

Capítulo 32. Las mujeres profesionistas y las oportunidades dentro de las organizaciones.

María Angélica Martínez Arizpe
Maricarmen Rico Galeana
Nancy Sánchez Aguilar
Universidad Politécnica de Querétaro
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.32](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.32)

Resumen

El objetivo de la investigación es el identificar las oportunidades y los obstáculos dentro de las organizaciones para el crecimiento profesional siendo mujer, analizar el avance de la igualdad de género en las mujeres con nivel educativo de pregrado de diferentes programas educativos. La investigación se realizó por medio de entrevistas de forma voluntaria en mujeres egresadas de licenciaturas o ingenierías de diferentes instituciones que se encuentren trabajando en niveles de supervisión, gerencia y dirección de organizaciones pequeñas, medianas y grandes. En el estudio la participación fue muy alta logrando identificar factores como el seguir existiendo la desigualdad en la contratación y escalamiento de niveles organizacionales, se identifica mayor apertura dentro de las organizaciones grandes siendo en estas en donde las mujeres cada vez más ocupan puestos de nivel alto.

Palabras clave:

Educación, Mujer, Organizaciones, Profesión

Introducción

La igualdad de género es un principio básico de justicia y derechos humanos, es esencial para el desarrollo social y económico sostenible, convirtiéndose en un factor de cambio en las organizaciones. Las sociedades en donde las mujeres y niñas tienen igualdad de oportunidades tienen mayores tasas de crecimiento económico, mejora su salud y mayor participación en la educación, impactando en una mayor estabilidad social. El análisis y estudio del género es como las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad, sin embargo, en muchos países han estado subrepresentadas en los cargos políticos y de liderazgo. Trabajar por garantizar la realización de las mujeres en su vida personal y profesional, aportar para eliminar los obstáculos e identificar las oportunidades es esencial en la construcción de una sociedad incluyente, justa, próspera y equitativa.

Al estudiar la participación de las mujeres en las organizaciones se han encontrado diversos resultados en las investigaciones especialmente sobre las condiciones de trabajo y el impacto de estas de forma positiva en las organizaciones las cuales obtienen un gran beneficio al integrarlas en su plantilla siendo estas parte importante en los resultados de eficiencia y estabilidad emocional, familiar y laboral al contar con la seguridad de un trabajo y de no violencia dentro de las su empresa (Mansdotter, et al., 2006).

La importancia de favorecer la igualdad de género en las organizaciones y en los organismos locales e internacionales son un factor de éxito en los avances de igualdad de género, la Organización Internacional del Trabajo destaca el crecimiento e importancia de la presencia y de la mujer en el mercado de trabajo y el crecimiento económico, uno de los factores cada vez con mayor participación es la inclusión dentro de la educación en todos los niveles educativos y así como la apertura de la participación de estas logrando especializarse en diversas áreas productivas.

En México aumenta constantemente que las mujeres laboran y dirigen diversas organizaciones, paralelamente toman decisiones en la familia, siendo cada vez mayor que se tengan mujeres en la toma de decisiones sobre la economía familiar participando y determinando los gastos de consumo o la educación de los hijos. En México, existen diversas medidas a nivel legislativo, algunos investigadores advierten sobre las marcadas brechas de igualdad de género en el ámbito laboral que continúan estando presentes (Trejo, 2017).

La participación de las mujeres en las organizaciones y su crecimiento en puestos de trabajo han sido temas recurrentes al hablar de la igualdad de género. Las organizaciones cada día han incrementado el reconocimiento del valor de la mujer y se han propuesto capacitaciones para el empoderamiento de su desarrollo integral, apoyando el impulso el equilibrio de los roles profesionales y sus aspiraciones de crecimiento y liderazgo integrando el rol familiar.

Revisión de la Literatura

La presencia de las mujeres en las organizaciones cada día está tomando mayor presencia, así como la profesionalización de estas logrando mejores niveles en los organigramas organizacionales. La igualdad de géneros en los lugares de trabajo es un gran desafío para los actores sociales, empresariales y gobierno.

Wintour, (et al., 2016, p.1) comenta que “la discriminación en materia de género suele darse en la fase de contratación por razones de embarazo o por la posibilidad de procreación y atención a la infancia; esto, junto con otros factores, conlleva a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres”. Otros de los factores presentes en la falta de oportunidades de crecimiento es el ser objeto de violencia dentro de la organización esta violencia se presenta de forma física, la psicológica y la sexual; en ocasiones esto se hace presente en paralelo con la falta de empoderamiento femenino inculcado desde la familia, las costumbres y la cultura.

En la igualdad de género es importante que se logre conciliar la vida personal, la vida familiar y el trabajo; el empoderamiento de las mujeres con un gran potencial, capaces de desarrollarse de forma integral y sostenible ha impactado en la productividad y el crecimiento económico. En el reconocimiento y en la protección de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres para transformar los patrones de conducta y redefinir las relaciones de género, diferentes organizaciones tienen trabajos de protección e implementación de programas como: La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)¹, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés)², y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)³. Las organizaciones ponen especial atención porque la desigualdad de género permea todos los niveles, como en las relaciones personales, familiares, sociales, dentro de las instituciones y en las políticas públicas, las cuales afectan no solo a las mujeres y a las niñas, sino también a los hombres y a los niños.

Las participaciones significativas permiten el adquirir conocimientos y habilidades, desarrollar competencias, innovar y tener autoconfianza. Adicionalmente, los posiciona como agentes de cambio a la hora de avanzar hacia la igualdad de género, a través de capacidades como el compromiso, el respeto y la tolerancia. Para estas organizaciones y para la sociedad en general es muy importante el lograr el empoderamiento de las niñas, adolescentes y mujeres y lograr el que se rompa con el ciclo de discriminación y violencia existente. En forma conjunta organizaciones y sociedad logran que las mujeres alcancen su plena autonomía económica, física y política, asegura que se cumplan sus derechos en igualdad de condiciones y, por tanto, garantiza también que niños, niñas y adolescentes tengan un desarrollo pleno. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], (2023) promueve la igualdad de género y apoya el empoderamiento de las niñas, adolescentes y mujeres la UNICEF menciona que “las relaciones entre las mujeres y los hombres desempeñan un papel importante tanto en la plasmación como en la evolución y transformación de los valores, las normas y las prácticas culturales de una sociedad”.

De acuerdo con los estudios de Alberti, Pilar (2011) el género es una categoría teórica, metodológica y política que analiza la construcción social de la diferencia sexual, cuestiona las relaciones desiguales de poder y propone un cambio hacia la equidad e igualdad. Por su parte, Larrañaga (2013) explica que el género es una variable estructural de primer orden que afecta a todos los procesos sociales y que organiza el conjunto del sistema socioeconómico, condicionando dinámicas a todos los niveles, tanto a nivel micro y macro. Particularmente a nivel micro, el género afecta los procesos individuales, de los hogares y de las mismas empresa, se presenta como posibilidad para el empoderamiento de las mujeres su participación e integración en organizaciones donde puedan crecer, acceder al proceso de toma de decisiones y valorarse, se pretende crear condiciones y oportunidades para las mujeres con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre los géneros y se busca redefinir el desarrollo como una actividad asociada a la igualdad de oportunidades al desarrollo de las potencialidades de las personas, a la toma de decisiones y al ejercicio de sus derechos. Sin embargo, los aspectos de equidad y empoderamiento han tenido poca aceptación, particularmente debido al impulso hacia demandas de productividad y eficiencia del modelo neoliberal (Cárcamo, Vázquez, Zapata y Nazar, 2010).

Como se infiere, se requiere que las organizaciones adopten prácticas de gestión de recursos humanos y de gestión de la cultura laboral, congruentes con la inclusión y la igualdad. Al respecto, algunas investigaciones han resaltado que un proceso de selección incluyente propiciará un mejor desempeño y reducirá las probabilidades de encontrarse con falta de talento debido a la exclusión de la participación de las mujeres en dicho proceso (Daily, et al.,1999). Asimismo, las prácticas de gestión enfocadas a la retención y al desarrollo del talento deberían ser efectivas para garantizar que los mejores elementos continúen en la organización y que, de manera adecuada, se desarrolla al personal para que sea considerado talento o capital y se eviten así las consecuencias de una rotación desproporcionada, de un desempeño inadecuado o de una falta de diversidad en el cuadro directivo y en el personal en general.

El mundo continúa experimentando cambios profundos en los ámbitos social y laboral, donde particularmente existe el reto de afrontar adecuadamente los desafíos globales que afectan a las mujeres y a los hombres de manera desigual. En el ámbito laboral dos pueden considerarse los aspectos que más auge han presentado. Por un lado, el de la modificación de las condiciones de trabajo, las cuales en cierta medida han buscado responder a las condiciones de competencia actuales, por medio del incremento del posicionamiento de productos y servicios, la reducción de costos de producción y de distribución, así como la modificación de las prácticas de gestión de recursos humanos. Por otro, se encuentra el de la igualdad de género, aspecto que “sigue siendo uno de los grandes desafíos que afrontan los gobiernos, los interlocutores sociales y los directivos de empresas” Wintour, et al., (2016, Nota informativa N°4).

El Gobierno de México con la comisión Nacional para la Prevención y Erradicar la violencia contra las mujeres, (2019), hace referencia a la metáfora “El techo de cristal”, es un conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones siendo lo que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección esto es el resultado de la ausencia de leyes

y códigos visibles que se imponen a las mujeres aplicando limitaciones, estas barreras son las que impiden a las mujeres que avanzar en su proceso laboral provocando un gran estancamiento en su desarrollo profesional, estos estereotipos frente a la sociedad, con creencias culturales difíciles de erradicar. En las organizaciones las estructuras jerárquicas se rigen por reglas masculinas, lo que hace que se considere la mujer como no apta y falta de capacidades de mando y autoridad, provocando que se sientan con baja autoestima, inseguridad, miedo y sobre todo las consecuencias de la estructura social frente a los retos a enfrentar en la cultura organizacional. Si se logra con programas y apoyos de empoderamiento como líneas de cambio organizacional como lo es la representación paritaria, implementar medidas de no hostigamiento o acoso sexual y la oportunidad de balancear lo personal con lo laboral.

Metodología

La investigación comienza con la hipótesis siguiente “En las organizaciones las mujeres con nivel educativo de pregrado cuentan con oportunidades de escalamiento profesional sin obstáculos de género”, para la comprobación de esta se realizó una muestra de egresadas de pregrado de licenciaturas e ingenierías, de diferentes universidades; logrando la realización de entrevistas a mujeres voluntarias, esta acción logró una red de mujeres con el perfil de nuestra investigación, siendo esta red la que apoyo en la gran participación de estas en la investigación. La muestra inicial esperada era de 50 sin embargo la convocatoria logro un gran número de participantes.

Se realizó un estudio cualitativo exploratorio, implementando entrevistas semiestructuradas a mujeres con el siguiente perfil: mujeres con título profesional y que se encuentren actualmente trabajando dentro de una empresa. Se realizan entrevistas de forma individual y grupal, se implementaron las preguntas de forma abierta a las participantes, logrando la intervención de cada una, estas entrevistas se grabaron en audio para poder transcribir e identificar los códigos en vivo y paralelamente se lleva una bitácora por aplicación.

El proceso de saturación (cantidad de mujeres entrevistadas) logrando 7 principales categorías: 1ª Carrera de las que son egresadas, 2ª Estado civil, 3ª Hijos, 4ª Nivel de liderazgo de su puesto de trabajo, 5ª Tamaño de la empresa en la que trabajan, 6ª Obstáculos relacionados con la igualdad de género y su crecimiento profesional, 7ª Oportunidades de crecimiento profesional. Las entrevistas se desarrollaron de forma virtual por zoom, presencial y Focus Group, la duración de cada entrevista tuvo una duración de 10 minutos aproximadamente, el total de la muestra: 2168 participantes, las intervenciones fueron por medio de zoom (virtual) de 6 participantes 2 reuniones por semana durante 24 meses dando un total de 1,152 participantes, Focus Group (reuniones de café de 7 participantes cada una) 1 reunión por semana por 2 años logramos 672 participantes y entrevistas individuales en los 2 años fueron 344 participantes.

Resultados

Siguiente “En las organizaciones las mujeres con nivel educativo de pregrado cuentan con oportunidades de escalamiento profesional sin obstáculos de género”.

Tabla 32.1

Pregunta	Categoría
¿Qué carrera estudiaste?	1ª Categoría
¿Te titulaste?	1ª Categoría
¿Cuál es tu estado civil?	2ª Categoría
¿Tienes hijos?	3ª Categoría
¿Por qué no tienes hijos?	3ª Categoría
Nivel de liderazgo de su puesto de trabajo	4ª Categoría
¿Qué puesto tienes?	4ª Categoría
¿Describe tu liderazgo?	4ª Categoría
¿Tu puesto actualmente qué nivel de liderazgo tiene?	4ª Categoría
¿En qué empresas trabajas?	5ª Categoría
¿Tu empresa que tamaño tiene?	5ª Categoría
¿Qué obstáculos relacionados con la igualdad de género y su crecimiento profesional	6ª Categoría
¿En tu vida personal has tenido algún evento sobre desigualdad por el género?	6ª Categoría
¿En tu vida profesional has tenido algún evento sobre desigualdad por el género?	6ª Categoría
¿Para tener crecimiento en tu empresa que has tenido que superar por género?	6ª Categoría
¿Cuál es tu crecimiento profesional?	7ª Categoría
¿Has tenido obstáculos al solicitar un empleo?	7ª Categoría
¿Qué oportunidades de crecimiento profesional has tenido?	7ª Categoría

1ª Categoría: Carrera de las que son egresadas: Carrera de las que son egresadas: Se obtuvo la siguiente información: 934 entrevistadas son de la Licenciatura en Negocios, 338 entrevistadas son de la Licenciatura en Administración, 56 entrevistadas son de la Licenciatura en Diseño, 238 entrevistadas son de la Ingeniería en Manufactura, 229 entrevistadas son de la Ingeniería en Sistemas, 160 entrevistadas son de la Ingeniería en Mecatrónica, 80 entrevistadas son de la Ingeniería en Telemática, 51 entrevistadas son de la Ingeniería en Procesos, 20 entrevistadas son de la Ingeniería en Redes y Comunicaciones, 34 entrevistadas son de la Ingeniería en Automotriz y 28 entrevistadas son de otras profesiones. En los resultados se refleja que la formación profesional de las mujeres va en crecimiento; siendo las licenciaturas las de mayor cantidad de egresadas, actualmente las profesiones enfocadas a las ingenierías están tomando fuerza al incrementarse de forma rápida, e impactando en las organizaciones esto demuestra el avance en la brecha de igualdad de género en áreas de expertis tipificadas como masculinas; en el estudio la Ingeniería en manufactura obtuvo número más alto de egresadas.

Categoría 2 Estado civil: Los resultados para esta categoría arrojaron que 1328 entrevistadas no tienen pareja y 840 actualmente tienen pareja, en este punto no especificaron si son parejas formales (matrimonio) o parejas no formales (unión libre). Esta categoría es un obstáculo que surge en las entrevistas de trabajo ya que es una pregunta obligatoria para

que la empresa conforme a sus políticas se realice o no la contratación. Si se cuenta con pareja se interroga sobre el tiempo de la relación y el futuro personal sobre la misma como es el poder viajar, posibilidad de movilidad de residencia, planeación de tener hijos y si los tienen las edades de estos es un factor importante en la entrevista ya que impacta en la posibilidad de ausencias o estrés. Esto conlleva a que las mujeres con pareja tienen menos posibilidad de contratación o crecimiento dentro del organigrama. El estudio arroja que ha existido un cambio dentro de las organizaciones sobre este tema de no igualdad de género, se observa que el tener pareja ha pasado a un segundo término para contratación y cada día influye menos en la posibilidad de crecimiento profesional.

Las entrevistadas que no tiene pareja, no han tenido obstáculos de contratación sin embargo si les interrogan sobre su futuro personal. Surgen en las entrevistas que desean obtener puestos directivos y de liderazgo antes de formalizar una pareja o el de tener hijos. Todas las entrevistadas comentan que el deseo de crecimiento profesional y logro de puestos directivos y de liderazgo es parte de su futuro sin que la pareja influya en su desarrollo. Se refleja en las entrevistas las nuevas formas de trabajo que surgieron a partir de la pandemia lo que ha cambiado la perspectiva organizacional como lo es el Home Office, así como la apertura a la diversidad de formas de parejas sin tener desigualdad laboral y respeto hacia ellas. Los resultados de esta categoría por carrera son las siguientes: de la Licenciatura en Negocios: 582 entrevistadas se encuentran sin pareja y 352 se encuentran con pareja, Licenciatura en Administración: 200 entrevistadas se encuentran sin pareja y 138 entrevistadas se encuentran con pareja, Licenciatura en Diseño: 18 entrevistadas se encuentran sin pareja y 38 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Manufactura: 150 entrevistadas se encuentran sin pareja y 88 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Sistemas: 149 entrevistadas se encuentran sin pareja y 80 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Mecatrónica: 91 entrevistadas se encuentran sin pareja y 69 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Telemática: 59 entrevistadas se encuentran sin pareja y 21 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Procesos: 39 sin pareja y 12 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Redes y Comunicaciones: 5 entrevistadas se encuentran sin pareja y 15 entrevistadas se encuentran con pareja, Ingeniería en Automotriz: 25 entrevistadas se encuentran sin pareja y 9 entrevistadas se encuentran con pareja, entrevistadas, otras profesiones: 10 entrevistadas se encuentran sin pareja 18 entrevistadas se encuentran con pareja.

3ª Categoría Hijos: Los resultados de la categoría arrojaron que 559 entrevistadas tienen hijos y 1609 entrevistadas no tienen hijos, dentro de la investigación no se preguntó el número de hijos por entrevistada. En las entrevistas surgen como se observó en la categoría anterior en la entrevista de trabajo se hace el cuestionamiento de los hijos ya sea si actualmente cuentan con ellos o si en el futuro piensan tenerlos, varias de las entrevistadas comentan que no tuvieron hijos antes de regresar de la carrera, y si los tuvieron ya cuando se encontraban laborando, en varias de ellas esto ha sido un factor de crecimiento profesional más lento sobre todo el subir a niveles directivos que requieren mayor tiempo para la empresa, sin embargo han notado un cambio dentro de las organizaciones en la flexibilidad de horarios o diversas formas de trabajo y que el tener hijos no sea un factor de desigualdad y crecimiento organizacional. El tener hijos es un factor que sobresale más que en la empresa es con sus compañeros hombres quienes cuentan con mayor flexibilidad de turnos, horas extras

y menos permisos para el cuidado y crianza de los hijos, esto es de impacto cultural y motivo por el cual debemos trabajar en sociedad para el cambio de mentalidad específicamente en la cultura machista de nuestro país. Las políticas organizacionales y legales están cambiando, impactando en que las mujeres logren tener un equilibrio profesional y familiar. Sin embargo, el estudio arroja que la mayoría de las entrevistadas no tienen hijos ya sea como forma de vida de las generaciones actuales o porque prefieren tener un crecimiento profesional directivo y de liderazgo, las entrevistadas no eliminan de sus vidas el tener hijos, pero no son su prioridad. Un punto que surge de las entrevistas es que varias de ellas tienen una mascota cubriendo este momento de maternidad. Los resultados de esta categoría por carrera son los siguientes: Licenciatura en Negocios: 100 entrevistadas con hijos y 834 entrevistadas sin hijos, Licenciatura en Administración: 132 entrevistadas con hijos y 206 entrevistadas sin hijos, Licenciatura en Diseño: 15 entrevistadas con hijos y 41 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Manufactura: 126 entrevistadas con hijos y 112 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Sistemas: 33 entrevistadas con hijos y 196 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Mecatrónica: 120 entrevistadas con hijos y 40 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Telemática: 5 entrevistadas con hijos y 75 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Procesos: 5 entrevistadas con hijos y 46 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Redes y Comunicaciones: 10 entrevistadas con hijos y 10 entrevistadas sin hijos, Ingeniería en Automotriz: 8 entrevistadas con hijos y 26 entrevistadas sin hijos, otras profesiones: 5 entrevistadas con hijos y 23 entrevistadas sin hijos.

4ª Categoría Nivel de liderazgo dentro de la organización: En las entrevistas se indagó sobre el nivel de liderazgo haciendo el análisis de 3 dimensiones: liderazgo alto, liderazgo medio y liderazgo bajo correlacionándolos con los niveles organizacionales. Estratégicos (alto), tácticos (medio) y operativos (bajo). Esto es determinado al puesto actual que desarrollan las entrevistadas dentro de su empresa, obteniendo que 713 entrevistadas se encuentran en nivel alto de liderazgo (estratégico) este nivel se encuentra en constante crecimiento lo que da una posibilidad en relación a la igualdad de género, 1347 entrevistadas en liderazgo medio (táctico) nivel que está abriendo la brecha de igualdad de género en los diversos puestos que eran considerados sólo para hombres y 108 entrevistadas en nivel bajo (operativo), las entrevistadas que se encuentran en este nivel son recién egresadas con falta de años de experiencia. Los resultados por carrera fueron los siguientes: Licenciatura en Negocios: nivel de liderazgo dentro de la organización 311 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 611 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 12 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Licenciatura en Administración: nivel de liderazgo dentro de la organización 112 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 209 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 17 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Licenciatura en Diseño: nivel de liderazgo dentro de la organización 18 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 29 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 9 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Manufactura: nivel de liderazgo dentro de la organización 79 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 145 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 14 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Sistemas: nivel de liderazgo dentro de la organización 76 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 139 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 14 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Mecatrónica: nivel de liderazgo dentro de la organización 53 entrevistadas se encuentran en nivel alto 102 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 5 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Telemática: nivel de liderazgo dentro de la orga-

nización 26 entrevistadas se encuentran en alto, 52 entrevistadas se encuentran en medio, 2 entrevistadas se encuentran en bajo, Ingeniería en Procesos: nivel de liderazgo dentro de la organización. 17 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 18 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 16 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Redes y Comunicaciones: nivel de liderazgo dentro de la organización 1 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 6 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 13 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Ingeniería en Automotriz: nivel de liderazgo dentro de la organización 11 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 22 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 1 entrevistadas se encuentran en nivel bajo, Otras profesiones: nivel de liderazgo dentro de la organización 9 entrevistadas se encuentran en nivel alto, 14 entrevistadas se encuentran en nivel medio, 5 entrevistadas se encuentran en nivel bajo.

5ª Categoría Tamaño de la empresa: En esta categoría se identifican los tamaños de empresas en donde se encuentran laborando las entrevistadas; las empresas se dimensionan en 3 tamaños chicas, medianas y grandes. En los resultados de las entrevistas uno de los comentarios de mayor impacto es el que en las organizaciones ha estado cambiando la visión sobre el género, siendo las de tamaño grande las que implementan estrategias para el equilibrio en el organigrama entre hombres y mujeres, también sobre sale el hecho que las empresas grandes el género en las áreas de ingeniería ha sido cada vez más abierto a la participación de mujeres en niveles estratégicos, las empresas medianas actualmente se ajustan y equilibran en la participación de igualdad, en las empresas chicas la cultura machista hace presencia y hacen dudar en la capacidad de las mujeres en la toma de decisiones. En la muestra de las entrevistadas obtuvimos los resultados por profesión en que tamaño de empresa trabajan actualmente: en el estudio se obtuvo la participación de 152 entrevistadas trabajando en pequeñas empresas, 840 entrevistadas trabajan en empresas medianas y 1176 entrevistadas trabajan en empresas grandes. Los resultados por carrera fueron los siguientes: Licenciatura en Negocios: 11 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 300 entrevistadas trabajan en empresas medianas y 623 entrevistadas trabajan en empresas tamaño grande, Licenciatura en Administración: 20 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 205 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 113 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande, Licenciatura en Diseño: 18 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 29 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 9 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande, Ingeniería en Manufactura: 19 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 79 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 140 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande. Ingeniería en Sistemas: 39 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 113 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 77 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande. Ingeniería en Mecatrónica: 3 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 50 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 107 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande. Ingeniería en Telemática: empresas tamaño 39 chica, empresas tamaño 113 mediana, 77 empresas tamaño grande, Ingeniería en Procesos: 7 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 9 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana, entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande, Ingeniería en Redes y Comunicaciones: 8 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 3 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 9 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande. Ingeniería en Automotriz: 2 entrevistadas trabajan

en empresa de tamaño chica, 10 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 22 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande, Otras profesiones: 5 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño chica, 9 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño mediana y 14 entrevistadas trabajan en empresa de tamaño grande.

6ª Categoría Obstáculos dentro de la entrevista de trabajo: Los resultados arrojan información sobre las entrevistadas la mayoría comenta que durante las entrevistas si existen factores de género para los perfiles de puestos, especialmente en las áreas de ingenierías existe una brecha muy grande para que las mujeres obtengan contrataciones en puestos de especialización, para lograr estas oportunidades las mujeres se encuentran rompiendo paradigmas desde la familia y comunidad en general, en este punto el crecimiento y desarrollo de especialidades y ya oportunidades de trabajo se ha logrado gracias a la apertura en especial de las empresas grandes en las cuales se trabaja de forma profunda en las organizaciones logrando la igualdad laboral y no discriminación. Sin embargo, se detecta en las entrevistas el trabajo arduo que falta para el incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; especialmente en la igualdad salarial y poder implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, así como las acciones de apoyo para el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras, impactando con la igualdad de trato y de oportunidades.

7ª Categoría Oportunidades de crecimiento dentro de las organizaciones: En esta categoría surgieron los siguientes comentarios de forma general y saturación de información: Es para las entrevistadas la aplicación de la Ley Federal del trabajo específicamente el artículo 56 el cual se cumple cada vez con mayor implementación en las organizaciones, en esta ley se señalan las condiciones de trabajo las cuales están basadas en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, es casi mínimo el detectar que se establezcan acciones por las diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, sin embargo la parte machista sigue siendo un problema cultural que se debe trabajar desde la familia, cultura y costumbres en toda la sociedad. Otro de los resultados es el necesitar mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades emocionales desde la infancia creando un camino para las mujeres ya que la cultura y costumbres pesa de forma muy fuerte en el crecimiento educativo, profesional y el cual impacta en el momento de una entrevista de trabajo en donde sigue existiendo el ser mujer, madre, esposa es un proceso que no siempre empata con los objetivos de las organizaciones, sin embargo cada día es más amplia la propuesta de oportunidades para el logro del equilibrio de cada uno de los momentos de la vida de las mujeres. Otro factor es el manejo emocional y de liderazgo en las organizaciones en donde el machismo es un factor latente y que se convierte en obstáculo de crecimiento profesional. Sin embargo, dentro de la cultura mexicana el matriarcado también es un factor de igualdad de género y que hay mucho trabajo que hacer para el cambio de igualdad dentro de la sociedad, esto conlleva a impactar en que las mujeres son las que influyen dentro del clan familiar los roles de igualdad, siendo estos más orientados a la sumisión, las mujeres tienen en su poder el hacer que la igualdad se desarrolle desde su clan. La investigación nos lleva a la conclusión de que la igualdad de género debe de inculcarse desde la casa en donde la

cultura y costumbres van abriendo el panorama hacia las habilidades de las mujeres en la formación profesional y esta no es un obstáculo con la formación de una familia o crianza de los hijos, es cuestión de empoderamiento y liderazgo.

Discusión

La investigación logra la identificación de las oportunidades y los obstáculos que enfrentan las mujeres profesionistas en las organizaciones superando cada uno de estos y tomando las oportunidades que se les presenta para su crecimiento profesional al analizar sobre el avance de igualdad de género se encuentra relacionado con el nivel educativo alcanzado actualmente por las mujeres siendo el detonante de presencia en las organizaciones rompiendo la cultura y costumbres del país.

Wintour, Schmidt, Verena, y Pillinger (2016, p.1), comentan que “ la discriminación en materia de género suele darse en la fase de contratación por razones de embarazo o por la posibilidad de procreación y atención a la infancia; esto, junto con otros factores, conlleva a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres”, actualmente las mujeres se enfrentan a superar cada uno de estos factores al momento de las entrevistas de trabajo , esto no ha cambiado y es una práctica muy común de gestión organizacional. Otros de los factores presentes en la falta de oportunidades de crecimiento es el ser objeto de violencia dentro de la organización esta violencia se presenta de forma física, la psicológica y la sexual; en ocasiones esto se hace presente en paralelo con la falta de empoderamiento femenino inculcado desde la familia, las costumbres y la cultura.

La identificación de la participación de las mujeres en las organizaciones en México, luchan por la igualdad de género y que esta sea promovida y esté legislada es un movimiento actual con una fuerza nacional ya que como comenta Cruz, Ignacio (2018), “las desigualdades de género han estado presentes por muchos años en diversos ámbitos” asimismo “las inercias sociales, políticas y culturales han sido hasta ahora bastiones irreductibles de la desigualdad de género” (Lechuga, Ramírez y Guerrero, (2018). De manera inicial, puede mencionarse a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1º prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas.

Dentro de los resultados surgen el necesitar mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades emocionales desde la infancia creando un camino para las mujeres ya que la cultura y costumbres pesa de forma muy fuerte en el crecimiento educativo, profesional y el cual impacta en el momento de una entrevista de trabajo en donde sigue existiendo el ser mujer, madre, esposa es un proceso que no siempre empata con los objetivos de las organizaciones, sin embargo cada día es más amplia la propuesta de oportunidades para el logro del equilibrio de cada uno de los momentos de la vida de las mujeres. Otro factor es el manejo emocional y de liderazgo en las organizaciones en donde el machismo es un factor latente y que se convierte en obstáculo de crecimiento profesional. La investigación nos abre un gran número de factores que como sociedad debemos trabajar desde la infancia, sobre todo el cambio de

mentalidad para que las costumbres arraigadas den un avance en la igualdad de oportunidades e integración en la toma de decisiones en su dimensión personal y profesional.

Conclusiones

Al hacer el análisis de los resultados y antecedentes identificamos las acciones y prácticas de implementación que garantizan la igualdad de género en las organizaciones. Uno de los resultados el seguimiento que se debe realizar es la implementación, descripción y difusión de las evidencias así como también el análisis de los avances dentro de las condiciones de trabajo en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que se ejecutan para eliminar cualquier discriminación y que garantizan la igualdad de oportunidades, y así se ejerzan sus derechos por igual y alcancen su pleno desarrollo, contribuyendo así tanto a la sociedad como a las organizaciones.

Se tiene en los resultados que los avances de la igualdad de género dependen de una participación activa en áreas legales y sociales; es importante la implementación de estrategias y acciones en las organizaciones, siendo estas las responsables de la difusión hacia la sociedad y desde el recurso humano que se encuentre consciente de los beneficios que impactan en la sociedad, la cultura, los valores cimentados en la igualdad y el compromiso por el desarrollo. En este sentido, tanto una dirección como un liderazgo adecuados y alineados son cruciales para lograr este objetivo.

Uno de los puntos con gran alcance son el que las empresas adopten la Norma o distintas prácticas de gestión orientadas a la Igualdad de Género y la No Discriminación, realizar investigaciones para conocer particularmente cuáles son las que mejores resultados y beneficios les aportan tanto al personal como a la organización en su totalidad y sobre todo la difusión de los resultados, en las organizaciones el área responsable de coordinar dichas prácticas sería Recursos Humanos, pero siempre con el apoyo y compromiso de parte de la alta dirección, tanto con el involucramiento como con la participación activa de las demás áreas de la empresa. Otras prácticas de gestión para la igualdad de género.

El papel de la mujer es clave para que las organizaciones alcancen el éxito o mantengan su posición; incluso son impulsoras de cambio social. La participación de mujeres dentro de las empresas disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico, una política de inclusión en las organizaciones es el dar capacitación continua en diferentes temas como liderazgo o sensibilización de género, el impulsar políticas vida y trabajo en las cuales sea considerado las diferentes etapas personales de las mujeres como la maternidad con el objetivo de que permanezcan en la economía, estas políticas son menos implementadas, como la flexibilidad de horarios.

Es importante contar con datos que visibilicen el panorama que enfrentan las mujeres en la iniciativa privada para construir estrategias enfocadas en las necesidades de las trabajadoras y detectar dónde están las brechas que limitan su participación en la economía.

Referencias

- Alberti, Pilar (2011). Los estudios de género y su crítica al androcentrismo en las Ciencias Sociales. En Rodríguez-Shadow, María, y Campos, Lilia (eds.). *Mujeres: Miradas interdisciplinarias*. México, DF: Centro de Estudios de Antropología de la Mujer, pp. 213-236.
- Cárcamo, Naima; Vázquez, Verónica; Zapata, Emma, y Nazar, Austreberta (2010). Género, trabajo y organización. Mujeres cafetaleras de la Unión de Productores Orgánicos San Isidro Siltepec, Chiapas. En *Estudios Sociales*, volumen 18, N°36, pp. 156-176.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres | 10 de enero de 2019 <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- Cruz, Ignacio (2018). Desigualdad numérica entre hombres y mujeres en los consejos de administración en grandes empresas mexicanas. En *Revista de Estudios de Género. La ventana*, volumen V, N°47, pp. 282-311.
- Daily, Catherine; Certo, Trevis, y Dalton, Dan (1999). A decade of corporate women: some progress in the boardroom, none in the executive suite. En *Strategic Management Journal*, volumen 20, N°1, pp. 93-99.
- Larrañaga, Mertxe (2013). Algunas claves de la economía feminista. En Otero, Tereixa; Plate-ro, Raquel, y Klemen, Lorena. (Eds.). *Alternativas feministas ante la crisis*. España, San Sebastián: Mundubat, pp. 97-112.
- Lechuga, Jesús; Ramírez, Giovanna, y Guerrero, Maricruz (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. En *Economíaunam*, vol 15, N°43, pp. 110-139.
- Mansdotter, Anna; Lindholm, Lars; Lundberg, Michael; Winkvist, Anna, y Ohman, Ann (2006). Parental share in public and domestic spheres: a population study on gender equality, death, and sickness. En *Journal of Epidemiology Community Health*, volumen 60, pp. 616-20.
- Trejo, Karina (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°24, pp. 133-172.
- Wintour, Nora; Schmidt, Verena, y Pillinger, Jane (2016). Negociando por la igualdad de género: relaciones laborales y negociación colectiva. Nota de información N°4. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2 de mayo de 2019, de <http://www.oitcinterfor.org/node/7011>