



BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA EJERCER CARGOS DE DIRECCIÓN EN EMPRESAS DE LA LOCALIDAD DE ESCÁRCEGA

Rosalino Montejó Arcos^{1*}, José Alberto Sánchez Lopez², Dulce María De Jesús Delgado Cih³

^{1,2,3} Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega.

Article History

Received: 10.12.2023

Accepted: 26.12.2023

Published: 31.12.2023

Citation

Arcos, R. M., Lopez, J. A. S., Cih, D. M. J. D. (2023). Barreras Que Enfrentan Las Mujeres Para Ejercer Cargos de Dirección en Empresas de La Localidad de Escárcega. *Indiana Journal of Economics and Business Management*, 3(6),58-66.

Resumen: En este proyecto de investigación se aborda la persistente desigualdad de género en puestos de dirección en empresas de la localidad de Escárcega, Campeche. Se identifican y analizan las barreras que enfrentan las mujeres al aspirar a cargos de liderazgo, comprendiendo factores tanto internos como externos que influyen en sus oportunidades y experiencias. Se destacan variables clave como las barreras profesionales, experiencias personales y profesionales, factores culturales y sociales, apoyo institucional y políticas empresariales, demandas de la vida familiar, motivación y aspiraciones profesionales, desarrollo de habilidades y formación, e impacto en la organización. La investigación se basa en entrevistas semiestructuradas con mujeres en cargos directivos, con un enfoque cualitativo descriptivo que busca profundizar en sus vivencias. Se considera la perspectiva de género y la discriminación de género como elementos centrales en la comprensión de estas barreras. Se propone que los resultados de esta investigación sirvan para fomentar políticas de igualdad de género en las empresas y promover la participación plena y efectiva de las mujeres en roles de liderazgo.

Palabras clave: Igualdad de género, Mujeres en cargos de dirección, Barreras laborales, Discriminación de género, Liderazgo femenino.

Abstract: This research project addresses the persistent gender inequality in management positions in companies in the town of Escárcega, Campeche. The barriers that women face when aspiring to leadership positions are identified and analyzed, understanding both internal and external factors that influence their opportunities and experiences. Key variables are highlighted such as professional barriers, personal and professional experiences, cultural and social factors, institutional support and business policies, demands of family life, professional motivation and aspirations, skills development and training, and impact on the organization. The research is based on semi-structured interviews with women in management positions, with a qualitative descriptive approach that seeks to delve deeper into their experiences. The gender perspective and gender discrimination are considered central elements in understanding these barriers. It is proposed that the results of this research serve to promote gender equality policies in companies and promote the full and effective participation of women in leadership roles.

Keywords: Gender equality, Women in management positions, Employment barriers, Gender discrimination, Female leadership.

Copyright © 2023 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY-NC 4.0).

INTRODUCTION

En la sociedad y en las empresas de la Localidad de Escárcega, Campeche, la presencia de mujeres en roles de liderazgo sigue siendo una cuestión de considerable interés y desafío. A pesar de los avances significativos en la lucha por la igualdad de género en diversas esferas de la sociedad, las barreras persistentes han obstaculizado la plena participación de las mujeres en cargos directivos en el ámbito empresarial. Este estudio surge en un momento crucial, donde la necesidad de entender y abordar estas barreras se convierte en un imperativo para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa.

La relevancia de este estudio se manifiesta en la brecha que persiste entre la representación de género en los niveles más altos de la jerarquía empresarial. A pesar de los esfuerzos globales por fomentar la diversidad y la inclusión, la presencia de mujeres en roles de toma de decisiones sigue siendo desproporcionadamente baja. Este fenómeno, conocido como el "techo de cristal", ilustra la existencia de barreras invisibles que limitan el

ascenso de las mujeres a puestos directivos, a pesar de contar con la preparación y la capacidad necesarias.

En el Instituto Tecnológico Superior de Escárcega y otras empresas locales, la ausencia de mujeres en cargos de dirección no se puede atribuir únicamente a la falta de cualidades o a la escasez de talento femenino. Este estudio pretende adentrarse en las complejidades subyacentes que perpetúan esta desigualdad, considerando factores como la autoconfianza, los estereotipos de género arraigados, la brecha salarial persistente y la carencia de redes de apoyo efectivas.

El propósito fundamental de esta investigación es proporcionar una comprensión profunda y contextualizada de las barreras específicas que enfrentan las mujeres en su búsqueda de roles directivos en la localidad de Escárcega. Al hacerlo, se busca no solo identificar estos desafíos, sino también proponer estrategias y soluciones concretas que puedan allanar el camino hacia una mayor igualdad de oportunidades y

representación de género en los niveles más altos de las organizaciones locales.

A través de un análisis meticuloso y una reflexión crítica, este estudio aspira a contribuir al creciente cuerpo de conocimientos sobre la igualdad de género en el ámbito empresarial, sirviendo como un recurso valioso para líderes empresariales, responsables de políticas y académicos comprometidos con la construcción de entornos laborales más equitativos y sostenibles.

En el siguiente informe, se desglosarán los componentes esenciales de esta investigación, desde la revisión exhaustiva de la literatura hasta la metodología aplicada, los resultados obtenidos y las recomendaciones derivadas. Se espera que este estudio no solo ilumine las barreras específicas que enfrentan las mujeres en cargos de dirección en la localidad de Escárcega, sino que también brinde una base sólida para futuras investigaciones y acciones concretas destinadas a fomentar la igualdad de género en el ámbito empresarial local. y, por fin, en la sociedad en su conjunto.

Planteamiento del problema

En las últimas décadas, se ha observado un aumento significativo en la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desigualdades, especialmente en lo que respecta a la presencia de mujeres en cargos de dirección en empresas. Este fenómeno también se manifiesta en la localidad de Escárcega, donde la representación femenina en roles de liderazgo empresarial sigue siendo baja.

Tipo de Problema: Este problema se marca en la desigualdad de género en el ámbito laboral, específicamente en la falta de representación de mujeres en roles de liderazgo y dirección en empresas locales.

Origen del Problema: El origen de este problema puede rastrearse hasta patrones culturales y sociales arraigados que han perpetuado estereotipos de género y limitadas las oportunidades de liderazgo para las mujeres. También puede estar relacionado con políticas y prácticas empresariales que no promueven la igualdad de género.

Causas del Problema: Las causas de la escasa representación de mujeres en cargos de dirección pueden incluir estereotipos de género a las mujeres a buscar puestos de liderazgo, falta de políticas de igualdad de género en empresas locales, barreras relacionadas con la vida familiar y la discriminación de género en el proceso de selección y promoción.

Responsables del Problema: Los responsables de este problema pueden ser tanto la sociedad en su conjunto, que perpetúa estereotipos de género, como las

empresas locales que no promueven activamente la igualdad de género en su cultura y políticas.

En la actualidad, vivimos en una época que aboga por la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral. A pesar de estos avances, persisten preocupantes desigualdades de género, particularmente en lo que respecta a la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo y dirección en las empresas. En la localidad de Escárcega, Campeche, esta disparidad de género en los puestos de alta dirección es evidente, donde los hombres ocupan predominantemente estos roles, mientras que las mujeres tienden a estar relegadas a categorías medias o inferiores, a pesar de tener capacidades y cualificaciones similares para ejercer liderazgo Camarena (2018).

Estas barreras y obstáculos laborales, especialmente en los niveles directivos, son representativas de una brecha de género que sigue siendo amplia, incluso en regiones como América Latina, donde la pobreza y la desigualdad afectan de manera desproporcionada a las mujeres Marin (2020).

Las barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de dirección no siempre son evidentes, y a menudo se manifiestan de manera sutil. Esto crea una realidad en la que, a pesar de que las mujeres tienen la ambición y las habilidades para alcanzar posiciones de liderazgo, se enfrentan a obstáculos que reducen significativamente sus posibilidades de lograrlo.

Porcentaje de Mujeres en Cargos de Dirección: Según un informe publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2020, en empresas de la localidad de Escárcega, solo el 10% de los puestos de dirección estaban ocupados por mujeres, mientras que el 90% estaban ocupados por hombres.

Ausencia de Políticas de Igualdad de Género: Un análisis de las políticas y documentos corporativos de empresas locales realizado por el Instituto de Estudios de Género de la Universidad de Campeche indicó que el 70% de las empresas carecen de políticas específicas de igualdad de género y programas para el desarrollo del liderazgo de las mujeres.

Una de las limitaciones clave para el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito laboral es la persistencia de patrones culturales patriarcales que tienden a relegar a las mujeres al ámbito doméstico. Esto se produce en un contexto donde la distribución del trabajo está marcadamente sesgada por género, con las mujeres soportando una carga significativa de trabajo no remunerado, lo que a su vez actúa como una barrera sustancial para su plena inserción en el mercado laboral (Quijano Gutiérrez et al., 2023).

El presente estudio tiene como objetivo principal identificar y describir las barreras que enfrentan

las mujeres en cargos directivos en empresas de la localidad de Escárcega, Campeche. Al visibilizar y comprender estas barreras, se busca promover la creación de políticas tanto a nivel empresarial como gubernamental que apoyen el crecimiento de las mujeres en puestos de dirección. Reducir el sesgo de género en las oportunidades laborales es esencial para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el ámbito laboral y promover la participación plena y efectiva de las mujeres en roles de liderazgo.

El objetivo general de la investigación es analizar y describir las barreras específicas que las mujeres enfrentan al intentar ocupar cargos directivos en empresas de la localidad de Escárcega, Campeche. Este análisis tiene como objetivo principal contribuir a la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral. La investigación se enfocará en identificar y comprender las barreras culturales, sociales y organizacionales que obstaculizan el acceso y avance de las mujeres en roles de liderazgo, con la intención de proponer medidas y recomendaciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno laboral de esa área geográfica específica.

Para lograr esto, se han establecido objetivos específicos:

Describir Barreras de Ascenso:

Identificar y detallar las barreras específicas que las mujeres enfrentan al buscar roles de liderazgo en las empresas locales.

Identificar Barreras al Desarrollo Profesional:

Ampliar la comprensión, incluyendo cualquier barrera que pueda afectar el desarrollo profesional general de las mujeres en este contexto.

Analizar Impacto en Trayectoria y Oportunidades:

Evaluar cómo estas barreras afectan las carreras profesionales de las mujeres y las oportunidades disponibles para ellas.

Proponer Estrategias para Promover Equidad de Género:

Ofrecer soluciones prácticas al proponer estrategias para superar las barreras identificadas y fomentar la equidad de género en puestos directivos.

En conjunto, estos objetivos específicos buscan no solo destacar los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, sino también proporcionar un enfoque práctico y accionable para superar estas barreras y avanzar hacia una mayor igualdad de género en los roles de liderazgo empresarial en Escárcega, Campeche.

La argumentación que explica por qué el estudio es necesario y valioso. Se centra en describir claramente el problema de investigación, la investigación sobre las barreras que enfrentan las mujeres para ejercer

cargos de dirección en empresas de la localidad de Escárcega es de suma importancia y relevancia por varias razones. Aquí hay algunas justificaciones que podrían respaldar la relevancia de esta investigación:

Equidad de Género: En la actualidad, la equidad de género es un tema crucial en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el empresarial. La investigación sobre las barreras que impiden a las mujeres alcanzar puestos directivos puede contribuir a identificar desafíos específicos que deben abordarse para lograr una mayor igualdad en el entorno laboral.

Desarrollo Económico Local: La participación plena de mujeres en puestos de liderazgo no solo es un imperativo ético, sino que también tiene beneficios económicos. La diversidad de género en la alta dirección ha demostrado estar correlacionada con un mejor rendimiento financiero y una toma de decisiones más sólida.

Empoderamiento de la Mujer: Comprender y abordar las barreras que enfrentan las mujeres para ascender en la jerarquía empresarial contribuye al empoderamiento de las mujeres. Esto no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que también puede tener un impacto positivo en la comunidad en general.

Mejora del Clima Laboral: La diversidad de género en la alta dirección no solo es una cuestión de equidad, sino que también puede mejorar el clima laboral. La inclusión de diferentes perspectivas y enfoques puede llevar a una toma de decisiones más creativa y un entorno laboral más enriquecedor.

Cumplimiento Normativo: En muchos lugares, hay regulaciones y políticas que promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad de género en los lugares de trabajo. La investigación puede ayudar a las empresas a cumplir con estas normativas ya implementar políticas más efectivas.

Reputación Empresarial: Las empresas que demuestran un compromiso con la igualdad de género y abordan activamente las barreras que enfrentan las mujeres a menudo gozan de una mejor reputación en la sociedad. Esto puede ser beneficioso tanto para la imagen de la empresa como para su atractivo para clientes y talentos. La investigación sobre las barreras que enfrentan las mujeres para ejercer cargos de dirección en empresas de la localidad de Escárcega no solo aborda un problema social importante, sino que también puede tener beneficios concretos para las empresas y la comunidad en su conjunto.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La participación de las mujeres en cargos de dirección en empresas ha sido un tema de interés creciente en la última década. A pesar de avances significativos, persisten numerosas barreras que limitan

su acceso y éxito en estos roles. Este marco teórico explora las barreras internas y externas que enfrentan las mujeres en su búsqueda de cargos de dirección en empresas y se basa en investigaciones y aportes de expertos en el campo. Es esencial comprender las barreras que impiden que las mujeres alcancen cargos directivos en empresas y organizaciones de todo tipo.

Barreras Internas

Autoconfianza y Autopromoción

La autoconfianza es un factor crítico para la progresión en cargos de dirección. Según Camarena y Saavedra, (2018), "Las mujeres a menudo subestiman sus habilidades y evitan la autopromoción, lo que puede limitar sus oportunidades de avance". Camarena y Saavedra, (2018) expresan que existe una percepción arraigada en la sociedad que asocia tradicionalmente a las mujeres con roles no directivos o de liderazgo, y que estos estereotipos de género influyen en cómo se ve a las mujeres en posiciones de liderazgo

Estereotipos de Género

Los estereotipos de género pueden influir en la percepción de las capacidades de liderazgo de las mujeres. Como señala González, Gavaldón (2017), "Los estereotipos tradicionales pueden llevar a la percepción de que las mujeres son menos adecuadas para roles de liderazgo, lo que crea una barrera interna". El autor expresa que los estereotipos de género tienen un impacto significativo en la percepción de las capacidades de liderazgo de las mujeres estos estereotipos de género pueden afectar la autoconfianza y las expectativas de las propias mujeres y de quienes toman decisiones de promoción, lo que, a su vez, dificulta su avance en sus carreras hacia roles de liderazgo. El autor destaca la importancia de reconocer y abordar estos estereotipos de género como parte de la lucha por la equidad de género en el ámbito laboral.

Barreras Externas

Brecha Salarial de Género

La brecha salarial de género es una barrera que afecta a las mujeres en cargos de dirección. Según la Organización Internacional del Trabajo, (2019), La persistente brecha salarial de género refleja desigualdades en las oportunidades de liderazgo y compensación. la desigualdad salarial entre géneros es un reflejo directo de las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de dirección en empresas, lo que sugiere que las oportunidades de liderazgo y la compensación justa están limitadas para ellas debido a esta disparidad salarial.

Falta de Redes de Apoyo

Las redes de apoyo y mentoría son cruciales para el éxito en cargos de dirección. Según Nancy Salmerón,(2023). "La falta de redes efectivas y mentores puede dejar a las mujeres en desventaja en el desarrollo de sus carreras". El autor quiere expresar en otras palabras, las mujeres pueden tener dificultades para

acceder a contactos profesionales que les brindan orientación y oportunidades, lo que a su vez puede limitar su progreso en roles de liderazgo. Esta barrera resalta la importancia de fomentar la creación de redes de apoyo y mentoría para promover la equidad de género en el ámbito laboral.

Estructuras Organizacionales Tradicionales

Las estructuras organizacionales tradicionales pueden actuar como barreras. Como señala Gómez, (2016) "Las estructuras organizacionales rígidas pueden no ser favorables para la flexibilidad necesaria para las mujeres en cargos de dirección". En este contexto, se enfatiza que estas estructuras organizacionales rígidas no proporcionan la flexibilidad necesaria que las mujeres requieren para avanzar en sus carreras hacia roles de liderazgo. Por lo tanto, las estructuras tradicionales pueden limitar las oportunidades y el progreso de las mujeres en el ámbito empresarial.

Género y Liderazgo Empresarial

La literatura ha destacado la persistencia de desigualdades de género en el ámbito empresarial, especialmente en cargos de liderazgo según con López Zafra , (2009). La teoría del rol social sugiere que los estereotipos tradicionales de género pueden influir en la percepción de la idoneidad de las mujeres para roles de liderazgo de acuerdo con Eagly & Karau (2002).

Barreras para las Mujeres en Puestos de Dirección

Investigaciones anteriores han identificado diversas barreras que limitan el acceso de las mujeres a puestos de dirección. Las barreras culturales, incluyendo expectativas sociales arraigadas, así como las institucionales, como prácticas de selección y promoción sesgadas, son obstáculos significativos (Guzmán 2021).

Impacto de la Brecha de Género en la Empresa

Estudios demuestran que la diversidad de género en la alta dirección puede mejorar la toma de decisiones y el rendimiento financiero de la empresa de acuerdo con Hens & Meier, (2016). La falta de diversidad de género, por otro lado, puede contribuir a la pérdida de talento y creatividad (Forrester 2017).

Marco Legal y Político

En México, la Ley Federal del Trabajo prohíbe la discriminación de género en el empleo y establece medidas para promover la igualdad de oportunidades según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2016). Sin embargo, la implementación efectiva puede variar.

Estrategias para Superar Barreras

Las empresas pueden adoptar estrategias como programas de mentoría, políticas de igualdad de género y evaluaciones de desempeño objetivas para promover la diversidad de género en la alta dirección de acuerdo con Becerra (2019).

Discriminación de género

Una de las barreras fundamentales que enfrentan las mujeres para ejercer cargos de dirección en empresas es la discriminación de género. Esta teoría sostiene que las mujeres enfrentan prejuicios y estereotipos de género que limitan sus oportunidades de liderazgo. Las expectativas tradicionales de género, que asocian a las mujeres con roles de cuidado y los hombres con roles de liderazgo, influyen en la toma de decisiones de las organizaciones y dificultan el ascenso de las mujeres.

De acuerdo a lo mencionado por Barbera y Ramos, (2004) " Este proceso se convierte en un círculo vicioso que primero aparte a las mujeres de los puestos directivos y con ello refuerza el estereotipo de masculinidad como idóneo para ajustarse al perfil de liderazgo, como la inmensa mayoría de mujeres no se ajustan al estilo de dirección dominante , las pocas que excepcionalmente llegan a ocupar posiciones directivas adoptan el estilo de dirección dominante, las pocas que excepcionalmente se perpetua la uniformidad en el estilo de liderazgo de las organizaciones laborales.

Techo de Cristal:

El concepto de "techo de cristal" se refiere a una barrera invisible que impide a las mujeres avanzar más allá de ciertos niveles jerárquicos en una organización. A pesar de su preparación y habilidades, las mujeres pueden encontrarse con un límite que dificulta su acceso a cargos de dirección. Esto puede estar relacionado con prejuicios de género, falta de modelos a seguir femeninos en posiciones de liderazgo, y la falta de políticas de promoción de la igualdad de género en las empresas.

Este fenómeno se ha atribuido a estereotipos de género arraigados y a prácticas organizativas que pueden perpetuar la discriminación de género. El techo de cristal es una barrera que afecta la carrera la-boral de una persona caracterizándose por ser invisible, ya que no se percibe como parte importante de la sociedad y en coexiste con otras dificultades evidentemente discriminatorias contra las mujeres segun Marin, (2020).

Carga de trabajo no remunerada

Las mujeres a menudo enfrentan una mayor carga de trabajo no remunerada en el hogar, lo que puede dificultar su capacidad para dedicar tiempo y energía a sus carreras. Las responsabilidades familiares y el trabajo doméstico pueden ser una barrera importante para asumir roles de liderazgo que requieren compromiso, disponibilidad y flexibilidad.

El acceso de las mujeres a cargos de dirección en empresas se ve obstaculizado por una combinación de barreras internas y externas. La superación de estas barreras requiere un esfuerzo conjunto de la sociedad, las empresas y las propias mujeres. La promoción de la equidad de género en el ámbito laboral es esencial para

aprovechar todo el potencial de liderazgo que las mujeres pueden aportar.

Las barreras que enfrentan las mujeres para ejercer cargos de dirección en empresas son el resultado de una serie de factores interrelacionados, que van desde la discriminación de género y los estereotipos hasta la segregación ocupacional y la falta de redes de apoyo. Superar estas barreras requiere un enfoque integral que incluya políticas organizativas que promuevan la igualdad de género, programas de mentoría y desarrollo de liderazgo para mujeres, y un cambio cultural en las empresas que desafíe los estereotipos de género arraigados.

METODOLOGÍA

Definición de tipo de investigación.

Según Hernández Sampieri (2014), la presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cualitativo. Este tipo de investigación busca comprender, interpretar y describir fenómenos sociales en su contexto natural, permitiendo explorar a fondo las experiencias, percepciones y barreras que enfrentan las mujeres al aspirar a cargos de dirección en empresas locales de la localidad de Escárcega de acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2014),

El método cualitativo resulta idóneo para abordar la complejidad de las barreras de género en el ámbito laboral, ya que permite captar la riqueza y profundidad de las experiencias individuales y proporcionar una comprensión contextualizada de los factores que afectan la representación femenina en cargos directivos de acuerdo con los autores Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2014).

La elección de un enfoque cualitativo se justifica por la naturaleza exploratoria del problema de investigación, donde se busca identificar, analizar y comprender las múltiples dimensiones de las barreras que enfrentan las mujeres en el contexto específico de Escárcega. Este enfoque permite una detallada y flexible, fundamental para capturar la diversidad de perspectivas y contextos presentes en la localidad.

La utilización de entrevistas semiestructuradas como método principal de recopilación de datos se alinea con el enfoque cualitativo, ya que facilita la obtención de información en profundidad, brindando a los participantes la oportunidad de expresar sus experiencias de manera abierta y detallada (Hernández Sampieri y Mendoza Torres 2014),Este método permitirá explorar las percepciones, desafíos y estrategias utilizadas por las mujeres en cargos directivos y líderes empresariales de Escárcega.

Determinación de las variables.

Las variables en esta investigación han sido cuidadosamente seleccionadas para capturar la complejidad y las diversas dimensiones relacionadas con

las barreras que enfrentan las mujeres al aspirar a cargos de dirección en empresas locales de la localidad de Escárcega, Campeche y sus alrededores. Se identifican dos tipos fundamentales de variables: las variables independientes, que representan las barreras específicas analizadas, y la variable dependiente, que es la representación de mujeres en cargos de dirección en empresas locales.

Variable Independiente: Barreras para ejercer cargos de dirección.

Autoconfianza y Autopromoción: Se analizará el nivel de autoconfianza de las mujeres y su disposición a la autopromoción como factores que podrían afectar su capacidad para acceder a roles de liderazgo.

Estereotipos de Género: Se evaluará cómo los estereotipos de género influyen en la percepción de las capacidades de liderazgo de las mujeres y actúan como barrera para su avance en la jerarquía empresarial.

Brecha Salarial de Género: Esta variable examinará la existencia de una brecha salarial de género y su impacto en la representación de mujeres en cargos de dirección.

Falta de Redes de Apoyo: Se investigará la presencia y calidad de las redes de apoyo y mentoría, ya que estas pueden ser fundamentales para el desarrollo profesional de las mujeres.

Estructuras Organizacionales Tradicionales: Analizará cómo las estructuras organizacionales tradicionales pueden actuar como obstáculos para las mujeres en su búsqueda de roles de liderazgo.

Variable Dependiente: Representación de mujeres en cargos de dirección.

Porcentaje de Mujeres en Cargos de Dirección: Esta variable cuantificará la presencia actual de mujeres en roles directivos en empresas de la localidad de Escárcega y sus alrededores.

Brecha Salarial de Género: Se medirá cómo la brecha salarial de género puede estar relacionada con la falta de representación de mujeres en cargos de dirección.

Estas variables se explorarán y analizarán a través de entrevistas semiestructuradas con mujeres en roles directivos, profesionales de recursos humanos y líderes empresariales en la localidad.

El análisis de estas variables proporcionará una comprensión integral de las barreras que enfrentan las mujeres en su camino hacia cargos de dirección y su impacto en la representación de género en el ámbito empresarial local.

Instrumento de Recopilación de Datos

Se emplearon entrevistas semiestructuradas como método principal de recopilación de datos. Las preguntas se diseñan cuidadosamente para explorar las barreras identificadas, brindando a los participantes la oportunidad de expresar sus experiencias y opiniones de manera significativa.

Se utilizó una “Entrevista estructurada” con grabación de audio como método de recolección de datos, debido a que Díaz-Bravo (2013) menciona que “La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial” (2013, pág. 4). De esta manera se puede obtener datos sin presionar al entrevistado y de manera más fluida y de una fuente primaria, porque se aplicará a medianas y grandes empresas con diferentes giros empresariales y así poder determinar cómo lo aplica cada una de estas.

Análisis de datos

Se realizó un análisis cualitativo utilizando técnicas de codificación temática. Los datos se organizaron y categorizaron para identificar patrones, tendencias y temas emergentes relacionados con las barreras que enfrentan las mujeres.

RESULTADOS

La investigación se centró en explorar las barreras que enfrentan las mujeres al aspirar a cargos de dirección en empresas de la localidad de Escárcega. Se condujeron entrevistas, y los resultados proporcionan una visión detallada de la experiencia de las mujeres entrevistadas.

Resultados:

Autoconfianza y Apoyo:

algunas mujeres enfrentan estereotipos de género que limitan ciertas elecciones de roles.

Brecha Salarial:

Se reconoce una brecha salarial en la empresa, atribuida principalmente a la experiencia. No obstante, no se percibe que esta brecha haya afectado negativamente la presencia de mujeres en roles directivos.

Redes de Apoyo:

Aunque no participa en redes de apoyo, Ivonne destaca la estabilidad actual. La falta de participación en estas redes no parece haber tenido un impacto negativo en su desarrollo profesional hasta el momento.

Estructuras Organizacionales:

La empresa muestra una representación significativa de mujeres en cargos de jefatura, indicando

una estructura organizacional que favorece la inclusividad.

Acoso Sexual:

Un aspecto crítico identificado es el acoso sexual, que algunas mujeres enfrentan al aspirar a roles superiores. Esto destaca la necesidad de abordar cuestiones culturales y de género en el entorno laboral.

DISCUSIÓN

Estereotipos y Cultura Laboral:

- Los estereotipos de género y las percepciones negativas destacan la importancia de estrategias de sensibilización y programas de diversidad para abordar cuestiones culturales en el lugar de trabajo.

Brecha Salarial y Equidad:

- A pesar de atribuir la brecha salarial a la experiencia, es esencial monitorear continuamente la equidad salarial y considerar intervenciones para garantizar igualdad de remuneración por igual trabajo.

Redes de Apoyo y Desarrollo Profesional:

- La baja participación en redes de apoyo sugiere oportunidades para desarrollar programas que fomenten la colaboración y respaldo entre mujeres en roles directivos.

Acercamiento al Problema del Acoso Sexual:

- La identificación del acoso sexual como una barrera resalta la necesidad de políticas sólidas y programas de capacitación para prevenir y abordar esta problemática en el lugar de trabajo.

Perspectivas Futuras:

- Investigaciones futuras pueden abordar en profundidad la efectividad de programas para cambiar estereotipos y percepciones negativas.
- Estudios longitudinales pueden evaluar la evolución de la brecha salarial y la representación de mujeres en roles directivos a lo largo del tiempo.
- Explorar el impacto de las redes de apoyo en el bienestar y desarrollo profesional de mujeres en roles de liderazgo.

La discusión destaca la necesidad de abordar desafíos, aprovechar oportunidades y proporciona una base para futuras investigaciones en áreas específicas identificadas durante la entrevista.

CONCLUSIONES

Después de realizar entrevistas con mujeres líderes en diferentes empresas locales, se ha identificado una serie de barreras y desafíos que afectan la capacidad de las mujeres para ascender y destacar en roles directivos. Estas conclusiones ofrecen una visión más detallada y extensa de las experiencias compartidas, así como de las áreas críticas que requieren atención para fomentar un entorno más inclusivo y equitativo.

Autoconfianza y Aprobación de Ideas: Aunque muchas mujeres se sienten seguras en sus roles directivos, se evidencia una brecha en la aprobación de ideas. La dinámica de tener predominantemente hombres en posiciones superiores a veces dificulta que las visiones femeninas sean completamente comprendidas y respaldadas.

Estereotipos de Género y Roles Tradicionales: Las estructuras familiares en algunas empresas locales perpetúan estereotipos de género y limitan las elecciones de roles para las mujeres. Se ha observado que las expectativas culturales de los trabajos "adecuados" para hombres o mujeres pueden tener un impacto significativo en las oportunidades profesionales.

Percepciones Negativas y Brecha Salarial: La persistencia de percepciones negativas hacia el liderazgo femenino y la existencia de una brecha salarial revelan desafíos sistémicos. La desigualdad en la compensación no solo afecta la remuneración justa, sino que también puede influir en la percepción de las mujeres sobre su valor en roles de dirección.

Redes de Apoyo y Desarrollo Profesional: La participación en redes de apoyo y programas de desarrollo profesional varía entre las entrevistadas. La falta de retroalimentación efectiva y la necesidad de una mayor colaboración y mentoría entre colegas resaltan áreas críticas que podrían fortalecer el crecimiento y la retención de las mujeres en roles de liderazgo.

Estructuras Organizacionales y Barreras Físicas: Aunque muchas entrevistadas no identifican barreras en las estructuras organizacionales, se reconoce la existencia de desafíos físicos en ciertos roles. La revisión de requisitos físicos y la implementación de medidas que promuevan la inclusión son esenciales para superar estas barreras prácticas.

Educación y Cambio Cultural: Las entrevistadas destacan la necesidad de un cambio cultural profundo, comenzando desde la educación. El desafío de superar percepciones arraigadas sobre el liderazgo femenino requiere un enfoque integral que abarque la formación desde las etapas iniciales de la vida hasta el entorno laboral.

Barreras Generacionales: La barrera generacional se presenta como un desafío adicional. La aceptación del liderazgo femenino varía según la edad, lo que destaca la importancia de abordar actitudes discriminatorias en todas las generaciones y fomentar un cambio de mentalidad en toda la empresa.

Sugerencias para mejorar: Las sugerencias ofrecidas por las entrevistadas incluyen un enfoque en programas de capacitación, revisión de requisitos físicos para roles específicos, cursos diseñados para hombres y un enfoque

psicológico para superar resistencias culturales arraigadas. La promoción de cambios educativos y culturales es esencial para impulsar una transformación sostenible.

RECOMENDACIONES

Se necesita una acción coordinada y sostenida que abarque desde cambios culturales hasta políticas organizacionales para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades y la eliminación de obstáculos para el avance profesional de las mujeres en la región. Estas observaciones detalladas proporcionan una base sólida para futuras iniciativas y políticas centradas en la promoción de la igualdad de género en el entorno laboral local.

Recomendaciones para Empresas

1. Programas de Capacitación y Desarrollo:

Implementar programas específicos para mujeres, enfocados en habilidades de liderazgo, gestión de equipos y comunicación efectiva.

2. Revisión de Políticas Salariales:

Realizar una revisión exhaustiva de las políticas salariales para abordar la brecha de género y garantizar compensación justa.

3. Promoción de la Diversidad en Niveles Superiores:

Fomentar la diversidad en los niveles superiores mediante políticas inclusivas y medidas para evitar sesgos de género en las promociones.

4. Creación de Redes de Apoyo Efectivo:

Establecer y fortalecer redes de apoyo y mentoría para facilitar el intercambio de ideas y apoyo mutuo entre hombres y mujeres.

5. Evaluación de Requisitos Físicos:

Evaluar los requisitos físicos de diferentes roles y considerar ajustes para garantizar la equidad de oportunidades.

6. Incentivos para Empresas Inclusivas:

Establecer incentivos y reconocimientos para empresas con prácticas inclusivas, fomentando una competencia positiva.

7. Promotor de la Participación Activa de las Mujeres:

Reconocer y destacar los logros de las mujeres en roles de liderazgo, utilizando premios internos y externos, y promoviendo modelos a seguir femeninos.

8. Alianzas con Instituciones y Comunidades:

Colaborar con instituciones educativas y comunidades para fomentar la igualdad desde las etapas formativas.

9. Evaluación Periódica y Ajustes Continuos:

Realizar evaluaciones periódicas de las iniciativas implementadas y ajustar las estrategias según sea necesario.

Recomendaciones para Mujeres

• Participación en Programas de Desarrollo:

Involucrarse activamente en programas de desarrollo y capacitación para fortalecer habilidades de liderazgo.

• Construcción de Redes Profesionales:

Construir y mantener redes de apoyo profesionales para el intercambio de ideas y experiencias.

• Búsqueda de Mentoría:

Buscar mentores dentro y fuera de la organización para recibir orientación y apoyo en el desarrollo profesional.

Recomendaciones para Instituciones de Educación Superior (IES)

• Integración de Contenidos de Género:

Integrar contenidos relacionados con género y liderazgo en programas académicos para fomentar la conciencia desde las etapas educativas.

• Alianzas con Empresas:

Establecer alianzas con empresas para facilitar oportunidades de aprendizaje práctico y exposición a entornos laborales inclusivos.

• Facilitación de Programas de Mentoría:

Facilitar programas de mentoría entre estudiantes y profesionales para preparar a las mujeres para futuros roles de liderazgo.

Recomendaciones para la Comunidad Empresarial Local

• Participación en Iniciativas de Género:

Participar activamente en iniciativas locales que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

• Sensibilización y Educación:

Promover campañas de sensibilización y educación para cambiar percepciones culturales sobre el liderazgo femenino.

• Colaboración con Empresas:

Colaborar con empresas locales para compartir buenas prácticas y promover entornos laborales equitativos.

Estas recomendaciones, aplicadas de manera coordinada, pueden contribuir significativamente a superar las barreras identificadas y promover la igualdad de género en roles directivos en empresas de Escárcega, Campeche. La coordinación entre empresas, mujeres, instituciones educativas y la comunidad es esencial para

lograr un cambio sustancial y duradero en la dinámica laboral local.

la implementación de estas recomendaciones puede contribuir significativamente a superar las barreras identificadas y promover la igualdad de género en roles directivos en empresas de Escárcega, Campeche. La coordinación entre empresas, mujeres, instituciones educativas y la comunidad es esencial para lograr un cambio sustancial y duradero en la dinámica laboral local.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcaraz Marin, A., & Vázquez Parra, J. C. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 4(1). <https://doi.org/10.13125/americanacritica/3867>
2. Barbera H, E., & Ramos L. Amparo. (2004). *Liderazgo y discriminación de genero*.
3. Becerra, C. C., Paz González Vallejos, M., Jesús, M., Aguirre, E., & Cheung, R. (2019). "Buen mentor" y "buena mentoría" según actores de programas de inducción a directores novatos chilenos. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext>
4. Camarena Adame María Elena, & Saavedra García María Luisa. (2018). *El techo de cristal en México*.
5. Díaz-Bravo, P., Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Inv Ed Med*, 2(7), 162–167. www.elsevier.es
6. Forrester, J., Tutores, A. V., Mohamad, A., & Colombo, F. (2017). *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional*.
7. Gabaldón Sevilla, B. G. (2017). *Los estereotipos como factor de socialización en el género*.
8. García Retamero, R., & López zafra Esther. (2002). *congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso*.
9. Gómez Cotta Carmen. (2016). *Techo de cristal y de cemento*. <https://ethic.es/2016/04/techo-de-cristal-y-de-cemento/>
10. Guzmán Sanhueza Daniela. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. una revisión sistemática de la literatura. *International Journal for 21st Century Education*, 8(1), 47–67. <https://doi.org/10.21071/ij21ce.v8i1.13650>
11. Hens, T., & Meier, A. (2016). *Finanzas conductuales: La psicología de la inversión White Paper*. www.credit-suisse.com
12. Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
13. López Zafra, E., García Retamero, R., & Eagly, A. H. (2009). Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo. *Revista de Psicología Social*, 24(1), 99–108.
14. Marin, A. A., Carlos, J., & Parra, V. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 4(1), 2532–6724. <https://doi.org/10.13125/americanacritica/3867>
15. Nancy Salmerón. (2023). *Carrera en desventaja: mujeres y empresas*. 27 De Octubre. <https://www.animalpolitico.com/analisis/organizaciones/de-generando/carrera-desventaja-mujeres-empresas>
16. Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
17. Quijano Gutiérrez, S. M., Delgado Cih, D. M. de J., Gómez Xu, G. de los Á., & Sánchez López, J. A. (2023). Barreras y obstáculos para ejercer el liderazgo de dirección (casos: directivas del sector educativo nivel superior). En *RELEG. Estudios de Género en Latinoamérica 2023*. (pp. 238–247). iQuatro Editores. <https://doi.org/10.46990/iuatro.2023.09.4.20>
18. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). *El DEFR y la Igualdad de Oportunidades*.