejemplo, las mujeres chinas con estudios superiores y un prestigio laboral importante tienen menos probabilidades de vivir con sus suegros y suelen tener mejores relaciones de poder y una mayor influencia en la toma de decisiones. El poder relacional de las mujeres y su capacidad de ser financieramente independientes están estrechamente ligados a la educación y, por lo tanto, aumentan el poder de las mujeres en las familias (Meisenbach, 2010).

## **Marco Conceptual, Análisis Empírico**

Durante mis estudios de doctorado, realicé entrevistas a mujeres emprendedoras mexicanas durante la pandemia del COVID-19, el período del 14 de abril al 12 de diciembre de 2020, a través de un software de videoconferencia. Apliqué un enfoque de triangulación de datos para analizar desde la perspectiva de la mujer emprendedora cuál es el papel de la madre, la pareja y los hijos y/o hijas en la decisión de emprender de la mujer empresaria mexicana. El método de investigación de triangulación se emplea para desarrollar una comprensión integral de los fenómenos mediante el uso de múltiples métodos o fuentes de datos. (Carter, Bryant-Lukosius, DiCenso, Blythe, & Neville, 2014 ). Para este capítulo, me enfoqué en el análisis de las entrevistas traducidas a texto de 6 mujeres empresarias y datos nacionales e internacionales para tener una perspectiva más amplia sobre el impacto de la familia en las mujeres empresarias mexicanas.

Se realizaron entrevistas en profundidad como parte de la investigación cualitativa. Este artículo es parte de una investigación más profunda realizada durante mis estudios de doctorado. Por ello, la elección de las participantes en esta investigación planteó el objetivo de lograr un conocimiento detallado y profundo sobre las mujeres emprendedoras en cinco aspectos: social, económico, cultural, educativo y empresarial. La entrevista realizada fue cualitativa y semiestructurada, abierta, flexible y dinámica, no directiva y no estandarizada. Según Denzin, los métodos son formas de prácticas representativas e interpretativas (Denzin, 2010) por lo que, en este caso, se interpretó la realidad de los entrevistados.

Se realizó un cuestionario previo con 46 preguntas divididas en apartados según el tema general que trataran. Sin embargo, este cuestionario podría ser modificado de acuerdo a las respuestas de los entrevistados, para dar mayor libertad al diálogo establecido con los entrevistados.

Las entrevistas que se realizaron fueron en profundidad, no solo porque al momento de escribir este capítulo, la Organización Mundial de la Salud declaró un estado de crisis sanitaria mundial debido al brote del virus Covid-19 (Organización Mundial de la Salud, 2020) , dificultando la recogida de información, pero también para dar a los entrevistados una mayor libertad de respuesta, para adquirir un mayor conocimiento sobre su vida social. En efecto, debido a la crisis sanitaria mundial, la accesibilidad de las unidades estudiadas, la facilidad, rapidez y bajo costo para acceder a ellas generó la elección proactiva o juiciosa de la muestra. Se realizaron diversas entrevistas hasta el momento en que se consideró que se había obtenido algo importante y novedoso sobre el fenómeno estudiado (Mayan, 2009), motivado por la experiencia humana en toda su complejidad en un contexto de pandemia.

Las cuentas verbales se realizaron utilizando la aplicación de software de videoconferencia ZOOM. Para dar la sensación de mayor cercanía, como si se tratara de un encuentro cara a cara entre el entrevistador y los informantes, las entrevistas se realizaron con la cámara del portátil encendida. Los entrevistados tuvieron libertad para expresarse con sus propias palabras sobre distintos aspectos de su vida, tanto personal como profesional, reiterando así que se sigue el modelo de una conversación entre iguales y no un intercambio formal y rígido de preguntas y respuestas. Para el diseño de la entrevista se partió de la hipótesis, el problema de investigación, el estado del arte y el marco teórico planteado en la tesis doctoral. Para este artículo, analicé 6 entrevistas considerando que la entrevistadora estaba abierta a discutir más intensamente el papel de su familia en su vida.

El análisis de las entrevistas se realizó en 2 fases:

1. Al realizar el análisis de las entrevistas en profundidad, las respuestas clave se trasladaron a un documento en formato Excel para poder analizar los resultados utilizando el lenguaje de programación Python.
2. El proceso metodológico utilizado para el estudio de las entrevistas tuvo en cuenta los pasos a seguir para realizar un estudio con procesamiento de

lenguaje natural (PLN o NLP). Transcribí de formato de audio (.mp3) a formato de texto (.docx) las entrevistas. Como se realizaron por zoom, el software guarda la información en formato de video y audio.

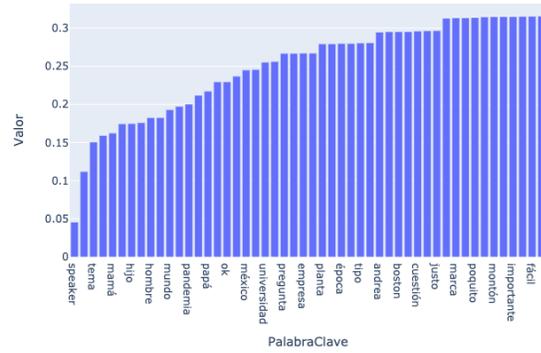
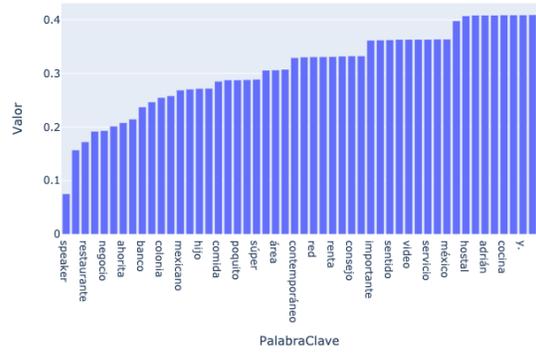
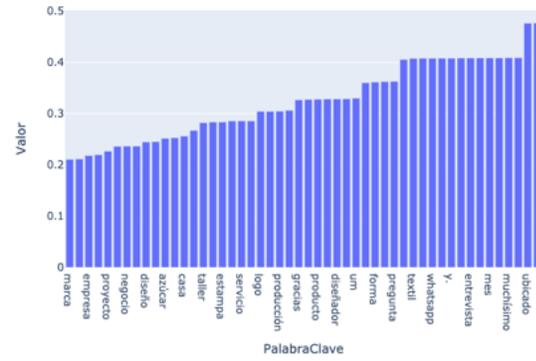
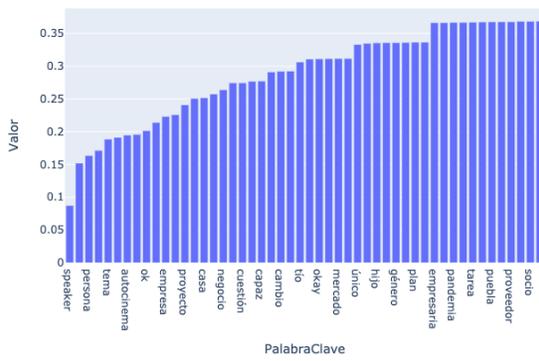
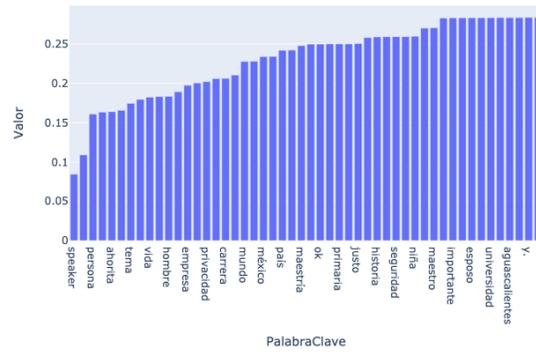
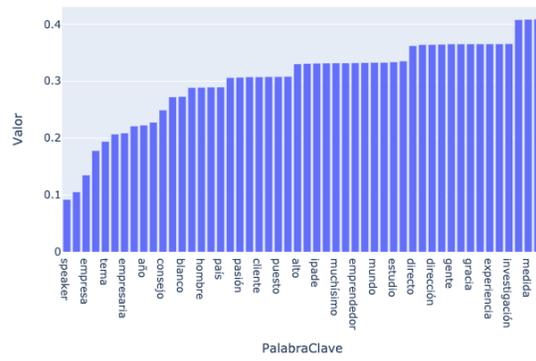
La PNL es un área dentro de la inteligencia artificial y la lingüística aplicada que analiza las interacciones mediante el uso del lenguaje natural entre humanos y máquinas (Cortez Vásquez, Vega Huerta, Pariona Quispe, & Huayna, 2009). Primero, se realizó la transcripción del audio de la entrevista por zoom a través del sitio Trint.com. De esta forma, se convirtió el formato mp3 a formato texto (.txt) para poder analizar las palabras de cada entrevista. A través del uso de YAKE! el algoritmo, los tokens (palabras) se analizan para que la máquina identifique las palabras clave. ¡YAKE! es un innovador sistema basado en funciones para la extracción de palabras clave en varios idiomas de los documentos (Campos, et al., 2018).

Mediante el análisis de las palabras (tokens) de las empresarias se puede identificar la importancia de la familia en su desarrollo profesional. Como se muestra a continuación, se puede identificar que las palabras clave ( ¡ Yake !): madre, esposo y familia, es un patrón de comportamiento que se repite en el caso de los textos de las entrevistas analizadas con herramientas de inteligencia artificial. Cuanto más cerca está la palabra de 0, más importante es la palabra, según el algoritmo. El sector empresarial está altamente masculinizado y el paternalismo que impera en el ámbito privado influye de manera importante en la vida de las empresarias. Tener un familiar varón que trabaja en el negocio tiene un alto impacto en la vida de las mujeres entrevistadas. El entorno familiar tiene un fuerte impacto en la vida de las mujeres empresarias ya que la gran mayoría de ellas tiene algún familiar en su entorno inmediato que es o fue empresario.

La familia es un factor clave para las mujeres empresarias, más aún, frente a la pandemia. Según el Informe de Emprendimiento de Mujeres 2020/21 del Global Entrepreneurship Monitor (Global Entrepreneurship Monitor, 2021), Las mujeres

tienen un 20 % más de probabilidades que los hombres de denunciar el cierre de una empresa debido a la pandemia (41,9 % frente a 35,5 %). Sin embargo, existen diferencias entre las regiones. El cierre de empresas es menos probable para las mujeres en países de bajos ingresos que para los hombres (35,6 % frente a 38,5 %). Debido a los patrones identificados relacionados con las demandas familiares, el tamaño de la empresa y la ubicación de la industria, en los países de ingresos medios y altos es mucho más probable que las mujeres informen el cierre de empresas debido a la pandemia (una proporción de mujeres a hombres de 1,4 y 1,3, respectivamente).

# FIGURA 1 PALABRA CLAVE SEGÚN YAKE!



**TABLA 2 VALORES DE LAS PALABRAS CLAVE SELECCIONADAS SEGÚN YAKE!**

<b>entrevista a B.</b>		<b>entrevista al TC</b>		<b>entrevista a A</b>	
<b>Yake!</b>	<b>Valor</b>	<b>Yake !</b>	<b>Valor</b>	<b>Yake!</b>	<b>Valor</b>
mujer	0.10900609	mujer	0.1519363	mujer	0.11198277
persona	0.16091281	persona	0.1633696	compañía	0.1592537
hijo	0.17956609	hombre	0.2140795	mamá	0.16228113
hombre	0.18341967	empresa	0.22326061	hijo	0.17469498
mamá	0.18931859	casa	0.2515888	hombre	0.18243423
papá	0.20057068	negocio	0.26388867	persona	0.21177465
casa	0.23409871	tío	0.30623028	papá	0.21719152
hermana	0.25006364	José	0.31156869	casa	0.22937343
capellán	0.25927325	hijo	0.33537049	empresa	0.26716391
niña	0.25973219	empresaria	0.36621155	negocio	0.26718107
familia	0.28299741	hogar	0.36660301		
esposo	0.28325724				

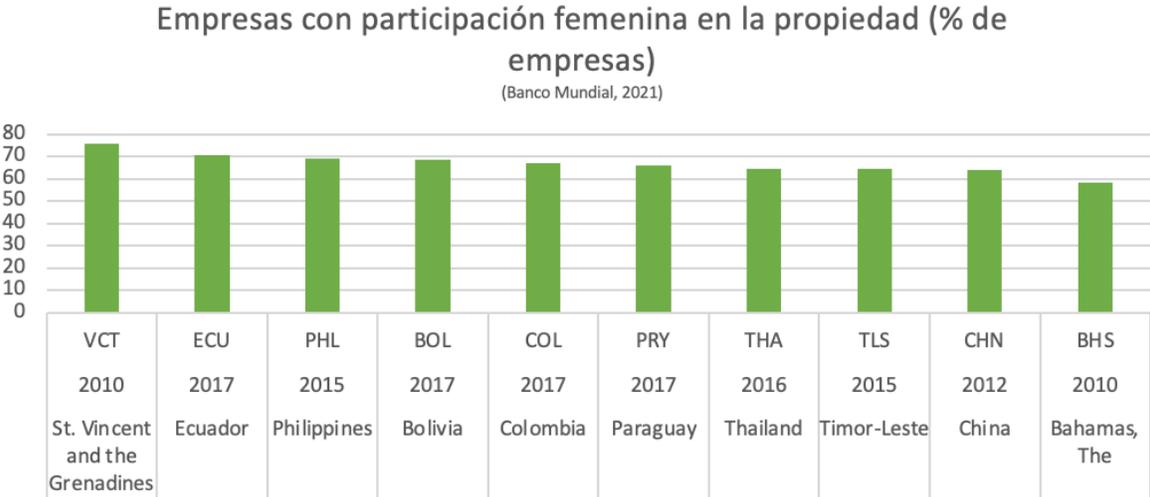
<b>Entrevista BL</b>		<b>entrevista a CE</b>		<b>entrevista a AD</b>	
<b>Yake !</b>	<b>Valor</b>	<b>Yake !</b>	<b>Valor</b>	<b>Yake !</b>	<b>Valor</b>
mujer	0.10543421	empresa	0.21803042	persona	0.15711879
negocio	0.17810672	persona	0.2362361	negocio	0.19332609
empresaria	0.20889893	negocio	0.23663727	casa	0.20161981
casa	0.22779899	mujer	0.23667017	mujer	0.21476456
Familia	0.28857423	casa	0.25596191	hijo	0.27188051
hombre	0.28894775	hombre	0.30627993	hombre	0.28815
esposo	0.3061962	capellán	0.36227234	papá	0.33245729
pandemia	0.30740418			carga	0.36213685
económico	0.30784064			maría	0.36354072
puesto	0.30786798			adrian	0.40860508
hija	0.33108473			empresa	0.40909822
emprendedor	0.33202385				
mujer					
empresaria	0.33519065				
jefas	0.36470917				
carga	0.40879558				

Fuente: Elaboración propia

En México, según las Encuestas Nacionales de Datos (Censos Económicos 2019) sobre propietarios de establecimientos, las mujeres son propietarias de un tercio (36.6%) de las micro, pequeñas y medianas empresas de manufactura, comercio y servicios privados no financieros. Sin embargo, estos establecimientos representan sólo el 15,2% del valor agregado censal bruto y el 9,9% de las remuneraciones, ya que casi todos son microempresas (99,5%), que ocupaban un máximo de dos personas (84,5%), y también son mayoritariamente informales (78,4%). Además, el mexicano las propietarias contratan a más mujeres para trabajar (dos mujeres pagadas por cada hombre) y el 86,1% de su plantilla permanece empleada durante todo el año (INEGI, 2021). En los países de bajos y medianos ingresos es donde hay mayores niveles de intenciones emprendedoras y donde las mujeres tienden a

estar motivadas para iniciar un negocio debido a la escasez de empleo. Debido a la tradición familiar de continuar con un negocio, las mujeres informan iniciar un negocio (Global Entrepreneurship Monitor, 2021) y también hacer una diferencia en el mundo.

De las 217 economías analizadas en el Portal de datos de género del Banco Mundial, solo 133 economías tienen conjuntos de datos sobre la participación femenina en la propiedad de empresas (The World Bank, 2021). Como se identificó a través del análisis de las TOP 10 empresas con participación femenina en la propiedad, todas las economías están ubicadas en países bajos y medios, y se considera que algunas de ellas tienen un régimen fiscal preferencial.



Fuente: Elaboración propia basada en los datos del (Banco Mundial, 2021)

La participación de la mujer en la propiedad es mayor en los ingresos bajos y medios. En la región de América Latina y el Caribe, las mujeres tienen el mayor interés en el mundo de los negocios. En Ecuador, Bolivia, Colombia y Paraguay la participación femenina supera el 60% (Global Entrepreneurship Monitor, 2021). Sin embargo, para las mujeres empresarias, la relación mujer-hombre es de 0,7 con respecto al crecimiento laboral esperado.

La familia tiene un papel crucial en la decisión de las empresarias mexicanas de ser emprendedoras. Las demandas familiares, los arreglos de género y las aspiraciones personales influyen en la probabilidad de ser empresaria y también en el tamaño de la empresa. Los negocios de alto crecimiento son trabajos de alta exigencia; por lo tanto, pueden no ser compatibles con las demandas familiares y, por lo tanto, pueden disuadir a algunas mujeres de apuntar alto en cuanto a las aspiraciones que tienen para el crecimiento empresarial. La familia puede influir en la decisión de la mujer de ser empresaria, más aún, cuando la mujer es miembro de una empresa familiar. En el primer caso, la familia puede ser vista como una obligación y/o como una forma de continuidad generacional.

Ser dueño de un negocio puede ser muy exigente, no solo por el tiempo invertido en la creación del negocio sino también por la financiación necesaria. En este caso, la familia puede ser un apoyo y una oportunidad para mejorar la vida profesional de la mujer. El estado civil también tiene un impacto en la probabilidad de que las mujeres sean propietarias de un negocio. La pareja, el número de hijos y la edad de los hijos influye en la vida profesional de la mujer.

Los formuladores de políticas en torno al empoderamiento económico de las mujeres en los negocios deben considerar el papel de la familia. Cuando comenzó la pandemia, varios negocios ofrecieron apoyo a mujeres emprendedoras a través de becas y apoyo económico. Sin embargo, las mujeres empresarias suelen tener menos acceso al crédito. Fortalecer el capital humano, social y financiero de las mujeres puede mejorar el bienestar general de las mujeres y, por lo tanto, promover la igualdad de género.

Más allá de las aulas: el empoderamiento tecnológico de las mujeres a través de la educación formal, no formal e informal

Las tecnologías digitales son herramientas que instigan el crecimiento económico, abren nuevas formas de trabajo y pueden mejorar las condiciones de vida (Hilbert 2011). Las nuevas aplicaciones tecnológicas están modificando los ámbitos personales y profesionales. Las estructuras sociales y organizacionales se han ido adaptando a los constantes cambios tecnológicos, revolucionando así la forma de vivir de la sociedad, de ahí que la era digital reduce las distancias físicas favoreciendo la productividad y el aprovechamiento de los recursos y también facilitando la colaboración y el intercambio de información entre las y los usuarios. En este sentido, las TIC son un factor clave para el desarrollo socioeconómico de las mujeres.

En México, en 2018, el 51.5% de las y los usuarios de Internet de seis años o más eran mujeres (INEGI 2019); sin embargo, cuando se trata de crear y desarrollar tecnología, los hombres dominan el sector. Entre los fundadores de las compañías tecnológicas más importantes a nivel mundial, denominadas las GAFAs (acrónimo utilizado para denominar a las empresas: *Google, Apple, Facebook y Amazon*) no se identifica ninguna mujer.

En 1976, Steve Jobs, Steve Wozniak y Ronald Wayne crearon *Apple* en el garaje de la casa de Jobs en Palo Alto, California. Por su parte, Jeffrey Preston Bezos creó *Amazon* en Bellevue, Washington el 5 de julio de 1994. Asimismo, en California, Larry Page y Serguéi Brin fundaron *Google* en 1998 y, por último, *Facebook* fue creado en 2004 por el entonces estudiante de Harvard, Mark Zuckerberg.

Las mujeres son usuarias de la tecnología, pero la carencia del género femenino en la generación de tecnología es un suceso preocupante. La "paradoja de la igualdad de género en las TIC", es un hallazgo de la UNESCO donde subraya que los países con los niveles más altos de igualdad de género, como los de Europa, tienen las proporciones más bajas de mujeres con títulos universitarios en carreras relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, acrónimo de los términos en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Por

el contrario, los países con bajos niveles de igualdad de género, como los de la región árabe, tienen la mayor proporción de mujeres que completan estudios universitarios STEM (UNESCO 2019).

Con el desarrollo de la tecnología y, específicamente, con la automatización del trabajo, las mujeres tienen más probabilidades de quedarse rezagadas del ámbito laboral. De acuerdo con una investigación realizada por la consultora estratégica global McKinsey en 2019 (McKinsey & Company 2019) en Canadá, Francia, Alemania, Japón, Estados Unidos, Inglaterra, China, India, México y Sudáfrica, en las economías maduras, las mujeres representan el 15 por ciento de las y los operadores de máquinas y constituyen, en promedio, el 70 por ciento de las y los trabajadores de apoyo administrativo. En las economías emergentes, las mujeres representan en promedio menos del 25 por ciento de las y los operadores de máquinas, pero constituyen más del 40 por ciento de las y los trabajadores de apoyo administrativo (McKinsey & Company 2019).

Ahora bien, algunas profesiones son mayormente automatizables, particularmente, aquellas que requieren de labores físicas como los/as operadores/as de máquinas o artesanos/as, así como actividades de apoyo administrativo. Mientras que las profesiones que requieren de habilidades cognitivas, sociales y emocionales son menos propensas a ser automatizables.

Bajo esta lógica, el reporte de McKinsey indica que las mujeres podrían tener un riesgo ligeramente menor que los hombres, en cuanto a que su trabajo se vea desplazado por la automatización. En los diez países analizados por la consultora, el 20 por ciento de las mujeres (107 millones) que trabajan hoy y hasta 2030, podrían encontrar desplazados sus empleos por la automatización, en comparación con el 21 por ciento (163 millones) de los hombres (McKinsey & Company 2019).

El mundo laboral actual requiere de personas más capacitadas y con mayores habilidades digitales, por ello las mujeres necesitan estar más involucradas con la

tecnología para prosperar. Es de vital importancia que las mujeres se involucren en el acceso, uso y creación de tecnología para romper con la brecha digital de género que se refiere a la diferencia entre hombres y mujeres con relación al acceso, uso y creación de las TIC.

En este sentido, la educación en TIC es clave para integrar y actualizar a las mujeres en el universo digital. En este aspecto, existen múltiples maneras de lograr el empoderamiento tecnológico de las mujeres que van más allá de las aulas y de la educación formal como son las carreras STEM. La educación no formal realizada mediante organizaciones o entidades a través de cursos, conferencias y talleres (Verges Bosch 2012) y el aprendizaje informal, entendido como aquel que se desarrolla entre amistades, por comunidades o plataformas en internet, son alternativas para fortalecer dichos conocimientos.

El presente artículo busca analizar el papel que juega la tecnología en el empoderamiento de las mujeres, identificar las diferentes vías de aprendizaje en TIC y su situación en México y estudiar dos casos de empoderamiento tecnológico.

### **Tipos de aprendizaje en tecnología**

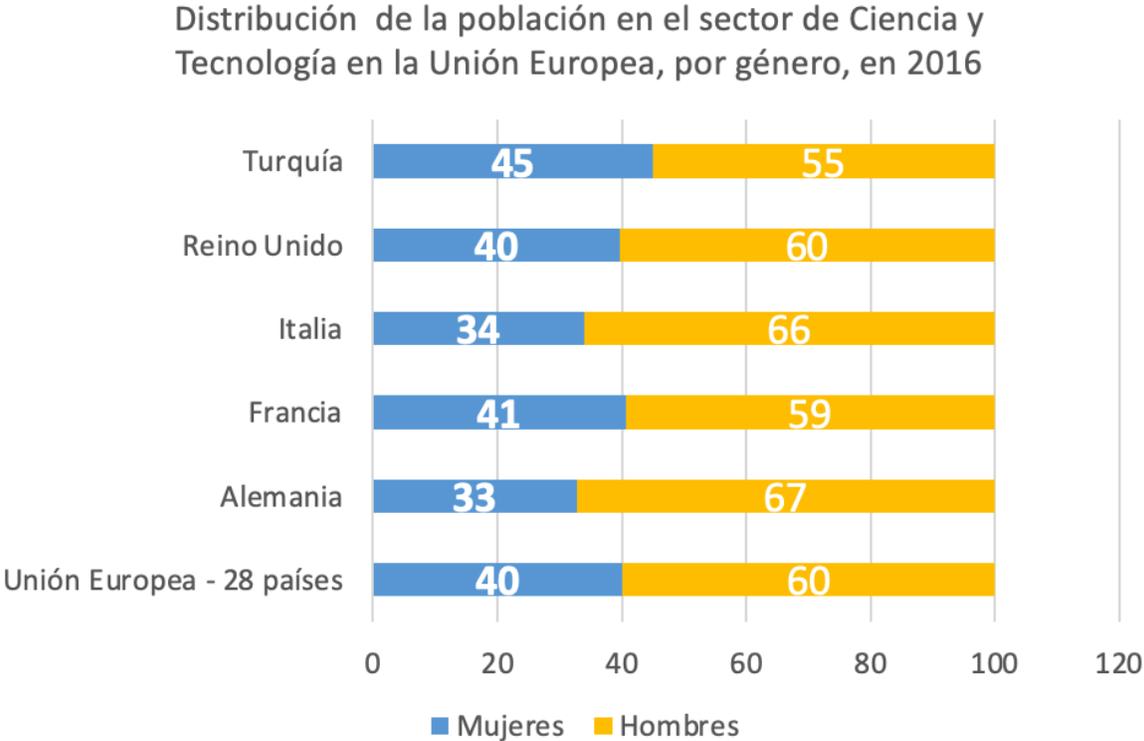
- **Aprendizaje formal**

A nivel mundial, la ausencia de mujeres en las ciencias es una situación preocupante. En la Unión Europea, la distribución de la población en el sector de ciencia y tecnología en 2017 era de 41 por ciento de mujeres y 59 por ciento de hombres (Eurostat 2019). Esta proporción es similar en México donde el 39.38 por ciento de la población ocupada en el sector de información y medios masivos en 2013 eran mujeres, contra el 60.62 por ciento de los hombres (INEGI 2014).

Por lo que se puede observar, la proporción 40/60 se replica tanto en países desarrollados como en economías emergentes. El sector tecnológico es un área con gran dinamismo económico que cuenta con los trabajos mejores pagados; aun

considerando las diferencias económicas en las diversas naciones del mundo, todos los países tienen un común denominador: la escasa participación de mujeres en las ciencias (Figura 1).

Figura 25  
Distribución de la población en el sector de Ciencia y Tecnología en la Unión Europea, por género, en 2016



Elaboración propia. Fuente: (Eurostat, 2019)

La masculinización del sector refleja que los hombres se sienten mayormente atraídos por la tecnología en comparación con la población femenina. Las tendencias previstas sobre los empleos del futuro subrayan la importancia de la tecnología en el ámbito laboral. De acuerdo con el Foro Económico Mundial, las profesiones en crecimiento son aquellas que integran funciones relacionadas con el

análisis de datos, el desarrollo de *software*, entre otras, que requieren en gran medida el uso de la tecnología (World Economic Forum 2018).

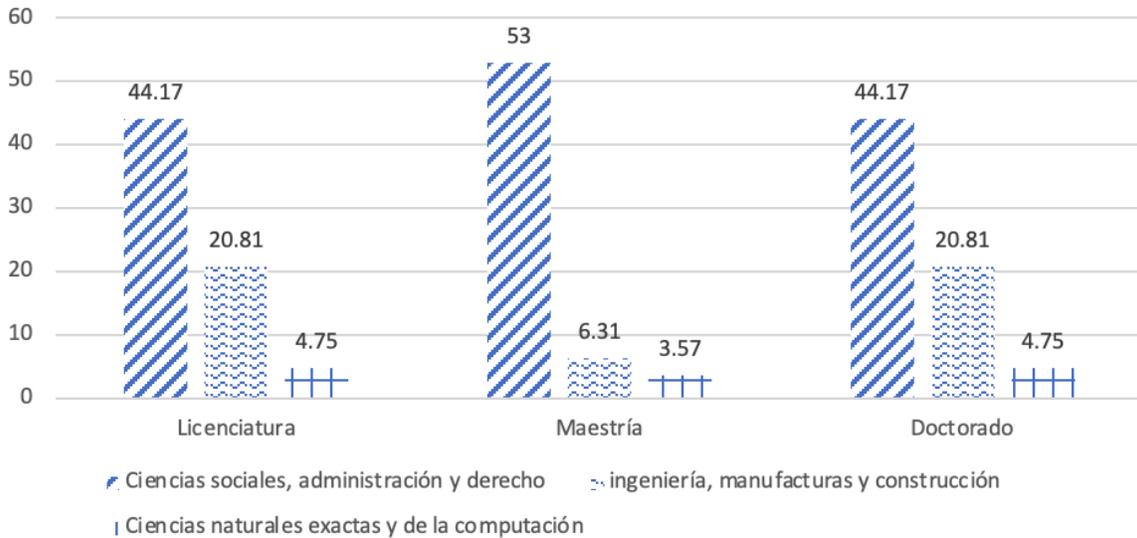
En México, el estudiantado de la educación formal que se imparte en centros escolares oficiales, centros de educación superior, universidades y otras instituciones formales (OCDE 2010), tiene una cierta preferencia por las ciencias sociales. Como se puede observar en la Figura 2, la distribución porcentual por campo de estudio en grado de licenciatura refleja que en 2016 las y los estudiantes estaban inscritos en carreras relacionadas con las ciencias sociales, administración y derecho en un 44.17 por ciento.

En el rubro de las ciencias naturales exactas y de la computación, la proporción era del 4.75 por ciento, mientras que en las carreras relacionadas con la ingeniería, manufacturas y construcción era del 20.81 por ciento (CCE 2019). De igual manera, de las personas egresadas de maestría en 2016, el 53 por ciento eran de áreas relacionadas con las ciencias sociales, Administración y Derecho y el 3.57 por ciento de ciencias exactas y Computación (CCE 2019). A nivel doctorado, la distribución porcentual de egresados en ciencias naturales, exactas y de la computación es del 4.75 por ciento, en el campo de ingeniería, manufacturas y construcción del 20.81 por ciento y en el campo de ciencias sociales, Administración y Derecho, la proporción es de 44.17 por ciento. Así se identifica que el estudiantado mexicano no se ve interesado por las carreras STEM.

#### Figura 26

Distribución porcentual de egresados por campo de la ciencia en México: grado licenciatura, maestría y doctorado, año 2016

**Distribución porcentual de egresados por campo de la ciencia en México: grado licenciatura, maestría y doctorado, año 2016**



Fuente: Elaboración propia a partir de (CCE 2019)

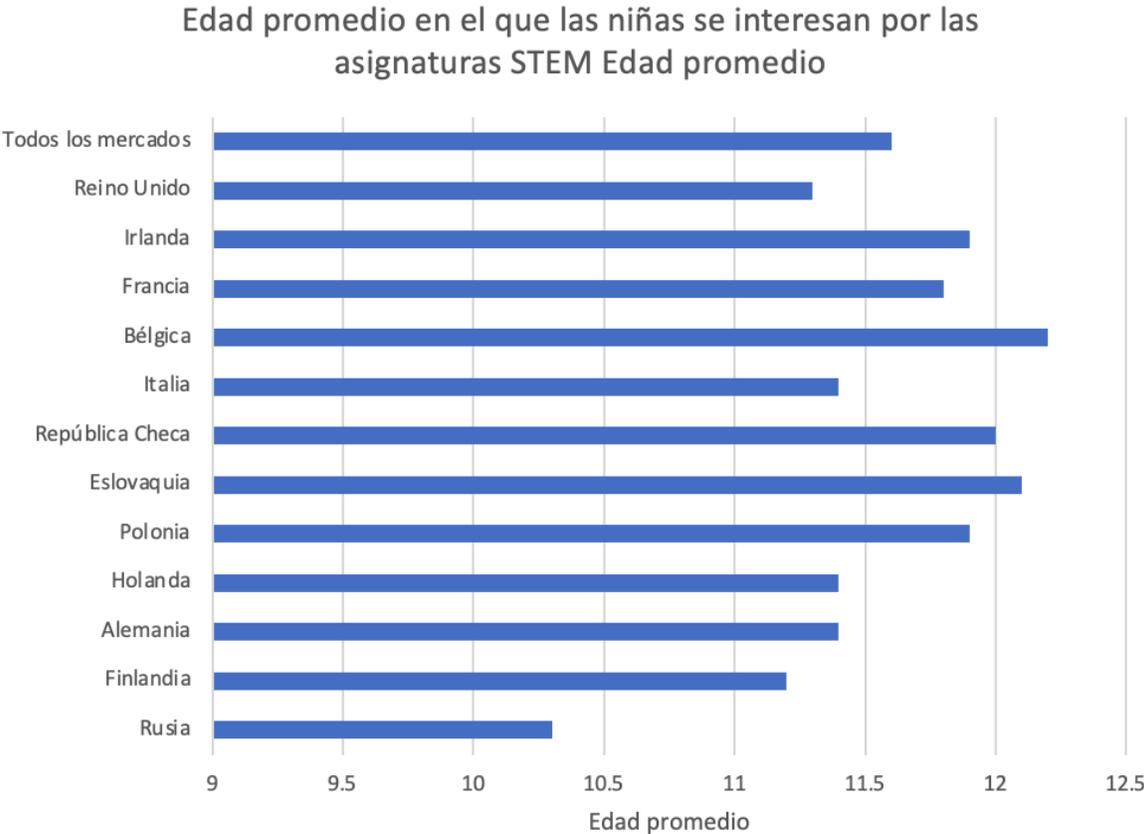
Sin embargo, según el *Anuario Estadístico de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*: "durante la década del 2000 el porcentaje de mujeres que estudiaron Matemáticas pasó de 17.3 a 32.9; ingeniería de 15.7 a 23.6; Biología de 20.8 a 49.7 y Química de 42.6 a 52.3" (INMUJERES 2017). Aunque la matrícula de las mujeres en carreras científicas ha aumentado, este progreso no se ve reflejado en la proporción de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en facultades, universidades o en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), ya que en 2017 las mujeres con grado de doctorado representaban el 37 por ciento del padrón (Datos Gob 2017).

De acuerdo con un estudio realizado por *Microsoft* Europa, para que una mujer se interese en la ciencia, el momento clave para incentivarlo es, en promedio, a la edad de once años (Microsoft 2017). En el mismo estudio se establece que, a los quince años, las niñas dejan de interesarse por el ámbito científico. La edad varía por país (Figura 3); no obstante, el dato global indica que entre los 11 y los 15 años existe la posibilidad de alentar a las niñas a elegir una carrera profesional relacionada con

las STEM. Los principales factores que afectan el interés de las niñas en las ciencias están relacionados con las tutorías, ganar experiencia práctica y tener modelos a seguir que sean visibles.

Figura 27

Edad promedio en el que las niñas se interesan por las asignaturas STEM



Fuente: Elaboración propia a partir de (Microsoft 2017)

En México, la mayoría de las niñas entre 11 y 15 años se encuentran estudiando la educación secundaria; este momento es clave para despertar su interés en las asignaturas STEM. Para lograr la integración de las prácticas STEM en las aulas, es necesario contar con docentes capacitados en TIC y con una formación científica para que puedan motivar y transmitir la importancia de las ciencias al alumnado. Por otra parte, integrar diferentes formas de aprendizaje como el basado en problemas,

en proyectos y el aprendizaje vivencial que favorece el desarrollo del pensamiento crítico (Villalobos Delgado, Ávila Palet, & Olivares, 2016).

El aprendizaje basado en problemas es un método de instrucción donde los estudiantes son protagonistas de su propio aprendizaje, pasando de un rol de receptor pasivo a uno activo, responsable y autónomo. En este tipo de aprendizaje, los profesores deben tomar el rol de guía y tutor, orientando a los alumnos a integrar y aplicar los conocimientos necesarios. Así, las y los alumnos podrán comprender mejor los contenidos temáticos abordados en el problema al encontrarles aplicaciones prácticas en su contexto (Villalobos Delgado, Ávila Palet, & Olivares, 2016). Estas estrategias en el modelo educativo ayudan a promover y despertar el interés de las niñas en las prácticas STEM; sin embargo, es preciso un esfuerzo interdisciplinario y transdisciplinario con la vinculación tanto de gobierno, como de la escuela con la comunidad y las empresas para generar un cambio estructural.

Ahora bien, el empoderamiento tecnológico de las mujeres no sólo se puede lograr mediante la educación formal. En este sentido, la educación no formal constituye también una herramienta para integrar a las mujeres y niñas en el universo digital.

- **Aprendizaje no formal**

La educación no formal es aquella actividad organizada y sostenida que no corresponde necesariamente a la educación formal (OCDE 2010), se caracteriza a través de cursos, talleres, conferencias, entre otros, que se llevan a cabo en organizaciones o instituciones (Verges Bosch 2012). En México, existen múltiples Organizaciones No Gubernamentales que se enfocan en impulsar a las niñas a cursar una carrera universitaria en áreas científicas.

Un ejemplo de ello es el programa "Mujeres STEM, Futuras líderes" el cual fue diseñado por Rebeca Vargas, presidenta de la organización *US-Mexico Foundation*. Este programa que ha sido impulsado en conjunto con la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Secretaría de Educación Pública, tiene como

objetivo expandir el alcance y visión profesional de las jóvenes estudiantes de preparatoria, empoderándolas y acercándolas al mundo de las ciencias para motivarlas a estudiar una carrera STEM (Secretaría de Comunicaciones y Transportes 2018).

El programa está dirigido a 180 jóvenes mexicanas que cursan secundaria en escuelas públicas que forman parte de la Red de Puntos México Conectado (PMC) y se ha llevado a cabo aprovechando la tecnología de conexión remota (telefonía e internet) en Punto México Conectado que es una red nacional de centros de capacitación y educación digital, consta de 32 centros de innovación ubicados en el centro de la ciudad, uno en cada estado de la República Mexicana, en el que cualquiera puede conectarse con nuevas tecnologías de la información, aprender a usarlas, desarrollar su creatividad y emprender proyectos innovadores (PMC 2018). Los centros de capacitación digital participantes son aquellos ubicados en La Paz, Monterrey, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Hermosillo, Matamoros y Ciudad de México (Secretaría de Comunicaciones y Transportes 2018).

El éxito del programa se centra en las mentoras que son mujeres científicas profesionistas. Durante diez meses, las estudiantes reciben orientación vocacional personalizada, capacitaciones y seminarios en línea donde interactúan con otras estudiantes del mundo. Al finalizar, asisten a un campamento de verano educativo en la ciudad de Nueva York donde conocen a mujeres líderes en el sector tecnológico y realizan visitas guiadas a universidades y museos (US Mexico Foundation 2019).

En el campamento las adolescentes refuerzan lo aprendido a lo largo del programa, por lo que se dice que “la niña que se fue no es la misma que la niña que regresó” (US Mexico Foundation 2019) porque cuando regresan a sus comunidades se convierten en agentes transformadoras y en un ejemplo para otras adolescentes. Dada la importancia del tema, en México se creó la asociación sin fines de lucro Movimiento STEM, que busca promover la educación STEM en México y en

América Latina con una visión social e inclusiva sin distinción de género. Mediante este movimiento se promueve el enfoque STEM en la enseñanza en instituciones públicas, empresas y diferentes actores sociales (Movimiento STEM México 2019). Movimiento STEM impulsa la educación científica mediante cursos de capacitación, conferencias, tutorías, tomando así el papel de interlocutor y concentrando esfuerzos para integrar el ecosistema STEM en México agregando a su causa a la iniciativa privada, las cámaras del sector, las Organizaciones de la Sociedad Civil, el gobierno, la academia, la comunidad empresarial y organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales (Movimiento STEM México 2019).

A nivel internacional, la participación femenina en la industria tecnológica es baja y representa el 25 por ciento del total del personal técnico y de ingeniería (CEPAL 2014). La escasez de mujeres en el sector tecnológico y el incremento de habilidades digitales representa un riesgo para las mujeres que actualmente tienen más de 18 años, puesto que la mayoría de los programas para empoderar tecnológicamente a las mujeres están enfocados en jóvenes menores de edad. En este sentido, *Laboratoria* es una organización sin fines de lucro enfocada en capacitar tecnológicamente a mujeres mayores de 18 años y sin límite edad a través de un curso intensivo de programación con una duración de seis meses (Laboratoria 2019).

La política bajo la cual se rige la organización es que únicamente pagarán el curso aquellas participantes que consigan trabajo al finalizar el mismo, haciendo uso de los conocimientos adquiridos en *Laboratoria*. Así, mediante el aprendizaje no formal, las mujeres mayores de edad pueden empoderarse tecnológicamente; no obstante, son pocos los programas que se dirigen a este sector de la población, debido a que las iniciativas enfocadas en STEM están principalmente dirigidas a niñas menores de edad. Por lo tanto, es necesario multiplicar la capacitación a toda la población para aprovechar las oportunidades que ofrece la acelerada y continua penetración de las TIC en todos los ámbitos de la sociedad.

- **Aprendizaje informal**

El avance tecnológico mundial está modificando los términos en los que se desenvuelven las relaciones sociales, políticas y económicas (Wajman,2009). La comunicación entre las personas y su manera de relacionarse está en constante cambio. El empoderamiento tecnológico no sólo puede lograrse mediante la educación formal y no formal, también surge desde el aprendizaje informal, que se caracteriza por su falta de estructura; se entiende como aprendizaje informal aquel que se desarrolla entre amistades, familiares, comunidades de práctica o en momentos de ocio (Verges Bosch 2012).

En este sentido, la plataforma digital *YouTube* se distingue por ser un medio de comunicación asincrónico, transmisor e interactivo (Ramírez Ochoa 2016), sirve como una herramienta educativa para impulsar el autoaprendizaje, por lo que a medida que se consolida el uso de las TIC para el público en general, las plataformas digitales han tenido una repercusión en el ámbito educativo, configurando un nuevo campo de investigación denominado Comunicación Mediada por Computadora (CMC) que se define como el "conjunto de tecnologías digitales que asisten en la comunicación y los procesos de enseñanza aprendizaje" (Ramírez Ochoa 2016).

En este tenor, las herramientas digitales son utilizadas como un apoyo en el proceso didáctico, de forma que, a través de videos, el/la aprendiz puede adquirir conocimientos por parte de un/a tutor/a, que es aquella persona que subió el video. Bajo esta lógica, *Google* y la Fundación Mayahii presentaron el proyecto *YouTube EDU*, que es una plataforma de conocimiento abierto y gratuito que contiene videos en línea divididos en categorías como matemáticas, idiomas, tecnología y ciencias sociales, con la finalidad de beneficiar a todas las personas que deseen ver contenidos educativos de calidad. De esta manera, hombres y mujeres de distintas edades han logrado sacar provecho de esta nueva forma de aprendizaje.

## **Dos casos de empoderamiento tecnológico de las mujeres**

- **El papel de *Instagram***

Un caso de empoderamiento tecnológico a través de la educación informal es el de Medio Oriente, en donde las mujeres tienen escasas oportunidades en comparación con el resto del mundo. De acuerdo con una investigación realizada en Kuwait (2017), *Instagram* tiene un impacto importante en el empoderamiento de las mujeres en un país con grandes desigualdades entre hombres y mujeres.

La discriminación de género en los países de Medio Oriente es una barrera para el empoderamiento de las mujeres en esta región, por ello las redes sociales se transforman en herramientas digitales que inciden en las relaciones de poder de género y el Internet es utilizado como una herramienta de empoderamiento (Amichai-Hamburger, Y.A. McKenna y Tal 2008).

En particular, la red social y aplicación de *Instagram* está enfocada en una comunidad que comparte fotos y videos cortos, es considerada una fuente de empoderamiento psicológico para las mujeres puesto que les permite tener confianza en sí mismas y desarrollar la capacidad de organizar y ejecutar los cursos de acciones requeridos para producir los logros que valoran al publicarlos (Riquelme, Rios y Al-Thufery 2018).

Además, dado que las interacciones en *Instagram* no se realizan cara a cara, se disminuye la presión humana y se favorece el intercambio virtual. Aunado a esto, *Instagram* permite la creación de comunidades virtuales donde las mujeres participan compartiendo fotos y comentarios, lo que fomenta el desarrollo de un sentido de pertenencia y de comunidad que promueve el empoderamiento femenino.

- **El caso de las mujeres en Taiwán**

Un caso relacionado con el aprendizaje no formal es el que surge en Taiwán, donde de los seis millones de no usuarios/as TIC cuatro millones son mujeres; además, menos del 25 por ciento de mujeres mayores de 50 años tienen acceso a estas tecnologías (Kuo, y otros 2013). Esta investigación se centra en el impacto de la alfabetización digital en mujeres mayores de 50 años. El equipo taiwanés realizó un estudio cuantitativo con los resultados de las encuestas realizadas a 133 mujeres mayores de 50 años que tomaron un curso de aprendizaje en TIC durante seis semanas. Se analizaron los constructos de capital social, autoeficacia y bienestar subjetivo.

El capital social hace referencia a los lazos interpersonales, expectativas, confianza y reconocimiento en comunidades sociales con contexto común y normas compartidas en específico, numerosos estudios identifican las relaciones positivas entre el capital social y la integración de conocimiento colectivo, la creatividad y el aprendizaje dentro de una organización (Kuo, y otros 2013).

La autoeficacia es un juicio personal de la capacidad de cada persona para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para lograr los tipos de desempeño designados (Kuo, y otros 2013). Por último, en la investigación realizada en Taiwán, el bienestar subjetivo se analiza desde dos perspectivas: el afecto, es decir, las respuestas emocionales de las personas en positivo o negativo y, la cognición, que se refiere a las evaluaciones de las personas sobre las satisfacciones de su dominio como el trabajo, la familia, el ocio, la salud y las finanzas, así como el juicio global de la satisfacción con la vida (Kuo, y otros 2013)

Los resultados mostraron que, con el suficiente apoyo social, las encuestadas desarrollaron autoeficacia informática, perseverando en el aprendizaje de las TIC y promoviendo su bienestar. Asimismo, para mejorar la alfabetización digital de las mujeres, el capital social debe ser utilizado para apoyar el aprendizaje de las TIC, debido a que, al ser el aprendizaje en TIC una actividad colectiva, el capital social se convierte en una ayuda común para aumentar la satisfacción del aprendizaje de

las encuestadas, lo que conlleva un incremento en el nivel de autoeficacia informática y, por lo tanto, a un incremento en el empoderamiento tecnológico de las mujeres.

En conclusión, el universo tecnológico es un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres, en especial en América Latina en donde existe una escasa participación de la fuerza laboral femenina en el sector TIC. En este sentido, mediante la educación formal se está impulsando la integración de las niñas en las ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas.

A través de la educación no formal como los programas *Mujeres en STEM, Futuras Líderes* y el *Movimiento STEM México*, se contribuye a incrementar el número de mujeres y hombres en áreas STEM y, sobre todos a transformar la visión de las niñas y niños sobre su futuro, incentivando así un cambio estructural en la sociedad, empoderando tecnológicamente a la juventud.

Los programas se centran principalmente en jóvenes estudiantes de todos los niveles menores de 18 años. Algunas iniciativas están dirigidas únicamente a mujeres, como es el caso de *Mujeres en STEM, Futuras Líderes*; sin embargo, los programas de la organización sin fines de lucro *Movimiento STEM México* están abiertos al público en general.

Existen algunas organizaciones como *Laboratoria* que están dirigidas a mujeres mayores de 18 años, en donde pueden aprender a programar y se adentran al universo digital. No obstante, conforme la edad de la mujer aumenta, se reduce la oferta académica formal y no formal enfocada en ciencias, matemáticas, ingeniería e informática. En este sentido, se requiere impulsar más programas gubernamentales y difundir iniciativas para despertar el interés de las niñas y mujeres en el sector tecnológico.

Los procesos de cambio tecnológico han modificado la manera de adquirir conocimientos; por ende, la educación informal que se ofrece a través de Internet favorece el empoderamiento tecnológico de las personas, tal es el caso de la Fundación Mayahii que se dedica a impulsar la difusión de conocimiento abierto y gratuito. Esta fundación, en colaboración con *Google*, muestra videos con contenidos educativos de calidad, fomentando así la igualdad de oportunidades y el desarrollo del capital humano. Esta transformación en el uso intensivo de los recursos electrónicos puede incidir en la inclusión digital de las mujeres, que es un elemento clave para lograr la igualdad de género.

A través de aplicaciones como *Instagram*, las mujeres pueden empoderarse gracias a las interacciones con otras usuarias y otros integrantes de esta red social, promueve el intercambio de conocimientos; además, permite a las usuarias expresar sus experiencias, puntos de vista y emociones sobre sus intereses lo que fomenta el sentido de pertenencia, determinación, control y toma de decisiones.

La utilización de las TIC juega un papel importante en el bienestar de las niñas y mujeres, aunque las mayores de 50 años suelen ser más apartadas del universo tecnológico. El esfuerzo, lucha y convicción que una persona tiene sobre su propia capacidad para conseguir un objetivo es lo que empodera al ser humano, es por ello que, a través de la autoeficacia informática, las mujeres logran fomentar su empoderamiento tecnológico.

Actualmente, los tipos de aprendizaje formal, no formal e informal no son suficientes, por lo que es preciso crear una intersección entre los diferentes sectores empresariales, el gobierno, la academia y la sociedad civil para generar e impulsar el empoderamiento tecnológico de las mujeres y niñas, lo que es un elemento clave para lograr la igualdad de género.

## Conclusión

Al realizar el análisis del coeficiente de correlación de Pearson, Spearman y Kendall, se puede identificar de qué manera la teoría de la administración incorpora la perspectiva feminista para explicar las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias en México.

Se demostró que las habilidades tecnológicas que debe tomar en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista, están relacionadas con el acceso a la tecnología, argumento que se comprueba con el último grado académico, el estado civil, el número de hijos/as, su edad y quién es el principal proveedor económico del hogar.

En este sentido, las capacidades dinámicas, la formación académica, la capacidad de resiliencia, las capacidades de emprendimiento y de liderazgo explican de qué manera la teoría de la administración debe incorporar la perspectiva feminista, integrando elementos favorecedores del entorno de la empresaria como el hecho de tener un/a familiar empresario/a.

Bajo esta misma línea, el nivel de interacción de la tecnología y el emprendimiento de las mujeres empresarias, se explica por el contexto en el que se desempeña la población estudiada, toda vez que, en su mayoría, cuentan con estudios de licenciatura y están rodeadas de otras mujeres empresarias mediante afiliaciones a asociaciones, por lo que han crecido en un entorno empresarial.

## Referencias del capítulo

- CCE. 2019. *CCE*. Último acceso: 11 de 10 de 2019. <http://www.cce.org.mx/wp-content/uploads/2019/01/Visio%CC%81n-STEM.pdf>.
- Laboratoria. 2019. *Laboratoria*. Último acceso: 12 de 10 de 2019. <https://convocatoria.laboratoria.la/>.

- CEPAL. 2014. *Repositorio CEPAL*. Último acceso: 12 de 10 de 2019. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36857/1/S1420253\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36857/1/S1420253_es.pdf).
- Amichai-Hamburger, Yair, Katelyn Y.A. McKenna y Samuel-Azran Tal. 2008. «E-empowerment: Empowerment by the Internet.» *Computers in Human Behavior* 24: 1776–1789.
- Datos Gob. 2017. «Datos abiertos.» *INCAN*. 19 de 06. Último acceso: 11 de 10 de 2019. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/investigadores-sni>.
- Eurostat. 2018. *Eurostat*. 10 de febrero. Último acceso: 01 de octubre de 2010. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180210-1?inheritRedirect=true>.
- Eurostat. 2019. *Eurostat*. 21 de 09. Último acceso: 11 de 10 de 2019. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK\\_DS-057398\\_QID\\_47D444DF\\_UID\\_-3F171EB0&layout=SEX,L,X,0;NACE\\_R2,L,Y,0;TIME,C,Z,0;CATEGORY,L,Z,1;GEO,L,Z,2;AGE,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-057398UNIT,THS;DS-057398TIME,2017;D](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-057398_QID_47D444DF_UID_-3F171EB0&layout=SEX,L,X,0;NACE_R2,L,Y,0;TIME,C,Z,0;CATEGORY,L,Z,1;GEO,L,Z,2;AGE,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-057398UNIT,THS;DS-057398TIME,2017;D).
- Hilbert, Martin. 2011. «Digital gender divide or technologically empowered women in developing countries? A typical case of lies, damned lies, and statistics.» *Women's Studies International Forum* 32: 479-489.
- INEGI. 2014. *Atlas de género*. Último acceso: 01 de octubre de 2019. [http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/).
- INEGI. 2014. *Atlas de género*. Último acceso: 11 de 10 de 2019. [http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/).
- INEGI. 2019. «INEGI.» *Sala de prensa*. 02 de abril. Último acceso: 01 de octubre de 2019. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/OtrTemEcon/ENDUTIH\\_2018.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/OtrTemEcon/ENDUTIH_2018.pdf).
- INMUJERES. 2017. «INMUJERES.» *INMUJERES*. Último acceso: 11 de 10 de 2019.

- [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/agendas/Agenda\\_2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/agendas/Agenda_2017.pdf).
- Kuo, F., F. Tseng, C. Lin, y W. I.C. Tang. 2013. «Critical success factors for motivating and sustaining women's ICT learning.» *Computers and Education* 208-218.
- McKinsey & Company. 2019. *The McKinsey Global Institute*. Último acceso: 02 de octubre de 2019. [https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation?mod=article\\_inline](https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation?mod=article_inline).
- Microsoft. 2017. «Why Europe's girls aren't studying STEM.» *Microsoft*. 01 de 03. Último acceso: 11 de 10 de 2019. <https://news.microsoft.com/europe/features/dont-european-girls-like-science-technology/>.
- Movimiento STEM México. 2019. *Movimiento STEM*. <https://movimientostem.org/nosotros/>.
- OCDE. 2010. *Panorama de la educación 2010: Indicadores de la OCDE*. Madrid: OCDE.
- PMC. 2018. *Punto Mexico Conectado*. <https://www.pmc.gob.mx/>.
- Ramírez Ochoa, M. 2016. «Posibilitadores del uso educativo de YouTube.» *Revista Ra Ximhai* (Universidad Autónoma Indígena de México) 12 (6): 537-546. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/46148194036>.
- Riquelme, Hernan Eduardo, Rosa Rios y Noura Al-Thufery. 2018. «Instagram: its influence to psychologically empower women.» *Information Technology & People* 31 (6): 1113-1134.
- Secretaría de Comunicaciones y Transportes. 2018. *gob.mx*. 01 de 02. <https://www.gob.mx/sct/articulos/mujeres-en-stem-futuras-lideres?idiom=es>.
- UNESCO. 2019. «UNESDOC .» *I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education*. Último acceso: 01 de octubre de 2019. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416.page=7>.
- US Mexico Foundation. 2019. *Mujeres en STEM, Futuras Líderes*. 14 de 01. <https://usmexicofound.org/programs/6/mujeres-en-stem-futuras-lideres>.

- Verges Bosch, N. 2012. «De la exclusión a la autoinclusión de las mujeres en las TIC. Motivaciones, posibilitadores y mecanismos de autoinclusión.» *Athenea Digital* 3 (12): 129-150.
- Villalobos Delgado, V., J. Ávila Palet, y S. Olivares. 2016. «Aprendizaje basado en problemas en química y el pensamiento crítico en secundaria.» *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 557-581.
- World Economic Forum. 2018. *WEForum*. 02 de 10. Último acceso: 11 de 10 de 2019. <https://es.weforum.org/agenda/2018/10/cinco-cosas-que-debe-saber-acerca-del-futuro-de-los-puestos-de-trabajo/>.
- Campos, R., Mangaravite , V., Pasquali , A., Jorge, A., Nunes, C., & Jatowt , A. (2018, marzo). ¡YAKE! Extractor automático de palabras clave independiente de la colección. *Conferencia Europea sobre Recuperación de Información* , 806-810.
- Carter, N., Bryant -Lukosius , D., DiCenso , A., Blythe, J. y Neville, A. (2014, septiembre). El uso de la triangulación en la investigación cualitativa. *Foro Oncol Nurs* , 41 (5), 545-7.
- Cesaroni , F. y Paoloni , P. (2016). ¿Son los lazos familiares una oportunidad o un obstáculo para las mujeres emprendedoras? Evidencia empírica de Italia. *Comunicaciones de Palgrave* , 1-7.
- Cetindamara , D., Guptab , V., Karadenizc , E. y Egricanc , N. (2012, enero). Lo que dicen los números: El impacto del capital humano, familiar y financiero en la entrada de mujeres y hombres en el espíritu empresarial en Turquía. *Emprendimiento y Desarrollo Regional*, 24 (1-2), 29-51.
- Chiles, T., Bluedorn , A. y Gupta, V. (2007). Más allá de la destrucción creativa y el descubrimiento empresarial: un enfoque austriaco radical del espíritu empresarial. *Estudios de organización* ( 28), 467–93.
- Cortez Vásquez, A., Vega Huerta, H., Pariona Quispe , J., & Huayna, A. (2009). Procesamiento de lenguaje Natural. *Revista de investigación de Sistemas e Informática* , 45-54.
- Allen, K. y Jaramillo-Sierra, A. (2015). Teoría e Investigación Feminista sobre las Relaciones Familiares: Pluralismo y Complejidad. *Roles sexuales*, 73 , 93–99.

- Davidsson , P. y Honig, B. (2003). El papel del capital social y humano entre los emprendedores nacientes. *Journal of Business Venturing* ( 18), 301–31.
- Denzin, N. (2010). Momentos, métodos mixtos y diálogos de paradigmas. *Investigación cualitativa*, 16 (6), 419– 427.
- Monitor de Emprendimiento Global. (2021). *Emprendimiento de mujeres 2020/21: Prosperando a través de la crisis*. Londres: la Asociación de Investigación de Emprendimiento Global (GERA).
- Gupta, V., Turban, D. y Bhawe , N. (2008). El efecto de la asimilación y la reactividad de los estereotipos de género en las intenciones empresariales. *Revista de Psicología Aplicada* ( 93), 1053–61.
- INEGI. (2021). *INEGI*. Obtenido de INEGI: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_Nal.pdf)
- Meisenbach , RJ (2010). La mujer sustentadora: experiencia fenomenológica e identidad de género en espacios de trabajo/familia. *Roles sexuales*, 62 (1-2), 2–19.
- Molina, J. (2020). Familia y Emprendimiento: Nuevos Resultados Empíricos y Teóricos. *Revista de Asuntos Familiares y Económicos*, 41 , 1-3.
- Schweinbacher , A. (2007). Un análisis teórico de las estrategias de financiación óptimas para diferentes tipos de empresarios con limitaciones de capital. *Journal of Business Venturing* ( 22), 753-81.
- El Banco Mundial. (2021). *Portal de datos de género* . Obtenido del Portal de Datos de Género: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/ic-frm-femo-zs/?view=bar>

## Capítulo VII Conclusiones

El covid-19 ha trastornado y transformado el mundo del trabajo en formas nunca antes vistas. Históricamente las crisis han servido como catalizadoras para el cambio social, económico y político. El impacto de la crisis sanitaria en todos los aspectos de las mujeres empresarias ocasionó cambios de hábitos en su entorno inmediato, ocasionando cambios en las estructuras familiares y en las prioridades personales y profesionales. Las mujeres son un importante motor para la recuperación económica post pandemia. Como lo indica Alicia Girón, las mujeres “han impactado en los patrones de consumo como agentes económicos, como generadoras de empleo y como proveedoras de riqueza social” (Giron, 2012).

Nos encontramos ante un proceso de coyuntura mundial donde la crisis sanitaria es una oportunidad para adaptar y actualizar la disciplina administrativa para que tome en cuenta los vacíos teóricos presentes en la administración y el rezago histórico de la investigación sobre la presencia de las mujeres en el mundo laboral. Las mujeres empresarias y el feminismo empresarial es una tarea pendiente en la teoría administrativa la cual requiere de una importante modernización e innovación en los términos relacionados con el involucramiento de la mujer en los negocios. Las teorías organizacionales precisan de un enfoque feminista dado el rezago histórico en esta materia. Las nuevas tendencias en el estudio de las organizaciones, requieren de teoría crítica de los nuevos horizontes que consideran el origen de la fundamentación epistemológica de la administración, pero propongan nuevos horizontes para aportar una mirada feminista a la construcción de una sociedad mejor, más incluyente e inclusiva.

La situación de las mujeres en el mundo laboral antes de la pandemia era ya precaria. La ligera y casi transparente frontera ente las actividades del hogar y laborales durante la pandemia refleja la necesidad de repensar los roles asignados socialmente a hombres y mujeres. Como lo indica Miguel Ángel Reyna Castillo,

“considerando estos aspectos de la desigualdad de género, el confinamiento, así mismo, se vuelve una oportunidad para conocer qué tan socialmente sostenibles son las relaciones entre los géneros” (Reyna Castillo, 2022). El manejo de la crisis sanitaria por el covid-19 y los cambios sociales con una perspectiva sostenible, inclusiva e incluyente serán decisivos para llevar a cabo las transformaciones necesarias para lograr el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible para 2030.

En México, 45 de cada 100 mujeres trabajan o buscan trabajo y están en edad de trabajar, es decir que tienen 15 años y más (Población Económicamente Activa). Esta proporción es de 77 por cada 100 hombres. El impacto de la pandemia profundizó aún más las desigualdades. La pandemia sirve como reflejo para el mundo puesto que espejea los problemas históricamente arraigados en la sociedad: las desigualdades estructurales de género, el cambio climático, la debilidad de sistemas de salud y la insuficiente protección social y sanitaria entre otros desafíos crecientes. Como lo afirma Nadima Simón: “una administración sustentable con perspectiva de género es relevante para el logro de las propuestas señaladas en este trabajo tendientes a fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres y lograr la igualdad de género” (Simon, 2021). Generar conocimiento sobre administración de empresas tomando en cuenta la realidad de las mujeres es necesario para el desarrollo social del país y del mundo.

El empleo informal en México creció un 2% en el cuarto trimestre de 2019 (INEGI) y la precarización laboral hace que la informalidad sea una opción atractiva para cierto sector de la población para generar ingresos. Además, las mujeres están menos preparadas que los hombres para soportar un golpe financiero ante la crisis sanitaria. Ante este panorama no muy prometedor es preciso analizar y fortalecer las capacidades de las mujeres en época de crisis.

La pandemia revolucionó la forma de vivir y trabajar de las mujeres empresarias. La teoría de las capacidades parte del hecho que las personas son capaces de hacer

y de ser, es decir, en sus capacidades. Frente a la crisis sanitaria, las mujeres empresarias hicieron prueba de la teoría de recursos y capacidades, así como la teoría de las capacidades dinámicas y de las capacidades humanas, las cuales muestran la capacidad de resiliencia y adaptabilidad de las personas en un entorno cambiante, volátil e incierto.

Se llevaron a cabo entrevistas a distancia mediante zoom guiadas por un cuestionario a mujeres empresarias para confirmar la hipótesis de que la teoría de la administración no incorpora la perspectiva feminista para explicar las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias en México, porque no hace una diferenciación entre las necesidades y la situación que viven las mujeres y los hombres. Una vez realizado una muestra del cuestionario con tres entrevistas iniciales a tres empresarias, se perfeccionaron las preguntas que se realizaron al resto de las empresarias. Las entrevistas se llevaron a cabo durante la etapa más crítica de la pandemia es decir del 30 de marzo al 15 de junio del 2020 cuando el mundo estaba cruzando una de las pandemias más letales de la historia y las actividades económicas no esenciales estuvieron detenidas en México.

Se realizaron las entrevistas por medio del servicio de videoconferencia basado en la nube llamado ZOOM y posteriormente se hizo un proceso de tratamiento de datos para poder analizar la información con herramientas de inteligencia artificial. Para la identificación de patrones de comportamiento entre las empresarias, se realizó el análisis de las palabras clave de las entrevistas mediante el uso de herramientas de Inteligencia Artificial.

El análisis de coeficiente de correlación de Pearson, Spearman y Kendall, permitieron conocer de qué manera la teoría de la administración incorpora la perspectiva feminista para explicar las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias en México. Se demostró que las habilidades tecnológicas que debe tomar en cuenta el feminismo empresarial tomando en cuenta la teoría administrativa sobre mujeres empresarias para tener una perspectiva feminista,

están relacionadas con el acceso a la tecnología, argumento que se comprueba con el último grado académico, el estado civil, el número de hijos/as, su edad y quién es el principal proveedor económico del hogar. Las capacidades dinámicas, la formación académica, la capacidad de resiliencia, las capacidades de emprendimiento y de liderazgo explican de qué manera la teoría de la administración debe incorporar la perspectiva feminista, integrando elementos favorecedores del entorno de la empresaria como el hecho de tener un/a familiar empresario/a. Además, el nivel de interacción de la tecnología y el emprendimiento de las mujeres empresarias, se explica por el contexto en el que se desempeña la población estudiada, toda vez que, en su mayoría, cuentan con estudios de licenciatura y están rodeadas de otras mujeres empresarias mediante afiliaciones a asociaciones, por lo que han crecido en un entorno empresarial.

Al realizar el análisis con herramientas de Inteligencia Artificial sobre la manera que la teoría de la administración incorpora la perspectiva feminista se logra explicar las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias en México. Ante los desafíos que el mundo se ha enfrentado ante esta pandemia y la rápida respuesta de los gobiernos, el sector privado, la academia y la comunidad científica, se logró demostrar que el tener un objetivo claro como el desarrollo de una vacuna y con una importante colaboración entre los diversos sectores, se pueden llevar a cabo grandes cambios. Las mujeres empresarias tuvieron que adaptar rápidamente sus procesos productivos para que hacer frente al impacto de la pandemia en sus negocios. Como lo afirma el Raúl Ojeda Villagómez: “el aspecto de desarrollar alternativas se relaciona con los procesos humanos de inventiva e innovación, es algo que cede más difícilmente a las fórmulas que otros aspectos del análisis de los problemas. La mejor forma de abordarlo es proporcionarle condiciones conducentes al pensamiento creativo y seleccionar a personas que posean una imaginación creativa” (Ojeda Villagómez, 2008). Las capacidades tecnológicas, educativas, dinámicas, de resiliencia y de emprendimiento de las mujeres empresarias aportan optimismo al contexto actual puesto que son un motor para la recuperación socioeconómica post pandemia.

“El estudio de las mujeres empresarias en México presenta serios retos. En la medida en que se trata de un tema que prácticamente no ha sido estudiado en nuestro país -ni los grupos académicos de investigación sobre empresarios, no los que se dedican a los estudios de la mujer, lo han abordado- nos encontramos con la vital inexistencia de bibliografía sobre el mismo”, como lo afirma la experta en el tema de mujeres empresarias, Gina Zabludovsky (Zabludovsky G. , 2009). En este sentido, se requiere una respuesta gubernamental con perspectiva de género a la recesión económica resultante de la pandemia sobre todo en los sectores donde las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores, y muy especialmente para las trabajadoras del sector informal. Si bien existen diversas políticas para promover la transición a la economía formal, aún hay un largo camino que recorrer. En México, se genera mucho trabajo, pero trabajo informal. Para promover el feminismo empresarial y la inserción de las empresas en la economía formal, existen diversas políticas específicas para grupos concretos de trabajadores y unidades económicas de la economía informal propuestas por la Organización Internacional del Trabajo. La formalización de las microempresas y pequeñas empresas ayudaría a la promoción del desarrollo sostenible mediante las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, que es la meta 8.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es preciso llevar a cabo políticas públicas enfocadas en el desarrollo y la promoción de actividades productivas de las mujeres con altos impactos por la pandemia como el sector tecnológico. Asimismo, es importante promover el feminismo empresarial en la creación de empleos y de empresas en el mercado laboral formal para promover el espíritu emprendedor, la creatividad organizacional, la innovación y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas que predominan en América Latina con una perspectiva de género para promover una recuperación económica más sostenible, inclusiva, incluyente y feminista.



## Bibliografía

- Lagarde y de los Rios, M. (2012). *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías*. Ciudad de México: InMujeres DF.
- Castaño, C. (2008). *La segunda brecha digital*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- CASTELLS, C. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- Cavusgil, E., Seggie, H., & Berk Talay, M. (2014). Dynamic Capabilities View: Foundations and Research Agenda . *Journal of Marketing Theory and Practice* , 159-166.
- CEPAL. (07 de 2013). *Observatorio de Igualdad e Género de America Latina y el Caribe*. Recuperado el 03 de 08 de 2018, de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/notas\\_para\\_la\\_igualdad\\_ndeg10\\_-\\_brecha\\_digital\\_de\\_genero.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/notas_para_la_igualdad_ndeg10_-_brecha_digital_de_genero.pdf)
- CEPAL. (2018). *Repositorio CEPAL*. Obtenido de CEPAL: [https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2\\_marcelaeternod.pdf](https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf)
- Londoño Cano, Á. (2019). Feminismo y los estudios organizacionales. *Ensayos: Revista de Estudiantes de Administración de Empresas*, 11(1), 69-80.
- Coneval. (2021). *Coneval*. Obtenido de Coneval: [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS\\_resultados\\_a\\_nivel\\_nacional.aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx)
- CONEVAL. (2021). *CONEVAL*. Obtenido de CONEVAL: [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP\\_ITLP\\_IS.aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP_ITLP_IS.aspx)
- CONEVAL. (2021). *CONEVAL*. Obtenido de CONEVAL: [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS\\_resultados\\_a\\_nivel\\_nacional.aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx)
- Conner, K. (1991). A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: Do we have a new theory of the Firm? *Journal of Management*, 17(1), 121-154.
- Cortez Vásquez, A., Vega Huerta, H., Pariona Quispe, J., & Huayna, A. (2009). Procesamiento de lenguaje Natural. *Revista de investigación de Sistemas e Informática*, 45-54.

- Crenshaw, K. (1989). *University of Chicago Legal Forum*. Obtenido de Chicago Bound:  
<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucif>
- Cruz, J., López, P., & Martín de Castro, G. (2009). La Influencia de las Capacidades Dinámicas sobre los Resultados Financieros de la Empresa. *Cuadernos de Estudios Empresariales*(19), 105-128.
- Global Women Entrepreneur Leaders Scorecard. (2015). *DELL*. Obtenido de Global Women Entrepreneur Leaders Scorecard:  
<https://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/2015-GWEL-Scorecard-Executive-Summary.pdf>
- Alva de la Selva, A. (2012). *Brecha e inclusión digital en México: hacia una propuesta de políticas públicas*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Amorós, C. (1997). *Tiempo de feminismo: sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- AWID. (09 de 08 de 2004). *AWID*. Obtenido de AWID:  
[https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)
- Bloch, A. H. (julio-diciembre de 2013). Betty Friedan: el trabajo de las mujeres, el liberalismo posterior a la Segunda PALABRAS CLAVE: • BETTY FRIEDAN • AMA DE CASA • TRABAJO • LIBERALISMO • MARXISMO Guerra Mundial y los orígenes de la liberación femenil en Estados Unidos. *Signos Históricas*(30), 64-106.
- Banco Mundial. (2019). *Banco Mundial*. Obtenido de Banco Mundial:  
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17, 99-120.
- Barreto, I. (2010). Dynamic Capabilities: A Review of Past Research and an Agenda for the Future. . *Journal of Management*, 36(1), 256-280.
- Becoña Iglesias, E. (2006). Resiliencia : definición, características y utilidad del concepto. *Revista De Psicopatología Y Psicología Clínica*, 11(3), 125–146.

- BID. (02 de 07 de 2020). *BID*. Obtenido de Blogdel BID: mejorando vidas :  
<https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/aplicando-el-procesamiento-del-lenguaje-natural-para-clasificar-articulos-del-coronavirus/>
- Birley, S. M. (1987). Do women entrepreneurs require different training? *American Journal of Small Business*, 12(1), 27-35.
- Bumble. (2020). *Bumble*. Recuperado el 10 de 01 de 2021, de Bumble:  
<https://bumble.com/fr/the-buzz/smallbusinessgrant>
- Bumble. (2020). *Bumble apoya tu negocio*. Recuperado el 04 de 01 de 2020, de Bumble apoya tu negocio: <https://www.bumblemx.com/bblog/date-z45jj>
- Davis, A. (1981). *Mujeres, raza y clase*. Madrid: AKAL EDICIONES.
- Deloitte. (2020). *Deloitte*. Obtenido de Deloitte:  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-about-deloitte-understanding-the-pandemic-s-impact-on-working-women.pdf>
- De Beauvoir, S. (1949). *Le deuxième sexe*. Paris: Gallimard.
- Denzin, N. (2010). Moments, Mixed Methods, and Paradigm Dialogs. *Qualitative Inquiry*, 16(6), 419– 427.
- Diario Oficial de la Federación. (15 de 05 de 2020). *Gobierno de México*. Recuperado el 10 de 01 de 2021, de Gobierno de México:  
[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020)
- Dziak, M. (2021). Volatility, uncertainty, complexity and ambiguity (VUCA). *Salem Press Encyclopedia*, 2.
- El Español. (25 de 03 de 2017). *El Español*. Obtenido de El Español:  
[https://www.elespanol.com/cultura/historia/20170324/203230031\\_0.html](https://www.elespanol.com/cultura/historia/20170324/203230031_0.html)
- Eisenhardt, K., & Martin, J. (2000). Dynamic Capabilities: What are They?. *Strategic Management Journal*, 21(10/11), 1105-1121.
- Escandón Barbosa, D., & Arias Sandoval, A. (enero-junio de 2011). Capacidades y recursos que influyen en las empresas femeninas. *SciELO Analytics*, 27(45).
- Gamarnik, C. (2009). Estereotipos sociales y medios de comunicación: un círculo vicioso. *Questión*, 1(23), 1-16.

- García-Leiva, P. (09 de 2005). *IDENTIDAD DE GÉNERO: MODELOS. EXPLICATIVOS*. Recuperado el 10 de 10 de 2018, de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020873007>
- García-Rojas, K., Herrera-Idárraga, P., Morales-Zurita, L., Ramírez-Bustamante, N., & Tribín-Uribe, A. (2020). *(She)cession: the Colombian Female Staircase Fall* (Vol. 1140). Colombia: Banco de la República de Colombia.
- Garzón, M. (2015). Modelo de Capacidades Dinámicas. *Revista Dimensión Empresarial*, 13(1), 111-131.
- Garzón, M. (2015). Modelo de Capacidades Dinámicas. *Revista Dimensión Empresarial*, 13(1), 111-131.
- Giron, A. (2012). Quiebres y zurcidos en crisis. En A. Carosio, *Feminismo y cambio social en América Latina y el Caribe* (págs. 43-56). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- GOB.MX. (17 de 05 de 2016). *Portal Gob.mx*. Recuperado el 15 de 10 de 2018, de Blog del portal gob.mx: <https://www.gob.mx/gobmx/articulos/en-mexico-el-acceso-a-internet-es-un-derecho-constitucional>
- GOB.MX. (01 de 01 de 2017). *Datos Abiertos*. Recuperado el 17 de 10 de 2018, de Datos abiertos del Sistema Nacional De Investigadores:  
[https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores/resource/57ba73e4-596a-4f32-b1bd-ae3b2d801169?inner\\_span=True](https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores/resource/57ba73e4-596a-4f32-b1bd-ae3b2d801169?inner_span=True)
- GOB.MX. (28 de 03 de 2017). *INADEM*. Recuperado el 16 de 10 de 2018, de ADECCO:  
<https://www.inadem.gob.mx/conoce-la-guia-de-salarios-2017-de-adecco/>
- Gobierno de México. (21 de 12 de 2020). *Medidas Sanitarias*. Recuperado el 05 de 01 de 2021, de Gobierno de México: <https://medidassanitarias.covid19.cdmx.gob.mx/>
- González Cruz, J. (2009). La Influencia de las Capacidades Dinámicas sobre los Resultados Financieros de la Empresa. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 105-128.
- Graham, P. (1997). *Mary Parker Follett: Precursora de la administración*. Ciudad de México: McGraw-Hill.

- Grant, J., & Tancred, P. (1992). Feminist perspective on State Bureaucracy en: Gendering Organizational Analysis. *Newbury Park*.
- Graña, F. (2008). El asalto de las mujeres a las carreras universitarias “masculinas”: cambio y continuidad en la discriminación de género . *Praxis*(12), 77-86.
- Helfat, C. (1997 ). Know-How and Asset Complementarity and Dynamic Capability Accumulation: The Case Of R&D. *Strategic Management Journal*, 18(5), 339-360.
- ILO. (2019). *ILO*. Obtenido de ILO: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)
- ILO. (2021). *ILO*. Obtenido de ILO: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang-es/index.htm#33>
- ILO. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms\\_757364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf)
- IMF. (2019). *IMF*. Obtenido de IMF: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
- INEGI. (2013). *Atlas de género*. Obtenido de Atlas de género: [http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)
- INEGI. (2014). *Censos económicos*. Recuperado el 16 de 10 de 2018, de Atlas de género: [http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)
- INEGI. (2014). *Atlas de género*. Recuperado el 11 de 10 de 2019, de [http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)
- INEGI. (2015). *INEGI*. Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/>
- INEGI. (2018). *Atlas de género*. Obtenido de Atlas de género: [http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)
- INEGI. (16 de 05 de 2018). *Intituto Nacional de Estadística y Geografía* . Recuperado el 15 de 10 de 2018, de Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares: [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/ENDUTIH2018\\_02.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/ENDUTIH2018_02.pdf)

- INEGI. (junio de 2019). *Atlas de género*. Obtenido de Atlas de género:  
[http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)
- INEGI. (2019). *INEGI*. Recuperado el 12 de 06 de 2021, de  
<https://www.inegi.org.mx/temas/natalidad/>
- INEGI. (2020). *INEGI*. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad:  
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI. (2020). *INEGI*. Obtenido de Comunicado de prensa:  
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/trabajoNal.pdf>
- INEGI. (15 de 03 de 2021). *INEGI*. Obtenido de Comunicado de prensa :  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_Nal.pdf)
- INEGI. (2021). *INEGI*. Obtenido de Sala de prensa:  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap\\_TrabDom21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf)
- INEGI. (2021). *Sala de prensa*. Obtenido de Boletines:  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021\\_04.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_04.pdf)
- Jones, G., & George, J. (2019). *Administración contemporánea*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Kim, G., Shin, B., Kyu, K., & Geun, H. (2011). IT Capabilities, Process-Oriented Dynamic Capabilities, and Firm Financial Performance. *Journal of the Association for Information Systems*, 12(7), 487-517.
- Kollontái, A. (2020). *Feminismo socialista revolución. Selección de escritos*. Ciudad de México: CLACSO.
- Kunc, N. (1992). The need to belong: Rediscovering Maslow's hierarchy of needs. *Restructuring for caring and effective education: An administrative guide to creating heterogeneous schools*, 25–39. Obtenido de The need to belong: Rediscovering Maslow's hierarchy of needs.
- Mckinsey & Company. (01 de 09 de 2008). *McKinsey Quarterly*. Recuperado el 12 de 2021, de Centered leadership: How talented women thrive:

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/centered-leadership-how-talented-women-thrive>

- Marçal, K. (2016). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia sobre mujeres en la economía*. Barcelona: Debate.
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia e Saude Coletiva*, 17(3), 613-619.
- Mayan, M. (2009). *Essentials of qualitative inquiry*. Walnut Creek Left Coast Press, Inc.
- Mertens, I. (2002). Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias. *Trazos de la Formación*, 15.
- Mujeres en la historia. (03 de 05 de 2020). *Mujeres en la historia*. Obtenido de Mujeres en la historia: <https://www.mujeresenlahistoria.com/2020/05/la-primera-en-votar-kate-sheppard-1848.html>
- Nussbaum, M. (2012). Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades. 414 pp.
- OHCHR. (29 de 06 de 2012). *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas*. Recuperado el 15 de 10 de 2018, de OHCHR Documents and resolutions: [https://www.ohchr.org/\\_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A.HRC.20.L.13\\_en.doc&action=default&DefaultItemOpen=1](https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A.HRC.20.L.13_en.doc&action=default&DefaultItemOpen=1)
- OHCHR. (2018). *Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas*. Recuperado el 18 de 10 de 2018, de Los estereotipos de género y su utilización: <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>
- Ojeda Villagómez, R. (2008). *La asignación de personal a horarios de trabajo mediante modelos matemáticos y algoritmos genéticos*. Ciudad de México: Tec de Monterrey.
- ONU. (2018). *Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York: ONU Mujeres .
- ONU. (2021). *Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2021*. Obtenido de [https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_Spanish.pdf)

- Organización Mundial de la Salud. (11 de 03 de 2020). *World Health Organization*.  
Obtenido de Nuevo coronavirus 2019:  
<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Osbone, R., & Molina Petit, C. (2008). Evolución del concepto de género. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 147-182.
- Oxford Dictionaries. (2018). *Oxford Dictionaries*. Recuperado el 22 de 10 de 2018, de Oxford Dictionaries: <https://en.oxforddictionaries.com/>
- Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2017). *Pacto Mundial de Naciones Unidas*. Obtenido de ONU: [https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/03/Women-s-Empowerment-Principles\\_2011\\_es-pdf.pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/03/Women-s-Empowerment-Principles_2011_es-pdf.pdf)
- Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Londres: Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pierre, A. (05 de 1954). *Monde Diplomatique*. Obtenido de Monde Diplomatique:  
<https://www.monde-diplomatique.fr/1954/05/PIERRE/21163>
- PNUD. (2011). *Secretaría de Gobernación*. Recuperado el 21 de 10 de 2018, de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo :  
[http://gobnacion.gob.mx/work/models/SEGOB/Resource/946/5/images/SENSIBILIZACION\(1\).pdf](http://gobnacion.gob.mx/work/models/SEGOB/Resource/946/5/images/SENSIBILIZACION(1).pdf)
- Ramírez Castillo, M. (septiembre-diciembre de 2005). Contexto Familiar: Diferencias Conductuales entre Niños y Niñas . *Convergencia*(39,), 133-150 .
- Ramírez Hernández, G. (2020). *La declaración de derechos de la mujer y la ciudadana. ¿Una declaración de segunda clase?* Ciudad de México: Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM.
- Ramos, M. (2014). *La imagen de los inmigrantes en la ficción televisiva de prime time*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Reyna Castillo, M. (2022). Masculinidades sostenibles, trabajo doméstico y desempeño de profesoras universitarias en la COVID-19; cuando el hogarse volvió parte de la organización. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(2), 1-18.

- Rodeiro, D., & López, M. (2007). La innovación como factor clave en la competitividad empresarial: un estudio empírico en pymes. *Revista Gallega de Economía*, 16(2), 1-18.
- Ruiz Guzmán, J. &. (2007). Plan de estudios del programa de doctorado en Ciencias en gestión del conocimiento e innovación para la cooperación y competitividad regional . *Revista Mexicana de Agronegocios*, XI (21), 345-357.
- Scribano, A. (2007). *El proceso de investigación social cualitativo*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- SEECH. (2008). *Métodos cuantitativos aplicados 2* . Chihuahua: Centro de Investigación y Docencia. Servicios Educativos del Estado de Chihuahua.
- Simon, N. (2021). Administración sustentable para el empoderamiento económico de las mujeres. *FEMU*.
- Srinivasan, R., Woo, C., & Cooper, A. (1994). Performance determinants for male and female entrepreneurs. *Frontiers of Entrepreneurship Research*.
- Stein, G. (1999). Peter F. Drucker, Frederick W. Taylor y Mary Parker Follet: tres visiones complementarias del management. *Revista Empresa y Humanismo*, I(2/99), 367-379.
- Torres Hernández, Z. (2014). *Teoría general de la administración*. Ciudad de México: Grupo Editorial Patria.
- Torres Hernández, Z. (2014). *Teoría general de la administración*. Ciudad de México: Grupo editorial patria.
- UN Women. (12 de 09 de 2021). *UN Women*. Obtenido de UN Women: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- UNESCO. (29 de 08 de 2017). *All News*. Recuperado el 23 de 10 de 2018, de Un nuevo informe de la UNESCO pone de relieve las desigualdades de género en la enseñanza de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM): <https://es.unesco.org/news/nuevo-informe-unesco-pone-relieve-desigualdades-genero-ensenanza-ciencias-tecnologia-ingenieria>

- United Nations Global Compact. (2021). *The Ten Principles of the UN Global Compact*.  
Obtenido de United Nations Global Compact:  
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- Urquijo Angarita, M. (Diciembre de 2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *Edetania*, 46, 63-80.
- Vázquez, A., & Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*(77), 159-189.
- Verges Bosch, N. (noviembre de 2012). De la exclusión a la autoinclusión de las mujeres en las TIC. Motivaciones, posibilitadores y mecanismos de autoinclusión. *Athenea Digital*, 3(12), 129-150.
- Verges, N. (2012). De la exclusión a la autoinclusión de las mujeres en las TIC. Motivaciones, posibilitadores y mecanismos de autoinclusión. *Athenea Digital*, 12(3), 129-150. Obtenido de <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/Verges>
- Villarreal P., Y. (julio-diciembre de 2007). Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales. *Revista de Ciencias Políticas*, 30(39), 65-86.
- Wang, C., & Ahmed, P. (2007). Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51.
- Woolf, V. (1929). *Una habitación propia*. Cambridge: Hogarth Press.
- World Economic Forum. (2021). *World Economic Forum*. Obtenido de World Economic Forum: <https://es.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>
- Zabludovsky, G. (1986). Max Weber y la dominación patrimonial en América Latina. En R. Araujo, R. Massieu, L. y. Tirado, & Guillen, *Sociedad y política en México: El tiempo de la crisis* (págs. 75-96). Ciudad de México: Nueva Epoca.
- Zabludovsky, G. (2009). Mujeres empresarias y participación política en México. *Estudios Políticos*, 173-196.
- Zabludovsky, G., & De Avelar, S. (2001). *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*. Ciudad universitaria: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

- Zahra, S., & George, G. (2002). Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension. *Academy of Management Review* ., 27(2), 185-203.
- Zapata Rotundo, G., & Mirabal Martínez, A. (enero-junio de 2018). Capacidades Dinámicas de la Organización: Revisión de la Literatura y un Modelo Propuesto. *SciELO Analytics*, 47(121).
- Zapata, A. (2005). *La aventura del pensamiento crítico*. Ciudad de México: Pax México.
- Zapata, G., Mirabal, A., & Hernández, A. (2009). Modelo teórico conceptual de la estructura organizativa: un análisis contingente. *Ciencia y Sociedad*, 34(4), 618-640.
- Zollo, M., & Winter, S. (2002). Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities. . *Organization Science*, 13(3), 339-351.
- Zott, C. (2003). Dynamic Capabilities and the Emergence of Intraindustry Differential Firm Performance: Insights From a Simulation Study. *Strategic Management Journal*, 24, 97-125.