



# ABCD' ECONOMÍA ABC'D, ECONOMÍA

**TOMO V**

**NUEVOS TALENTOS**

**Estudios transversales  
con enfoque de género**

**Alejandro Mosiño  
Coralía Azucena Quintero Rojas  
María Isabel Osorio Caballero**

**COORDINADORES**



*ABCD'Economía: Nuevos talentos*  
*Estudios transversales con enfoque de género*



---

# ABCD'ECONOMÍA: NUEVOS TALENTOS

*Estudios transversales con enfoque de género*

---

TOMO V

Alejandro Mosiño  
Coralia Azucena Quintero Rojas  
María Isabel Osorio Caballero

COORDINADORES

UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO



Ediciones  
Universitarias

  
SECULARTE A.C.  
Servicio de Educación, Cultura y Arte

*ABCD'Economía: Nuevos talentos. Estudios transversales con enfoque de género*

Primera edición electrónica, 2024

Reservados todos los derechos conforme a la ley

D. R. © SECULARTE A. C.  
Pastita núm. 140, int. 6, Col. Pastita  
C.P. 36090, Guanajuato, Gto., México

D.R. © UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO  
Lascuráin de Retana núm. 5, Col. centro  
C.P. 36000, Guanajuato, Gto., México  
<https://www.ugto.mx/editorial/>

Esta obra fue sometida a un proceso de dictaminación a doble ciego por especialistas en la materia. Todos los derechos reservados.

El presente ejemplar es de distribución y descarga en acceso abierto conforme a lo permitido por la licencia Creative Commons.

Diseño de portada, corrección y maquetación: Secularte

ISBN: 978-607-580-139-1 (Universidad de Guanajuato)  
ISBN: 978-607-26715-7-7 (Secularte A. C.)



Hecho en México • *Made in Mexico*

## CONTENIDO

Prólogo	9
Análisis de la proporción por género en los niveles educativos de los estados en México usando índices	11
<i>Karla Flores Zarur</i>	
<i>Julio César Macías Ponce</i>	
<i>William José Olvera López</i>	
Discriminación de género en puestos de trabajo y brecha salarial: un estudio de viñetas	35
<i>José Antonio Carrillo Viramontes</i>	
<i>Miriam Saldaña Hernández</i>	
<i>Alejandro Tatsuo Moreno Okuno</i>	
<i>Tristán Esau Díaz Chávez</i>	
Aplicación de economía circular en la Unión Europea: caso teléfonos celulares	55
<i>Geraldine Rico Baeza</i>	
<i>Oliver René Arroyo Leos</i>	
Contextualización de la mujer emprendedora en la sociedad productiva pospandemia en México	81
<i>María Guadalupe Arredondo Hidalgo</i>	
<i>Eva Conraud Koellner</i>	
<i>Sofía Olivares Conraud</i>	

Estudio descriptivo de liderazgo en la Generación Z de Youth Guanajuato	105
<i>Carlos Eduardo Valdés Padrón</i> <i>Érika Lourdes González Rosas</i> <i>Ramón Navarrete Reynoso</i>	
Fotografía documental y su impacto en la divulgación de la mujer minera	137
<i>Ma. Eugenia Sánchez Ramos</i> <i>Laura Elena Zárate Negrete</i>	
La diversidad de género en la Agenda 2030	157
<i>Coralia Azucena Quintero Rojas</i> <i>Roberto Carlos Rodríguez Soto</i>	

## PRÓLOGO

**E**l libro que el lector tiene en sus manos, *ABCD'Economía: Nuevos Talentos. Estudios transversales con enfoque de género*, representa un esfuerzo conjunto por parte de jóvenes investigadores y sus mentores para abordar temas cruciales desde una perspectiva innovadora y con un claro enfoque de género.

Este volumen se inscribe dentro de la serie *ABCD'Economía*, iniciada en 2018 con la intención de servir como una herramienta de consulta para los estudiantes de la Universidad de Guanajuato, y ha evolucionado hasta convertirse en un espacio de investigación colaborativa. A lo largo de los años, la serie ha crecido en alcance y profundidad, incorporando cada vez más voces jóvenes y creativas, comprometidas con la solución de problemas económicos y sociales contemporáneos.

El objetivo de este tomo es doble: por un lado, fomentar la investigación académica entre los recién egresados y los estudiantes en sus últimos años de formación; y por otro, proporcionar un espacio donde las nuevas ideas y enfoques puedan florecer y ser discutidos. La colaboración entre alumnos y profesores ha sido esencial para garantizar la calidad y relevancia de los trabajos presentados.

La Universidad, como institución, tiene la responsabilidad de contribuir al análisis y comprensión de los problemas que enfrenta nuestra sociedad. A través de esta obra, hemos puesto nuestro empeño en presentar investigaciones

rigurosas y científicas que abordan diversos temas con un enfoque de género. Los capítulos de este libro exploran una variedad de temas relevantes, como la discriminación de género en el mercado laboral, el impacto de la pandemia en la mujer emprendedora y la visibilización del trabajo de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos, como la minería. Estos estudios utilizan métodos y técnicas avanzadas en el análisis económico para ofrecer perspectivas valiosas y bien fundamentadas, resaltando las desigualdades de género y proponiendo soluciones para fomentar la equidad.

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todos los investigadores que mostraron interés en este libro y contribuyeron con sus trabajos. También extendemos nuestro agradecimiento a los dictaminadores que, desinteresadamente, han colaborado para mejorar la calidad de los estudios presentados. Finalmente, agradecemos al Departamento de Economía y Finanzas y a la Dirección de la División de Ciencias Económico-Administrativas de la Universidad de Guanajuato por su apoyo en la elaboración de este libro.

Esperamos que esta obra inspire a futuros investigadores y sirva como una herramienta útil y relevante para la comprensión y análisis de los problemas económicos desde una perspectiva de género.

*Alejandro Mosiño*  
*Coralia Azucena Quintero Rojas*  
*María Isabel Osorio Caballero*

ANÁLISIS DE LA PROPORCIÓN POR GÉNERO  
EN LOS NIVELES EDUCATIVOS DE LOS ESTADOS  
EN MÉXICO USANDO ÍNDICES

*Karla Flores Zarur*  
*Julio César Macías Ponce*  
*William José Olvera López*

RESUMEN

**E**n este trabajo estudiamos las variaciones que presentan las proporciones de estudiantes por género en los diferentes niveles educativos de los estados de la República Mexicana respecto a la población total utilizando un índice matemático. Esto permite identificar estados en donde existen o no condiciones donde el género se vuelve una variable que impide o fomenta la educación por niveles, haciéndolo una variable de interés y sugiriendo que en estas entidades existe posible discriminación debido al género. También se logran identificar estados donde las condiciones mejoran, asociándose a que en estas entidades se aplican medidas para reducir la brecha de género, así como estados donde las condiciones (malas o buenas) son iguales para ambos.

**Palabras clave:** brecha de género, índices, niveles de estudio, representación de género.

## ABSTRACT

In this work, we study the variations in the proportions of students, grouped by gender, at the different educational levels of the states of the Mexican Republic respect to the total population using a mathematical index. This allows us to identify states with conditions where gender becomes a variable that prevents or encourages education by level, making it a variable of interest and suggesting that, in these estates, there is a possible discrimination due to gender. Also, it is also possible to identify states where conditions improve, associating them with measures to reduce the gender gap, as well as states where conditions (bad or good) are the same for both.

**Keywords:** Gender gap, index, educational level, gender representation.

## INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se busca realizar una comparativa entre los estados de la República Mexicana en torno a la posible desigualdad entre la proporción de hombres y mujeres habitantes de un estado y la proporción de hombres y mujeres dentro del sistema educativo del mismo. Consideraremos los niveles de educación básica, media y superior.

Nuestro estudio se enfoca en aportar el uso de una herramienta matemática para medir desigualdad mediante un índice, partiendo de una observación ideal. Nuestra observación ideal es la proporción de hombres y mujeres del estado debido a que consideramos una característica deseada que, para cada nivel educativo, estas razones se conserven cercanas. Entendemos lo anterior como

un indicador de que el género no es una variable determinante para que una persona vaya o no vaya a tener formación escolar. Esto es, si en un estado hay un porcentaje de 50% y 50% —hombres y mujeres— lo ideal es que dichas proporciones se conserven o, al menos, no se alejen demasiado cuando se observa la proporción en cada nivel educativo.

Así, de acuerdo con los datos del censo de población del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) 2020 y los datos de matrícula escolar por entidad federativa según el mismo INEGI, para el ciclo escolar 2020/2021, hemos calculado para cada estado un índice en cada nivel educativo. Posteriormente hemos comparado cada uno de los cuatro índices obtenidos con la intención de observar en cuál nivel educativo existe un mayor y menor nivel de desigualdad con respecto a su ideal. Una vez obtenida la información de cada estado, utilizamos una herramienta gráfica para observar los cambios en el índice que hay en cada nivel educativo por estado.

Posteriormente, hemos propuesto una clasificación que considera cuatro clases de acuerdo con las formas obtenidas de las gráficas en las que cada estado se asocia de manera única a alguna de ellas. Cada clase permite, por un lado, describir las diferentes maneras en las que la variable género influye o no en el ingreso al sistema educativo, y por otro, destacar los niveles de escolaridad que se ven más afectados. Las clases que propusimos son las siguientes:

- **Gráficas lineales:** Indican que hay poca oscilación cuando se observa el cálculo de los cuatro diferentes asociados a cada nivel escolar. Estas gráficas describen características deseadas debido al hecho de que no existen niveles académicos que destaquen por presentar mayor disparidad en los índices de desigualdad.
- **Gráficas decrecientes:** Indican que conforme se avanza en el grado de estudios la brecha de género disminuye en el sentido de que el índice es cada vez menor en niveles más altos de preparación académica.

- **Gráficas crecientes:** Ocurre lo contrario que con las gráficas decrecientes. La disparidad de género se incrementa en niveles educativos mayores.
- **Gráficas cóncavas:** Éstas presentan una disminución en el índice conforme se alcanzan mayores niveles educativos, sin embargo, cuando ocurre la transición de educación media a superior el índice se vuelve a incrementar.

En la siguiente sección hablaremos de las principales referencias que sustentan la importancia e interés científico de este análisis, considerando la parte relacionada con la importancia social del enfoque de género. Posteriormente, se explicará a detalle la metodología utilizada enfocándose en la descripción y el análisis de técnicas y herramientas utilizadas para analizar la parte empírica del trabajo; luego se muestra el procesamiento de los datos. Al final, se describen y analizan los resultados obtenidos.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

Diversos autores han tratado el tema de la deserción escolar, atribuyéndolo a factores económicos, rendimiento escolar, decisión de los padres, expectativas laborales, etcétera. Por ejemplo, Valdez, Román, Cubillas & Moreno (2008) argumentan que la deserción escolar es un fenómeno frecuente en México; algunos de los factores para que esto ocurra son económicos, oferta de instituciones atractivas, problemas familiares, falta de interés de los padres de familia y/o ciudadanos en condiciones escolares y problemas de desempeño escolar. A su vez, Weiss (2018), citado por Guzmán & Moctezuma (2023) advierte: “Los jóvenes-estudiantes conviven con distintas condiciones personales, familiares, económicas y sociales durante su trayectoria escolar. Algunas de ellas son tan agudas y graves que les impiden lograr la eficiencia terminal”.

Adicionalmente, Castro (2023) señala:

[...] en general, para las mujeres es más atractivo permanecer en la educación; en contraste, para los hombres es mejor opción entrar al mercado laboral. Las expectativas salariales pueden ser una explicación, ya que estas aumentan más para las mujeres conforme incrementa su nivel educativo en comparación con los hombres. Por ejemplo, una mujer que termina el bachillerato tiene una expectativa de ingreso 13% mayor que una mujer que solo termina la secundaria, mientras que para los hombres esta expectativa crece 8%. Sin embargo, la participación económica, el ingreso y la formalidad son más altos para los hombres. Un hombre que termina la secundaria aspira a un ingreso promedio mensual de 7 mil 440 pesos. Para que una mujer pueda alcanzar una expectativa salarial similar a esta, sería necesario que concluya, al menos, una carrera técnica. Es decir, los hombres requieren, en promedio, menos preparación académica que las mujeres para alcanzar un mismo nivel de ingresos, lo que aumenta la probabilidad que sean ellos quienes abandonen sus estudios para buscar un empleo.

Por último, Beatriz García (2016) añade que, en particular, el abandono escolar temprano es un problema cuya complejidad hace necesaria una caracterización precisa y fiable para poder diseñar estrategias basadas en evidencias que permitan reducirlo.

## EVIDENCIA EMPÍRICA

### *Metodología*

Para nuestro análisis utilizaremos un índice que nos permite medir el nivel de representatividad de grupos de individuos con respecto a ciertas cantidades esperadas de los mismos. Proponemos una formulación que detallaremos a continuación, así como su utilización en los datos de estudio.

### *Formulación de la herramienta*

Para cualquier número de categorías  $n \in \mathbb{N}$  en una población a la que se le medirá su nivel de representación en una muestra, un *índice de representación comparable* (o de manera más simplificada, un índice) será una función del tipo:

$$I: \mathbb{R}_+^n \times \mathbb{R}_+^n \setminus (\mathbf{0}, \mathbf{0}) \rightarrow [0,1]$$

donde para cualquier índice  $I(x, y)$ , la entrada  $x_i$  indica la cantidad observada dentro de la muestra de la categoría  $i$ , mientras que la entrada  $y_i$  indicará la cantidad que se debería observar en la muestra de la categoría  $i$ , esto para todo  $i \in \{1, 2, \dots, n\}$ . Por ello, la primera entrada del índice será conocido como el *vector observado* mientras que la segunda entrada la llamaremos *vector ideal*. Adicionalmente,  $\mathbf{0}$  representará un vector en  $\mathbb{R}_+^n$  donde todas las entradas son iguales a cero. Si se tiene que:

$$x_i \in [0,1] \forall i \in \{1, \dots, n\} \text{ y } \sum_{i=1}^n x_i = 1, \text{ o bien } y_i \in [0,1] \forall i \in \{1, \dots, n\} \text{ y } \sum_{i=1}^n y_i = 1$$

o sea, si las entradas son todas no negativas y además la suma de ellas es igual a uno, entonces el vector  $x$  o el vector  $y$  o ambos se asocian con la proporción o porcentaje de entidades de cada tipo que se tienen en la muestra o que se esperarían observar en la muestra.

El resultado de un índice  $I(x, y)$  será un número real entre cero y uno, e indicará el grado de representación de los datos observables respecto al ideal. Si  $I(x, y) = 0$ , entonces los datos corresponden de manera idéntica con lo que se esperarían observar, mientras que si  $I(x, y) = 1$  se estaría indicando que la muestra  $x$  representa de la peor manera a lo que se debería observar. Por ejemplo, asúmase una situación en una institución escolar donde los alumnos se dividen en dos grupo: regulares e irregulares. Dicha institución quisiera que los alumnos de cierto grado fueran todos alumnos regulares. Esto es, se tendría el vector ideal  $y = (1, 0)$ , donde la primera entrada representa a los alumnos regulares y

la segunda a los irregulares. Nótese que, al cumplirse las condiciones referidas anteriormente respecto a las entradas, se está representado efectivamente que lo ideal sería que el 100% de los alumnos fueran regulares. Así, se asume que de una muestra de 10 alumnos de dicho grado se observa que todos son irregulares, o sea, que  $x = (0, 10)$ . El índice entonces debería cumplir que  $I(x, y) = 1$ , dado que ocurrió justamente lo contrario que se esperaba, mientras que para una muestra  $z = (10, 0)$  se debería cumplir que  $I(z, y) = 0$ , ya que ocurrió justamente lo que se esperaba, sin variación alguna.

Para el presente trabajo, al índice que proponemos lo llamaremos *índice de representación absoluta*, el cual denotaremos por sus siglas en inglés ARI (*absolute representation index*), y estará dado por la siguiente formulación:

$$ARI(x, y) = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |x_i^* - y_i^*|, \quad \text{donde } x_i^* = \frac{x_i}{\sum x_j} \text{ y } y_i^* = \frac{y_i}{\sum y_j} \quad \forall i \in \{1, \dots, n\}.$$

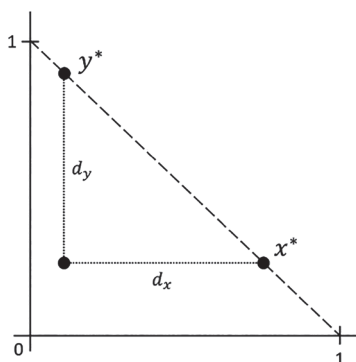
donde  $\sum x_j$  y  $\sum y_j$  representan la suma de todos los elementos de  $x$  y  $y$ , respectivamente. La idea detrás de este índice es medir la distancia entre la proporción de datos observada y la proporción que se esperaría observar en cada categoría, para luego tomar la mitad de la suma de estas mediciones. La conversión de los vectores  $x$  y  $y$  a porcentajes (en caso de que no lo sean) es justamente lo que indican los vectores  $x_j^*$  y  $y_j^*$ , lo cual es un proceso conocido como *normalizar*. Se tiene que tomar la mitad de la suma de las distancias para asegurar que el resultado del índice sea un número entre cero y uno.

Desde un punto de vista matemático, el índice de representación absoluta está calculando la mitad de la distancia entre los puntos  $x^*$  y  $y^*$  utilizando la métrica de Manhattan. Podría utilizarse alguna otra métrica, como la métrica euclídeana (la cual es la noción clásica de distancia entre dos puntos estudiada en cursos de geometría analítica), y por lo tanto se tendría otro índice de representación. Bajo la métrica euclídeana, la máxima distancia entre cualesquiera dos vectores  $x^*$  y  $y^*$  es igual a  $\sqrt{2}$ , por lo que para definir un nuevo índice usando esta métrica tendría que dividirse la distancia entre  $\sqrt{2}$ . Decidimos utilizar la métrica de Manhattan por su facilidad de cálculo e interpretación. Para mayor informa-

ción sobre la métrica de Manhattan se puede referir al lector a Minkowski (1910), Krause (1987), y para métricas en general a Marsden & Hoffman (1993).

En el caso de dos categorías,  $n = 2$ , puede tenerse una representación gráfica del cálculo del índice de representación absoluta en un plano coordenado, la cual se muestra en la Figura 1. Asímanse cualesquiera vectores observados e ideales  $x = (x_1, x_2)$  y  $y = (y_1, y_2)$ , respectivamente, con sus correspondientes normalizaciones  $x^* = (x_1^*, x_2^*)$  y  $y^* = (y_1^*, y_2^*)$ . La normalización proyecta estos puntos sobre la recta  $x + y = 1$ , representada por la línea punteada. Entonces, el índice calcula las distancias  $d_x$  y  $d_y$ , las suma y toma la mitad de dicho cálculo.

FIGURA 1. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN ABSOLUTA PARA DOS CATEGORÍAS



## APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA EN PROBLEMAS DE GÉNERO Y EDUCACIÓN

En este trabajo usamos el *índice de representación absoluta* para identificar los niveles educativos donde los pobladores de cada estado en México pueden enfrentar situaciones que impidan su correcta inserción a niveles educativos, principalmente basados en el género. Para ello, tomaremos en cuenta la proporción

de hombres y mujeres reportados en cada estado de la federación en 2020/2021 por parte del INEGI, y tomaremos la proporción de cada género en este dato poblacional como el vector ideal en cada nivel educativo. Por ejemplo, si en un cierto estado se tiene que el 45% de los habitantes son hombres y el 55% son mujeres, se esperaría que el total de los estudiantes de nivel primaria estén conformados en la misma proporción: 45% hombres y 55% mujeres. Para cada nivel educativo de los cuatro que consideraremos en este estudio (primaria, secundaria, media y superior) y para cada estado, el vector observado será la proporción de mujeres y hombres reportados en cada uno de los niveles de educación de acuerdo, nuevamente, con el INEGI. Así, continuando con el ejemplo anterior, si en un cierto nivel educativo se presenta que se tiene un total de 65% hombres y 35% mujeres, el índice tendrá un valor mayor a que si la proporción en ese nivel fuese de 48% hombres y 52% mujeres, mostrando que en el primer caso hubo alguna situación que provocó que (en este ejemplo) las mujeres estuvieran menos representadas en ese nivel de educación respecto a la proporción poblacional, y los hombres tuvieran una mayor representación, mientras que en el segundo caso el índice sería menor, lo cual indica que los factores que influyen en el acceso a ese nivel educativo afectan a ambos sexos, pero en menor manera.

Con los resultados que se obtuvieron, procedimos a realizar un análisis gráfico lineal de los valores de los índices observados para cada uno de los estados, donde el eje de las abscisas representará a los niveles educativos (primaria (P), secundaria (S), media (M), superior (E)) y el eje ordenado indicará el valor del índice. Bajo esta metodología, la situación ideal sería obtener una recta horizontal completamente sobre el eje de las abscisas, como se muestra en la Figura 2, dado que un índice de representación absoluta igual a cero en cada nivel indica que en cada nivel educativo el porcentaje de hombres y mujeres coincide con el porcentaje de hombres y mujeres en la población, lo que se interpreta que es un estado donde se tienen las condiciones para asegurar el acceso a todos los niveles educativos sin importar el género, ya que la proporción poblacional por género se mantiene. Si la gráfica se muestra horizontal, pero en un valor en el eje ordenado diferente de cero, como en la Figura 3, estamos ante una población

donde la proporción de sus ciudadanos en cada uno de los niveles educativos no se da de acuerdo con la proporción de hombre y mujeres en la población, pero sí que es un estado donde esta representación distinta se mantiene a lo largo de todos los niveles. O sea, las condiciones para que se tenga una representación inadecuada existen, pero estas condiciones afectan a ambos géneros por igual, por lo que concluimos que serían estados en donde el género no es factor para la representación de la población en la educación.

FIGURA 2. ÍNDICE CONSTANTE EN  $Y = 0$

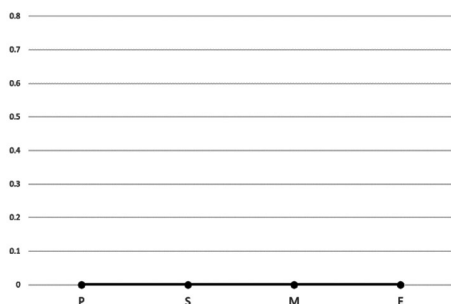
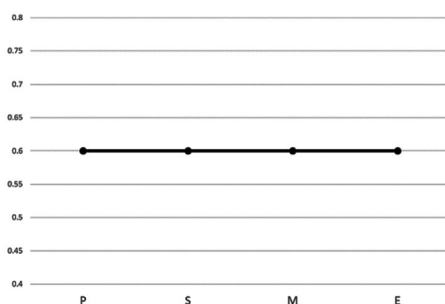


FIGURA 3. ÍNDICE CONSTANTE EN  $Y = K$



Es importante recalcar que en estas gráficas lineales no se está asegurando que el número de estudiantes en todos los niveles educativos sean iguales, sino que la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles educativos es la misma. Por ejemplo, asúmase una población A con 100 mujeres y 50 hombres con únicamente dos niveles de estudios, primaria y secundaria, tal que en el nivel primaria se tienen 30 mujeres y 10 hombres, así como 24 mujeres y 8 hombres en secundaria. En ambos casos, la proporción de mujeres es el triple que el de los hombres, por lo que esa población tendrá el mismo índice para primaria y secundaria, induciendo una gráfica lineal. Por su parte, asúmase una población B también con 100 mujeres y 50 hombres, también con dos únicos niveles educativos de primaria y secundaria, con 30 mujeres y 10 hombres en el

nivel primaria, pero con 30 mujeres y 10 hombres en secundaria. Al igual que en la población A, se tendrán los mismos valores para los índices en primaria y secundaria, y además el valor será el mismo para la población A, pero es claro que la población B puede considerarse mejor dado que tiene mayor cantidad de personas en el nivel de secundaria. El índice de representación absoluta no identifica esta característica. Lo que sí indica y podemos concluir es que las condiciones que inciden en las personas para el estudio del nivel secundaria afectan de la misma manera a los hombres y a las mujeres en ambas poblaciones, dado que permitieron que las proporciones poblacionales se mantuvieran, con lo que decimos que en ambos casos el género no es uno de esos factores.

Considérese una gráfica obtenida como en la Figura 4, que refleja una situación donde una población inicia con una distribución no ideal respecto a las proporciones poblacionales en el primer nivel educativo considerado (en nuestro caso, nivel primaria), pero conforme se avanza en niveles educativos, los porcentajes de cada género en cada nivel se van acercando a las proporciones poblacionales de género. Con ello, inferimos que la población está implementando mecanismos que permiten al grupo rezagado incorporarse a los niveles de educación, y entonces diremos que es una población donde se atiende la desproporción de género en los niveles educativos.

Por otra parte, obsérvese la gráfica de la Figura 5. En este caso, se tiene una cierta distribución a nivel primaria, y la diferencia con respecto a las proporciones poblacionales se va incrementando en los subsecuentes niveles de educación. Éste es un comportamiento no deseado, porque indica que en la población representada no se están aplicando medidas que permitan a los grupos rezagados alcanzar la proporción poblacional. Con ello, para poblaciones con este comportamiento, concluimos que pueden existir medidas discriminatorias contra el grupo menos representado, ya que las diferencias respecto a la distribución proporcional se van incrementando.

FIGURA 4. ÍNDICE DECRECIENTE

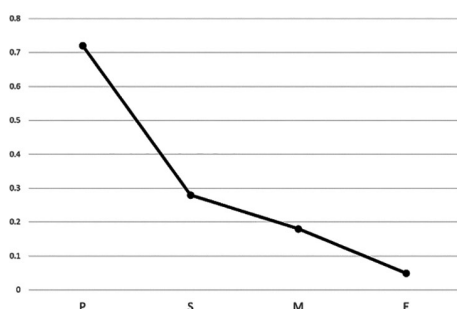
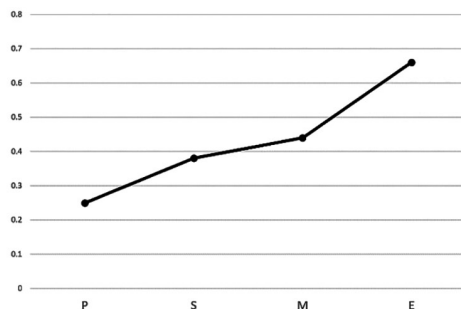
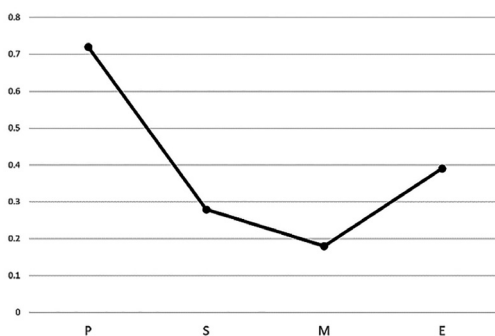


FIGURA 5. ÍNDICE CRECIENTE



Consideraremos un tipo adicional de gráfica, que se muestra en la Figura 6. Los valores del índice decrecen con respecto al nivel educativo (indicando que la población referida está aplicando algún mecanismo para acercar la proporción de género en educación a la proporción poblacional) hasta cierto punto, en donde el índice vuelve a crecer. Estas gráficas deben analizarse con cuidado, dependiendo del punto donde cambia la concavidad de la gráfica. En el caso particular en donde el cambio ocurra del nivel medio (M) a superior (E), podríamos explicar este cambio por el hecho de que el nivel superior es un nivel especializado, en donde el número de estudiantes (y, por lo tanto, la proporción de cada género) se ve afectado por el hecho de que la oferta de los posgrados en las poblaciones analizadas puede no ser la misma, así como los tipos de especialización ofertados, lo que provoca que los porcentajes de cada género puedan presentar cambios bruscos respecto a los observados en niveles de educación anteriores. Por ello, las poblaciones que presenten este comportamiento pueden considerarse que atienden la problemática de disparidad de las proporciones de hombres y mujeres respecto a las poblaciones al menos en los niveles básicos, y podría valer la pena hacer análisis particular de ellas utilizando estadística descriptiva de los datos, análisis de factores externos, etcétera.

FIGURA 6. ÍNDICE CÓNCAVO CON CAMBIO EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR



## ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta sección mostraremos los principales resultados de nuestro análisis. Como se hizo mención en la subsección anterior, utilizaremos cuatro tipos de gráficas, donde los estados de la República serán clasificados de acuerdo con una partición; es decir, que cada estado sólo pertenecerá a una y solo una de las clases de gráficas propuestas y que son: gráficas constantes (Figuras 2 y 3), crecientes (Figura 4), decrecientes (Figura 5) y cóncavas con cambio en el nivel superior (Figura 6).

- Índice constante

El siguiente grupo de estados de la República presenta cambios de proporción muy ligeros entre cada transición de nivel escolar. Esto es para todos los estados identificamos los niveles escolares que presentaban el índice más bajo y el más alto para posteriormente tomar la diferencia entre ambos para ver en cuánto oscilaban los índices alrededor de un entorno. Después, considerando al estado donde dicha diferencia es la más pequeña, siendo ésta de 0.00704312 para el estado de Nuevo León, establecemos este valor como el límite inferior para el

intervalo dentro del cual se considerarán las gráficas del tipo constante. Para establecer el límite superior, calculamos el percentil donde se concentraban la primera tercera parte de los estados. Este número corresponde a 0.01016379. De este modo, los estados que se concentran dentro de este intervalo, así como sus correspondientes valores de índice en cada nivel educativo junto con su oscilación, se muestran en la Tabla 1.

TABLA 1. ESTADOS CON ÍNDICE CONSTANTE

Entidad Federativa	Índice de variación absoluta				Oscilación
	P	S	M	E	
Aguascalientes	0.01954131	0.01709277	0.01061144	0.01895540	0.00892987
Colima	0.01913399	0.01425446	0.02339990	0.02381033	0.00955586
Chiapas	0.01948109	0.02658397	0.02630921	0.02070828	0.00710288
Coahuila <sup>1</sup>	0.01108466	0.00567102	0.00161353	0.00534458	0.00947113
Tabasco	0.02341400	0.02153981	0.01611262	0.02340030	0.00730138
Tamaulipas	0.01678422	0.01205142	0.00961444	0.01453808	0.00716978
Zacatecas	0.01739196	0.01884906	0.02579719	0.02558163	0.00840524
Quintana Roo	0.00461504	0.00084547	0.01059883	0.00971067	0.00975336
Nuevo León	0.00953491	0.00595033	0.00815825	0.00249179	0.00704312
Jalisco	0.01884799	0.01231927	0.02032571	0.01234639	0.00800644
Querétaro	0.02071634	0.01132353	0.01962364	0.01310755	0.00939281

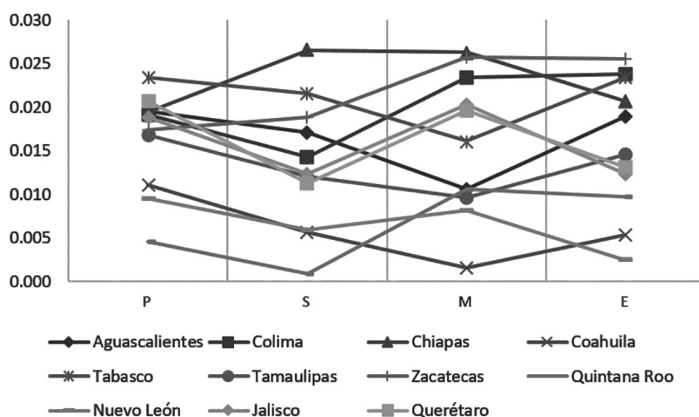
Fuente: *Elaboración propia.*

<sup>1</sup> Se abrevia como “Coahuila” en lugar de usar el nombre completo “Coahuila de Zaragoza”.

De los resultados de la Tabla 1 podemos inferir que son estados que observan una congruencia por género de acuerdo con su población en todos los niveles educativos; si bien es cierto que aparecen índices que disminuyen y aumentan en algunos estados, la variación es relativamente pequeña. Con ello, concluimos que en esos estados las medidas de inserción o los factores de deserción de los estudiantes en cada uno de los niveles de educación considerados afectan de la misma manera a los hombres y a las mujeres y, por lo tanto, no existe discriminación puntual sobre algún género en particular: las medidas coercitivas o de inserción se aplican (o se inhiben) de la misma manera para cada género.

En la Figura 7 se muestra las gráficas de los índices de los estados referidos en la Tabla 1.

FIGURA 7. ESTADOS CON ÍNDICE CONSTANTE



Fuente: Elaboración propia.

Gráficamente observamos que todos los cambios en el índice entre los niveles escolares quedan delimitados por una región de máximo 0.01016379 unidades de ancho.

- Índice decreciente

A continuación, se muestran estados que, aunque no presentan comportamientos constantes, han mejorado el acercamiento a la proporción poblacional en comparativa de la proporción mostrada en nivel escolar básico con el nivel superior. Como se indicó en la explicación genérica de la Figura 4, en estos estados la proporción de hombres y mujeres en cada nivel educativo se va acercando a la proporción poblacional, lo que significa que la entidad aplica medidas o establece las condiciones para que el género menos representado en cada nivel educativo se equipare con la proporción poblacional de ese género. Puede haber oscilaciones puntuales (como el caso de Michoacán y Durango) en algunos niveles educativos, pero en todos los casos el valor del índice fue menor en el último de los niveles educativos (superior) que en el primero (primaria). En la Tabla 2 se muestran los valores numéricos de los índices obtenidos en cada nivel y su oscilación.

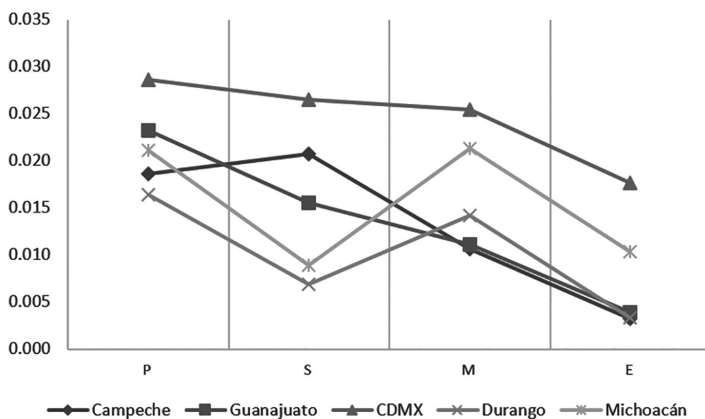
TABLA 2. ESTADOS CON ÍNDICE DECRECIENTE

Entidad federativa	Índice de variación absoluta				Oscilación
	P	S	M	E	
Campeche	0.01866396	0.02075027	0.01069981	0.00325739	0.01749288
Guanajuato	0.02326148	0.01551994	0.01114413	0.00389492	0.01936655
CDMX <sup>2</sup>	0.02863120	0.02654327	0.02548991	0.01764654	0.01098466
Durango	0.01643784	0.00693060	0.01419549	0.00339308	0.01304476
Michoacán <sup>2</sup>	0.02111042	0.00893755	0.02132846	0.01035106	0.01239091

*Fuente: Elaboración propia.*

<sup>2</sup> Se abrevia como “CDMX” en lugar de “Ciudad de México” y “Michoacán” en lugar de usar el nombre completo “Michoacán de Ocampo”.

FIGURA 8. ESTADOS CON ÍNDICE DECRECIENTE



Fuente: Elaboración propia.

Las gráficas correspondientes a los estados de la Tabla 2 se muestran en la Figura 8.

Notamos que en estos estados se refleja más el interés femenino sobre el masculino para recuperar la proporción perdida en los niveles anteriores. No estamos concluyendo que sean entidades con la mejor consistencia proporcional, más bien el “poder estudiantil femenino” es el que podría explicar la tendencia. Lo que sí podemos asegurar es que en esas entidades se aplican medidas (incluyendo la concientización femenina) o se tienen las condiciones para que la proporción de estudiantes por género vaya mejorando conforme se aumenta el nivel educativo.

- Índice creciente

El conjunto de estados de la Tabla 3 muestra un comportamiento poco deseado, pues en cada transición entre niveles la variable género se pronuncia más como un factor determinante respecto a cómo se distribuyen los estudiantes en cada nivel.

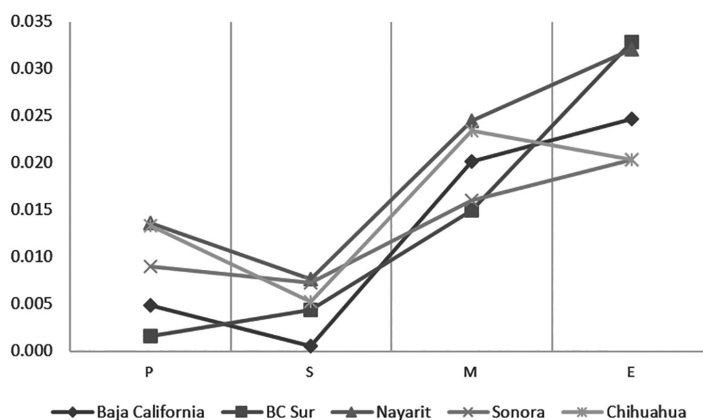
TABLA 3. ESTADOS CON ÍNDICE CRECIENTE

Entidad federativa	Índice de variación absoluta				Oscilación
	P	S	M	E	
Baja California	0.00487914	0.00056568	0.02013550	0.02472079	0.02415511
BC Sur	0.00164663	0.00439318	0.01497144	0.03284014	0.03119352
Nayarit	0.01365603	0.00768502	0.02449428	0.03207882	0.02439380
Sonora	0.00901439	0.00731236	0.01600056	0.02037803	0.01306567
Chihuahua	0.01333993	0.00523986	0.02346072	0.02035303	0.01822085

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 9 se muestran las gráficas asociadas a los estados referidos en la Tabla 3.

FIGURA 9. ESTADOS CON ÍNDICE CRECIENTE



Fuente: Elaboración propia.

Baja California y Baja California Sur son dos de las tres entidades donde la población total de hombres es mayor que la de las mujeres, mientras que Sonora es la única entidad con la población dividida exactamente con respecto al género (al menos así lo reporta el INEGI). Esto podría justificar que comienzan con índices bajos en los primeros niveles, después la dinámica se afecta nuevamente por el poder femenino y revierte las proporciones (al menos en estos tres estados). Lo que también podemos concluir es que en estas entidades existen las condiciones para que el género sea un factor que ocasiona que uno de los grupos (hombre o mujeres) se vaya rezagando cada vez más conforme aumentan los niveles de educación respecto a la proporción que debería estar en cada nivel.

- Índice cóncavo con cambio en el nivel medio superior

La última clasificación dentro de nuestro estudio es la que contiene al mayor número de estados. En total, en esta clasificación se encuentran once estados de la Federación, así como todo el territorio nacional si lo considerásemos una única entidad. Los datos de los índices en cada nivel de educación, así como su oscilación, se muestran en la Tabla 4.

TABLA 4. ESTADOS CON ÍNDICE CÓNCAVO CON CAMBIO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Entidad federativa	Índice de variación absoluta				Oscilación
	P	S	M	E	
México País	0.02082002	0.01598688	0.00184342	0.00504991	0.01897660
Guerrero	0.02862887	0.02053810	0.00574817	0.02321654	0.02288071
Hidalgo	0.02730216	0.02489165	0.00174483	0.00822765	0.02555733
Edomex <sup>3</sup>	0.02186369	0.01566222	0.00547470	0.00856890	0.01638899
Morelos	0.02557461	0.02080589	0.00124837	0.01573702	0.02432624
Oaxaca	0.02947257	0.02763484	0.00915284	0.01607882	0.02031973
Puebla	0.02651821	0.02053726	0.00327097	0.01568083	0.02324725
SLP <sup>4</sup>	0.02297467	0.01632258	0.00254223	0.01252435	0.02043244
Sinaloa	0.01750647	0.01320161	0.00437517	0.01640901	0.01313130
Tlaxcala	0.02356049	0.01917948	0.01012095	0.02260067	0.01343955
Yucatán	0.02057670	0.01355375	0.00416628	0.00528077	0.01641042
Veracruz <sup>5</sup>	0.02982171	0.02399276	0.01116852	0.02425412	0.01865319

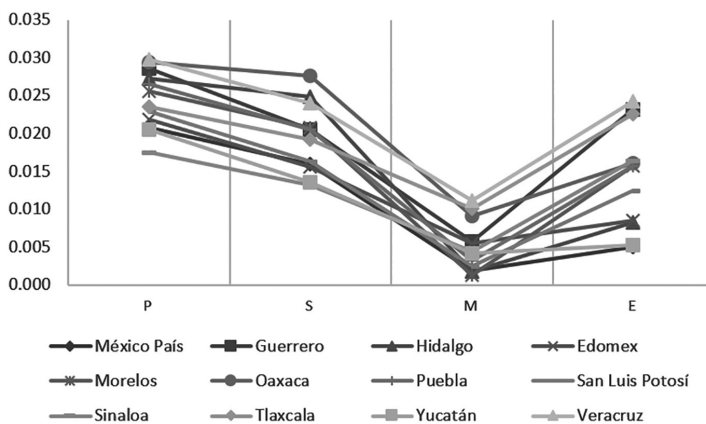
Fuente: Elaboración propia.

<sup>3</sup> Se abrevia como “Edomex” en lugar de “Estado de México”.

<sup>4</sup> Se abrevia como “SLP” en lugar de “San Luis Potosí”.

<sup>5</sup> Se abrevia como “Veracruz” en lugar de usar el nombre completo “Veracruz de Ignacio de la Llave”.

FIGURA 10. ESTADOS CON ÍNDICE CÓNCAVO CON CAMBIO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR



Fuente: Elaboración propia.

Como referimos en la sección anterior, una de las explicaciones generales del comportamiento del índice podría deberse a que el nivel superior es un nivel especializado donde no todas las entidades federativas en nuestro país tienen la misma infraestructura para establecer planteles de este nivel, por lo que los datos de este nivel podrían permitirse ser diferentes respecto a la proporción poblacional por géneros, por lo que consideramos que en estos estados se están implementando medidas o creando condiciones para mitigar la diferencia en la proporción de estudiantes en cada nivel educativo respecto al género en los niveles básicos de educación. Para casos particulares de cada estado, será necesario realizar análisis puntuales. De manera gráfica, los datos presentados en la Tabla 4 se muestran en la Figura 10.

Una posible explicación del comportamiento del índice en estos estados puede deberse al fenómeno modal de nuestro país: por alguna razón (muy probablemente por la dependencia de los padres) en los niveles de primaria y secundaria la proporción de hombres es mayor (cuando la población total de cada uno de estos estados favorece a la mujer), pero a partir de la educación media, el

fuerte incentivo femenino para la actividad escolar recompone las proporciones de género de acuerdo con la población, incluyendo al estado de Veracruz, que es el único de la Tabla 4 donde la proporción de hombres supera a las mujeres a nivel superior (no así en el nivel medio).

Finalmente, en la Figura 11, mostramos el mapa de los Estados Unidos Mexicanos donde los estados ya se encuentran clasificados de acuerdo al tipo de gráfica que presentaron sus índices de variación absoluta en todos los niveles de educación.

Nótese que pueden identificarse regiones dentro del territorio nacional con mayor preponderancia de estados con cierto tipo de índices. Una conclusión formal sobre la zonificación de los índices queda fuera del alcance de este estudio.

FIGURA 11. DIVISIÓN DEL TERRITORIO NACIONAL DEPENDIENDO DEL COMPORTAMIENTO DEL ÍNDICE DE VARIACIÓN ABSOLUTA



Fuente: Elaboración propia usando la página de internet [www.paintmaps.com](http://www.paintmaps.com).

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en la sección anterior nos permiten, utilizando nuestra herramienta matemática propuesta del índice de variación absoluta, identificar un grupo de estados en la federación donde se tienen condiciones adversas para alguno de los géneros, tal que se le dificulta conservar la proporción respecto a la población en algunos los niveles educativos, por lo que las autoridades encargadas en cada una de esas entidades deberán llevar a cabo estudios adicionales para identificar primeramente el género perjudicado y, en segundo caso, las problemáticas particulares que está enfrentando dicho género. Estos dos últimos aspectos no los identifica el índice, sólo ayuda a la correcta identificación de estas entidades. Éstas son Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Nayarit y Sonora.

En los demás estados, si bien pueden tenerse condiciones que frenen o estimulen la inserción de la población en los niveles educativos por género, estas condiciones afectan a ambos géneros por igual, por lo que se concluye que el género no es una variable que incida directamente en las proporciones de cada uno de los niveles educativos. En un subgrupo de ellos (Aguascalientes, Chiapas, Coahuila, Colima, Jalisco, Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas), las condiciones se mantienen igual (bien o mal), pero afectando a ambos géneros. En cambio, en Campeche, Ciudad de México, Durango, Guanajuato y Michoacán se puede identificar que existen condiciones que buscan ayudar al género menos representado en todos los niveles educativos, mientras que en el resto sólo ocurre en los niveles de primaria, secundaria y medio. Un caso particular y de interés es el caso del país entero considerado como una sola entidad: se encuentra clasificado dentro de las entidades con índice cóncavo con cambio en los niveles medio – superior. Con ello, puede concluirse que, en general, si bien no se tienen las condiciones de igualdad proporcional en cuanto al género en la educación, en México se aplican medidas correctivas o se tienen las condiciones que permiten ir disminuyendo la diferencia entre la proporción observada y la esperada de cada género en los niveles de educación básicos.

## REFERENCIAS

- CASTRO, Martha (2023). El abandono escolar también tiene género. *Centro de Investigación en Política Pública*, 25 de enero. Recuperado de <https://imco.org.mx/el-abandono-escolar-tambien-tiene-genero/>.
- CELAYA, Icela (2008). ¿Deserción o autoexclusión? Un análisis de las causas de abandono escolar en estudiantes de educación media superior en Sonora, México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10(1), 1-16. Recuperado el 14 de enero de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412008000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000100007&lng=es&tlng=es).
- GARCÍA FERNÁNDEZ, Beatriz (2016). Indicadores de abandono escolar temprano: un marco para la reflexión sobre estrategias de mejora. *Perfiles educativos*, 38(154), 191-213. Recuperado el 14 de enero de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000400011&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000400011&lng=es&tlng=es).
- GUZMÁN, Rosario, & Abraham Moctezuma (2023). Abandono escolar en la educación media superior de México. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 14, e1578.
- INSTITUTO NACIONAL de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2022). *Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023*. Recuperado el 11 de diciembre de 2023, de <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=ac13059d-e874-4962-93bb-74f2c58a3cb9>.
- KRAUSE, E. F. (1973). Taxicab geometry. *The Mathematics Teacher*, 66(8), 695-706.
- MARSDEN, J. E., & M. J. Hoffman (1993). *Elementary classical analysis*. USA: Macmillan.
- MINKOWSKI, H. (1910). *Geometrie der zahlen*. Leipzig: BG Teubner.

## DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN PUESTOS DE TRABAJO Y BRECHA SALARIAL: UN ESTUDIO DE VIÑETAS<sup>1</sup>

*José Antonio Carrillo Viramontes  
Miriam Saldaña Hernández  
Alejandro Tatsuo Moreno Okuno  
Tristán Esau Díaz Chávez*

### RESUMEN

**R**ealizamos un estudio de viñetas, donde le damos a un grupo de participantes una serie de curriculum vitae (CV) de candidatos ficticios para estudiar las actitudes de la discriminación de género en el mercado laboral mexicano. Nuestro objetivo es estudiar las actitudes de discriminación y no las diferencias de productividad entre géneros que pudieran explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Escribimos una serie de CV ficticios para tres puestos de trabajo diferentes: de gerencia financiera, contador y limpieza. Para

---

<sup>1</sup> Agradecemos la colaboración de la Mtra. Isabel Gudiño Murillo y de la Mtra. María del Carmen Lerma Villafaña en la aplicación de las encuestas.

cada puesto de trabajo correspondieron cuatro CV: dos mujeres y dos hombres. Los CV para cada puesto de trabajo eran similares en educación, edad de los interesados y experiencia laboral. Los participantes podían identificar el género del candidato por su nombre. Encontramos que los participantes recomendaron un salario mayor para los hombres que para las mujeres en los puestos de gerente financiero y contador, pero no en los de limpieza. Asimismo, los participantes ranquearon mejor a los hombres para los puestos de gerente financiero y contador, mientras que ranquearon mejor a las mujeres para los puestos de limpieza.

**Palabras clave:** discriminación de género, estudio de viñetas, mercado laboral.

## ABSTRACT

We conducted a vignette study, where we give a group of participants a series of resumes (CVs) of fictitious candidates to study attitudes toward gender discrimination in the Mexican labor market. Our objective is to study discriminatory attitudes and not the differences in productivity between genders that could explain the salary differences between women and men. We wrote a series of fictitious CVs for three different jobs: financial management, accounting and cleaning. Four CVs corresponded to each job position: two women and two men. The CVs for each job were similar in education, age of the applicants and work experience. Participants could identify the candidate's gender by name. We found that participants recommended a higher salary for men than for women in financial manager and accountant positions, but not in cleaning jobs. Likewise, participants ranked men higher for financial manager and accountant positions, while they ranked women higher for cleaning positions.

**Keywords:** Gender discrimination, vignette study, labor market.

## INTRODUCCIÓN

Existe una brecha salarial importante entre el salario que reciben las mujeres y el salario que reciben los hombres. Aunque en 1960 y 1990 esta brecha se redujo de un 65% a un 30%, desde entonces no ha disminuido (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005). Esta brecha salarial puede deberse a discriminación de género, pero también a otros factores, como las diferencias en productividad explicadas por las diferencias en educación.

Nuestro objetivo es estudiar las actitudes hacia la discriminación de género en el mercado laboral mexicano, mediante un estudio de viñetas, en el que se proporciona a los participantes una serie de curriculum vitae (CV) de candidatos ficticios para estudiar sus actitudes. La ventaja de un estudio de viñetas es que sólo captamos las actitudes de discriminación y no las diferencias de productividad entre géneros que pudieran explicar las diferencias salariales. Aunque no podemos esperar que los resultados de un experimento de un mercado laboral simulado representen la realidad del mercado laboral mexicano, sí podemos esperar captar las actitudes de discriminación de género que en turno pueden afectar el mercado laboral real.

Nuestro trabajo tiene como objetivo no sólo estudiar si los participantes consideran que las mujeres merecen ganar un salario menor que los hombres, sino también investigar si se asocia a los hombres con los puestos de trabajo mejor remunerados y a las mujeres con los de menor remuneración. En este sentido, se plantean dos hipótesis principales. Primero, buscamos verificar si los puestos de trabajo de mayor jerarquía son asignados a más hombres que a mujeres. Segundo, queremos comprobar si se asigna un mayor salario a los hombres en comparación con las mujeres en diferentes puestos de trabajo.

En nuestro estudio escribimos 12 CV ficticios para tres puestos de trabajo diferentes: gerencia financiera, contaduría y limpieza. Para cada puesto de trabajo correspondieron cuatro CV, dos de mujeres y dos de hombres. Los CV para cada puesto de trabajo eran similares en educación, edad de los interesados y experiencia laboral. Cada CV tenía el nombre de un candidato ficticio.

En la encuesta, se pidió a los participantes que ranquearan los cuatro CV de cada puesto de trabajo, y que asignaran un salario que consideraban justo para cada candidato representado por los CV. También se les preguntó sobre su municipio de origen, su religión, su edad, su género y su carrera.

Los resultados indican que los participantes recomendaron un salario mayor para los hombres que para las mujeres para los puestos de gerente financiero y contador, pero no en los puestos de limpieza. Asimismo, encontramos que los participantes ranquearon mejor a los hombres para los puestos de trabajo de gerente financiero y contador, pero ranquearon mejor a las mujeres las para los puestos de limpieza.

La siguiente sección aborda la literatura relacionada a nuestro trabajo, especialmente aquella que se centra en el estudio de viñetas. Luego analizaremos la metodología empleada, para después discutir los resultados. También abordaremos una discusión sobre política pública y posibles recomendaciones para abordar la discriminación de género en el mercado laboral mexicano. Finalmente presentaremos la conclusión.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

En esta sección hacemos la revisión de los artículos más relacionados con nuestro trabajo. Pese a que la literatura en discriminación de género es muy amplia, nos centramos en aquellos artículos que usan el método de viñetas, mostrando CV ficticios a participantes y haciéndoles una serie de preguntas sobre ellos para analizar sus actitudes de discriminación.

Howard & Borgella (2019) realizaron un experimento con CV ficticios que fueron evaluados a un grupo de participantes en un experimento en línea en los Estados Unidos. Los CV eran similares, pero tenían nombres representativos de tres grupos étnicos distintos: blancos, afroamericanos y nativos de África (específicamente de Nigeria). Su hipótesis era que los sujetos discriminarían más a los candidatos con nombres afroamericanos que a los candidatos con nombres

africanos, dado el estereotipo de que los africanos son más trabajadores y no tienen las expectativas de privilegios que tienen los afroamericanos. Encontraron que era menos probable que los participantes recomendaran una entrevista de trabajo, así como una oferta, a candidatos afroamericanos que a los nativos de África (aunque a ambos grupos era menos probable que se les asignara una entrevista que a candidatos blancos). Asimismo, el salario recomendado era menor para los candidatos afroamericanos que para los candidatos nacidos en África (ambos grupos recibieron salarios recomendados menores que los blancos). Finalmente, se les preguntó para qué candidatos se veían trabajando. La mayoría de los participantes respondieron que se veían trabajando para candidatos blancos.

King *et al.* (2006) llevaron a cabo un experimento en el que se pidió a un grupo de participantes blancos que contestaran varias preguntas sobre el CV de distintos candidatos ficticios. Los CV eran similares, pero tenían nombres representativos de cuatro grupos étnicos de los Estados Unidos: hispanos, afroamericanos, asiáticos y blancos. Asimismo, para cada grupo étnico había dos tipos de CV, de calidad alta y de calidad baja. Los autores encontraron que los CV de los participantes asiáticos eran los mejor evaluados en ambas calidades, mientras que los CV de los participantes afroamericanos eran los peor evaluados. El incremento en la calidad de los CV incrementaba más la calificación para los participantes hispanos y blancos. También hallaron que los participantes asociaban a los candidatos asiáticos y blancos con puestos de mayor jerarquía y a los hispanos y afroamericanos con puestos de menor jerarquía. Aunque la calidad del CV incrementaba la asociación de todos los candidatos con puestos altos, este incremento era mayor para los candidatos hispanos y blancos, pero menor para los asiáticos (quienes eran asociados con puestos altos sin importar la calidad de su CV) y para los candidatos afroamericanos (quienes eran asociados con puestos bajos sin importar la calidad de su CV).

Moss-Racusin *et al.* (2012) estudiaron los prejuicios de género en la evaluación de estudiantes universitarios de ciencias por parte del profesorado en los campos de biología, química y física. Se reclutaron 127 profesores de diversas universidades públicas y privadas de los Estados Unidos. Los participantes

fueron asignados aleatoriamente a una de dos condiciones de género del estudiante: masculino ( $n = 63$ ) o femenino ( $n = 64$ ). Se les pidió que evaluaran los materiales de solicitud de un estudiante universitario de ciencias, con el género del estudiante manipulado de forma aleatoria. Los resultados revelaron que tanto los profesores masculinos como los femeninos mostraron prejuicios contra las estudiantes universitarias. En comparación con los estudiantes masculinos idénticos, las estudiantes fueron percibidas como menos competentes para ser contratadas. Además, se les ofreció un salario inicial más bajo y se les proporcionó menos tutoría profesional. Estos hallazgos indican que el sesgo de género en el profesorado puede obstaculizar la plena participación de las mujeres en la ciencia académica.

Blommaert *et al.* (2012) analizaron en Holanda la discriminación étnica con respecto a personas de origen turco y marroquí. Los autores estudiaron el efecto de las actitudes explícitas e implícitas en dos tipos de decisiones para la contratación laboral: selección y calificaciones de candidatos. Las actitudes explícitas son aquellas que son controlables y expresadas conscientemente. Las actitudes implícitas pueden activarse inconscientemente. Los autores midieron las actitudes implícitas a través del examen "Implicit Association Test" y las actitudes explícitas mediante una pregunta directa sobre cómo se sentían hacia las personas de origen turco y marroquí, así como un cuestionario donde se les hizo una serie de preguntas sobre los musulmanes y el islam. A los participantes se les entregó una serie de CV ficticios con nombres de origen holandés, turco y marroquí, y se les pidió que seleccionaran a los mejores candidatos para dos puestos de trabajo y les otorgaran una calificación. Sus resultados mostraron que las actitudes implícitas no tienen efecto en discriminación étnica respecto a la calificación. Sin embargo, las actitudes explícitas sí tienen un efecto significativo en la discriminación étnica en la calificaciones. En selección, tanto las actitudes implícitas como las explícitas tuvieron un efecto en la discriminación étnica.

Blommaert *et al.* (2014) estudiaron las características que incrementan la probabilidad de discriminar hacia aplicantes de minorías étnicas (de origen turco y marroquí) en puestos de trabajo en Holanda. Se entregó una serie de CV

de solicitantes ficticios fueron a los participantes, así como una encuesta sobre su información personal. Los autores encontraron que los participantes con un mayor contacto interétnico, así como un mayor nivel de educación y padres más educados, tienen una menor probabilidad de discriminar contra aplicantes de origen turco y marroquí. Asimismo, es más probable que los participantes hombres, así como aquéllos cuyos padres son miembros de la iglesia, discriminen a los solicitantes por su origen turco y marroquí.

Kübler *et al.* (2018) estudiaron la discriminación de género usando un estudio de viñetas para una muestra representativa de empresas a nivel nacional alemanas para las posiciones de *apprentiship*. Se les presentó a los gerentes encargados de recursos humanos de estas empresas una serie de CV de aplicantes ficticios y se les pidió que los evaluaran. Los autores encontraron que en promedio las mujeres eran evaluadas de manera menos favorable que los hombres. La magnitud de la discriminación variaba con la industria. En ocupaciones que eran dominadas predominantemente por hombres era menos probable que las mujeres fueran invitadas a una entrevista. Sin embargo, no se observa que la probabilidad de invitar a una entrevista a los hombres sea menor en las ocupaciones dominadas por mujeres. En los casos cuando el mercado laboral está ajustado no observaron discriminación de género.

Torrez *et al.* (2024) realizaron una serie de encuestas a individuos blancos sobre su opinión de la objetividad de los periodistas negros, así como de su percepción de los periodistas negros tienen un sesgo a favor de su propio grupo étnico. Los autores encuentran que los encuestados consideran que los periodistas negros tienen menos objetividad y tienen un sesgo a favor de su propio grupo étnico. Sin embargo, también hallaron que los participantes consideran que los periodistas negros tienen mayor experiencia en cuestiones raciales, lo que sugiere que la percepción de la contratabilidad de periodistas negros no es menor.

Lippens *et al.* (2023) llevaron a cabo un estudio donde mandaron 1,300 CV de candidatos ficticios a 650 ofertas de trabajo en Bélgica. Los autores encontraron que los CV, cuyos nombres son de origen étnico no flamenco, reciben menos respuestas que los candidatos con nombres de origen flamenco. En

particular, hallaron menos discriminación en aplicaciones a ofertas de puestos de trabajo de organizaciones sin fines de lucro y en organizaciones con muchos trabajadores.

## METODOLOGÍA

La metodología empleada en este estudio se le denomina *estudio de viñetas*. Este tipo de metodología consiste en diseñar un cuestionario que sirve para evaluar las actitudes de los participantes.<sup>2</sup> En este caso, el cuestionario se aplicó a 124 estudiantes. El cuestionario plantea a los participantes analizar 12 CV ficticios que se distribuyeron equitativamente para tres puestos de trabajos: gerencia financiera, contador y limpieza. En otras palabras, fueron 4 CV, dos de hombre y dos de mujer para cada puesto laboral. Los CV eran similares en educación, edad y experiencia. La única diferencia era el género de los aplicantes.<sup>3</sup>

El estudio se realizó entre el 7 de noviembre y el 27 de noviembre del 2023, donde se les pidió a estudiantes de diferentes carreras de la División de Ciencias Económico Administrativas (DCEA) de la Universidad de Guanajuato evaluar los CV y se les pidió contestar una encuesta en Google Forms. Los estudiantes podían acceder a esta encuesta escaneando un código QR con su celular. Se observó que los participantes estudiaron con interés y de forma detallada los CV y compararon cada CV de cada puesto de trabajo repetidamente. Los participantes tardaron aproximadamente una hora en terminar de contestar la encuesta.

En el cuestionario, se les pidió a los participantes ranquear los cuatro CV de cada puesto de tal manera que el primer lugar sería quien idóneamente se

---

<sup>2</sup> Vea Pastor & Lozano (2022) para una explicación detallada sobre el estudio de viñetas en experimentos de CV ficticios.

<sup>3</sup> Los nombres y apellidos de cada CV eran nombres comunes en México en los que no se puede inferir ninguna información de los interesados, como grupo étnico. Lo único que se puede inferir del nombre es el género.

quedaría con el puesto. Después, se les pidió asignar un salario que fuera justo para cada CV. Finalmente, se les preguntó su municipio de origen, su religión, su edad, su género y su carrera.

Una vez obtenidos los datos de los cuestionarios, llevamos a cabo una prueba estadística de proporciones para analizar las actitudes de la discriminación de género en el mercado laboral mexicano. La prueba de proporciones de una muestra permite evaluar afirmaciones con respecto a una proporción de la población. En este caso, queremos probar si la proporción muestral es mayor a la proporción de la población. Es decir, si más del 50% de los participantes asigna como idóneos para cada puesto laboral a hombres con relación a mujeres, dado que se espera que la población asigne al 50% hombres como idóneo para cada puesto laboral y al 50% de mujeres como idóneas.

Al utilizar la prueba estadística para una proporción muestral, se calcula el valor estadístico de prueba  $z$ :

$$z = \frac{\hat{p} - p_0}{\sqrt{\frac{p_0 \cdot q_0}{n}}} \quad (1)$$

en donde  $p_0$  es la proporción propuesta de 0.50, y  $\hat{p} = x/n$  es la proporción que se observa en la muestra,  $x$  es el número de ocurrencias y  $n$  el número de observaciones. La prueba sería de una cola por lo que la hipótesis nula por probar es  $H_0: \hat{p} = p_0$ , mientras que la alternativa es  $H_1: \hat{p} > p_0$ .<sup>4</sup>

Además de la prueba de proporciones que brindará información sobre la asociación que hacen (o no) los participantes de un puesto laboral con algún género en particular, estimamos un modelo de regresión lineal para determinar qué factores influyen en la determinación del salario de los diferentes puestos. Es decir, dado que se conoce el salario que asignan los participantes a cada CV

---

<sup>4</sup> Una prueba de proporción sigue los supuestos de un experimento binomial y  $n$  es suficientemente grande para que la distribución muestral de  $x$  tenga una distribución aproximadamente normal.

para cada puesto laboral, utilizamos esta información para conocer si los participantes asignan salarios mayores o menores contemplando diversos aspectos, tales como el género del CV, el género del participante, así como otras características de este último.

Utilizamos un estimador de mínimos cuadrados ordinarios, el modelo estimado es el siguiente:

$$y_{ik} = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon \quad (2)$$

en donde  $y_{ik}$  es el logaritmo natural del salario que el participante  $i$  asignaría al curriculum vitae  $k$ ,  $X_i$  es un vector de variables de información del participante tal como su género (Genero P: 1=Mujer y 0 =Hombre), si trabaja o no (Empleado: 1=Empleado y 0=Sin empleo), si simpatiza con algún partido político (MC, MORENA, PAN, PRI, PT Y PVEM, con la categoría base siendo no simpatizar con ningún partido político). También incluimos la religión del participante (católica, cristiana, mormón, musulmán/islam, testigo de jehová, otra, y como categoría base quedó Ninguna). Además, se tiene la variable Género CV, que representa el género del CV que está evaluando el participante (1=Mujer y 0 =Hombre).

Hay evidencia empírica que sugiere que las preferencias políticas son relevantes para explicar la brecha salarial de género. Por ejemplo, Raile *et al.* (2023) encuentran que la ideología política es un predictor significativo para medidas de percepción en la brecha salarial de género. En particular, ellos mencionan que ser más conservador políticamente se relaciona con la percepción de que la brecha de género salarial es menor. Además, ser más liberal políticamente está asociado con la percepción de que la brecha de género salarial es un problema de alta relevancia. En el mismo tenor, Briscoe & Joshi (2017) encuentran que la brecha de género en trabajos remunerados por el desempeño es reducida en trabajadores con supervisores de ideología política liberal, en comparación con aquéllos de ideología conservadora.

Respecto a la variable de afiliación política, es preciso comentar lo siguiente. En el caso de la afiliación partidista, existe evidencia empírica de Moreno (2007)

que sugiere que la clase social o estatus socioeconómico no es buen predictor del partidismo en México. De acuerdo con sus resultados, “Blue and White collar workers split almost evenly amongst the two main candidates in the 2006 election [...]”. En otras palabras, no hay una clara relación entre el estatus socioeconómico y la afiliación partidista. Esto descarta la posibilidad de un problema de endogeneidad entre las variables salario asignado y afiliación partidista.

## RESULTADOS

De un total de 124 participantes, el 77.4% rankearon al CV de un hombre como el más idóneo para el puesto de gerencia y el 22.6% el CV de una mujer; mientras que, para el CV menos idóneo, el 25% de los participantes sugirió el CV de un hombre y el 75% el CV de una mujer. Para el caso del puesto de contador, las cifras son muy similares, el 74.2% de los participantes indicó que el CV ideal para contador era de un hombre y el 25.8% de una mujer. Para este puesto, el 21.78% de los participantes indicó que el CV menos ideal era el de un hombre y el 78.2% el de una mujer.

En el puesto de limpieza, las discrepancias no son altas como en los puestos de contador o gerencia. El 41.1% de los participantes eligió a un CV de hombre como el idóneo para el puesto de limpieza, mientras que el 58.9% eligió a una mujer. Para el CV menos ideal para el puesto de limpieza, el 52.4% de los participantes indicaron un CV de hombre y un 47.6% el de una mujer. Estos datos sugieren que los participantes rankean mejor a los hombres para los puestos de gerencia y contador en comparación con las mujeres, y que en los puestos de limpieza rankean mejor a las mujeres que a los hombres, aunque por muy poca diferencia. Esto nos da evidencia de una actitud de discriminación, al menos para los puestos de gerencia y contador.

Para analizar las actitudes de los participantes sobre su asociación de los puestos de trabajo mejor remunerados con los hombres y de su asociación de los puestos de trabajo menos remunerados con las mujeres, usamos la proporción

de CV de hombres que son elegidos por los participantes como el candidato más idóneo para cada puesto de trabajo. Para esto utilizamos la prueba estadística para una proporción muestral:

$$z = \frac{\hat{p} - p_0}{\sqrt{\frac{p_0 \cdot q_0}{n}}}$$

en donde  $p_0$  es la proporción nula, y  $\hat{p}$  es la proporción que observamos en nuestra muestra en la que se asignó como mejor candidato a un hombre. Para nuestra prueba utilizamos  $p_0 = 0.50$  para probar si las proporciones muestrales eran diferentes de 0.5 para cada puesto laboral, gerencia financiera, contabilidad y limpieza. Es decir, se asume que la proporción de CV asignados como idóneos para cada puesto laboral es de un 50% para hombres y de un 50% para mujeres, lo que sugeriría que los participantes no asocian un puesto laboral con un género en particular.

Para el caso de la gerencia financiera, obtuvimos  $\hat{p} = 0.774$ . (Esto es que 96 de los 124 participantes eligieron el CV de un hombre como primer lugar). Dado este valor, obtuvimos un estadístico de prueba de  $z = 6.11$  y un valor  $p = 9.96311E-10$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula de que las proporciones no son diferentes de 0.50 ( $H_0: \hat{p} = p_0$ ) con un nivel de significancia de 0.05 en favor de que los participantes asocian los puestos de gerencia financiera con los CV de hombres. Para el puesto de contabilidad, obtuvimos  $\hat{p} = 0.742$  y un valor de  $z = 5.39$  (valor  $p = 7.04577E-08$ ), por lo cual también se rechaza la hipótesis nula de la proporción es del 50% con una significancia de 0.05 en favor de que los participantes asocian los puestos de contabilidad con los hombres. Finalmente, para el puesto de limpieza obtuvimos  $\hat{p} = 0.411$ , con el cual obtuvimos una  $z = -1.97$  (valor  $p = 0.048$ ), por lo cual rechazamos la hipótesis nula, esta vez en favor de que se asocia a las mujeres con puestos de trabajo de limpieza. Los resultados de la prueba de proporción muestral para estos tres puestos laborales sugieren que los participantes asocian los puestos de gerencia financiera y contabilidad con candidatos hombres, y los puestos de limpieza con candidatas mujeres.

A su vez, los datos obtenidos en el estudio de viñetas nos permiten observar el salario asignado a cada uno de los CV ficticios para cada puesto laboral. Por lo tanto, considerando el ranqueo que hicieron los participantes de los CV también asignaron un salario recomendado a cada uno de los cuatro CV de cada puesto laboral. Como se esperaba, los participantes asignan un mayor salario al CV más ideal para el puesto, y el menor salario al CV menos ideal para el mismo.

Utilizamos los salarios reportados para estimar una regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios, como se muestra en la Ecuación 2. El modelo analiza si los participantes, aparte de tener actitudes de discriminación por género, también asignan salarios mayores (menores) a candidatos hombres o mujeres para los diferentes puestos, controlado por factores propios del participante. Como se mencionó anteriormente, la variable de afiliación partidista podría causar problemas de endogeneidad debido a que puede estar correlacionada con el salario de los participantes.<sup>5</sup> Al ser una variable omitida en el modelo, ya que tampoco se cuenta con alguna variable proxy como el estatus social del participante, podría generar estimadores sesgados. Sin embargo, la literatura presentada con anterioridad sugiere que la afiliación política no está relacionada con el estatus social del individuo, lo que descarta endogeneidad en el modelo. La prueba del error de especificación de la ecuación de regresión, o más conocida como la prueba RESET de Ramsey, sugiere que el modelo está bien especificado. Se obtuvo un valor  $p=0.74$ , por lo que se falla en rechazar la hipótesis nula de que el modelo no tiene variables omitidas, por lo que el modelo no está mal especificado.

Los resultados de la Tabla 1 indican que, para los puestos de gerencia y contador, a los CV de mujeres se les recomendó un salario menor en comparación con el salario recomendado para los CV de hombres. En el caso de los pue-

---

<sup>5</sup> El salario de los participantes no es medido en las encuestas, y sólo el 30.7% de los participantes reportaron tener un empleo.

tos de limpieza, el signo también es negativo, pero no es significativo, además de ser un coeficiente pequeño, por lo que no nos indica una diferencia en el salario para puesto de limpieza entre hombres y mujeres. Asimismo, podemos observar que el género del participante (Género P) tiene una influencia en los salarios. Encontramos que las participantes mujeres recomiendan salarios más bajos en comparación con los participantes hombres.

Otro resultado es que los participantes que actualmente están empleados recomiendan un salario mayor en cualquiera de los tres puestos laborales. Simpatizar con algún partido político también influye en el salario recomendado. De manera general, los participantes que simpatizan con algún partido político recomiendan un menor salario en comparación con aquellos participantes que reportaron no simpatizar con ningún partido político. Los que simpatizan con el partido Movimiento Ciudadano recomendaron menor salario para el puesto de contador, los que simpatizan con el PRI lo hacen para puestos de gerencia y contador. Mientras que aquellos participantes que simpatizan con el partido Morena recomiendan menor salario en los tres puestos laborales.

Respecto a la religión, encontramos que los participantes que profesan la religión cristiana o testigo de Jehová recomiendan un mayor salario para los puestos de gerencia y contador, en comparación con aquellos participantes que no profesan religión alguna.<sup>6</sup>

Es importante mencionar que nuestra muestra no es representativa de la población mexicana, ya que al ser estudiantes de la Universidad de Guanajuato tienen edades similares y su origen es en su mayoría del estado de Guanajuato. Esto es común en los estudios de viñetas, en los que se emplean en su mayoría estudiantes de universidad. Por lo tanto nuestros resultados sólo se aplican a alumnos universitarios. Sin embargo, para que nuestra muestra se pareciera

---

<sup>6</sup> Este resultado es consistente con el encontrado en el estudio de Wiseman & Dutta (2016) y Beck (2016). Wiseman & Dutta encuentran que todas las variables que representan creencias y participación religiosas están positiva y robustamente relacionadas con una mayor brecha salarial de género.

lo más posible a los tomadores de decisiones del mercado laboral del estado de Guanajuato, hicimos un esfuerzo por incluir a estudiantes de varias carreras económico-administrativas, en especial de la carrera de Relaciones Industriales, así como de otras carreras económico-administrativas.

TABLA 1. LOGARITMO DE SALARIOS

	(1)	(2)	(3)
	Gerencia	Contador	Limpieza
Genero CV	-0.056***	-0.059***	-0.001
	(0.018)	(0.018)	(0.020)
Genero P	-0.056***	-0.033*	-0.076***
	(0.020)	(0.020)	(0.022)
Empleado	0.068***	0.061***	0.075***
	(0.020)	(0.020)	(0.023)
Partido:			
MC	-0.020	-0.096**	-0.052
	(0.037)	(0.038)	(0.043)
Morena	-0.108***	-0.107***	-0.062*
	(0.029)	(0.030)	(0.033)
PAN	0.015	-0.020	-0.001
	(0.029)	(0.030)	(0.033)
PRI	-0.260***	-0.241**	-0.117
	(0.099)	(0.102)	(0.114)
Religión:			
Católica	-0.002	0.006	0.021

	(0.022)	(0.022)	(0.025)
Cristiana	0.106**	0.074*	0.070
	(0.043)	(0.045)	(0.050)
Testigo de Jehová	0.219**	0.221**	0.139
	(0.102)	(0.105)	(0.118)
Otra	0.082	-0.090	-0.046
	(0.054)	(0.055)	(0.062)
Constant	10.105***	9.648***	8.813***
	(0.024)	(0.025)	(0.028)
N	483	491	490
R2	0.149	0.103	0.075

Errores estándar en paréntesis.

\*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

## DISCUSIÓN

Los resultados encontrados en este estudio muestran evidencia de un problema persistente en México: la discriminación de género en el mercado de trabajo. A pesar de que en nuestro estudio tanto hombres como mujeres muestran un nivel de educación y habilidades casi idénticas, las mujeres son sistemáticamente menos ranqueadas y asignadas a un menor salario en comparación con los hombres. En particular, el estudio revela un claro sesgo de género en favor de los hombres para puestos de trabajo de mayor jerarquía, como lo son gerencia y contabilidad. Además, fueron los hombres a quienes se les asignó un salario mayor en dichos puestos. Este sesgo amplía la brecha salarial de género y restringe las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en México.

En el caso de los resultados en los que los participantes del estudio tienen una preferencia por asignar a las mujeres a puestos de trabajo de menor jerarquía, como el de limpieza, se observa cómo los participantes sugieren una segregación laboral basada en estereotipos de género. Esta segregación laboral limita a las mujeres a posiciones laborales de menor jerarquía y remuneración, restringiendo su movilidad económica en la sociedad mexicana.

Con base en estos resultados, se recomienda que las empresas adopten una política en la que no se solicite el género en los CV, con la intención de minimizar el sesgo de género. Este tipo de prácticas ayudarían a establecer que las candidatas y los candidatos sean evaluados solamente basándose en sus habilidades, educación y experiencia, y no en base a su género. Otra recomendación sería que los encargados de los procesos de reclutamiento de personal sean concientizados con campañas para mitigar la discriminación de género y disminuir los estereotipos laborales de manera regular. Esto con la intención de disminuir el sesgo (in)consciente de género a la hora de contratar personal. Además, se debe poner especial énfasis en promover leyes que ayuden a generar un pago igual a hombres y mujeres, además de reportar la discriminación de género y los pagos desiguales.

## CONCLUSIÓN

El objetivo de este estudio fue analizar las actitudes de discriminación en el mercado laboral mexicano. Para lograrlo, empleamos la metodología conocida como *estudio de viñetas*. En particular, se les dieron CV ficticios a los participantes para evaluar las decisiones de asignación de tres diferentes puestos laborales a hombres y mujeres, y además evaluar a quiénes asignaban una mayor o menor remuneración dentro de cada puesto: hombres o mujeres. Los resultados muestran evidencia de discriminación de género en la asignación de salario y en la asignación de puestos de trabajo. En conclusión, se encontró evidencia de que los participantes recomendaron un salario mayor a los hombres en comparación con las mujeres para el puesto de gerente financiero y contador. Además,

la evidencia muestra que los participantes ranquean mejor a los hombres para los puestos laborales de gerencia y contador, pero ranquean mejor a las mujeres para el puesto de limpieza. Estos resultados muestran discriminación de género, no sólo por salario sino por la asociación de hombres para puestos de trabajo mejor remunerados y de las mujeres para puestos de trabajo peor remunerados.

## REFERENCIAS

- BECK, S. V. (2016). Wage differentials in the United States: does religious participation matter? *Journal for the Scientific Study of Religion*, 55(3), 558-578.
- BORGELLA, A. M. (2019). Are Adewale and Ngochi more employable than Jamal and Lakeisha? The influence of nationality and ethnicity cues on employment-related evaluations of Blacks in the United States. *The Journal of Social Psychology*, 160(4), 509-519. Recuperado de DOI: 10.1080/00224545.2019.1687415.
- BLOMMAERT, L., F. van Tubergen & M. Coenders (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social Science Research*, 41(2012) 61-73. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.09.007>.
- BLOMMAERT, L., M. Coenders & F. van Tubergen (2014). Ethnic Discrimination in Recruitment and Decision Makers' Features: Evidence from Laboratory Experiment and Survey Data using a Student Sample. *Social Indicators Research*, 116, 731-754. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0329-4>.
- BRISCOE, F., & A. Joshi (2017). Bringing the boss's politics in: Supervisor political ideology and the gender gap in earnings. *Academy of Management Journal*, 60(4), 1415-1441.
- HOWARD, S., & A. M. Borgella (2019). Are Adewale and Ngochi more employable than Jamal and Lakeisha? The influence of nationality and ethnicity cues on employment-related evaluations of Blacks in the United States. *The Journal of Social Psychology*, 160(4), 509-519. Recuperado de DOI: 10.1080/00224545.2019.1687415.

- KING, E. B., J. M. Madera, M. R. Hebl & J. L. Knight (2006). What's in a Name? A Multiracial Investigation of the Role of Occupational Stereotypes in Selection Decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36 (5), 1145-1159.
- KÜBLER, D., J. Schmid & R. Stüber (2018). Gender discrimination in hiring across occupations: a nationally-representative vignette study. *Labour Economics*, 55, 215-229. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.002>.
- LIPPENS, L., A. Dalle, F. D'hondt, P. Verhaeghe & S. Baert (2023). Understanding ethnic hiring discrimination: A contextual analysis of experimental evidence. *Labour Economics*, 85, 1-19. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102453>.
- MORENO, A. (2007). The 2006 Mexican presidential election: The economy, oil revenues, and ideology. *PS: Political Science & Politics*, 40(1), 15-19.
- MOSS-RACUSIN, C. A., J. F. Dovidio, V. L. Brescoll, M. J. Graham & J. Handelsman (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>.
- PASTOR, J. I. M., & I. F. Lozano (2022). El estudio de viñeta para el análisis de las contrataciones laborales: una perspectiva crítica. *Revista de Sociología*, 107(4), 3075-3075.
- RAILE, A. N., C. G. Austin & V. K. Bratton (2023). Can We Talk About Pay Discrimination/Equal Pay/Strategic Compensation Practices? An Exploratory Study on Framing Gender Pay Inequity. *Business and Politics*, 25(1), 17-33.
- TORREZ, B., C. H. Dupree & M. W. Kraus (2024). How race influences perceptions of objectivity and hiring preferences. *Journal of Experimental Social Psychology*. 110, 1-14.
- WEICHELBAUMER, D., & R. Winter-Ebmer (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.
- WISEMAN, T., & N. Dutta (2016). *Religion and the Gender Wage Gap: A U.S. State Level Study*. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2738523> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2738523>.



## APLICACIÓN DE ECONOMÍA CIRCULAR EN LA UNIÓN EUROPEA: CASO TELÉFONOS CELULARES

*Geraldine Rico Baeza*  
*Oliver René Arroyo Leos*

### RESUMEN

**H**oy en día, el modelo de producción y consumo es lineal, es decir, se produce, se usa y se desecha, dejando de lado los efectos secundarios o los residuos sin fin que esta linealidad genera. Este modelo de consumo mundial, en la mayoría de los productos lleva a identificar una problemática en cuanto a la generación de residuos que la adquisición, uso y desecho de los teléfonos celulares provocan en la Unión Europea, aumentando la contaminación de manera preocupante por la rapidez con lo que este proceso está llevándose a cabo.

En esta investigación se propone una alternativa de reúso de cinco componentes que todo móvil o celular contiene, donde la clave de la optimización en la industria, comercio y consumidores es la reutilización de estos componentes, de tal manera que se transforme la perspectiva en el manejo de residuos y con ello la disminución de la contaminación que esta industria provoca.

El objetivo de esta investigación es exponer con datos históricos de 2005 al 2022 en cuanto a la venta y desecho de teléfonos celulares en la Unión Europea que refleje el nivel de desperdicio que pueden ser reutilizados de acuerdo con lo que la Economía Circular propone, y así poder observar la cantidad de residuos que se pueden reutilizar enfatizando el dato en la aportación que puede tener el sexo femenino.

Dando enfoques específicos, tales como marca líder en el mercado, la influencia del género, más en concreto las mujeres en las ventas de los dispositivos, y cálculos interviniendo variables como basura electrónica, celulares vendidos, Europa y la Unión Europea como sectores principales para los datos.

**Palabras clave:** Economía circular, optimización, Unión Europea, teléfonos celulares, reciclaje, mujeres.

## SUMMARY

At present today, the productive and consumption model is linear, in other words, produce, use and dispose, putting aside, the secondary effects or the endless waste generated. This worldwide consumption model in the majority of the products leads to identify, a problematic regarding the waste generation that acquire, use, and disposal of the “smartphones” or cellphones evokes in the Eurozone, increasing the pollution in a concerning way for the quickness that this process is going through.

The investigation proposes an alternative of 5 components reuse that every cellphone contains, where the key of optimization in the industry, commerce and consumers is the reuse of these components in such a manner that transforms the perspective in the waste management and with that the reduction of the contamination that causes this industry.

This study objective is to expose with historical data from the years of 2005 to 2022 regarding the sales and waste of the smartphones or cellphones in

the European Union that reflects the level of waste that can be reused in accordance with what the Circular Economy proposes and can observe the amount of waste that can be reused, emphasizing the data on the contribution that the female sex can have.

Taking specific approaches, such as: leader brand in the market, gender influence, in particular women in phone sales, and calculations intervening variables as: electronic waste, Europe and European Union as principal sectors for data.

**Key words:** Circular economy, optimization, European Union, cellphones, recycling, women.

## INTRODUCCIÓN

El modelo económico actual capitalista ha brindado varias señales en diferentes ocasiones de la historia acerca de la necesidad de una renovación radical o reinención de dicho modelo, de una forma en la cual sea próspera y que al mismo tiempo no comprometa el futuro de generaciones posteriores en cuanto a la sustentabilidad del medio ambiente sin dejar de lado la tecnología que está en constante crecimiento.

Entonces, ¿cuál sería una nueva propuesta a este modelo, sin olvidarnos de la importancia de la cultura de consumo que hemos practicado todos estos años? Una respuesta y propuesta: la Economía Circular (EC). La economía como ciencia repite de manera constante que los recursos en una sociedad son escasos y finitos, surgiendo mil y una formas de distribuirlos y, consecuentemente, la problemática de qué, cómo y a quién repartirlos.

Dicha distribución de recursos ha creado varias polémicas, entre ellas la cantidad de residuos que en constante aumento el mundo está acumulando. Simplemente en México se generan más de 44 millones de toneladas anuales de estos residuos, esperándose la generación de 65 millones de toneladas para el 2030 (SEMARNAT, 2019).

El principal propósito de este artículo es ilustrar con claridad lo que la EC propone, exponiendo con datos, esquemas, casos y correlaciones de variables, la eficiencia de la EC en un modelo de optimización de recursos económico, con el caso particular del reciclaje con un enfoque en cinco materiales que incluyen de los teléfonos celulares o móviles, con datos emanados de la Unión Europea, con lo cual se trata de responder si en la optimización de materiales es posible la reinsertión de ellos o al menos algunos de ellos reciclándolos como materia prima.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

La EC forma parte del concepto de economía verde, *green economy*, y de acuerdo con Campos (2010), se puede sintetizar el concepto como un conjunto de modelos de producción integral que toma en consideración variables ambientales y sociales, produce bajas emisiones de carbono, utiliza los recursos de forma eficiente y es socialmente incluyente.

Zhexembayeva (2014), por otro lado, saca a relucir un parteaguas en el que la sociedad demanda propuestas ambientalistas aplicadas de manera exitosa por parte de las empresas para demostrar su compromiso con el medio ambiente y su filosofía al respecto, creando una demanda social generalizada. En esta misma línea, la EC y la sostenibilidad se están convirtiendo en la clave de una nueva etapa económica y motor de generación de atractivas oportunidades de empleo en la llamada quinta revolución industrial (Vence & Pereira, 2018).

Entonces, ¿cómo se podrían aterrizar estas ideas de transición, involucrando al productor y al consumidor? Stahel (2013) propone un esquema de ciclos de la EC que involucra algunos de los principales factores en una sociedad de consumo, y afirma que la EC se enfoca en mantener el inventario de existencias basado en tres diferentes ciclos (ver Figura 1).

1. Reúso y reventa de productos.
2. Actividades para la extensión de vida de los productos.
3. Reciclar moléculas (recursos secundarios).

Por otro lado, Álvarez (2018) menciona que los residuos se eliminan del diseño, es decir, se nota el cambio de perspectiva en los recursos proponiendo la eliminación total de ellos, a diferencia de otros modelos ecologistas, tales como la economía ambiental que sostiene un crecimiento ilimitado con base en un enfoque reduccionista de recursos (Haro-Martínez & Taddei-Bringas, 2013).

La transparencia y los bajos costos son algo fundamental para una transición hacia una EC. Al respecto, Álvarez (2018) también menciona que la falta de estos dos factores crea una barrera que no permite avanzar en este sentido.

The Ellen MacArthur Foundation (2013) hace una diferencia resaltando dos tipos de nutrientes de acuerdo con los tipos de economías utilizadas. En la Figura 1 se muestra cómo la economía lineal con el método de producir, usar y tirar un conjunto de los nutrientes, y en la EC aparte de la separación en biológicos y técnicos, les da una nueva oportunidad llamada *ciclo de vida*.

FIGURA 1. ESQUEMA DE DIFERENCIAS DE LA ECONOMÍA LINEAL Y LA ECONOMÍA CIRCULAR



Fuente: Elaboración propia con datos de The Ellen MacArthur Foundation, 2013.

El modelo de EC está dirigido hacia un nuevo paradigma, implica una modalidad de hacer productos desde su mismo origen, es decir, desde su diseño, permitiendo hacer negocios atendiendo al crecimiento económico de la sociedad, la sustentabilidad ambiental y la disminución de los riesgos debidos a la volatilidad e incertidumbre de precios de las materias primas y recursos energéticos (Lett, 2013).

Tomando el papel de las industrias y organizaciones, ¿qué beneficios tendrían?, ¿cuál sería el principal incentivo para que ésta no sea una tarea más, sino una actividad que agregue valor a la empresa u organización? Al respecto, Álvarez (2018) resalta:

El modelo de la EC propone un conjunto de acciones que pueden adoptar las empresas y los gobiernos de cara a la transición a una EC: Regenerate (regenerar), Share (compartir), Optimise (optimizar), Loop (bucle), Virtualise (virtualizar) y Exchange (intercambiar), que juntas conforman el marco ReSOLVE (por sus siglas en inglés). El marco ReSOLVE ofrece a las empresas y gobiernos una herramienta para generar estrategias circulares e iniciativas de crecimiento.

En la última década nos hemos llenado de basura y desperdicios, respecto a lo cual en los reportes de basura electrónica de las Naciones Unidas (E-Waste Monitor (Balde *et al.*, 2015; Balde *et al.*, 2017; Forti *et al.*, 2020) mencionan detalladamente el aumento de este tipo de residuos en el mundo. Los autores del informe de E-Waste explican que este incremento no está cerca de las tasas de reciclaje a comparar, pues mencionan lo siguiente:

En 2019, el mundo generó 53.6 millones de toneladas métricas, y solamente el 17.4% de estas fueron oficialmente documentadas, recolectadas y recicladas adecuadamente, aumentó 1.8 millones de toneladas métricas desde 2014, pero la generación total de basura electrónica se ha incrementado a 9.2 millones de toneladas métricas. Esto indica que las actividades de reciclaje no están siguiendo el ritmo con el crecimiento de los residuos electrónicos (Forti *et al.*, 2020).

## EVIDENCIA EMPÍRICA

La generación de basura electrónica está en constante aumento, tan sólo en los reportes al respecto de las Naciones Unidas (E-Waste Monitor) (Balde *et al.*, 2015; Balde *et al.*, 2017; Forti *et al.*, 2020) mencionan detalladamente este aumento de este tipo de residuos de los años 2014, 2017 y 2020 en cada uno de los continentes (ver Tabla 1).

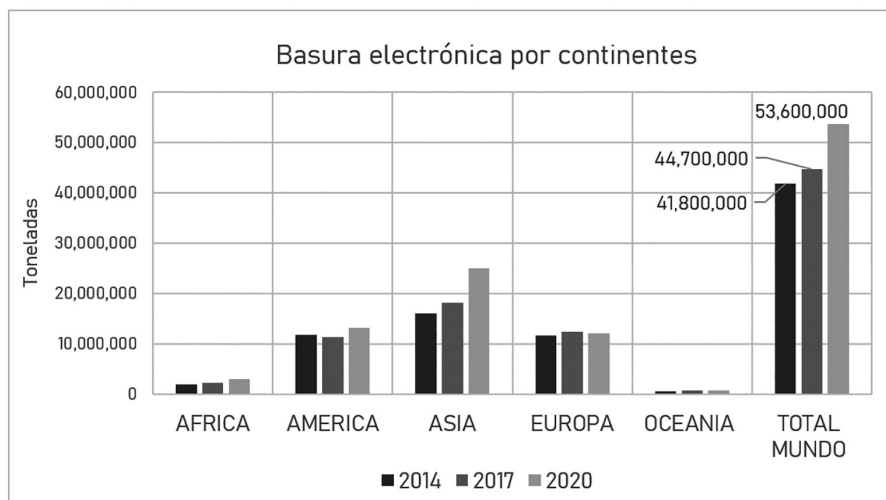
TABLA 1. GENERACIÓN DE BASURA ELECTRÓNICA  
POR CONTINENTES (MILLONES DE TONELADAS)

Año	África	América	Asia	Europa	Oceanía	Total
2014	1,900,000	11,700,000	16,000,000	11,600,000	600,000	41,800,000
2017	2,200,000	11,300,000	18,200,000	12,300,000	700,000	44,700,000
2020	2,900,000	13,100,000	24,900,000	12,000,000	700,000	53,600,000

*Fuente: Elaboración propia con datos de Balde et al., 2015; Balde et al., 2017; Forti et al., 2020.*

Cómo se puede observar el continente con mayor generación de este tipo de desechos lo es Asia, quién muestra un constante crecimiento, mientras que Europa mantiene una tendencia a la baja, datos que se pueden observar en la Figura 2 siguiente.

FIGURA 2. GENERACIÓN DE BASURA ELECTRÓNICA POR CONTINENTES EN MILLONES DE TONELADAS



Fuente: *Elaboración propia con datos de Balde et al., 2015; Balde et al., 2017; Forti et al., 2020.*

De acuerdo con la figura anterior, para el año 2020 la cantidad total de basura electrónica ascendió a 53,600,000 millones de toneladas.

De otra manera, para conocer el porcentaje de basura electrónica que es emitida por los desechos de teléfonos celulares o móviles, se realizará de acuerdo con lo expuesto en la Tabla 2, donde se establece que esta basura equivale al 8.77% del total generado (Ruis, s/a).

TABLA 2. RESIDUOS ELECTRÓNICOS A NIVEL MUNDIAL, 2019

Clasificación	Millones de toneladas	% del total
Equipo pequeño (microondas, aspiradoras, ventiladores, tostadoras rasuradoras, radios, herramientas y juguetes)	17.40	32.46 %
Equipo grande (lavadoras, secadoras, hornos, estufas y lavavajillas)	13.10	24.44 %
Equipo de intercambio de temperatura (refrigeradores, congeladores, aires acondicionados, calentadores)	10.80	20.15 %
Pantallas y monitores (televisiones, monitores, Laptops y tabletas)	6.70	12.50 %
Equipo pequeño de telecomunicaciones (celulares, fundas, transmisores, teclados, GPS y calculadoras de bolsillo)	4.70	8.77 %
Lámparas (bulbos y leds)	0.90	1.68 %
<b>TOTAL</b>	<b>53.6</b>	

*Fuente: Elaboración propia con datos de Ruiz, s/a.*

Así, los teléfonos inteligentes al igual que otras tecnologías han estado en constante innovación, y cada vez nos enfocamos más en su funcionalidad y lo que pueden hacer dichos dispositivos para nosotros, que nos hace comprar con más regularidad y dando al dispositivo menos tiempo de vida. Al respecto, Jardim (2017) menciona:

Aunque parte del incremento en la venta de teléfonos inteligentes es causada por compradores primerizos, se estima que el 78% son consumidores que reemplazan sus teléfonos, en los Estados Unidos el ciclo promedio de reemplazo es solamente de 2 años.

Este crecimiento en la demanda de teléfonos celulares hace suponer una gran generación de basura de este tipo, y en cuestiones ambientales y de reciclaje el continente europeo es conocido por estar a la vanguardia al estar innovando constantemente; para observar la generación de basura electrónica recaudada en conjunto de los países miembros de la UE (27) del año 2005 al 2020, la cantidad de residuos electrónicos a nivel mundial presentados en la Tabla 2, se multiplicó por el 8.77% correspondiente, con lo cual se puede observar el equivalente a la recaudación anual de basura correspondiente a teléfonos celulares (ver Tabla 3).

TABLA 3. RECAUDACIÓN DE TONELADAS DE BASURA ELECTRÓNICA UE 2005-2020

Año	Basura electrónica (millones de toneladas)	Basura electrónica correspondiente a teléfonos celulares (millones de toneladas)
2005	196,754	17,253
2006	1,236,531	108,427
2007	2,158,293	189,253
2008	2,652,904	232,624
2009	2,956,901	259,280
2010	3,046,799	267,163
2011	3,036,327	266,245
2012	2,970,566	260,479
2013	2,821,993	247,451
2014	2,962,210	259,746
2015	3,225,102	282,798
2016	3,470,412	304,309
2017	3,759,118	329,624
2018	3,993,690	350,193
2019	4,427,303	388,215
2020	4,625,315	405,578

Fuente: Elaboración propia con datos de EC data browser, 2023.

Una vez que se conoce la cantidad de toneladas de basura electrónica que se han producido desde el 2005 al 2020, un tarea importante es determinar los contenidos de los principales componentes que se pueden reutilizar. Para efectos de esta investigación, se tomaron en cuenta cinco materiales: aluminio, cobre, plástico, plata y oro.

Dado lo anterior, se realizó un cálculo del porcentaje por material proporcional al gramaje del dispositivo por año, tomando como base la nomenclatura propuesta por Andreas Manhart *et al.* (2016), llegando así a un porcentaje por cada material susceptible de reutilizarse por año por teléfono celular de acuerdo con la siguiente tabla.

TABLA 4. MATERIALES DE CELULAR PROMEDIO CONSIDERADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Concepto	Aluminio	Cobre	Plástico	Plata	Oro
Gramos	22.18	15.12	9.53	0.31	0.03
Porcentaje del teléfono celular o movil	13.86%	9.4%	5.95%	0.0019%	0.00018%

*Fuente: Elaboración propia con datos de Andreas Manhart et al., 2016.*

Para realizar el estudio de cuánto representaría el mercado de reciclaje de los componentes de los teléfonos celulares o móviles en la UE, se tomarán en cuenta las marcas y especificaciones de los aparatos más vendidos en cada año, así como su peso y el de sus componentes sujetos de reciclaje de acuerdo con la tabla siguiente:

TABLA 5. PESOS PROMEDIOS DE CELULARES 2005-2022 CON MATERIALES CONSIDERADOS

Año	Modelo más vendido en el año	Peso total (kg)	Aluminio (kg)	Cobre (kg)	Plástico (kg)	Plata (kg)	Oro (kg)	Peso restante (kg)
2005	Sony Ericsson W800	0.099	0.014	0.009	0.006	0.00019	0.00002	0.06979
2006	Nokia N73	0.116	0.016	0.011	0.007	0.00022	0.00002	0.08176
2007	Nokia N81	0.140	0.019	0.013	0.008	0.00027	0.00003	0.0997
2008	iPhone 3g	0.133	0.018	0.013	0.008	0.00026	0.00002	0.09372
2009	BlackBerry 8520	0.106	0.015	0.010	0.006	0.00021	0.00002	0.07477
2010	Samsung Galaxy S	0.119	0.016	0.011	0.007	0.00023	0.00002	0.08475
2011	iPhone 4s	0.140	0.019	0.013	0.008	0.00027	0.00003	0.0997
2012	Samsung Galaxy S III	0.133	0.018	0.013	0.008	0.00026	0.00002	0.09372
2013	motorola Moto G	0.143	0.020	0.014	0.009	0.00028	0.00003	0.09969
2014	iPhone 6	0.129	0.018	0.012	0.008	0.00025	0.00002	0.09073
2015	Huawei P8 light	0.131	0.018	0.012	0.008	0.00025	0.00002	0.09273
2016	iPhone 7	0.138	0.019	0.013	0.008	0.00027	0.00003	0.0977
2017	iPhone x	0.174	0.024	0.016	0.010	0.00034	0.00003	0.12363
2018	Huawei Mate 20 Pro	0.190	0.026	0.018	0.011	0.00037	0.00004	0.13459
2019	Samsung Galaxy Fold	0.276	0.038	0.026	0.016	0.00053	0.00005	0.19542
2020	Xiaomi redmi note 9	0.199	0.028	0.019	0.012	0.00039	0.00004	0.13957
2021	Samsung Galaxy A12	0.205	0.028	0.019	0.012	0.0004	0.00004	0.14556
2022	iPhone 13	0.173	0.024	0.016	0.01	0.00034	0.00003	0.12263

Notas: Peso en kg. Se consideró el modelo de celular más vendido en el año como referencia.  
Fuente: *Elaboración propia con datos de Mercado, 2021.*

Convirtiendo cada teléfono celular o móvil en su contenido de los diferentes materiales de acuerdo al gramaje promedio se puede obtener la tabla siguiente:

TABLA 6. CÁLCULO DE TONELADAS RECOLECTADAS  
POR MATERIAL DE TELÉFONOS INTELIGENTES EN LA UE 2005-2020

Año	Aluminio (Toneladas)	Cobre (Toneladas)	Plástico (Toneladas)	Plata (Toneladas)	Oro (Toneladas)
2005	2,392	1,630	1,028	33	3
2006	15,031	10,246	6,458	210	20
2007	26,235	17,884	11,272	367	35
2008	32,248	21,983	13,856	451	44
2009	35,943	24,502	15,443	502	49
2010	37,036	25,247	15,913	518	50
2011	36,908	25,160	15,858	516	50
2012	36,109	24,615	15,515	505	49
2013	34,303	23,384	14,739	479	46
2014	36,007	24,546	15,471	503	49
2015	39,203	26,724	16,844	548	53
2016	42,185	28,757	18,125	590	57
2017	45,694	31,149	19,633	639	62
2018	48,545	33,093	20,858	678	66
2019	53,816	36,686	23,123	752	73
2020	56,223	38,327	24,157	786	76

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

## EL GÉNERO INFLUYE EN LAS VENTAS DE LOS DISPOSITIVOS MÓVILES

En la investigación se eligieron dos marcas principales: Apple y Samsung, debido a que son las que acaparan las mayores ventas del sector de teléfonos móviles personales. Según datos preliminares del Worldwide Quarterly Mobile Phone Tracker (2024), para el primer trimestre del 2024 éstos fueron los porcentajes de las marcas de celulares más vendidas:

1. Samsung: 20.8 %
2. Apple: 17.3 %
3. Xiaomi: 14.1 %
4. Transsion: 9.9 %
5. Oppo: 8.7 %

En el mercado de los celulares, la marca Iphone reporta que en su mercado existe un 51% de usuarias del sexo femenino de acuerdo con los resultados de la siguiente tabla:

TABLA 7. COMPARATIVA DE VENTAS ENTRE USUARIOS  
POR GÉNERO DE CELULARES IPHONE EN LA UE 2005-2020

Año	Celulares vendido por año en Europa	Celulares Iphone vendidos por año	Comprador de Iphone del sexo femenino	Comprador de Iphone del sexo masculino
2015	2,158,764,299	37,240,608	18,992,710	18,247,898
2016	2,205,134,166	32,837,742	16,747,248	16,090,494
2017	1,894,391,684	33,947,466	17,313,208	16,634,258
2018	1,843,120,876	39,606,578	20,199,355	19,407,223
2019	1,406,576,094	34,199,676	17,441,835	16,757,841
2020	2,038,080,374	33,094,756	16,878,326	16,216,430

Fuente: Elaboración propia con datos de Worldwide Quarterly Mobile Phone Tracker, 2024.

Siendo Europa su segundo principal mercado para la marca con un 24.12%. Lesjak (2024) indica que las mujeres en Europa tendrían un 12.30% de ocupación mundial en los dispositivos móviles de la marca Apple.

Por otro lado, la marca coreana Samsung reporta que en Estados Unidos, en el 2023, el 30% de los individuos entre el sector poblacional entre los 30 y 49 años utilizan un smartphone Samsung. Onyango (2024) señala que, dicho lo anterior, si Europa no es considerado el mercado principal, y si se toma en cuenta que América es el continente donde más usuarias mujeres hay, se podría concluir que las mujeres son un factor principal para las ventas en los dispositivos móviles debido a su ocupación en el mercado.

De acuerdo con el porcentaje de usuarias de Iphone del sexo femenino otorgado Apple y con el objeto de cuantificar lo que podría equivaler la industria del reciclaje en esa marca de teléfonos celulares por género, se presenta el cálculo de los dispositivos y su respectiva recaudación si se reciclarán los materiales considerados en el estudio (ver Tabla 8).

TABLA 8. CÁLCULOS DISPOSITIVOS Y SU RECAUDACIÓN  
POR GÉNERO FEMENINO EN EUROPA DE 2015 A 2020

Año	Toneladas mujeres (51%)	Dispositivos desechados por el sexo femenino	Posible recaudación recaudación por reusop de componentes USD
2015	1,644,802	602,067,240	\$ 1,204,002,426
2016	1,769,910	3,783,784,860	\$ 9,025,813,925
2017	1,917,150	6,604,376,580	\$ 24,133,919,975
2018	2,036,782	8,117,886,240	\$ 28,647,196,890
2019	2,257,925	9,048,117,060	\$ 52,052,207,818
2020	2,358,911	9,323,204,940	\$ 48,831,206,663

*Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.*

En la tabla se tomaron precios promedio de los cinco materiales contemplados para el reciclaje de los dispositivos móviles, haciendo el cálculo considerando un 51% de ocupación del género femenino en el reciclaje, confirmando la presencia de género como influencia y mayoría en el sector.

De otra manera, si el reciclaje mundial en los años 2015 al 2020 se hubiera llevado a cabo únicamente por el sexo femenino europeo en cuanto a los cinco materiales objeto del estudio de sus celulares en la basura electrónica, se tendrían los siguientes porcentajes respectivamente: 3.54%, 3.67%, 3.83%, 3.93%, 4.21% y 4.25%, lo que representa un crecimiento gradual del porcentaje de reciclaje, denotando que el costo-beneficio a largo plazo del cambio de la cultura EC por las mujeres brinda un resultado positivo y favorable para la sociedad.

## PRONÓSTICO DE MERCADO EN MÉXICO

La investigación se centró principalmente en la UE por la disponibilidad y acceso de datos que se tenía debido al tema de vanguardia que representa aún la EC, no obstante Riquelme (2021) brinda la siguiente información:

Cada mexicano produjo 9.23 kilogramos de residuos electrónicos entre el año 2015 y el 2021, en total, los mexicanos desecharon en promedio 1 millón 103,570 toneladas de residuos electrónicos cada año en este periodo, también según datos del apéndice estadístico del Inventario de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos en México, se espera un crecimiento de 17% en la generación de residuos electrónicos entre 2020 y 2025. La mayor parte de estos residuos (66%) corresponde a pantallas LCD y televisores; así como a computadoras de escritorio y portátiles (24%) y en menor medida a grabadoras y reproductores de sonido (6%) y a teléfonos celulares (4%).

Con estos datos se llevó a cabo el cálculo de mercado de 2015 a 2021, con la misma metodología que los cálculos anteriores, tomando como base de las to-

neladas el promedio de 1 millón 103,570 en todos los años, y de éstas el 4% para hacer el cálculo de los dispositivos móviles.

Para tener un resultado más certero, se hizo un promedio de los precios de los materiales, obteniendo la siguiente ecuación de la recta para el pronóstico:

$$y = 101.96 x + 1332.1$$

$$R^2 = 0.8631$$

FIGURA 3. PROYECCIÓN DEL TAMAÑO DE MERCADO EN MÉXICO EN EL RECICLAJE DE MATERIALES DE 2022-2030



Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

La proyección indica que el mercado de residuos electrónicos mexicano también va en aumento, sin embargo, no se cuenta con información que detalle la aplicación de la EC en México, siendo que muestra un punto estratégico de negocios.

## CONCLUSIONES

La EC no debería de verse sólo como una medida de reciclaje y reutilización en la búsqueda de una menor contaminación posible a este mundo, debe observarse desde un punto de vista dual, efectivamente como una medida de freno a la contaminación y acumulación de residuos y, por otro lado, visualizar como un negocio de miles de millones de dólares. Quizá bajo este último punto de vista es como los grandes inversionistas puedan voltear a ver la Economía Circular.

En el caso de las mujeres, el género femenino también juega un doble papel en la Economía Circular, ya que por un lado la demanda por bienes y servicios, principalmente en cuanto a la telefonía móvil se refiere, es mayor que la del sexo masculino, aportando de manera importante al consumismo y a la generación de este tipo de basura. Sin embargo, de acuerdo con ONU-Mujeres (2022), son ellas las que tienen un rol clave en la defensa del medio ambiente, por lo que seguramente serán las principales promotoras de la EC en el mundo.

El espectro de la investigación puede alcanzar para llevar a cabo futuros análisis para determinar el reciclaje y reúso de algunos otros componentes de la basura que el mundo genera, y por otra parte se podrían llevar a cabo estimaciones o proyecciones que permitan visualizar a la industria del reciclaje como un verdadero negocio.

Para futuras investigaciones podrían darse para contestar las siguientes preguntas: ¿por qué en México no hay empresas que estén siguiendo o recabando estos materiales, cuando es comprobado el beneficio económico del reciclar materiales de los dispositivos móviles?, y ¿se podría incentivar con un beneficio económico en los consumidores con una política pública o incentivo gubernamental para atacar dos frentes al mismo tiempo?

## REFERENCIAS

- ÁLVAREZ, L. Q. (2018). La gestión de la calidad de los proyectos bajo la perspectiva de la Economía Circular. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 12, 71-88. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcci/v12s1/rcci06518.pdf>.
- BALDE, C. P., V. Forti, V. E. Gray, R. Kuehr & P. Stegmann (2017). *The Global E-waste Monitor 2017: Quantities, Flows and Resources*, United Nations University (UNU), International Telecommunication Union (ITU) & International Solid Waste Association, 2522-7033. Recuperado de [https://collections.unu.edu/eserv/UNU:6341/GEM\\_2017-A.pdf](https://collections.unu.edu/eserv/UNU:6341/GEM_2017-A.pdf).
- BALDE, C. P., F. Wang, R. Kuehr & J. Huisman (2015). *The Global E-waste Monitor 2014: Quantities, flows and resources*. United Nations University (UNU), IAS-SCYCLE, 978-92-808-4556-3. Recuperado de <https://collections.unu.edu/view/UNU:5654>.
- CAMPOS, M. (2010). *Economía verde. Éxito empresarial*, 151. Recuperado de [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_151\\_060611\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_151_060611_es.pdf).
- EC DATA BROWSER (Euro Stat Data Browser) (2023). Waste electrical and electronic equipment (WEEE) by waste management operations - open scope, 6 product categories (from 2018 onwards) [Conjunto de datos]. En Eurostat (ENV\_WASELEEOS). Recuperado de [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ENV\\_WASELEEOS\\_\\_custom\\_6080918/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ENV_WASELEEOS__custom_6080918/default/table?lang=en).
- FORTI, V., C. P. Balde, R. Kuehr & G. Bel (2020). *The Global E-waste Monitor 2020: Quantities, flows and the circular economy potential*. United Nations University. Recuperado de [https://collections.unu.edu/eserv/UNU:7737/GEM\\_2020\\_def\\_july1.pdf](https://collections.unu.edu/eserv/UNU:7737/GEM_2020_def_july1.pdf).
- HARO-MARTÍNEZ, A. A., & I. C. Taddei-Bringas (2013). *Sustentabilidad y economía: la controversia de la valoración ambiental. Sustainability and economics: controversy on the environmental valuation*. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. Recuperado de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000300007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000300007).

- JARDIM, E. (2017). From Smart to Senseless: The Global Impact of 10 Years of Smartphones. En M. E. Dematteo (ed.), *Greenpeace. Greenpeace Inc.* Recuperado el 31 de mayo de 2023, de <https://www.greenpeace.org/usa/wp-content/uploads/2017/03/FINAL-10YearsSmartphones-Report-Design-230217-Digital.pdf>.
- LESJAK, Ž. (12 de enero de 2024). *Apple Sales Statistics in 2024: Revenue Growth Outlook*. Tridens. Recuperado de <https://tridenstechnology.com/es/estadisticas-ventas-de-manzana>.
- LETT, L. (2013). Las amenazas globales, el reciclaje de residuos y el concepto de economía circular. *Revista Argentina de Microbiología*, 46(1), 1-2. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/s0325-7541\(14\)70039-2](https://doi.org/10.1016/s0325-7541(14)70039-2).
- Manhart, Andreas, Markus Blepp, Corinna Fischer, Kathrin Graulich, Siddharth Prakash, Rasmus Priess, Tobias Schleicher & Maria Tür (2016). *Resource Efficiency in the ICT Sector*. En *Oeko-Institut e. V. Greenpeace e. V.* Recuperado el 31 de mayo de 2023, de [https://www.oeko.de/fileadmin/oekodoc/Resource\\_Efficiency\\_ICT\\_LV.pdf](https://www.oeko.de/fileadmin/oekodoc/Resource_Efficiency_ICT_LV.pdf).
- MERCADO, L. V. (20 de febrero de 2021). Los celulares más populares de cada año en las últimas dos décadas. *El Tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/los-celulares-mas-populares-de-cada-ano-desde-el-2000-567737>.
- ONYANGO, F. (2024). *Samsung Sales Statistics 2024 (Market Share & Revenue)*. Tridens. Recuperado de <https://tridenstechnology.com/es/estadisticas-de-ventas-de-samsung/>.
- ONU MUJERES-América Latina y el Caribe (s/a). *Las mujeres tienen un rol clave en la defensa del medio ambiente*. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/12/las-mujeres-tienen-un-rol-clave-en-la-defensa-del-medio-ambiente-0#:~:text=Las%20mujeres%20ocupan%20un%20rol,la%20preservaci%C3%B3n%20de%20la%20naturaleza>.
- RANKING: las marcas de celulares más vendidas en el primer trimestre del 2024. (s/a). *Portafolio.co*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/tecnologia/marcas-de-celulares-mas-vendidas-en-el-primer-trimestre-del-2024-samsung-y-apple-602969>

- RUIZ, A. (s/a). *Latest Global E-Waste Statistics And What They Tell Us. The roundup.org*. Recuperado el 22 de mayo de 2023, de <https://theroundup.org/global-e-waste-statistics/>.
- SECRETARÍA DE MEDIO Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) (enero de 2019). *Visión nacional hacia una gestión sustentable: Cero residuos*. SEMARNAT. Recuperado el 14 de marzo de 2023, de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/435917/Vision\\_Nacional\\_Cero\\_Residuos\\_6\\_FEB\\_2019.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/435917/Vision_Nacional_Cero_Residuos_6_FEB_2019.pdf).
- STAHEL, W. R. (2013). Policy for material efficiency-sustainable taxation as a departure from the throwaway society. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 371(1986), 20110567. Recuperado de <https://doi.org/10.1098/rsta.2011.0567>.
- THE ELLEN MacArthur Foundation (2013). *Towards the circular economy Vol. 1: an economic and business rationale for an accelerated transition*. Recuperado el 14 de febrero de 2023, de <https://ellenmacarthurfoundation.org/towards-the-circular-economy-vol-1-an-economic-and-business-rationale-for-an>.
- VENCE, X., & N. Pereira (2018). Eco-innovation and Circular Business Models as drivers for a circular economy. *Contaduría y Administración*, 64(1), 64. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1806>.
- ZHEMBAEVA, N. (2014). *La estrategia del océano esquilado* (1.a ed.). Libros De Cabecera. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=lb-deDwAAQBAJ&pg=PT5&dq=>.

ANEXO 1. LISTA DE PAÍSES DE LA UE CONSIDERADOS EN EL ESTUDIO

Número	País
1	Alemania
2	Austria
3	Bélgica
4	Bulgaria
5	Chequia
6	Chipre
7	Croacia
8	Dinamarca
9	Eslovaquia
10	Eslovenia
11	España
12	Estonia
13	Finlandia
14	Francia
15	Grecia
16	Holanda (países bajos)
17	Hungría
18	Irlandia
19	Italia
20	Letonia
21	Lituania
22	Luxemburgo
23	Malta
24	Polonia
24	Portugal
26	Romania
27	Suecia

ANEXO 2. TABLA ORIGINAL DE MATERIALES  
ESTUDIADOS EN LOS TELÉFONOS INTELIGENTES

Table 3-1: Indicative material composition of smartphones

Material		Main application	Content per smartphone	Content in all smartphones sold in 2014
Aluminium	Al	Case	22.18 g	28,851 t
Copper	Cu	Wires, alloys, electromagnetic shielding, printed circuit board, speakers, vibration alarm	15.12 g	19,665 t
Plastics	-	Case	9.53 g	12,397 t
Magnesium	Mg	Case	5.54 g	7,213 t
Cobalt	Co	Lithium-ion battery	5.38 g	7,002 t
Tin	Sn	Solder paste	1.21 g	1,573 t
Iron (steel)	Fe	Case	0.88 g	1,149 t
Tungsten	W	Vibration alarm	0.44 g	569 t
Silver	Ag	Solder paste, printed circuit board	0.31 g	397 t
Neodymium	Nd	Magnets of speakers	0.05 g	65 t
Gold	Au	Electronic components, printed circuit board	0.03 g	39 t
Tantalum	Ta	Capacitors	0.02 g	24 t
Palladium	Pd	Electronic components, printed circuit board	0.01 g	14 t
Praseodymium	Pr	Magnets of speakers	0.01 g	13 t
Indium	In	Display	0.01 g	7 t
Yttrium	Y	LED-backlights	0.0004 g	0.5 t
Gallium	Ga	LED-backlights	0.0004 g	0.5 t
Gadolinium	Gd	LED-backlights	0.0002 g	0.3 t
Europium	Eu	LED-backlights	0.0001 g	0.1 t
Cerium	Ce	LED-backlights	0.00003 g	0.03 t
Others	-	Glass, ceramics, semiconductors....	99.29 g	129,181 t
			<b>160 g</b>	<b>208,160 t</b>

ANEXO 3. TABLA DE CÁLCULO DE MERCADO DE UE 2005-2020

AÑO	TONELADAS	% realen dispositivos	% realen toneladas	kg totales de plata	recaudación total de plata según el año en dolares	kg totales de oro	recaudación de oro según el año
2005	196,754	174,269,524	17,253	33,427	10,410,330	3,235	58,530,298
2006	1,236,531	934,716,884	108,427	210,078	95,581,746	20,330	455,823,824
2007	2,158,293	1,351,809,315	189,253	366,678	190,887,284	35,485	1,046,926,390
2008	2,652,904	1,749,052,968	232,624	450,709	171,523,337	43,617	1,330,691,681
2009	2,956,901	2,446,042,435	259,280	502,356	301,030,432	48,615	1,892,978,396
2010	3,046,799	2,245,070,127	267,163	517,629	559,204,993	50,093	2,491,607,978
2011	3,036,327	1,901,750,653	266,245	515,850	512,707,617	49,921	2,772,241,155
2012	2,970,566	1,958,486,730	260,479	504,678	533,109,316	48,840	2,866,370,516
2013	2,821,993	1,730,425,725	247,451	479,436	329,739,354	46,397	1,966,162,946
2014	2,962,210	2,013,535,086	259,746	503,258	283,466,015	48,702	2,059,991,227
2015	3,225,102	2,158,764,299	282,798	547,921	266,687,574	53,025	1,982,764,134
2016	3,470,412	2,205,134,166	304,309	589,598	332,513,850	57,058	2,317,715,916
2017	3,759,118	1,894,391,684	329,624	638,647	385,854,492	61,805	2,825,516,031
2018	3,993,690	1,843,120,876	350,193	678,499	371,403,769	65,661	2,968,134,607
2019	4,427,303	1,406,576,094	388,215	752,167	474,867,575	72,790	3,910,019,731
2020	4,625,315	2,038,080,374	405,578	785,807	731,687,239	76,046	5,082,919,675

kg totales de cobre	recaudación de cobre según el año	kg totales de pet	recaudación de pet según el año	kg totales de aluminio	recaudación de aluminio según el año	recaudación de todos los materiales
1,630,379	118,457,108	1,027,613	82,209	2,391,653	5,375,121	192,855,067
10,246,366	1,033,573,529	6,458,193	581,237	15,030,715	42,290,870	1,627,851,207
17,884,437	1,911,275,827	11,272,400	1,245,808	26,235,239	62,484,207	3,212,819,516
21,982,972	1,085,475,203	13,855,670	1,146,866	32,247,508	48,062,654	2,636,899,741
24,502,007	2,886,380,537	15,443,395	1,710,757	35,942,759	78,358,809	5,160,458,931
25,246,936	3,953,639,900	15,912,917	1,958,561	37,035,519	87,058,283	7,093,469,714
25,160,161	3,043,778,170	15,858,223	2,052,191	36,908,226	74,637,660	6,405,416,792
24,615,240	3,168,855,289	15,514,765	1,871,198	36,108,865	75,350,534	6,645,556,853
23,384,108	2,804,175,468	14,738,793	1,445,451	34,302,878	59,680,490	5,161,203,710
24,545,999	2,441,379,472	15,471,123	1,278,410	36,007,293	68,754,485	4,854,869,609
26,724,423	2,007,674,923	16,844,163	1,233,908	39,202,890	58,694,567	4,317,055,106
28,757,155	2,535,662,112	18,125,376	1,335,419	42,184,768	72,884,311	5,260,111,608
31,149,482	3,614,532,990	19,633,239	1,576,671	45,694,148	95,065,305	6,922,545,489
33,093,235	3,069,731,818	20,858,369	1,690,564	48,545,500	93,225,807	6,504,186,566
36,686,318	3,610,054,724	23,123,056	1,510,887	53,816,305	95,329,126	8,091,782,042
38,327,120	4,744,809,362	24,157,239	1,959,675	56,223,249	113,271,294	10,674,647,246



## CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA SOCIEDAD PRODUCTIVA POSPANDEMIA EN MÉXICO

*María Guadalupe Arredondo Hidalgo*  
*Eva Conraud Koellner*  
*Sofía Olivares Conraud*

### RESUMEN

**E**l capítulo de libro presentado desarrolla una investigación de tipo cualitativo, longitudinal, de consulta hermenéutica de datos secundarios. Se plantea con el objetivo de contextualizar el papel de la mujer emprendedora en la sociedad productiva pospandemia en México desde una perspectiva de políticas públicas y de la sociedad civil, así como desde sus valores individuales para identificar las motivaciones y barreras que percibe para iniciar una actividad empresarial. Se realiza una revisión documental de fuentes secundarias, siguiendo la ruta de un estudio hermenéutico que da cuenta de la evaluación de textos que han sido escritos desde diferentes autores y organismos relacionados con el tema de la investigación para pasar al proceso interpretativo de los textos. El tema de emprendimiento, empoderamiento y el rol de género son dimensiones que se encuentran contenidas en el análisis conceptual y descriptivo del marco del tra-

bajo investigativo. Se concluye que es necesario desarrollar aún más los cambios estructurales encaminados a erradicar las diferencias entre hombres y mujeres, siempre enfocando el bienestar y la prosperidad inherentes al trabajo y talento del sector femenino. Las condiciones adversas provocadas por la pandemia han permitido a las mujeres emprendedoras demostrar su resiliencia y habilidades empresariales, entonces los gobiernos no deben limitarse a solamente eliminar barreras legales o de financiamiento para impulsar el emprendimiento femenino. Dado que el grueso de las empresas son Pymes, también se requieren fomentar cambios más profundos en la sociedad empezando por las propias mujeres, quienes se autoperiben en su mayoría como no preparadas para emprender, por apegarse a estereotipos y paradigmas inherentes de su propia cultura.

**Palabras clave:** políticas públicas, sociedad civil, emprendimiento femenino, motivaciones.

## ABSTRACT

The book chapter presented develops a qualitative, longitudinal investigation of hermeneutical consultation of secondary data. It is proposed with the objective of contextualizing the role of entrepreneurial women in the post-pandemic productive society in Mexico from a perspective of public policies and civil society as well as from their individual values to identify the motivations and barriers they perceive to start an activity. business. A documentary review of secondary sources is carried out, following the route of a hermeneutical study that accounts for the evaluation of texts that have been written, from different authors and organizations related to the topic of the research to move on to the interpretive process of the texts. The topic of entrepreneurship, empowerment and the gender role are dimensions that are contained in the conceptual and descriptive analysis of the framework of the investigative work. It is concluded that it is necessary to further develop the structural changes aimed at eradica-

ting the differences between men and women, always focusing on the well-being and prosperity inherent to the work and talent of the female sector. The adverse conditions caused by the pandemic have allowed women entrepreneurs to demonstrate their resilience and business skills, so governments should not limit themselves to only eliminating legal or financing barriers to promote female entrepreneurship. Given that the bulk of companies are SMEs, deeper changes in society also need to be promoted, starting with the women themselves, who mostly perceive themselves as not prepared to undertake business, because they adhere to stereotypes and paradigms inherent to their own culture.

**Key words:** female entrepreneurship, labor market, public policies, motivations.

## INTRODUCCIÓN

Desde el desarrollo de nuevos paradigmas económicos, la sociedad económica ha ido cambiando. Garrido & Tapia (2022) explican que la etapa neoliberal de capitalismo ha conllevado a la evolución económica mundial en las instituciones, originando condiciones de trabajo diferentes para cada mercado. Si analizamos el rol que ha representado la mujer en la sociedad, debe observarse con base en las actividades que desarrolla para cada esfera en la comunidad. Este papel de las mujeres en los ámbitos, tanto sociales como empresariales, ha ido transformándose y ha pasado de ser solamente una vía para gestar, crear y cuidar vidas a trascender de forma holística en las comunidades donde se desenvuelven. Globalmente, las dimensiones que se presentan en materia de género son por demás complejas y de origen diverso; estas provienen desde el centro familiar que permea hacia la importancia del papel en el que la mujer se desenvuelve en todos los aspectos de su existencia.

Es notoria la participación creciente de la mujer en la sociedad productiva, así como el interés de las autoridades del sector público y de la sociedad civil para impulsar su incursión en la población económicamente activa, lo cual se mani-

fiesta con la publicación de numerosas leyes para legislar la equidad de género; y también por parte de la sociedad civil con la creación de asociaciones, instituciones que apoyan el emprendedurismo de la mujer. En general, se busca ligar los dos conceptos con la búsqueda del bienestar de la sociedad, siendo la mujer un agente relevante para lograrlo por representar el 50% de la población en México.

La problemática identificada se establece enunciando que, a pesar de este esfuerzo por generar un entorno legal y social que apoye a la mujer en su rol proactivo en la sociedad productiva, la brecha de género entre hombres y mujeres sigue siendo muy marcada, específicamente en los temas de emprendedurismo.

Con base en lo anterior, se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿es la equidad de género el elemento detonador para fomentar el emprendimiento de las mujeres? o ¿el cuidado del bienestar de la mujer es lo que estimula su espíritu como emprendedora?

Así, el supuesto de investigación bajo el cual se analiza el tema es: la sociedad mexicana preserva aún muchos paradigmas referentes al rol de la mujer en el sector productivo, lo cual representa la mayor barrera para estimular el emprendedurismo de la mujer.

El presente capítulo tiene el objetivo de contextualizar el papel de la mujer emprendedora en la sociedad productiva pospandemia en México desde una perspectiva de políticas públicas y de la sociedad civil, así como desde sus valores individuales para identificar las motivaciones y barreras que percibe para iniciar una actividad empresarial. Se realiza una revisión documental de fuentes secundarias, siguiendo la ruta de un estudio hermenéutico que da cuenta de la evaluación de textos que han sido escritos, desde diferentes autores y organismos relacionados con el tema de la investigación, para pasar al proceso interpretativo de los textos.

Las dimensiones analizadas versan sobre los temas de emprendimiento femenino, seguridad económica, naturaleza de los apoyos monetarios para el inicio de negocios liderados por mujeres y el régimen legal para el comienzo de una vida independiente,; tanto en el contexto global como para el entorno mexicano. Se revisan fuentes secundarias, del trabajo vertido en informes, programas

o iniciativas de organismos internacionales relacionados con la situación de participación de la mujer en la sociedad contemporánea.

Se parte del supuesto de que el acceso a políticas igualitarias para la mujer está vinculado a que un mayor número de mujeres pueda sumarse a las fuerzas laborales necesarias para su desarrollo personal, permitiendo mejores condiciones de empleo, de emprendimiento y de un empoderamiento inherente a su rol social, el cual es un hilo conductor para alcanzar sus propósitos de vida.

Para el desarrollo del trabajo de investigación, se delimita el seguimiento de estas propuestas y políticas a fin de analizar cómo ha sido el marco de referencia para el perfeccionamiento de las políticas aplicadas en los últimos años, para alcanzar los objetivos de prosperidad y beneficio para las mujeres. El análisis presentado ofrecerá a las autoridades y a la sociedad civil elementos para fomentar el emprendimiento de la mujer, desde un escenario más holístico, para desarrollar estrategias que apoyen las políticas públicas a favor del emprendedurismo de la mujer.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

En la región de América Latina, fue a inicios del año 2000 que diferentes organizaciones habían desarrollado foros para incluir a las mujeres como un detonador de las propuestas de inclusión en las actividades productivas en diferentes sectores económicos. Desde el liderazgo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), especialmente encaminado para México, se dio a conocer el documento Estrategia de Igualdad de Género 2023-2025. Estos trabajos tomaron como base el año 1967 dentro del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual tenía como visión el ser un parteaguas para ser la garantía de los derechos humanos de las mujeres. El principio de la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad. Lo que se busca alcanzar es la solidez de las capacidades de las mujeres para su fortalecimiento económico, a favor de generar mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo. Esta

iniciativa basa su filosofía en erradicar la pobreza, aminorar las desigualdades y hacer del empoderamiento femenino una herramienta aplicada para detonar su desarrollo integral.

Es indispensable indicar que la pandemia por el COVID-19 trajo un sinfín de crisis, tanto económicas como humanitarias, y las más afectadas fueron las mujeres y las niñas. El hacinamiento potencializó la violencia y el cese de las actividades económicas en donde las mujeres se desenvolvían. Han pasado ya dos años y las cifras indican que en la actualidad en México diez mujeres por día son víctimas de feminicidio y 70.1% de las mujeres han sido víctimas de alguna forma de violencia a lo largo de su vida (PNUD, 2023).

El tema del emprendimiento femenino se ha abordado con insistencia en la última década. Hincapié *et al.* (2023) y Hribersek & Bird (2022) coinciden al identificar que el concepto puede brindar una solución que permita minimizar la brecha de género que contrarresta la pobreza y la discriminación; y para el caso de la feminización del empleo, contribuye al desarrollo de un espíritu emprendedor.

## LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN MÉXICO

La población económicamente activa (PEA) en México ascendía a 60.1 millones de personas durante el segundo trimestre de 2023, según los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el INEGI. Para el cuarto trimestre de 2020, periodo comprendido en la pandemia por COVID-19, se indica un decremento de (-)14, 174 personas en la PEA, lo que se refleja en una Tasa de Participación Económica de 57.7% con respecto a la población de 15 años y más, cifra negativa (-)2.2 puntos porcentuales inferior a la del mismo trimestre del año pasado. Es importante indicar que las Tasas de Participación Económica de hombres y mujeres resultaron en 72.6% y 44.1%, cada una inferior en (-)3.1 y (-)1.5 puntos porcentuales respectivamente con relación al cuarto trimestre de 2019.

De acuerdo con la composición de la población productiva mexicana, a pesar de que el 51% corresponde a las mujeres, el género femenino representaba apenas el 40.6% de la fuerza de trabajo en el tercer trimestre de 2023. Ante valores como éstos, el tema de la atención a la mujer y su inclusión en el mercado laboral se ha convertido en un tema prioritario dentro de las acciones de la agenda social mexicana.

Según el INEGI (2023), más del 36% de las pymes en México son lideradas por mujeres. Esto reviste un impacto sustancial en la economía mexicana; las cifras indican que estas empresas pasaron de 495 mil en 2021 a ser 1.4 millones en 2023, contribuyendo significativamente en la generación de empleo.

El rol de las mujeres en la generación de empleo en México es fundamental y el emprendimiento femenino ha sido reconocido como un motor importante para el crecimiento económico y la generación de empleo en una amplia variedad de sectores, desde la industria manufactura hasta los servicios (Paz & Espinosa, 2019). Las mujeres han demostrado ser agentes de innovación y liderazgo en el ámbito empresarial (Guerrero & López, 2019).

Según Carbajal (2022), considerando las últimas dos décadas, existe una disminución de 9.5% de la brecha laboral con participación de igualdad de género en América Latina; y los gobiernos integran en sus políticas públicas muchas acciones y programas para facilitar y permitir a las mujeres mejores oportunidades para su desarrollo profesional. En el caso de México, ha ido en aumento la participación de las mujeres en actividades emprendedoras. Esto lo señala el Global Entrepreneurship Monitor en su edición 2023.

Desde la década de los años sesenta (1965), se constituye la Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresas (AMMJE), con la misión de apoyar el empoderamiento y el trabajo de las mujeres empresarias. Se trata de un gremio cuyos pasos se han encaminado a favorecer y piso productivo para las mujeres en México. Este organismo ha indicado que:

[...] las empresas que constituyen las emprendedoras mexicanas están mayormente enfocadas al consumo (62.3%) y, en promedio, contratan menos empleados que los hombres (1.7 empleados vs 1.85 empleados). Un dato por demás interesante que aporta la AMMJE es que a pesar de que las empresas lideradas por mujeres suelen ser menos tecnológicas e industriales, 17.8% de ellas ofrecen productos o servicios únicos en el mercado, algo que las hace las más diferenciadoras a través de la innovación (AMMJE, 2023: párr. 4).

Fue a partir de los años ochenta del siglo xx cuando se ha podido observar una mayor presencia de las mujeres en proyectos dentro del mercado laboral, a partir del emprendedurismo, hasta entonces dominado por los hombres. Por su parte, León Serrano (2019) sugiere que las políticas públicas relacionadas con la no discriminación por género deben eventualmente reflejarse en los cambios sociales y en los valores individuales de los miembros de una sociedad. En este sentido, estas medidas son necesarias para plantear lineamientos de comportamiento, a fin de llevarlas a cabo de forma operacional; es decir, deben ser asimiladas por las personas como valores y normas individuales.

Por otra parte, los estudios de las dimensiones culturales que fueron realizados por Hofstede desde los años ochenta (Hofstede, 1991) para la comunidad mexicana revelan un alto nivel de masculinidad (ahora expresada como orientación a alcanzar el logro o al éxito empresarial). A pesar de la evolución de esta dimensión en otras culturas, la equidad de género para México sigue estando débil, puesto que la dominancia del hombre perdura, en especial en niveles socioeconómicos más bajos. Lo anterior podría explicar que a pesar de la generación de políticas públicas que legislan la equidad de género en el país, las estadísticas referentes a temas relacionados a discriminación por género, violencia intrafamiliar y brecha de género siguen aún con indicadores elevados (León Serrano, 2017; Elizundia, 2015; Escamilla & Caldera, 2013).

## EL EFECTO DE LA PANDEMIA SOBRE EL EMPRENDIMIENTO DE LA MUJER EN MÉXICO

El impacto de la pandemia en el emprendimiento femenino en México incluye la crisis económica que afectó al emprendimiento en general; sin embargo, las mujeres podrían enfrentar desafíos adicionales debido a la brecha de género en el acceso a recursos financieros y oportunidades. Rojas *et al.* (2023) afirman que la resiliencia fue un factor que estuvo constante en emprendedoras del norte del país. Esta crisis trajo desafíos para hacer frente a los retos de administración, dirección y para mantener los puestos de trabajo. Por otro lado, la pandemia aceleró la adopción de modelos de trabajo y digitalización de muchas actividades, lo cual ha brindado la opción a muchas mujeres que asumieron cargas adicionales de las responsabilidades familiares durante la pandemia a fin de mantener o desarrollar una actividad empresarial.

Los principales factores que llevan al emprendimiento femenino son, siguiendo a Briseño *et al.* (2016), originados por un mejoramiento en el nivel de vida, por la superación personal, para generar ingresos para la familia, tener un equilibrio entre la familia y el trabajo, así como por la búsqueda de independencia económica. Ello se relaciona directamente con el tema de atender al cuidado de la familia o por discriminación de las mujeres en el mercado laboral. Empero, los avances que se presentan para México en el desarrollo empresarial denotan aún desafíos persistentes con los que las mujeres emprendedoras se enfrentan, tales como la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, así como la superación de estereotipos de género en el ámbito de los negocios. Las cifras son significativas y relacionan que las mujeres mexicanas emprendedoras creen que su actividad como empresarias altera su vida familiar. De acuerdo con los datos del INEGI, sólo tres de cada diez Pymes que se abren en nuestro país son encabezadas por mujeres. Así también, solamente el 19% de los emprendedores en México son mujeres; de acuerdo con las edades consideradas, el 49% tienen entre 18 y 34 años, mientras que el 41% oscilan entre 35 y 54 años.

En cuanto al nivel de escolaridad, en México las mujeres tienen mayor tasa de graduación de educación universitaria que los hombres (21% comparado con 18%), así también el 65% de las mujeres emprendedoras tienen estudios universitarios, frente al 53% de los hombres. El INEGI también detalla que entre las motivaciones que tienen las mujeres para emprender las más relevantes son: el deseo de tener un negocio propio y tener logros e independencia 29%. El acceder a un mejor nivel y calidad de vida 20%. Simplemente por el gusto de tener un negocio 20%. La búsqueda de trascender y mantener un negocio familiar 18% y un 13% corresponde a tener otra forma de mantenerse, dado que han sido despedidas o han perdido su empleo anterior. Otros de los factores que se observan en el espíritu emprendedor femenino son motivadores, tales como desafíos personales por experiencias previas a este respecto. Estudios indican que si tienen acceso a las condiciones financieras adecuadas para el emprendimiento, las mujeres se perciben más proclives para emprender (Escamilla & Caldera, 2013).

No obstante lo anterior, son pocas las mujeres que consiguen los recursos económicos de forma independiente, dado que los niveles de inversión son pocos. Incluso, el mismo estudio de León Serrano (2017) revela algunas características muy interesantes de la mujer, como su menor interés en comparación con los hombres para crear empresas, así como su bajo nivel de confianza en sí mismas, miedo al fracaso y un optimismo reservado, independientemente de su entorno cultural o económico.

Los datos de la Asociación Mexicana de Emprendedores (ASEM, 2023) para el emprendimiento femenino indican que el 25% de las mujeres empresarias se identifican con alguna comunidad o grupo comunitario, siendo el colectivo LGBTQ+ el de mayor participación con el 9.4%, el 6% son mujeres migrantes, 4% son indígenas, 2.8% presentan alguna discapacidad, 2.4% con neurodiversidad y el 2.2% son afrodescendientes. Es importante mencionar que de estas mujeres empresarias, el 54.9% tenían su principal fuente de ingresos en sus empresas en los sectores del comercio al por menor, servicios gastronómicos o de consultoría, y la forma en que están dadas de alta en el servicio tributario es a partir de la figura de persona física (50.5%). Es un hecho que el mayor número

de empresarias tienen pymes a su cargo, por lo que las políticas de apoyo deberían estar orientadas a hacer crecer este tipo de negocios en mujeres.

Con base en los datos analizados por el Banco Mundial (2023), las reformas jurídicas encaminadas hacia la igualdad de género, solo registró el número de 34. El índice alcanzado es de 77.1% para el año 2022, solamente 14 miembros de alto poder adquisitivo, en comparación con México (Alemania, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Suecia) han alcanzado la puntuación máxima, indicando lo anterior que las mujeres poseen las condiciones jurídicas igualitarias en las áreas consideradas para la construcción de este índice, en comparación con los hombres. Para México, el índice es de 88.88%, lo que lo posiciona en el lugar número 49 del total de 190 países considerados para la construcción de esta clasificación. Cabe indicar que aún hay retos por alcanzar en favor de las políticas públicas y el trabajo de las empresas privadas, que permeen en un beneficio sostenido para el desenvolvimiento de las mujeres en el mundo.

Desde la dimensión de la generación de ganancias, el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección del IPADE (CIMAD-IPADE, 2023) detalla que las empresarias destinan más del 70% a su comunidad y familia, mientras que los hombres sólo inyectan a ese rubro entre 30 y 40% de sus recursos. Así, también las mujeres desarrollan planes de negocios sostenibles y orientados a ser empresas socialmente responsables. Las empresarias canalizan más fuentes de financiamiento a fin de alcanzar los objetivos de rentabilidad a través de organismos que mejor se adapten a sus necesidades financieras. El Women's Entrepreneurship Report (2019) afirma que de cada 100 mujeres que solicitan un préstamo para invertir en su empresa, 99% salda su deuda por completo.

## EVIDENCIA EMPÍRICA

A partir de los documentos analizados, se establece que hay un marco, tanto regulatorio como propositivo, de las acciones que deberían ser tomadas en cuenta para el beneficio de las mujeres.

La siguiente Tabla 1 indica esta base de ordenamientos y propuestas que se han generado a lo largo del trabajo colaborativo tanto del gobierno como de las sociedades civiles en México.

TABLA 1. BASES LEGALES QUE CONSIDERAN A LAS MUJERES EN MÉXICO

Ordenamiento	Descripción
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Artículo 4°. Establece que hombres y mujeres son iguales ante la Ley. El sistema legal mexicano ha desarrollado diferentes leyes que contribuyen a considerar la igualdad y la no discriminación. Lo anterior se aplica en garantizar que las políticas públicas sean universales.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	Tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejercen contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De acuerdo con esta Ley, las autoridades de los órganos públicos federales deben adoptar medidas para que todas las personas gocen sin discriminación de los derechos consagrados en la Constitución. Esta Ley establece las medidas afirmativas o acciones compensatorias como parte de las políticas que deben adoptar los órganos públicos para garantizar la igualdad de oportunidades.

<p>La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).</p>	<p>Tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Sus principios rectores son: la igualdad, la no discriminación y la equidad.</p> <p>La LGIMH da origen al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo del Proigualdad.</p>
<p>Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.</p>	<p>Sienta la base para el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (Proigualdad), mismo que es una hoja de ruta para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.</li> <li>- Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.</li> <li>- Mejorar las condiciones para que las niñas, adolescentes y mujeres accedan al bienestar y a la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.</li> <li>- Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.</li> <li>- Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.</li> <li>- Construir entornos seguros y en paz para las mujeres y las niñas.</li> </ul>
<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>Su propósito es establecer un marco para coordinar acciones entre los tres niveles de gobierno, a fin de garantizar que las mujeres accedan a una vida libre de violencia. Nace como una Ley Marco con base en los artículos 1° y 4° Constitucionales, y se origina desde la adopción de los trabajos de las Convenciones CEDAW y Belém Do Pará en el marco normativo mexicano.</p>

*Fuente: elaboración propia con base en PNUD, 2023.*

La información considerada da cuenta del deber ser en materia legal. Es importante analizar ahora lo que se considera como desarrollo económico desde la triple hélice. Se analizan a continuación las relaciones del trabajo de organismos empresariales que han indicado que las mujeres realizan un rol esencial para el desarrollo de la sociedad, la economía y el medio ambiente.

TABLA 2. MARCO DE REFERENCIA DE ORGANISMOS Y EMPRESAS PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL FEMENINO

Programa – institución	Descripción
<p>Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Informe del índice de la Mujer, la Empresa y el Derecho 2023.</p>	<p>Evalúa las leyes y regulaciones en 190 países en ocho áreas relacionadas con la participación económica de la mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad, empresario, activos y jubilación.</li> </ul> <p>Los datos son a partir del 1 de octubre de 2022, con parámetros de referencia objetivos para medir el progreso a nivel mundial hacia igualdad de género en el marco de la ley.</p> <p>En la actualidad, solo 14 países (todos son integrantes de las economías de ingreso alto) cuentan con leyes que otorgan a las mujeres los mismos derechos que a los hombres (BM, 2023).</p>

<p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).</p>	<p>Este marco se ha vuelto obligatorio e indispensable como la forma inherente a las actividades globales de desarrollo. A partir de 2015, los Estados Miembros de la ONU llegaron al consenso de 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los objetivos en 15 años. La igualdad de género es uno de los ejes transversales de esta Agenda.</p>
<p>Red Latinas que exportan de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI).</p>	<p>Iniciativa que integra tres ejes: conocimiento, información y promoción comercial, detonando el empoderamiento para la incursión de las mujeres en los negocios latinoamericanos a través de redes de colaboración.</p>
<p>Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en México, 2020-2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad e inclusión.</li> <li>• Prosperidad de innovación.</li> <li>• Economía verde y cambio climático.</li> <li>• Paz, justicia y estado de derecho.</li> <li>• Área transversal 1: Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas.</li> <li>• Área transversal 2: mujeres migrantes y refugiadas (ONU México, 2023).</li> </ul>
<p>KPMG – compromiso orientado a reducir la brecha de género y llegar a 33% de talento femenino en posiciones de liderazgo a nivel global.</p>	<p>Encuentros y foros de mujeres empresarias orientados a la sostenibilidad del Pacto Mundial, llevados desde el empoderamiento y los objetivos de la ONU Mujeres.</p>

<p>Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p>	<p>Es una norma de carácter voluntario por los centros de trabajo para reconocerles prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Es la certificación para entidades públicas, privadas y sociales, aplicada para cualquier sector, actividad o tamaño de empresa. Los ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.</p>
<p>Programa Mujeres en la Transformación Digital (SHCP, 2021).</p>	<p>La SHCP en colaboración con la Secretaría de Economía e Inmujeres, para detonar la transformación digital de microempresas dirigidas por mujeres. Se estableció a la digitalización como esencial para la recuperación económica. Acciones encaminadas hacia la capacitación de diferentes aspectos empresariales para las mujeres: competencias digitales y financieras, fomentando el uso eficiente de la innovación e infraestructura del comercio digital, para abordar a 20 mil mujeres líderes de empresas. Se encontró que las mujeres que participaron en los cursos incrementaron sus ingresos por ventas en internet (en 270%), y convirtieron su negocio en su principal fuente de ingresos (en 39%).</p>

Gobierno del estado de Guanajuato.  
Programa Womentefactura.

A partir de noviembre de 2023 se establece el programa con el objetivo de capacitar a 450 mujeres emprendedoras de diferentes ámbitos económicos. Las habilidades y competencias están orientadas en temas de inteligencia artificial, desarrollo creativo e innovador para que las mujeres sean independientes y productivas en sus ámbitos profesionales. El empoderamiento femenino es también parte de la misión del proyecto federal.

*Fuente: elaboración propia con base en los organismos citados, 2024.*

El informe ASEM (2023) para la caracterización del emprendimiento de las mujeres diferencia el grado en que se presentan las brechas de género en México y la región centro, en donde el estado de Guanajuato es la región con un porcentaje menor de informalidad para los negocios femeninos (13.6%).

Estos datos indican que también se presenta un mayor porcentaje de encadenamientos con grandes empresas (27.1%), y la falta de disponibilidad de tiempo es un motivo de fracaso menos frecuente (22.0%). Además, las empresas fundadas por mujeres en esta región usan más herramientas digitales para la gestión empresarial (78.2%) y cuentan con un mayor porcentaje promedio de mujeres dentro de su personal (59.5%) (ASEM, 2023: 51).

Es importante denotar que, para el caso del estado de Guanajuato, el programa Womentefactura que ha desarrollado el gobierno del estado abarca diferentes aspectos para el desarrollo de las habilidades y capacidades femeninas en los temas, tanto de emprendimiento como de empoderamiento. Este proyecto diseña y aplica programas de capacitación para los temas como finanzas empresariales, planeación estratégica, inteligencia emocional, etcétera, a fin de que las mujeres que comienzan como emprendedoras solidifiquen sus proyectos. El

programa aborda diferentes etapas, desde el modelaje de negocios hasta el uso de la inteligencia artificial aplicada en hacer crecer sus unidades de negocios. Los temas son impartidos por mujeres que han trascendido exitosamente en diferentes ámbitos, tanto en empresas productivas como en empresas de servicios, lo que favorece la interlocución de un lenguaje común para compartir las mejores prácticas, con la finalidad de que estas experiencias motiven a otras mujeres a mantenerse en la actividad empresarial.

## CONCLUSIONES

El objetivo planteado de revisar el marco para favorecer una vida segura y en pro del desenvolvimiento económico se cumple. Las preguntas detonantes relacionadas a si la equidad de género es el elemento detonador para fomentar el emprendimiento de las mujeres, o bien, si el cuidado del bienestar de la mujer es lo que estimula su espíritu como emprendedora, nos han llevado a analizar las cifras actuales, en donde se puede denotar que aún hay mucho por hacer. Las brechas siguen siendo enormes y todavía el papel de la mujer en la sociedad productiva es muy limitado (Forbes, 2023).

Diferentes organismos han indicado que las estrategias encaminadas a llevar a las mujeres a posiciones cada vez más incluyentes y de empoderamiento tienen que verse desde una perspectiva feminista. Se deben alcanzar las mismas oportunidades, brindando los recursos económicos necesarios para que las mujeres erradiquen las políticas y posiciones existentes desde el patriarcado.

La KPMG (2023) indica que las organizaciones deben lograr la incorporación de las mujeres en puestos estratégicos, para originar alianzas positivas que lleven a desarrollar y aplicar programas de liderazgo y mentoría para las mujeres. Esto detonaría el desarrollo del talento femenino a través del desarrollo de competencias y habilidades necesarias para todas las organizaciones. Lo anterior se vislumbra como parte de los retos y desafíos que el mundo está presentando, posterior a las crisis originadas en estos dos años pospandemia.

Derivado de la evaluación realizada en el documento, es necesario identificar las diferencias entre mujeres y hombres y decidir con una orientación constructiva a fin de minimizar las brechas de desigualdad. Deben articularse las acciones que se aplicarán en todos los órdenes y niveles donde las mujeres se desempeñan, para construir alianzas dentro y fuera de México que permitan aplicar las mejores prácticas y hacer los cambios estructurales que conformen un marco de acción seguro y garante de los derechos hacia las mujeres. Estas intervenciones serán siempre desde una perspectiva de género llevada a brindar prosperidad, bienestar e integralidad, abordando el papel que tiene la mujer en un mundo cada vez más complejo y diverso. Fomentar la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres en la economía contribuye al desarrollo sustentable de las economías en donde se establece. El emprendimiento femenino en México está en constante crecimiento y contribuye de manera significativa al desarrollo económico del país.

Las condiciones adversas provocadas por la pandemia han permitido a las mujeres emprendedoras demostrar su resiliencia y habilidades empresariales. Entonces los gobiernos no deben limitarse a solamente eliminar barreras legales o de financiamiento para impulsar el emprendimiento femenino, también requieren fomentar cambios más profundos en la sociedad, empezando por las propias mujeres, quienes se autoperciben en su mayoría como no preparadas para emprender, por apegarse a estereotipos y paradigmas inherentes de su propia cultura.

Una recomendación derivada del presente trabajo de investigación podría ser el visibilizar, desde los medios de comunicación masiva, el poder del emprendimiento femenino, con el fin de erradicar las barreras culturales en la autopercepción que tienen las mujeres, frente a su capacidad para emprender negocios, tanto sustentables como rentables.

Para trabajos futuros, podría dirigirse una investigación con una intención cuantitativa para medir cómo han trascendido estas medidas en el mercado laboral o en el ámbito personal del emprendimiento femenino.

## REFERENCIAS

- ASOCIACIÓN de Emprendedores de México (ASEM) (2023). *Radiografía del emprendimiento en México Edición Mujeres 2023*. Recuperado de [https://drive.google.com/file/d/1J1ih0W\\_P130bEE56pqBTdKSYwzu-vUXle/view](https://drive.google.com/file/d/1J1ih0W_P130bEE56pqBTdKSYwzu-vUXle/view).
- ASOCIACIÓN Latinoamericana de Integración (ALADI) (s/a). *Red Latinas Exportan. Pymes grandes negocios*. Recuperado de <https://pymesgrandesnegocios.org/red-latinas-exportan/>.
- ASOCIACIÓN Mexicana de Mujeres Jefas de Empresas (AMMJE) (2023). *Boletín Informativo*. Recuperado de <https://ammjecdmx.com/pages/boletin>.
- BANCO MUNDIAL (2023). *Women, Business and the Law 2023*. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/f7d-662fb-c988-4a65-ad91-b905a1c68f76/content>.
- BRISEÑO, G. O., G. A. Briseño & L. A. López (2016). El emprendimiento femenino: un estudio multicaso de factores críticos en el noreste de México. *Innovaciones de Negocios*, 13(25), 023-046.
- CARBAJAL, J. G. (2022). Promoción del emprendimiento y empoderamiento igualitario en un enfoque de género como extrategia para la reactivación económica post-pandemia COVID 19. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 191-200. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2540](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2540).
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD-IPADE) (2023). *Las mujeres líderes transformacionales de las organizaciones*. Recuperado de <https://www.cimad.ipade.mx/las-mujeres-lideres-transformacionales-de-las-organizaciones/>.
- ELIZUNDIA, C. M. (2015). Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de género. *Contaduría y Administración*, (60), 468-485.
- ESCAMILLA, Z., & D. Caldera (2013). Análisis de los factores socioeconómicos y psicosociales en mujeres y hombres emprendedores nacientes en México. *Investigación Administrativa*, 42(111), 7-19.

- FORBES (26 de diciembre de 2023). *La economía mexicana en 2023, más allá de la suerte*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/la-economia-mexicana-en-2023-mas-alla-de-la-suerte/>.
- GARRIDO LASTRA, M. I., & S. Tapia Marchina (2022). De la universidad al mercado laboral, desigualdad de género en México. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 6(56), 45-71.
- GEM GLOBAL (2023). *Global Entrepreneurship Monitor, 2022 2023 adapting to a "new normal"*. Babson College.
- GEM GLOBAL Entrepreneurship Monitor (2023). *Global Entrepreneurship Monitor 2022/23 Women's Entrepreneurship Report*. Recuperado de <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>.
- GUERRERO, S. J., & M. G. López (2019). Mujeres empresarias, empoderamiento empresarial femenino y relaciones sociales en Ameca, Jalisco. *Revista INNOVA*, 5(1), 6-15.
- GOBIERNO DEL ESTADO de Guanajuato. Idea Gto. Programa de Womentefactura. (2023). Recuperado de <https://www.valledelamentefactura.com/womentefactura/>.
- GOBIERNO DE MÉXICO. Instituto Nacional de las Mujeres (20 de octubre de 2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>.
- HINCAPIÉ MESA, F. A., A. J. Montoya Morales & P. Duque Hurtado (2023). Emprendimiento femenino en América Latina: una aproximación teórica. *Económicas CUC*, 44(2), 191–234. Recuperado de <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.17981/econcuc.44.2.2023.Org.3>.
- HOFSTEDE, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- HRIBERSEK, S., & M. Bird (2022). A Systematic Literature Review on Female Entrepreneurship and an Agenda for the future. *Academy of Management*

- Annual Meeting Proceedings*. Recuperado de <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.14307abstract>.
- INEGI (7 de marzo de 2023). Comunicado de Prensa núm. 149/23. Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer. Datos Nacionales. Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP\\_8M2023.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_8M2023.pdf).
- KPMG (2023). *Panorama 2024. Tres ejes de acción para crecer*. Recuperado de <https://www.delineandoestrategias.com.mx/panorama-2024-tres-ejes-de-accion-para-crecer>.
- LEÓN SERRANO, L. (2019). La intención emprendedora del comercio informal de la economía popular y solidaria. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 18(18), 215-238. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2019000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000200012&lng=es&tlng=es).
- ONU México (2022). *Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible de México 2020-2025*. Recuperado de <https://mexico.un.org/sites/default/files/2021-11/ONU-Mexico-Marco-de-Cooperacion-2020-2025.pdf>.
- Paz, Y., & M. T. Espinosa (2019). Emprendimiento Femenino en México: factores relevantes para su creación y permanencia. *Tendencias*, 20(2), 116-137. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.192002.117>.
- PROGRAMA de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2023). *Estrategia de igualdad de género 2023-2025*. Recuperado de <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-05/Estrategia%20Igualdad%20de%20Genero-%202023-2025.pdf>.
- ROJAS-MONTAÑEZ, S., N. Y. Márquez-Chávez & I. C. Razo-Medellín (2023). Análisis del perfil de las mujeres emprendedoras en Reynosa, Tamaulipas México. *Vinculatégica EFAN*, 9(5), 50-68. Recuperado de <https://doi.org/10.29105/vtga9.5-421>.
- SECRETARÍA de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Gobierno de México, 9 de marzo de 2021. Comunicado. Recuperado de <https://www.gob.mx/>

shcp/prensa/comunicado-no-015-hacienda-economia-e-inmujeres-firman-convenio-mujeres-en-la-transformacion-digital.

STATISTA (2023). *Distribución porcentual de la población económicamente activa en México en el tercer trimestre de 2023, por género*. Recuperado de <https://es.statista.com/estadisticas/1296242/mexico-poblacion-economicamente-activa-por-genero/>).



## ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LIDERAZGO EN LA GENERACIÓN Z DE YOUTH GUANAJUATO

*Carlos Eduardo Valdés Padrón*  
*Érika Lourdes González Rosas*  
*Ramón Navarrete Reynoso*

### RESUMEN

**E**n general, el estudio del liderazgo es un tópico de gran interés en las ciencias administrativas. De manera particular, es importante investigar sus estilos y sus características en los jóvenes de la generación Z del estado de Guanajuato. El objetivo fue determinar qué estilo tienen los jóvenes guanajuatenses de esta generación en el grupo Youth GTO, así como identificar si existen diferencias entre el estilo de liderar, con respecto al género, educación y ocupación de las personas. Para ello, se utilizó la tipología de estilos de liderazgo del modelo de Lewin: autoritario, democrático y liberal.

Se usó una metodología cuantitativa y descriptiva, con un muestreo por conveniencia donde se aplicaron 205 encuestas a jóvenes del grupo Youth GTO, que es un programa de Gobierno del estado de Guanajuato para promover el liderazgo y el voluntariado. Asimismo, se realizó un análisis estadístico con la prueba ANOVA para el tratamiento de los datos.

Los resultados muestran que no existe diferencias significativas entre el liderazgo con el género, educación y ocupación. Además, se encontró que prevalece el estilo autoritario en los jóvenes generación Z del estado de Guanajuato de este grupo. De acuerdo con la literatura, este estilo no es benéfico para el desempeño de los seguidores y la organización, por lo que sería importante capacitar a los jóvenes en el estilo democrático más afable. Destaca que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el estilo de liderazgo. Los resultados aportan información para la toma de decisiones en cuanto al desarrollo de programas y políticas públicas de liderazgo. Las limitaciones del estudio son el tamaño de la muestra y que se enfocó sólo en un grupo en particular.

**Palabras clave:** Liderazgo, generación Z, género, óvenes, Guanajuato.

## ABSTRACT

In general, the study of leadership is a topic of great interest in the administrative sciences. It is important to investigate its styles and characteristics in young people of generation Z in the state of Guanajuato. The objective was to determine what style the young people of this generation in the *Youth Gto* group from Guanajuato have; as well as to identify if there are differences between the style of leading with respect to gender, education and occupation of the people. For this purpose, the typology of leadership styles of Lewin's model was used: authoritarian, democratic and liberal.

A quantitative and descriptive methodology was used, with a convenience sampling where 205 surveys were applied to young people from the *Youth Gto* group, which is a program of the Government of the State of Guanajuato to promote leadership and volunteerism. Likewise, a statistical analysis was carried out with the ANOVA test for the treatment of the data.

The results show that there is no significant difference between leadership with gender, education and occupation. In addition, it was found that the autho-

ritarian style prevails in generation Z youth from the State of Guanajuato in this group. According to the literature, this style is not beneficial for the performance of the followers and the organization, so it would be important to train young people in the more affable democratic style. It should be noted that there are no significant differences between men and women in leadership style. The results provide information for decision-making regarding the development of leadership programs and public policies. The limitations of the study are the size of the sample and the fact that it focused on only one group.

**Keywords:** Leadership, Generation z, Gender, Young people, Guanajuato.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación se basa en el liderazgo estudiantil para encontrar el estilo de la generación Z, y conocer si existen diferencias con respecto al género, ocupación y educación. El líder se ha estudiado desde múltiples perspectivas, y no debe soslayarse la visión de los jóvenes. A menudo se argumenta que los líderes nacen, por lo que es importante indagar en el estudiantado, la juventud y en las instituciones de educación superior, para determinar características y patrones de comportamiento. Los resultados podrían abonar a la pregunta eterna de si el líder nace o se hace. La necesidad de analizarlo sigue estando vigente y además denota una necesidad de promover programas de desarrollo en los jóvenes (Dempster & Lizzio, 2007).

La generación Z, según Wood (2013), se refiere a aquellas personas que nacieron en la década posterior a la aparición general de la *World Wide Web* (red informática mundial) desde mediados de 1990 hasta principios del 2000. En este sentido, Ortega Cachón *et al.* (2016) han observado que los primeros miembros de la denominada generación Z empiezan a salir de las aulas para incorporarse al mundo laboral. En la Tabla 1 se observan las características principales que poseen.

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS GENERACIÓN Z

Nacieron y crecieron en la incertidumbre económica y 76% de ellos se preocupa por el impacto que tiene el ser humano en el planeta.
Crecieron con padres trabajadores y aprendieron a cuidar de sí mismos; son independientes, enfocados y autodirigidos.
Están dispuestos a ser emprendedores y ser sus propios jefes.
La mayoría considera que son una generación preparada, conocedora y que se adapta con agilidad al cambio.
Prefieren la privacidad y la intimidad, así que utilizan mucho menos las redes sociales para vincularse con otros.
Son nativos digitales y no conocieron el mundo sin internet o sin dispositivos móviles.
33% son autodidactas y aprenden con tutoriales en video en la <i>web</i> .

*Fuente: Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, 2018.*

Esta generación se distingue por sus cualidades emprendedoras, preparación, independencia, dependencia de la tecnología y capacidad para aprender por sí mismos. Es crucial comprender cómo comienzan a adentrarse en el ámbito laboral y, por supuesto, saber qué tipo de líderes podrían llegar a convertirse. Por lo anterior, los objetivos de este estudio son determinar qué tipo de liderazgo tienen los jóvenes guanajuatenses de la generación Z, así como identificar si existen diferencias con respecto al género, educación y ocupación e identificar un patrón de comportamiento.

La revisión de la literatura encontró insuficientes estudios del liderazgo realizados en los jóvenes guanajuatenses; entre ellos, el de Olarra & Arroyo (2022), donde identificaron características de liderazgo transformacional, inspirador e integral de diversas áreas para la generación Z de Guanajuato y relacionado con la motivación laboral. Sin embargo, si se busca identificar tipos de líderes, sería más interesante si realizara en instituciones que promovieran a los jóvenes.

Por estos motivos, en esta investigación se buscó profundizar en el tema de liderazgo en jóvenes guanajuatenses, y se seleccionó para la población el grupo Youth GTO, una red estatal perteneciente a JuventudEsGto, el cual tiene como propósito impulsar una cultura global en los estudiantes de Guanajuato, a través de una agrupación de jóvenes líderes para actuar como agentes de cambio, promoviendo la internacionalización e interculturalidad (*Youth Gto*, 2024).

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

El *liderazgo* se define como la competencia que ejerce un individuo que influye, motiva, habilita o empodera a otras personas, a menudo para el logro de un objetivo específico (Boyle *et al.*, 2004). El líder es un agente de cambio. Implica el proceso de tomar decisiones críticas y generar la motivación necesaria entre los empleados de la organización (Organa & Sus, 2023). Según Farshad Arjomand (2022), consiste en ejercer una influencia sobre una o varias personas para el logro de determinados objetivos. Asimismo, Tapia Castilla & Antequera Ripoll (2020) establecieron que es un proceso complejo en el que interviene una multitud de elementos tanto en su génesis como en sus resultados, además de las relaciones entre el líder, la organización y los seguidores dentro del campo organizacional. Chiavenato (2001) definió el *liderazgo* como la influencia interpersonal ejercida en ciertas situaciones, para lograr uno o varios objetivos particulares mediante la comunicación humana.

Chiavenato (2009) enfatizó sobre las diferentes teorías de liderazgo y el debate en torno a si es una competencia que puede aprenderse y desarrollarse, o si es una especificidad de cada individuo. Por ejemplo, la teoría de “Parrilla Gerencial” fue desarrollada por psicólogos norteamericanos, la cual se fundamenta en cinco estilos de liderazgo de gerencia: empobrecido, club campestre, hombre-organización, obediencia-autoridad y trabajo en equipo. Según Sánchez López (2016), cada tipo de liderazgo se caracteriza por sus diferentes actitudes y comportamientos.

En este sentido, el modelo de unión múltiple de Yukl (2006) se sustenta en una tipología con base en cuatro tipos de variables: comportamientos gerenciales, intervenciones, criterios y situaciones.

## LIDERAZGO ESTUDIANTIL

Recientemente, investigadores han mostrado mayor inquietud sobre el liderazgo estudiantil, incluido en el nivel superior universitario. Garger & Jaques (2008) han analizado en numerosas publicaciones las percepciones del alumnado sobre el liderazgo ejercido por otros. Según Pareja *et al.* (2012), este tipo de líder se perfila como un constructo polisémico, lo que significa que se basa en el contexto y su práctica. De acuerdo con Cáceres Reche *et al.* (2008), el estudiante líder debe ser capaz de observar por encima de lo visible, analizar las causas y consecuencias de lo que le rodea y capacitar para responsabilizarse con el cambio constante de su entorno. Acorde con El Homrani *et al.* (2016), los jóvenes universitarios identifican a un líder estudiantil como alguien práctico, capaz de lograr su cometido; asimismo, son carismáticos, inteligentes, persuasivos, con una personalidad fuerte, con valores éticos y personales, que les genera confianza.

Gómez *et al.* (2016) sostienen que un líder estudiantil debe superar lo obvio, analizando las causas y consecuencias que lo rodean; además, capacitarse y comprometerse con la transformación de su entorno, así sus acciones y esfuerzos serán exitosos con una formación adecuada y generando experiencia personal.

En su investigación, Aguilera (2018) revela que los estudiantes perciben el liderazgo como un proceso colaborativo donde se valora la opinión de los demás, se trabaja en equipo confiando en las habilidades individuales y se busca abordar los desafíos de manera innovadora en aras del bienestar de todos, así como construir una sociedad justa e inclusiva. Del mismo modo, Kiersch & Peters (2017) sostienen que en la actualidad en el ámbito estudiantil es necesario contar con líderes éticos, transparentes y dignos de confianza; en su investigación proponen la implementación de programas de desarrollo que abarquen

once competencias fundamentales: la autoconciencia, el empoderamiento, la responsabilidad, la aceptación interpersonal, entre otras. Este enfoque busca preparar a los líderes para enfrentar los retos de dirigir en un mundo lleno de cuestiones morales complejas, demandas constantes de tiempo, energía y recursos organizacionales.

Conforme a Hilliard (2010), los estudiantes que se involucran en actividades de liderazgo universitario aprenden a demostrar madurez, autodisciplina, actitud positiva, resistencia, visión estratégica, enfoque en objetivos y flexibilidad para realizar ajustes cuando sea necesario. López *et al.* (2017) sugieren que, además de las actitudes inherentes a la personalidad de algunos individuos, intervienen factores externos que influyen en la formación de un líder, como su buena presencia, el nivel de educación, su capacidad creativa para resolver problemas, la relación con su equipo de trabajo, etcétera.

El liderazgo estudiantil con base en Pareja *et al.* (2012) tiene un impacto global y es crucial en el contexto educativo para alcanzar los objetivos establecidos; pero afirman que su influencia es notable en países latinoamericanos y en el norte de África, donde los estudiantes ejercen su liderazgo diario para impulsar cambios sociales significativos.

En cuanto a los estilos de liderazgo que usan, Ponce Gago (2018) asegura que los estudiantes de nivel superior adoptan un liderazgo transformacional mayoritariamente, seguido de un transaccional y liberal. En relación con esto, Burns (1978) mencionó que el liderazgo transformacional ocurre cuando el líder motiva a sus seguidores a alcanzar las metas propuestas, buscando que los individuos aumenten sus niveles de motivación y moralidad. Mientras que Zárata (2010) señala que este estilo es un proceso que transforma a los individuos en una organización, considerando los valores y objetivos a largo plazo; además de conocer las motivaciones y necesidades de sus empleados y tratarlos como seres humanos. Por otro lado, según Rosero & Valcárcel (2012), el estilo de liderazgo transaccional establece una clara jerarquía, en la que el subordinado reconoce y cumple con sus responsabilidades asignadas y, aunado a esto, el subordinado es motivado por las recompensas que podría recibir por completar

las tareas, mientras que también es consciente de los castigos en caso de incumplimiento. El líder transaccional no establece conexiones emocionales con sus subordinados ni los inspira a superar sus propias capacidades. Moreno-Casado *et al.* (2022) demostraron que el liderazgo transformacional se relacionaba positivamente con la satisfacción de las necesidades de los estudiantes y negativamente con su necesidad de frustración. Sus hallazgos sugieren que los docentes deberían adoptar un comportamiento transformacional para satisfacer las necesidades psicológicas de los estudiantes.

Es importante mencionar que investigaciones más recientes sobre el liderazgo estudiantil señalan diferentes cambios durante la pandemia del COVID-19 y pospandemia, en diferentes ámbitos. Marqués-Sánchez *et al.* (2023) estudiaron el comportamiento de los líderes estudiantiles durante el contexto de la pandemia, concluyendo que mediante las redes sociales estos líderes pueden influenciar positiva o negativamente. Por otra parte, Junça-Silva *et al.* (2022) realizaron un estudio durante la pandemia donde demostraron que las emociones positivas pueden desencadenar el compromiso académico que, a su vez, aumenta la salud mental en los estudiantes. Sus conclusiones también revelaron que el autoliderazgo de los estudiantes es un valor añadido que puede concebirse como un recurso personal y pudiera proteger a los estudiantes de la incertidumbre provocada por crisis similares a la pandemia. Otros estudios se enfocan en el efecto del liderazgo estudiantil en el contexto de las modalidades virtuales (SenthilKumar *et al.*, 2023).

## DIFERENCIA LIDERAZGO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El tema del estilo de liderazgo basado en las diferencias de género ha atraído un interés considerable tanto por parte de académicos como de profesionales en los últimos años. El vínculo entre el liderazgo y el género ha sido debatido y todavía está bajo escrutinio. Rao (2022) hizo una investigación que tuvo como objetivo discutir la expectativa estereotipada existente de que “los hombres son mejores

líderes que las mujeres”, examinando las barreras que enfrentan las mujeres en su crecimiento profesional y cómo promover la igualdad de género en el liderazgo.

Según Eagly & Johnson (1990), una de las teoristas más importantes de liderazgo y género, realizaron un estudio con ayuda de un método de investigación denominado *meta-análisis*, el cual es un instrumento de gran importancia en la construcción de teorías. De acuerdo con Gutiérrez (2017), el metaanálisis es un conjunto de procedimientos estadísticos ideados para integrar los resultados de estudio independientes que se ocupan de cuestiones relacionadas con la investigación. Esta herramienta permitió demostrar que las mujeres muestran un estilo de liderazgo democrático, ya que tienen habilidades sociales superiores y por otro lado los hombres manifestaron un estilo de liderazgo más autoritario. También, Eagly & Karau (2002) realizaron un metaanálisis; en donde usaron un estudio de campo y de laboratorio, con el cuál se demostró que el género masculino emerge frecuentemente como líder evaluador de conductas, donde son importantes las tareas; mientras que, las mujeres surgen como líderes más en el aspecto social.

Rosener (1990) realizó una investigación en donde igualmente demostró que las líderes se describen a sí mismas con características del liderazgo transformacional, mientras que los líderes del género masculino se describen con características que pertenecen al liderazgo transaccional. De igual manera, Turrado (2016) declara que las mujeres tienden a emplear conductas de liderazgo transformacional más que los hombres. Mientras que Martin (2015) determinó que los hombres y mujeres no mostraron diferencias en su liderazgo, aunque encontró que las mujeres utilizan más características del liderazgo transformacional, como atributos idealizados y motivación de inspiración.

Los factores sociales y biológicos juegan un papel importante en la elección del liderazgo en cualquier individuo. Wood & Eagly (2012) desarrollaron una investigación acerca de la aplicación de pruebas para demostrar que la psicología femenina y masculina surge de varios factores biológicos y socioculturales, ya que los atributos psicológicos varían con base en sus roles sociales. Kimbu *et al.* (2021) realizaron un estudio que explora críticamente el papel del género

en la configuración del desempeño empresarial y el liderazgo en las empresas turísticas en Ghana y Nigeria. Se debatió sobre cómo en la práctica se negocia el desempeño empresarial y el liderazgo de acuerdo con el género, matizado por las expectativas culturales y el contexto empresarial.

El origen de estos factores sociales y biológicos había sido discutido por Wood & Eagly (2012). Desde mediados del siglo xx, en los países industrializados, la psicología femenina se transformó más que la de los hombres, porque las mujeres adoptaron con mayor tendencia atributos relacionados, y que los hombres tienen poca probabilidad de adoptar atributos femeninos. Un ejemplo es que las mujeres tienen atributos como la maternidad y los hombres de tamaño y fuerza; en consecuencia, las mujeres tienden a realizar actividades compatibles con el cuidado de los niños, mientras que los hombres suelen realizar actividades con potencia física. Conforme a lo anterior, afirman que los atributos biológicos ejercen menos influencia en las sociedades industrializadas, con bajas tasas de natalidad y roles laborales que favorecen al cerebro antes que la fuerza. Finalmente, concluyen que las mujeres y los hombres dividen el trabajo flexible, según sus limitaciones biológicas y el contexto social, comparten las creencias (estereotipos de género) según el ambiente y adaptan su comportamiento según las circunstancias (Wood & Eagly, 2012).

Por otra parte, Ramos (2005) afirma que el liderazgo alcanzado por las mujeres en los países industrializados ha sido significativo, tendencia reflejada en los países en desarrollo; especialmente cambios en aspectos sociales, educativos, legislativos y económicos. Además, argumenta que aunque la mujer ocupe un alto mando en una organización, su presencia es prácticamente inexistente, ya que los puestos de mayor responsabilidad están ocupados principalmente por hombres, lo que ha provocado al denominado *techo de cristal*; es decir, un muro de estructuras, relaciones de poder y creencias que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de decisión y liderazgo.

Con relación a lo anterior, Gooty *et al.* (2023) reflexionan sobre tres desafíos sistémicos que podrían obstaculizar el ascenso de mujeres académicas calificadas a puestos de liderazgo en las escuelas de negocios: a) la estructura social

masculina de las escuelas de negocios, *b*) un enfoque confuso de la evaluación del desempeño, y *c*) una comprensión representación de temas de investigación que afectan a las mujeres en el lugar de trabajo. Ofrecen doce soluciones viables para un liderazgo con inclusión de género en las escuelas de negocios.

Por su parte, González & Góngora (2020) realizaron una investigación cualitativa y exploratoria con ayuda de entrevistas a lideresas de partidos políticos en México, en donde comparten que un factor que les ayudó a evitar la discriminación y el denominado *techo de cristal*. Concluyen que estas mujeres líderes usaron sus competencias de liderazgo, y que a través del esfuerzo, planeación, autoselección, preparación, resiliencia y autoconfianza es cómo lograron llegar a un alto cargo en los partidos políticos. De acuerdo con Verge *et al.* (2016), la trayectoria de las mujeres líderes dentro de los partidos políticos inicia y se desarrolla en sus filas; sin embargo, mencionan que no han adquirido una presencia significativa en las diligencias, ya que los cargos partidistas son un recurso político de género y esta dinámica está profundamente arraigada en este espacio.

Dentro del estudio realizado por Zabludovsky (2015), se asegura que la participación de la mujer en cargos de dirección y liderazgo en el ámbito político y organizaciones privadas todavía es muy poca, aunque el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral y en las universidades establece cambios sociales importantes que han evolucionado a la sociedad desde la segunda mitad del siglo xx. Además, Zabludovsky (2015) detectó que a medida que se asciende en el nivel de ingresos y en la pirámide organizacional, la presencia de la mujer disminuye. Recientemente se han suscitado cambios culturales y sociales importantes, como se ha mencionado a favor de la inclusión de la mujer en altos cargos en diversas organizaciones.

Conforme a lo anterior, la búsqueda de los factores para la explicación de diferencias de género en el liderazgo se ha basado en la psicología, factores biológicos, sociales, y hasta cognitivos, entre otros, ya que frecuentemente se asocia al liderazgo al género masculino. A continuación, se mostrarán estudios comparativos sobre el liderazgo que han comparado el liderazgo entre hombres y mujeres.

Con una encuesta de 402 hombres y mujeres, Fritz & Van Knippenberg (2020) estudiaron la influencia del género del subordinado y del supervisor sobre la aspiración de liderazgo, que es un predictor clave del avance jerárquico en la organización. Se tienen en cuenta las variables mediadoras: el apoyo del supervisor y el control del trabajo. Los resultados mostraron que los supervisores también pueden actuar sobre los prejuicios de género que desalientan la aspiración de liderazgo de las mujeres. Se argumentó que existe una interacción entre el supervisor y el subordinado, de modo que los hombres experimentan niveles relativamente altos de apoyo y control, independientemente del supervisor, mientras que las mujeres experimentan más apoyo y control y muestran una mayor aspiración de liderazgo con una supervisora.

## MODELO DE ESTUDIO

Uno de los primeros estudios que se realizaron para conocer las conductas de los líderes de acuerdo con su estilo de liderazgo y que sería el precursor de futuras investigaciones fue el desarrollado por Lewin, Lippitt & White (1939) y Lewin (1939), que con el tiempo sería llamado *Modelo de Kurt Lewin de Estilos de Liderazgo*. Estos autores argumentan la idea de que la función en cuanto a la decisión del líder era formar un “clima o atmósfera social” en el grupo, que se vería reflejado en el rendimiento de sus colaboradores. De acuerdo con Peris Pichastor (1998), estos autores desarrollaron una situación experimental donde manejan dicho clima mediante tres estilos: liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo liberal (*Laissez faire*). Los sujetos experimentales se expusieron sucesivamente a los estilos de liderazgo, variando el orden de exposición de cada grupo (Lippitt & White, 1943). El liderazgo autoritario, de acuerdo con Pieri (2016), se manifiesta con un líder que toma todas las decisiones indistintamente de lo que aporten sus seguidores o miembros de la organización, y es la persona encargada de determinar quién realizará las tareas y las actividades, dejando la incertidumbre hasta el último momento. Mientras que el estilo de liderazgo

democrático, según Sánchez & Vecchio (2009), se da cuando el líder delega su autoridad a otros, compartiendo el control y la toma de decisiones que realiza juntamente con su planilla, sin apartarse de la supervisión del cumplimiento de las metas. Por último, en el estilo liberal, el líder no participa en el grupo, sino que deja en absoluta libertad a sus seguidores para decidir y actuar, únicamente el líder suministra los materiales necesarios para la actividad requerida y explica que intervendrá si se le pregunta algo. El estudio encontró que, de los tres estilos de liderazgo, el democrático era el más idóneo para el desarrollo de las tareas de los subordinados, ya que desarrollaba aspectos positivos de la conducta de los individuos, promoviendo un mejor desempeño; por otro lado, en el autoritario y el liberal no contribuían significativamente para el progreso del grupo. Chukwusa (2018) ha argumentado lo perjudicial del liderazgo autoritario para las organizaciones, mientras que Kalu Dolly & Okpokwasili Nonyelum (2018) encontraron una relación negativa con el desempeño de los subordinados, aunque también identificaron que es necesario cuando hay decisiones importantes que tomar y que no pueden esperar.

Este modelo de estilos de liderazgo de Lewin se ha utilizado amplia y continuamente en estudios posteriores. Uno de tantos estudios es el presentado por Castaño Sánchez (2013), donde se explican las características que tienen los estilos de liderazgo conforme a los aspectos: toma de decisiones, futuro, participación, intervención y valoración.

TABLA 2. ESTILOS DE LIDERAZGO (MODELO DE KURT LEWIN) Y SUS CARACTERÍSTICAS

	<b>Autoritario</b>	<b>Democrático</b>	<b>Liberal</b>
<b>Decisión</b>	1. Basa su liderazgo en el autoritarismo. El líder toma las determinaciones y los miembros ejecutan.	1. Basa su liderazgo en su identificación con el grupo y en su pericia. Todo es materia de discusión en el grupo, cosa que el líder fomenta y favorece.	1. El líder no ejerce liderazgo alguno. Da total libertad para la decisión personal sin apenas intervención del líder, que sólo actúa en casos extremos.
<b>Futuro</b>	2. El futuro del grupo es incierto, ya que sólo el líder decide y nunca está claro lo que hará más adelante.	2. De la confrontación en el grupo sale cierta perspectiva de futuro. El líder en caso de duda suele posponer alternativas posibles, para ayudarlos a ver claro.	2. El líder “está disponible”, daría información, materiales su opinión “si fuese necesario” pero no interviene por iniciativa propia. El futuro es incierto.
<b>Participación en la ejecución</b>	3. No suele participar en el trabajo inmediato a no ser que tenga que enseñar cómo se hace, él lo que hace es mandar, organizar, etc.	3. En el trabajo actúa como “un miembro del grupo”.  La tarea de organización le lleva tiempo y energías.	3. A menudo adopta la conducta del que trabaja como “uno más”.
<b>Intervención</b>	4. Suele decidir las tareas de cada miembro y los compañeros que tendrá cada uno.	4. Los miembros suelen ser bastante libres en elegir la tarea que les va y en elegir los colaboradores para llevarla a cabo.	4. No interviene señalando el cometido de cada uno.  Tiene una actitud pasiva: “que cada uno se las arregle”.

Valoración	5. Suele ser muy personal a veces arbitrario, en sus alabanzas y críticas de lo que hacen los miembros del grupo. Halaba y critica mucho más que los otros tipos de líderes, reforzando su autoridad.	5. El líder es muy objetivo a la hora de alabar o criticar.	5. Raramente comenta espontáneamente la actuación de los miembros del grupo. “Si quieren saber mi opinión ya me preguntarán”. No intenta evaluar ni regular.
------------	---	---	--

*Fuente: Castaño Sánchez, 2013: 32-34.*

Por su parte, Pérez Guano (2014) también utilizó los estilos de liderazgo del modelo de Kurt Lewin aplicado a una empresa de telecomunicaciones, y encontró que los colaboradores tenían un estilo de liderazgo democrático mayoritario, seguido de autoritario y, por último, el liberal. De acuerdo con Pérez Guano (2014), el modelo de estilos de liderazgo de Kurt Lewin está basado en la relación del líder con los subordinados y en la calidad de las relaciones que surgen entre ellos; de forma tal que los líderes confían las tareas más críticas a sus subordinados que tengan la facultad para realizarlas mejor.

## MODELO DE INVESTIGACIÓN

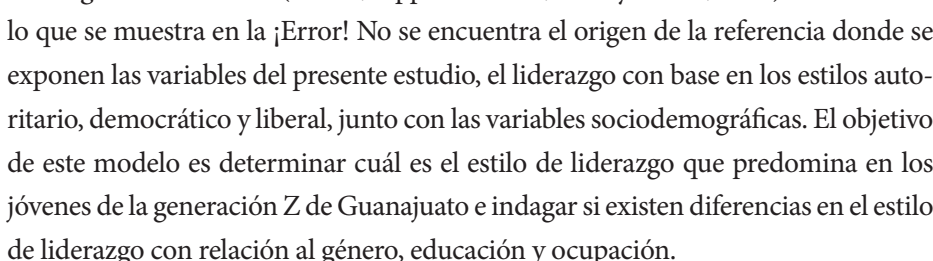
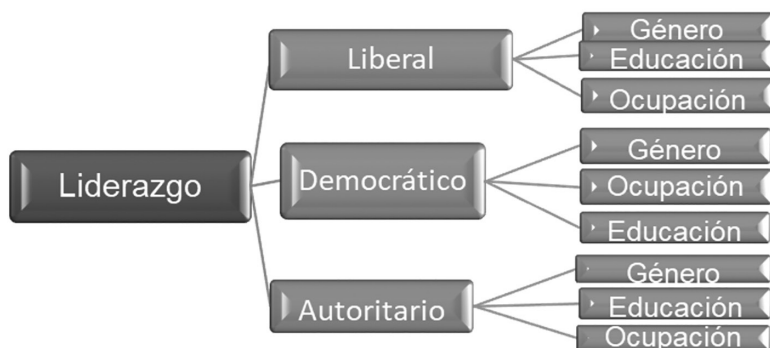
Para el manejo y soporte del proceso investigativo, se adaptó el modelo de *estilos de liderazgo* de Kurt Lewin (Lewin, Lippitt & White, 1939 y Lewin, 1939) en un modelo que se muestra en la . No se encuentra el origen de la referencia donde se exponen las variables del presente estudio, el liderazgo con base en los estilos autoritario, democrático y liberal, junto con las variables sociodemográficas. El objetivo de este modelo es determinar cuál es el estilo de liderazgo que predomina en los jóvenes de la generación Z de Guanajuato e indagar si existen diferencias en el estilo de liderazgo con relación al género, educación y ocupación.

FIGURA 1. RELACIONES VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y ESTILOS DE LIDERAZGO



Fuente: Adaptado de Lewin et al., 1939; Lewin, 1939.

## METODOLOGÍA

Este estudio se realizó con base en metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. Este enfoque es secuencial y probatorio, ya que cada una de las etapas se conectan y no se puede omitir ningún paso (Hernández et al. 2010).

La población objeto de estudio son los jóvenes de la generación Z que viven en el estado de Guanajuato. De acuerdo con el INEGI (2015), como se muestra en la Tabla 3, en este estado más de una cuarta parte de su población pertenece a esta generación.

TABLA 3. POBLACIÓN GENERACIÓN Z EN GUANAJUATO

Población total del estado de Guanajuato	5,853,677
Población Generación Z	1,706,604
Porcentaje Generación Z	29.15%

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, 2015.

Para esta investigación se seleccionó al grupo Youth GTO de JuventudEs-Gto, que tiene una población de más de mil quinientos jóvenes de la generación Z. Con el fin de aplicar las encuestas, se contactó a través de la aplicación Facebook a los miembros de Youth GTO por medio de mensajería privada, donde como primer factor de selección se preguntó si eran miembros de este grupo. En total se enviaron 355 encuestas con una tasa de respuesta de 57.74%, logrando 205 encuestas usables, siendo una muestra por conveniencia.

Con respecto a la muestra, cabe aclarar que el alcance de los resultados es con base a la *muestra por conveniencia* que se tiene, ya que fue tomada sólo a los miembros de Youth GTO, lo que supone una limitante en cuanto el alcance de resultados.

## INSTRUMENTO

El instrumento fue adaptado del utilizado por Pérez Guano (2014) y se encuentra basado en la prueba de estilos de liderazgo de Lewin, que mide tres tipos de estilos de liderazgo: autoritario, democrático y liberal (*Laissez faire*) del modelo de Lewin (Lewin, 1939; Lewin *et al.* 1939).

Para la investigación, se hizo una adaptación de los ítems de acuerdo con las características de la generación Z del estado de Guanajuato. Cada estilo de liderazgo se encuentra asociado a diez preguntas diferentes. Si la respuesta a la interrogante es afirmativa, se suma a la cuantificación del estilo correspondiente.

Se decide permanecer con la escala de dos niveles originales de la prueba de estilos de liderazgo de Lewin, la cual fue ideada originalmente para que sea fácilmente aplicada en una organización y ha sido ampliamente usada durante décadas.

Las encuestas se aplicaron en línea desde el 20 de febrero hasta el 27 de mayo del 2020 a través de formularios de Google Drive versión 2020, mediante la invitación de Messenger de la aplicación Facebook a integrantes de Youth GTO como ya se mencionó, posteriormente los datos obtenidos se introdujeron al programa SPSS Statistic (versión 25).

Para validar la confiabilidad del instrumento, se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Éste es la correlación entre muestras aleatorias de elementos de un universo (Cronbach, 1951). En otras palabras, es el promedio de todas las correlaciones entre los ítems. Nunally (1948) menciona que 0.7 de confiabilidad es adecuado y es el nivel mínimo aceptable, mientras que Frías-Navarro (2019) establece que los valores de confiabilidad se aceptan cuando son iguales o superiores a 0.70 y depende en gran medida del número de elementos del instrumento utilizado.

Adicionalmente, se calculó el Coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin ( $\kappa_{MO}$ ) que, según Garmendia (2010), es una prueba de comparación de los coeficientes de correlación con los de correlación parcial, asume valores entre 0 y 1. Mientras que Fuente Fernández (2011) afirma que la prueba Bartlett contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad, en tal caso, no habría correlaciones significativas entre las variables y el modelo factorial no sería conveniente y se acepta con un nivel de significación menor a 5%.

Respecto al análisis de datos, el diseño estadístico se basó en el análisis de varianza ANOVA para comparar los efectos de una variable continua (estilos de liderazgo) en más de dos grupos. Este análisis nos ayuda a comparar diferentes grupos en una variable cuantitativa. Esta prueba es una conceptualización del contraste de igualdad de medias para dos muestras independientes (Bakieva *et al.*, 2010). Además, sirve para comprobar si existen diferencias entre dos grupos determinados. El problema más sencillo dentro de ANOVA, según Rodríguez & Desan (2016), es el análisis de varianza de un solo factor o diseño totalmente al azar, se emplea para comparar dos o más tratamientos, ya que sólo consideran dos fuentes de variabilidad: los tratamientos y el error aleatorio. En este estudio se analizó la diferencia entre hombres y mujeres para identificar diferencias de liderazgo. De acuerdo con Barón & Téllez (2000), si al realizar la prueba se obtiene una significación menor a 0.05 se rechaza la hipótesis.

Derivado de lo anterior, se establecen las siguientes hipótesis:

- H1 Existen diferencias significativas en el estilo de liderazgo en cuanto a género.
- H2 Existen diferencias significativas en el estilo de liderazgo en cuanto a educación.
- H3 Existen diferencias significativas en el estilo de liderazgo en cuanto a ocupación.

## ANÁLISIS DE LOS DATOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las 205 encuestas realizadas. En primer término, se muestran los resultados de confiabilidad, el coeficiente de Cronbach, el análisis KMO y la prueba de Bartlett. Segundo, las características sociodemográficas de la muestra. Tercero, los resultados de los estilos de liderazgo, y finalmente las pruebas ANOVA.

La Tabla 4 se muestra el Alfa de Cronbach y se obtuvo la confiabilidad.

TABLA 4. COEFICIENTE DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.703	30

*Fuente: Elaboración propia.*

Se observa, de acuerdo con el análisis de confiabilidad, que el instrumento es fiable, ya que arrojó un Alfa de Cronbach mayor a 0.7. El índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), como lo indica la Tabla 5, tiene significancia 0.699, lo que denota un buen nivel de confiabilidad. Además, la prueba de esfericidad Bartlett es menor a 5%, validando el instrumento utilizado en el estudio y que indica que se puede aplicar el análisis factorial.

TABLA 5. ÍNDICE KAISER-MEYER- OLKIN (KMO) Y BARTLETT

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.699
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	901.276
	Gl	435
	Sig.	.000

*Fuente: Elaboración propia.*

## RESULTADOS

En la Tabla 6 se observan los resultados descriptivos de la muestra, donde se registra que la mayoría de los jóvenes fueron mujeres y una tercera parte hombres; además, se observa el promedio y la desviación estándar de la edad de los jóvenes estudiados. La muestra señala que la media de edad de los jóvenes en Youth GTO es de 20.38 años y la desviación estándar de 2.45. Asimismo, se da conocer la ocupación de la generación Z dentro de Youth GTO, el cual más del 80% son estudiantes, seguido de personas con un empleo, continua con otra ocupación y por último trabajadores independientes.

En el ámbito educativo, se destaca que cerca de tres cuartas partes de la población están realizando estudios universitarios, alrededor de una quinta parte están cursando la preparatoria, seguido por estudios en áreas como Técnico Tecnológico, Especialización y Maestría/Doctorado, siendo el grupo Youth, un grupo de jóvenes preparados.

TABLA 6. RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Resultados		
Promedio de edad	Total	20.38
	Mujer	20.10
	Hombre	20.94
Género	Mujer	67.32%
	Hombre	32.68%
Ocupación	Estudiante	87.32%
	Empleado	9.27%
	Trabajador Independiente	1.46%
	Otro	1.95%
Educación	Universidad	65.37%
	Preparatoria	27.32%
	Técnico Tecnológico	4.39%
	Especialización	1.46%
	Maestría/Doctorado	1.46%

*Fuente: Elaboración propia.*

La Tabla 7 muestra el promedio de cada estilo de liderazgo y su desviación estándar que es la dispersión del conjunto de datos. El estilo autoritario se destaca con la media más alta, mientras que el liberal la más baja. Los resultados muestran que el estilo autoritario predomina en los jóvenes de la generación Z en el grupo Youth GTO. Sin embargo, las diferencias entre los tres no son tan significativas.

TABLA 7. ESTILOS DE LIDERAZGO

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Autoritario	205	10.00	20.00	15.2049	1.93952
Democrático	205	10.00	19.00	13.9463	1.45590
Liberal	205	10.00	19.00	13.8146	1.65232

*Fuente: Elaboración propia.*

Respecto a los resultados de la prueba ANOVA se encontró que no existe una diferencia significativa en el estilo de liderazgo entre hombres y mujeres, como lo muestra la Tabla 8, se rechaza la primera hipótesis “existen diferencias significativas en el estilo de liderazgo en cuánto a género”, ya que su significancia es mayor a 0.05. En tanto mujeres u hombres no hay diferencia, sin dejar de lado que hay más mujeres que hombres.

TABLA 8. RESULTADOS PRUEBA ANOVA  
POR GÉNERO Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Significancia ANOVA			
	Género	Educación	Ocupación
Autoritario	.457	.759	.919
Democrático	.952	.697	.947
Liberal	.564	.096	.307

Con relación a la segunda hipótesis “existen diferencias significativas en el estilo de liderazgo en cuanto a educación”, no se comprueba la premisa respecto a los niveles educativos de universitario, preparatoriano, técnico, especialización y posgrado. No se debe soslayar que el nivel educativo es alto.

Finalmente, con respecto a la tercera hipótesis “existen diferencias significativas en el estilo de liderazgo en cuanto a ocupación”, tampoco se comprobó, pues los datos arrojan que no existen diferencias en cuanto a la ocupación de estudiante, empleado, trabajador independiente, si bien en la muestra hay un porcentaje predominante de estudiantes como ya se mencionó.

## CONCLUSIÓN

El objetivo del estudio fue conocer el estilo de liderazgo que existe en la generación Z dentro del Grupo Youth GTO de JuventudeEsGto, así como identificar si existen diferencias entre el liderazgo con el género, educación y ocupación.

Con relación al primer objetivo, esta investigación aporta evidencia a que el estilo de liderazgo en los sujetos es autoritario; si bien la diferencia no es tan significativa con los estilos de democrático y liberal, existe. Como se mencionó, el liderazgo en sus tres estilos está formado por las dimensiones de decisión, futuro, ejecución, intervención y valoración. Los resultados muestran que los jóvenes del grupo Youth tienen predominancia por tomar las decisiones unilateralmente y sus seguidores sólo ejecutan. Además, el futuro es incierto para ellos, porque el líder lo decide, no enseña, instruye, organiza y designa tareas, usa la autoridad y valora por recompensa o castigo según corresponda. Esto no es necesariamente negativo. Pizzolitto *et al.* (2023) han encontrado que el liderazgo autoritario puede utilizarse según las circunstancias. Los resultados obtenidos en nuestro estudio pudieran coincidir con los resultados de estos autores. En contraste con Olarra & Arroyo (2022), que encontró un liderazgo transformador más basado en las relaciones por confianza y no autoritario, pero en una muestra diferente de jóvenes guanajuatenses.

Como se mencionó, el liderazgo autoritario no es idóneo para el desarrollo y desempeño de la organización y los seguidores. Estos resultados identifican una necesidad de capacitación para desarrollar un liderazgo más democrático que es más benéfico para las instituciones o el aprendizaje de utilizar el autoritario en situaciones apremiantes en congruencia con Kalu Dolly & Okpokwasili Nonyelum (2018).

En la relación liderazgo y género no se encontraron diferencias significativas. Esto es que tanto hombres como mujeres adoptan el mismo liderazgo autoritario. Estos resultados apoyan lo encontrado por Martín (2015), el cual afirma que no existen diferencias de estilo de liderazgo entre hombres y mujeres contrario a los estereotipos de que lideran distinto. Este hallazgo es por demás importante, pues a menudo se argumenta que son diferentes y se demostró que no es así para el grupo Youth.

En referencia al liderazgo con el aspecto de la educación y ocupación, se demostró que no existen diferencias significativas. Esto quizás se deba a la orientación del grupo Youth hacia proyectos de desarrollo y promoción del estado y a que es un grupo homogeneizado como demuestran los resultados a donde sólo llegan jóvenes preparados. Queda pendiente indagar las causas de este fenómeno, que hace que personas con el mismo tipo de liderazgo estén en este grupo.

Este estudio aporta a la literatura haciendo un acercamiento a la determinación de perfiles de liderazgo en los jóvenes de la generación Z del estado en uno de los segmentos poblacionales más grandes (casi 30%) de Guanajuato. Además, permite identificar el estilo de liderazgo autoritario en el grupo Youth y sin diferencias entre hombres y mujeres.

Los resultados dan información para la toma de decisiones en cuanto a políticas públicas de los programas de desarrollo de liderazgo para los jóvenes tanto del grupo Youth como del estado de Guanajuato.

## REFERENCIAS

- AGUILERA REYES, K. K. (2018). *Liderazgo Estudiantil: un modelo de desarrollo basado en la experiencia Ignaciana*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- ASOCIACIÓN MEXICANA en Dirección de Recursos Humanos, A. C. (2018). El futuro del empleo y las nuevas generaciones. *Creando Valor RH*, 53(9), 40. Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- BAKIEVA, M., J. Such & J. Jornet (2010). SPSS: ANOVA de un factor. *Universidad de Valencia: Grupo de Innovación Educativa*, 1-7.
- BARÓN, F. J., & F. Téllez (2000). Diferencias que presenta una variable numérica entre varios grupos. *Apuntes de Bioestadística*, 6, 28-37.
- BOYLE, C. J., R. S. Beardsley & M. Hayes (2004). Effective leadership and advocacy: amplifying professional citizenship. *American Journal Pharmacy Education*, 68(3), 1-5.
- BURNS, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- CÁCERES RECHE, M. del P., M. Lorenzo Delgado & T. Sola Martínez (2008). Evaluación de la representación estudiantil en la Universidad desde un enfoque de género: diseño de un cuestionario. *Enseñanza & Teaching*, 26, 137-164.
- CÁCERES RECHE, Ma. P., M. Delgado Lorenzo & T. Sola Martínez (2009). El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una dimensión introspectiva. *Universidad de Granada*, 61(1), 109-129.
- CASTAÑO SÁNCHEZ, R. (2013). *Un nuevo modelo de liderazgo por valores*. Tesis doctoral, Universidad de Alcalá. Recuperado de <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>.
- CHIAVENATO, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3 edición). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill.
- CHUKWUSA, J. (2018). Autocratic leadership style: Obstacle to success in academic libraries. *Library Philosophy and Practice*, 1. Recuperado de <https://>

- www.proquest.com/scholarly-journals/autocratic-leadership-style-obs-tacle-success/docview/2164513224/se-2.
- CRONBACH, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/BF02310555>.
- DEMPSTER, N., & A. Lizzio (2007). Student Leadership: Necessary Research. *Australian Journal of Education*, 51(3), 276-285. Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/000494410705100305>.
- EAGLY, A. H., & B. T. Johnson (1990). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>.
- EAGLY, A. H., & S. J. Karau (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>.
- EL HOMRANI, M., A. Conde Lacárcel & I. Ávalos Ruiz (2016). Liderazgo estudiantil y ramas de conocimiento: Un estudio aproximativo en la Universidad de Granada. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 4(2), 177-197. Recuperado de <https://doi.org/10.17583/ijelm.2016.2166>.
- FARSHAD ARJOMAND (2022). El liderazgo que viene. *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 13, 100-139.
- FRÍAS-NAVARRO, D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*. Recuperado de <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>.
- FRITZ, C., & D. van Knippenberg (2020). Gender and Leadership Aspiration: Supervisor Gender, Support, and Job Control. *Applied Psychology*, 69(3), 741-768.
- FUENTE FERNÁNDEZ, S. (2011). Análisis de componentes principales. *Universidad Autónoma de Madrid*.
- GARCÍA SOLARTE, M., L. Salas Arbeláez & É. Gaviria Martínez (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las Pymes. *AD-Minister*, 31, 25-46. Recuperado de <https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.2>.

- GARGER, J., & P. Jacques (2008). A level approach to student perceptions of leadership. *International Journal of Educational Management*, 22(3), 251-258.
- GARMENDIA, M. L. (2010). Análisis factorial: una aplicación en el cuestionario de salud general de Goldberg, versión de 12 preguntas. *Revista Chilena de Salud Pública*, 11(2), 57-65. Recuperado de <https://doi.org/10.5354/0717-3652.2007.3095>.
- GÓMEZ, M. L., A. M. Rodríguez-García & M. Á. Montoro (2016). Estudio del liderazgo estudiantil desde las motivaciones para su elección. El caso de la Universidad fe Santo Tomás de Bucaramanga (Colombia). *European Scientific Journal, ESJ*, 12(34), 370. Recuperado de <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n34p370>.
- GONZÁLEZ ROSAS, E. L., & V. Góngora Cervantes (2020). Competencias de liderazgo de mujeres dirigentes nacionales de partido en México: Amalia García, Cecilia Romero y Beatriz Mojica. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 397-430. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.71967>.
- GOOTY, J., E. N. Ruggs, H. Aguinis, D. M. Bergeron, L. T. Eby, D. van Knippenberg, C. Post, D. E. Rupp, S. M. B. Thatcher, S. Tonidandel & F. J. Yammarino (2023). Stronger Together: A Call for Gender-Inclusive Leadership in Business Schools. *Journal of Management*, 49(8), 2531-2540. Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/01492063231178792>.
- GUTIÉRREZ VALDEBENITO, O. (2017). Estudios de Liderazgo de hombres y mujeres. *Revista Política y Estrategia*, 126, 13. Recuperado de <https://doi.org/10.26797/rpye.v0i126.62>.
- HARMS, P. D., D. Wood, K. Landay, P. B. Lester & G. V. Lester (2018). Autocratic leaders and authoritarian followers revisited: A review and agenda for the future. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 105-122.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., C. Fernández Collado & L. Pilar Baptista (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta). Mc Graw Hill. Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia de la investigación 5ta Edición.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%205ta%20Edici3n.pdf).

- HILLIARD, A. T. (2010). Student Leadership At The University. *Journal of College Teaching & Learning-February*, 7(2). Recuperado de [http://www.ic.gc.ca/eic/site/csr-rse.nsf/eng/rs00139\\_](http://www.ic.gc.ca/eic/site/csr-rse.nsf/eng/rs00139_).
- INEGI (2015). *Encuesta Intercensal 2015*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>.
- JUNÇA-SILVA, A., D. Silva & A. Caetano (2022). How daily positive affect increases students' mental health, in mandatory quarantine, through daily engagement: the moderating role of self-leadership. *Heliyon*, 8(12). Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12477>.
- KALU DOLLY, C., & P. Okpokwasili Nonyelum (2018). Impact of autocratic leadership style on job performance of subordinates in academic libraries in port harcourt, rivers state, nigeria. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 6(10), 212-220.
- KIERSCH, C., & J. Peters (2017). Leadership from the Inside Out: Student Leadership Development within Authentic Leadership and Servant Leadership Frameworks. *Journal of Leadership Education*, 16(1), 148-168. Recuperado de <https://doi.org/10.12806/v16/i1/t4>.
- KIMBU, A. N., A. de Jong, I. Adam, M. A. Ribeiro, E. Afenyo-Agbe, O. Adeola & C. Figueroa-Domecq (2021). Recontextualising gender in entrepreneurial leadership. *Annals of Tourism Research*, 88. Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103176>.
- LEWIN, K., R. Lippitt & R. White (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 269-299.
- LIPPITT, R., & R. K. White (1943). *The "social climate" of children's groups*. In R. G. Barker, J. S. Kounin, & H. F. Wright (eds.), *Child behavior and development: A course of representative studies* (pp. 485-508). McGraw-Hill.
- LÓPEZ, M., M. P. Cáceres & M. Agreda (2017). Estudio sobre liderazgo estudiantil desde un enfoque sociopolítico en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga (Colombia). *International Journal of Educational Leadership and Management*, 178-197. Recuperado de <https://doi.org/10.17853/ijelm.2017.2514>.

- MARQUÉS-SÁNCHEZ, P., M. C. Martínez-Fernández, R. Leirós-Rodríguez, O. Rodríguez-Nogueira, E. Fernández-Martínez & J. A. Benítez-Andrades (2023). Leadership and contagion by COVID-19 among residence hall students: A social network analysis approach. *Social Networks*, 73, 80-88. Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socnet.2023.01.001>.
- MARTIN, J. (2015). Transformational and transactional leadership: An exploration of gender, experience, and institution type. *Libraries and the Academy*, 15(2), 331-351. Recuperado de <https://doi.org/10.1353/pla.2015.0015>.
- MONSALVE GÓMEZ, M. F., & A. Preciado Hoyos (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 79-96.
- MORENO-CASADO, H., F. M. Leo, M. López-Gajardo, T. García-Calvo, R. Cuevas & J. J. Pulido (2022). Teacher leadership and students' psychological needs: A multilevel approach. *Teaching and Teacher Education*, 116. Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103763>.
- MURILLO ROMERO, R. (2020). *Liderazgo transformacional-transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Tesis de grado, Universidad del Rosario. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content>.
- NUNNALLY, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- OLARRA, G. V., & I. Arroyo (2022). A. *Capítulo III. Liderazgo y motivación laboral para la Generación Z, en Guanajuato, México*.
- ORGANA, M., & A. Sus (2023). Leadership 4.0. New definition and distinguishing features. *Procedia Computer Science*, 225, pp. 3701-3709.
- ORTEGA CACHÓN, I., I. S. San Andrés & C. Cerdán Carbonero (2016). Generación Z. El último salto generacional. Resumen ejecutivo. *Deusto Business School & ATREVIA*. Recuperado de [http://ethic.es/wp-content/uploads/2016/04/ResumenEjecutivo\\_GeneracionZ\\_140315-2.pdf](http://ethic.es/wp-content/uploads/2016/04/ResumenEjecutivo_GeneracionZ_140315-2.pdf).
- PAREJA, J. A., J. A. López, M. El Homrani & R. Lorenzo (2012). El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. *Educar*, 48(1), 91-119.

- PÉREZ GUANO, M. A. (2014). *El liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa de telecomunicaciones*. Tesis de Grado, Universidad Tecnológica Equinoccial.
- PERIS PICHASTOR, R. (1998). *El liderazgo organizacional: un acercamiento desde las teorías implícitas*. Tesis Doctoral, Universitat Jaume I.
- PIERI, L. (2016). *Liderazgo situacional y bienestar psicológico en mujeres trabajando en ingeniería en sistemas*. Tesis de grado, Universidad Abierta Interamericana.
- PIZZOLITTO, E., I. Verna & M. Venditti (2023). Authoritarian leadership styles and performance: a systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73(2), 841-871.
- PONCE GAGO, L. E. (2018). *Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la Facultad de Ingeniería Geológica, Minería y Metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería*. Tesis de Grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3681>.
- RAMOS LÓPEZ, A. (2005). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. *Cuadernos de Geografía*, 78, 191-214.
- RAO, C. R. (2022). The Influence of Gender on Leadership. *Spicer Adventist University Research Articles Journal*, 1(1), 26-37. Recuperado de <https://doi.org/10.56934/sauraj.v1i1.64>.
- RODRÍGUEZ, E., & M. Desan (2016). *Análisis de Varianza Anova*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://tinyurl.com/y2c8mypy>.
- ROSENER, J. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68(6), 119-126.
- ROSERO SUÁREZ, L. M., & M. C. Valcárcel Amaya (2012). *Liderazgo transformacional y gerencia humanista*. Tesis de Grado, Universidad EAN.
- SANCHÉZ LÓPEZ, A. (2016). *Liderazgo en los supervisores y su impacto en el clima organizacional en una Pyme de Nuevo León*. Tesis de grado, Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/4258/1/1080253885.pdf>.
- SÁNCHEZ, M., & F. Vecchio (2009). Liderazgo para la comunicación eficaz de la responsabilidad social empresarial en el Rotary Club. *Gestión Empresarial*, 1-19. Recuperado de [http://invecom.org/eventos/2009/pdf/sanchez\\_m.pdf](http://invecom.org/eventos/2009/pdf/sanchez_m.pdf).

- SENTHILKUMAR, G., K. C. Sommers, Y. He, K. Stark, T. Craig, A. Keval, N. Shah, K. Patel & J. Meurer (2023). Student Leadership Development Initiative for Medical Students: Lessons Learned From Transitioning to Virtual Modalities. *Journal of Medical Education and Curricular Development*, 10. Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/23821205231200731>.
- TAPIA CASTILLA, Z. C., & J. M. Antequera Ripoll (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *AD-GNOSIS*, 9(9), 119-134. Recuperado de <https://doi.org/DOI:10.21803/adgnosis.9.9.443>.
- TURRADO TURRADO, M. (2016). *Hombres y mujeres utilizan diferentes estilos de liderazgo?* Tesis de grado, Universidad de León.
- VERGE, T., & S. Clarveria (2016). Gendered Political Resources: The Case of Party Office. *Party Politics*, 24(5), 536-548. Recuperado de <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1177/1354068816663040>.
- WOOD, S. (2013). Generation Z as consumers: trends and innovation. *Institute for Emerging Issues: NC State University*, 3. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/jcb.27136>.
- WOOD, W., & A. H. Eagly (2012). Biosocial Construction of Sex Differences and Similarities in Behavior. *Advances in Experimental Social Psychology* 46, 55-123. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7>.
- YOUTH GTO. (2024). *Youth Gto*. Recuperado de <https://juventudesgto.guanajuato.gob.mx/index.php/youth-gto/>.
- YUKL, G. (2006). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson/Prentice Hall.
- ZABLUDOVSKY, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 61-94. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/421/42132948003.pdf>.
- ZÁRATE, R. (2010). *Liderazgo transformacional*. In C. L. Martínez, *Aproximaciones a la Gerencia Humanista*. Tesis de grado, Universidad EAN.
- ZUZAMA COVAS, J. M. (2016). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Tesis de grado, Universitat de les Illes Balears. Recuperado de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/29890/tipos-de-liderazgo/>.



## FOTOGRAFÍA DOCUMENTAL Y SU IMPACTO EN LA DIVULGACIÓN DE LA MUJER MINERA

*Ma. Eugenia Sánchez Ramos  
Laura Elena Zárate Negrete*

### RESUMEN

**E**n el imaginario social, la minería ha sido históricamente vinculada al sexo masculino debido a la percepción de que sus actividades requieren fuerza física, manejo de maquinaria pesada, riesgo en la manipulación de explosivos y excavación en profundidades con oxígeno limitado, tareas que se consideran “más allá de las capacidades femeninas”. Esta percepción ha llevado a la invisibilidad de las mujeres mineras, quienes tradicionalmente son vistas solo en roles administrativos. Este estudio tiene como objetivo dar a conocer las actividades de las mujeres mineras a través de la fotografía documental, con el fin de visibilizar y divulgar su papel como operarias. La investigación, de enfoque cualitativo y de carácter descriptivo y exploratorio, se llevó a cabo mediante la metodología de estudio de caso, utilizando el registro de comentarios como instrumento de recolección y triangulación de datos de 140 observadores de una exposición en la Universidad de Guanajuato, en la División de Ciencias Económico-Adminis-

trativas. Los resultados evidencian un desconocimiento generalizado entre los jóvenes sobre las actividades de las mujeres en la minería, destacando cómo las imágenes visuales pueden fortalecer el reconocimiento de sus capacidades y visibilizar el trabajo que realizan actualmente como operarias.

**Palabras clave:** minería, masculinización, equidad de género, discriminación.

## ABSTRACT

In the social imaginary, mining has historically been linked to men due to the perception that its activities require physical strength, handling heavy machinery, the risk of manipulating explosives, and excavating at depths with limited oxygen—tasks considered “beyond women’s capabilities”. This perception has led to the invisibility of female miners, who are traditionally seen only in administrative roles. This study aims to highlight the activities of women miners through documentary photography to make their role as operators visible and acknowledged. The research, qualitative in nature and both descriptive and exploratory, was conducted using a case study methodology, employing the recording of comments as a data collection and triangulation tool from 140 observers of an exhibition at the University of Guanajuato in the Division of Economic and Administrative Sciences. The results reveal a widespread lack of awareness among young people about the activities of women in mining, highlighting how visual images can enhance the recognition of their capabilities and make visible the work they currently perform as operators.

**Keywords:** Mining, masculinization, gender equity, discrimination.

## INTRODUCCIÓN

Todos tienen el mismo derecho al trabajo. El trabajo es un derecho para todos; la sociedad en edad de trabajar tiene derecho a acceder a escenarios laborales equitativos. La discriminación por género no debería existir en México, ya que la sociedad ofrece grandes aportes que benefician a nuestro país. México ocupa el último lugar en igualdad de género laboral en América Latina; por ejemplo, las mujeres con mayor preparación acceden a puestos de alto mando todavía con remuneraciones que son 50% menores a las de los hombres en posiciones similares. México es el país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que tiene la más baja participación, e incluso para 2019 ya se encontraba debajo de la tasa de incorporación del resto de América Latina (Martínez, 2021).

Desde su nacimiento, el hombre y la mujer se diferencian biológicamente; sin embargo, las diferencias más significativas son las que hace la misma sociedad en el trato que se les da a cada género. Por ello, a raíz del pensamiento social, hay diferencias significativas: los hombres se encuentran en un rol que protege, comprende, provee, da seguridad y amor, frente a la mujer que es vista como profesionista, esposa y ama de casa, con un rol de compartir y educar (Valdez *et al.*, 2013).

Rubio (2003) señala que la participación femenina como principales proveedoras de dinero para el sustento familiar se ha incrementado en los últimos tiempos debido a la ola de empoderamiento e inclusión en México. Sin embargo, en el imaginario social, el apoyo económico de la mujer se visualiza en segundo plano, otorgándole el orden principal al hombre. Actualmente, a raíz de la necesidad económica, se presentan casos de mujeres emprendedoras que se han posicionado como líderes económicos en sus hogares. El origen de estos cambios radica en la migración de los jefes del hogar, decesos y/o abandono familiar, lo cual incita a las mujeres a buscar alternativas para el sustento económico familiar.

La mayoría de las mujeres que participan en roles de principales proveedoras son mujeres sin compromiso y madres solteras. La manera de llevar

dinero a casa de la mujer es por medio de un trabajo casi siempre menos remunerado que el del hombre; sin embargo, esto no ha hecho que desista de su deseo de superación dentro de un trabajo ni de las ganas de ascender dentro de una empresa o cualquier negocio (Abramo, 2004). Por lo regular, el crecer o ascender de puesto resulta ser más complicado en comparación con el hombre, lo cual es más notorio en trabajos como en el sector minero, donde siempre se ha tenido un favoritismo por ser ocupados por el género masculino, lo que dificulta el ascenso a puestos importantes o de mando, pues la confianza en trabajos pesados siempre ha tenido preferencia por el sexo masculino.

La parte económica en casa siempre ha sido un tema bastante controversial, incluso antes de que se abordaran los temas de igualdad y equidad de género, debido al rol que la sociedad patriarcal ha impuesto desde el momento del nacimiento, siendo el principal factor del desprecio al talento femenino. Fue en junio de 2019 cuando, como resultado de las luchas de las mujeres y el compromiso de la primera legislatura paritaria de la historia de México, se aprobaron reformas a la Constitución Política para incorporar la “Paridad en Todo”, lo que representa un logro sin precedentes para avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social), lo cual también actualmente se considera un indicador de la calidad democrática de los países (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020).

El objetivo del estudio es dar a conocer a la sociedad la actividad laboral de las mujeres mineras utilizando como medio de divulgación la fotografía documental, con la finalidad de visibilizar y divulgar su rol como operarias. Esto es necesario dado que en el sector minero las actividades hasta hace poco eran realizadas por varones. No obstante, en la actualidad existen comunidades que, derivado de la migración, se han quedado habitadas por mujeres, ancianos y niños. Las mujeres, en este contexto, se han integrado no exclusivamente a las áreas administrativas de las minas, sino también como operarias.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

La revisión de la literatura que se expone a continuación pretende destacar la comunicación visual y su impacto en la decodificación del mensaje, así como el rol secundario de la mujer en el sistema patriarcal y en las profesiones masculinizadas.

### *Importancia de la comunicación visual*

La comunicación visual tiene un poder muy importante dentro de la sociedad moderna. ¿Por qué es importante la comunicación visual? En la actualidad, representa un gran impacto en la sociedad, ejerciendo una capacidad manipuladora que logra convencer a una gran parte de la población que la visualiza (Brito de la Torre, 2015). La mayor parte de la información de nuestro entorno entra por el sentido de la vista, incluso aquella imperceptible al consciente, pero capturada por el inconsciente. La fotografía es necesario codificarla como lo establece Roland Barthes: es un mensaje sin código. El poder de lo visual recalca la facilidad de comprensión de los mensajes visuales que se da por la sencillez en la que se representan (Espejel, 2011).

González Hernández & Macchione (2017) mencionan que hoy en día hablamos más con imágenes que con texto. Este aumento de importancia que está teniendo la imagen en los medios de comunicación ha permitido una mayor comunicación al llegar a lugares que aún no usan el alfabeto como medio de comunicación (comunidades donde existe analfabetismo). Las imágenes dentro de la sociedad han tenido gran relevancia y su importancia ha ido aumentando con el paso del tiempo, influenciada en parte por los avances tecnológicos.

La mayor distribución de información visual la encontramos por los medios tecnológicos de hoy en día; los más utilizados, por lo regular, son las redes sociales, la televisión y la fotografía. La sobresaliente relevancia de la imagen en la sociedad moderna lleva a hacer una reflexión y profundizar sobre cómo analizar el papel que la imagen está jugando para comunicar y manifestar información.

Entender el concepto o lo que significa la comunicación visual es muy significativo para comprender lo que se está abordando. El uso de la comunicación visual se basa en crear mensajes visuales y tiene una intención comunicativa que busca transmitir algo a alguien por medio de objetos visuales. Es importante mencionar que, dependiendo del objeto visual, la comunicación será exitosa (Asinsten, 1999).

El proverbio chino “una imagen vale más que mil palabras” afirma la importancia del uso de las imágenes visuales para la comunicación. Cuando se utilizan imágenes para construir mensajes audiovisuales, se deben tener en cuenta muchos aspectos, como la significación que la imagen tiene en un contexto determinado, lo cual influye en el error de comunicar algo que no se pretendía.

Uno de los medios que fomenta el uso de la comunicación visual, además de la famosa televisión y los medios sociales, es el periodismo, donde las imágenes son una manera de presentar la información y de aprovechar los recursos visuales. Hoy en día, muchas personas al comprar un periódico se fijan si éste tiene fotografías del reportaje que se encuentran, el porqué de este suceso está bien dicho en la frase “ver para creer”. Por esta situación, la fotografía dejó de ser un simple pasatiempo para convertirse en un elemento que evidencia los hechos o fenómenos, utilizado en algunas ocasiones para complementar el significado cuando son visualizadas (Minervini & Pedrazzini, 2004).

La divulgación de la participación del trabajo de la mujer minera a través de fotografías representa el mejor medio para su difusión, ya que gran parte de la población mexicana desconoce este rol dentro de una profesión masculinizada. La manipulación de máquinas pesadas resulta ser un trabajo sólo masculino en el pensamiento de muchos; la idea de que la mujer realice estas prácticas sólo quedaba en la imaginación de las personas, pero ¿qué pasa si eso se hace realidad ante tus ojos? Justamente la duda ante esta pregunta es lo que da origen a esta investigación.

## *Fotografía documental*

La fotografía documental en los últimos tiempos ha pasado de ser un pasatiempo que busca sólo capturar momentos especiales de las vidas de las personas a una disciplina que busca persuadir, reformar e informar a la sociedad; también hace una intervención en el análisis de la realidad. La fotografía documental se visualiza como ventana y espejo de la realidad, porque abre una visión al exterior, exponiendo el mundo al descubrimiento de momentos no vistos. Esto refleja el mundo interior del autor que nos lleva a conocer sus pasiones, creencias, vivencias y pensamientos, logrando expresar al espectador sus sentimientos profundos. A raíz de esto, se busca utilizar la fotografía en las ciencias sociales con enfoques sobre su aplicación en antropología, sociología e historia, con la finalidad de coadyuvar a nuestro desarrollo cultural (León, 2022).

De acuerdo con Pastor (2019), el campo de la fotografía no sólo se ha cuestionado y respondido desde diferentes ámbitos teóricos, sino desde una diversidad de disciplinas, incluyendo las comunicaciones, filosofía, sociología, antropología, semiótica, artes plásticas y desde su propio entorno, que empleando su discurso de manera crítica y reflexiva, evidencia los diferentes campos en torno a su ambiente.

Los trabajos de fotografía documental no tienen el objetivo de ser publicados en prensa o revistas; más bien, es una actividad para su exhibición en galerías o su edición en forma de libro. Se encuentran muchas diferencias que hacen comprender más lo que es la fotografía documental; por ejemplo, el fotoperiodismo trata temas circunstanciales atendidos por su valor determinante de noticia, sin embargo, el documentalismo trata temas estructurales o de fondo, abordados con mayor tiempo para la reflexión del tema tratado por medio de las fotografías.

La fotografía documental es también un campo multidisciplinar, ya que logra abarcar varias ciencias. En primer lugar, se puede presentar como una fotografía simple, pero si su contenido brinda información, mensajes y su deducción es muy profunda, ésta se vuelve una verdadera fuente de investigación. La

fotografía documental también se puede expresar a través del uso social: la encontramos como arte, como denuncia o reforma, como medio de comunicación e información y también como tecnología, ya que en los últimos tiempos no encontramos a nadie que viva sin haber utilizado las herramientas de la informática. Es de este modo que la fotografía documental se ha adentrado tanto al mundo actual; lo importante es que no ha abandonado las prácticas formales y tradicionales que la caracterizan desde siempre, a pesar de estar revestida de un nuevo lenguaje más comprometido y moderno (Reis & Teresa, 2003).

La fotografía documental tiene un doble aporte a la sociedad, en tanto posee un valor utilitario y estético; es una mezcla de los componentes artístico y documental. ¿Por qué artístico? Porque posee un efecto estético justo; esto hace que las personas se detengan a ver y, más que eso, a observar cada detalle de la fotografía. Sin embargo, es documental porque tiene un mensaje informativo que se transforma en memoria. A la vez que documental, esta fotografía también puede entenderse como una fotografía de autor.

### *Masculinización en las profesiones*

El trabajo que requiere esfuerzo físico, altos puestos y jefaturas se ha visto relacionado con el género masculino. La sociedad aún tiene este favoritismo por hacer del hombre siempre un líder ante el género femenino. El concepto de *género* es lo que separa a las condiciones biológicas; esto creó una nueva perspectiva de características para el estudio, con base en la relación social que existe entre hombres y mujeres. El género pasó, entonces, de ser una herramienta que ayuda a distinguir características a partir de las diferencias biológicas a construir un patriarcado de relaciones sociales que hoy en día hacen desiguales a hombres y mujeres (Ortega, 2008).

Este suceso, la misma sociedad lo ha llamado *machismo*. El diccionario en línea llamado *Glosario para la igualdad* (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015) lo define como “un término de uso social y académico que engloba al

conjunto de actitudes, normas, comportamientos y prácticas culturales que refuerzan y preservan la estructura de dominio masculino y heteronormado sobre la sexualidad, la procreación, el trabajo y los afectos”. Este comportamiento se ha señalado como parte sustancial de la cultura patriarcal que discrimina y oprime a las mujeres y a las personas de la diversidad sexual.

Existe un concepto de sistema patriarcal acuñado por Weber (1919) en su Teoría Política, donde definió al *machismo* como las relaciones de dominio de hombres sobre hombres, el cual es la base de la normativa establecida de que el hombre siempre gobierna; es así como se forma esta tradición que fue inquebrantable en aquellos tiempos, tanto en familia como en comunidad (Ruiz, 2005). Este suceso se ha considerado el sistema más antiguo de dominación y fue originado por el pensamiento inculcado a la familia de aquella época.

Con base en lo anterior, se ha generado lo que llamamos *masculinización en las profesiones*, pues se cree que en el terreno de las ingenierías los hombres son los que deberían tomar los mejores puestos o, de otra manera, masculinizar a la mujer para poder desenvolverse en este tipo de actividades.

Existe una teoría patriarcal que ha generado un sesgo de victimización hacia la mujer, quien demuestra un menor avance debido a la cuestión de orden biológico. Esta manera de interpretar ha determinado y reforzado la idea de la supremacía masculina. Esta división sexual se ve reflejada en los trabajos.

La manutención es uno de los causantes del dominio de los varones ante las mujeres, y esto ha sido justificado por las diferencias biológicas entre los sexos (Facio & Fries, 2005). El sistema patriarcal enfatizó su surgimiento a partir de una toma histórica de poder de orden político, social y económico por parte de los hombres sobre las mujeres, en donde el patriarcado tomó mayor poder. Como mencionaron Facio & Fries (2005), el sistema patriarcal es un sistema histórico; tiene inicio en la historia del pensamiento de la sociedad y no justamente en la naturaleza biológica; aquí fue cuando inició la historia de la exclusión que han vivido las mujeres. La implementación del hombre como modelo de lo humano o, según señala Millet (1995), como el ser dominante del cual la mujer es la que queda en segunda posición, fue un factor principal que creó la desigualdad legal

en los derechos de las mujeres; esto formó una relación de mando absoluto de los hombres sobre la sexualidad y capacidad reproductiva del género femenino.

Segato (2016) declaró que la historia patriarcal en las estructuras de género fue la que creó al modelo del hombre como sujeto de interés general y le dio un valor universal, lo que hizo una condenación femenina al área doméstica; es a partir de ese pensamiento que la vida de las mujeres se ve caracterizada por la fragilidad que hasta ahora se le impone, así como la vulnerabilidad y letalidad en la que las clasifican.

Lerner (1990) y Segato (2016) también afirmaron que la historia patriarcal fue la causante de un momento histórico en el que la mujer fue vencida, dominada y disciplinada. En aquí cuando su situación era ser obediente y subordinada, aunque desde un inicio de los tiempos la mujer era tratada con la misma igualdad. Ejemplo de lo anterior fue el momento prehistórico que se relata en la historia de Adán y Eva, que se interpreta como una señal de cierta igualdad entre hombre y mujer, en donde ambos al pecar cuando comieron la manzana fueron castigados por igual al ser expulsados del Edén.

La mayoría de las instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso, expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, han determinado que las mujeres formen parte de una categoría social que siempre estará gobernada por los hombres (Facio & Fries, 2005).

Boeff & Cánovas (2020) mencionan, derivado de los resultados obtenidos en su investigación llevada a cabo en un grupo de mujeres ingenieras que laboran en áreas productivas de una tenería (industria curtidora) en la ciudad de León, Guanajuato, que la mayoría de mujeres busca inclusión en su puesto, olvidándose de sus características propias de ser mujer y buscando aceptación tratando de masculinizar su comportamiento. Resaltaron que los significados del trabajo para mujeres que participan en actividades de ambientes masculinizados están marcados por cuestiones de género, ocasionadas por el pensamiento social y cultural que han definido este tipo de espacio laboral como profesiones tradicionalmente masculinas. Con base en este pensamiento, se ven obligadas en su

trayectoria como ingenieras a adquirir estrategias que moldean la construcción de su propia identidad de género, pues sus comportamientos empiezan a ser más masculinos como formas de adaptación a estos espacios masculinizados. Estas estrategias adoptadas por estas mujeres ingenieras, muchas veces inconscientemente, empiezan a ser formas de encontrar aceptación en el ambiente de trabajo y de adecuarse a estructuras laborales constituidas sobre la discriminación laboral resultante de una cultura social y organizacional en que la figura masculina predomina.

El rol del hombre dentro de cualquier trabajo ha desarrollado cierto rechazo ante el empoderamiento femenino; no es fácil cambiar el pensamiento de siglos donde al hombre se le tiene en un papel principal e importante dentro de la sociedad. Hay una jerarquía que deja a las mujeres siempre en segundo lugar. Aunque la paridad de género ha cambiado últimamente, este pensamiento social ha generado muchos dilemas, ya que ahora también hay mujeres que creen que el hombre debe tratarse con más respeto, ser más venerado en todos los trabajos y ser el principal jefe y líder en todo. El empoderamiento femenino no busca rebasar al hombre o enaltecerse por encima de sus talentos; más bien, se busca un trato justo, paritario, igualitario y equitativo en todos los ámbitos del trabajo. La inclusión por medio del empoderamiento de las mujeres en los trabajos paritarios en todos los ámbitos que puedan existir busca también acabar con el patriarcado que ha marcado la historia de la sociedad.

## EVIDENCIA EMPÍRICA

La investigación es descriptiva y exploratoria de enfoque cualitativo. Se llevó a cabo mediante la metodología de caso utilizando el registro de comentarios sobre la exposición fotográfica “El trabajo de la mujer en la minería en México” como instrumento de recolección y triangulación de datos de 140 observadores en la División de Ciencias Económico-Administrativas de la Universidad de Guanajuato.

La importancia de la fotografía representa una base fundamental de difusión de las mujeres dentro de la actividad minera. En ella se plasman momentos relevantes del trabajo que cada una realiza dentro de este campo laboral y expone al público su participación en trabajos pesados que en épocas pasadas solían ser sólo actividad del hombre.

### *Objetivo*

Divulgar y visibilizar las actividades de las mujeres mineras a través de testimonios con la fotografía documental como evidencia del trabajo de campo realizado en varias minas de México, con el propósito de conocer el impacto en estudiantes de nivel superior.

### *Supuesto de investigación*

La fotografía documental es la herramienta de divulgación del trabajo de la mujer minera y su posicionamiento en el imaginario social.

### *Fases metodológicas*

**Fase 1:** Desarrollo del proyecto “El trabajo de la mujer en la minería en México”. Este proyecto fue financiado por la convocatoria PRODEP y se llevó a cabo en cuatro minas ubicadas en Oaxaca, Sonora, Hidalgo y Guanajuato, donde existe una representatividad de mujeres que va del 10% al 20% del total de trabajadores activos. Se utilizó la entrevista semiestructurada que integra tres esferas de desarrollo personal en la vida de las trabajadoras: familiar, laboral y social. Se determinó que las intervenciones fueran en cuatro casos de estudio para contrastar el contexto social, cultural y geográfico.

**Fase 2:** Evidencia fotográfica. Esta fase se basa en Del Valle Gastaminza (2001), donde se encuentran tres momentos que es necesario considerar: la fotografía está cargada de subjetividad y proyecta su intencionalidad; el tratamiento documental se compone de lo denotado que es objetivo y lo connotado que es lo simbólico; y la reutilización de la fotografía en donde vuelve a adquirir significado unívoco. Siguiendo los criterios antes mencionados, se tomaron más de cien fotografías, de las cuales se seleccionaron algunas para la exposición fotográfica, atendiendo a la intención, morfología y análisis del discurso de las entrevistas.

**Fase 3:** Diseño de la exposición fotográfica. La imagen es un elemento importante en la captación de sentido; también son importantes los testimonios escritos. En este sentido, para el tratamiento de la imagen se integraron ambos recursos, ya que era necesario mostrar el entorno laboral y preservar los signos que permitieran identificar el sector. El código cromático seleccionado fue la representación en blanco y negro, ya que permite visualizar la intención desde el punto de vista analítico sin ninguna distracción. El formato fue de 40 x 60 centímetros y se compone de 24 fotografías documentales que ofrecen una lectura de la realidad a través de forma y contenido.

**Fase 4:** Exposición. El foro fotográfico fue titulado “La mujer en la minería” y se llevó a cabo en la División de Ciencias Económico-Administrativas del Campus Guanajuato de la Universidad de Guanajuato, los días 28, 29 y 30 de enero de 2022, en el marco del foro sobre desarrollo organizacional, sexta edición (FOD6), que se ubicó en las aulas magnas del DCEA y plataforma Teams. Tuvo una duración de tres días y fue dirigido al público estudiantil y docentes interesados en el tema.

**Fase 5:** Registro de comentarios. El registro de comentarios se realizó con el apoyo de estudiantes de servicio social, para lo cual se instalaron computadoras al final de la exposición para que los visitantes expresaran sus opiniones acerca del material expuesto.

**Fase 6:** Interpretación de datos (cualitativos basados en la triangulación de datos). Se utilizó el *software Atlas ti* para la triangulación de datos, con lo cual se evidencian las unidades de significación, así como el agrupamiento por dimensiones.

## RESULTADOS

Los resultados que arrojó la interpretación por triangulación en el *software Atlas ti* fueron en tres dimensiones: empoderamiento, reconocimiento e inclusión, las cuales fueron descritas de diferentes maneras en cada uno de los comentarios analizados de los 140 jóvenes que fueron colaboradores en el registro de comentarios.

El empoderamiento nace de su énfasis en las características positivas del comportamiento humano; basado en la mujer, representa la identificación y fomento de las capacidades y la promoción del bienestar de poder que pueden ejercer. El empoderamiento femenino implica un proceso y mecanismos mediante los cuales los participantes, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus vidas. Ésta es una visión individualista y/o psicologista que no ve, no insiste y no acentúa la alteración de la distribución de poder en las relaciones sociales. El empoderamiento se define como el acto de tomar valor y hacerse notar, hacer que se respeten los derechos, sentirse capaz y dejar de conformarse con menos igualdad con la que se le ha tratado en la mayoría de las veces. Así lo definieron en los comentarios.

La segunda dimensión importante es el reconocimiento, el cual va de la mano con el empoderamiento, ya que es el impulso por tomar una decisión al cambio. Por lo tanto, el reconocimiento es el mérito que se les da a las mujeres trabajadoras con expectativas de entrar en el mercado laboral, y se define como una manera de distinguir a las mujeres por tomar esta decisión. El reconocimiento es el acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento. En el ámbito de la mujer, su participación en el mundo laboral es cada vez mayor y también en la empresa familiar; su rol, que es vital, está empezando a reconocerse.

La tercera dimensión se basa en la inclusión; ésta es una palabra con un sinfín de temas a abordar, pero en esta investigación se refiere a considerar a todos los seres humanos dentro del trabajo, en específico a la mujer, sin importar el esfuerzo que este requiera. Es dentro de la inclusión que aprendemos a convivir, contribuir y construir juntos un mundo de oportunidades reales (no obligatoriamente iguales) para todos. Ahora bien, la inclusión femenina es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las mujeres en la sociedad, con el objetivo de que éstas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. También busca que todos los grupos sociales, sobre todo los que están en condiciones de segregación o marginación, tengan las mismas posibilidades y oportunidades de realizarse como individuos.

A continuación, se presentan los resultados de los comentarios por cada dimensión, así como una muestra de los comentarios de los perceptores:

Es muy impresionante ver cómo la mujer ha evolucionado tanto en todos los campos laborales. Es muy bonito ver cómo las mujeres hemos llegado a tanto con el desarrollo (Andrea Rangel, estudiante de la Licenciatura en Contador Público).

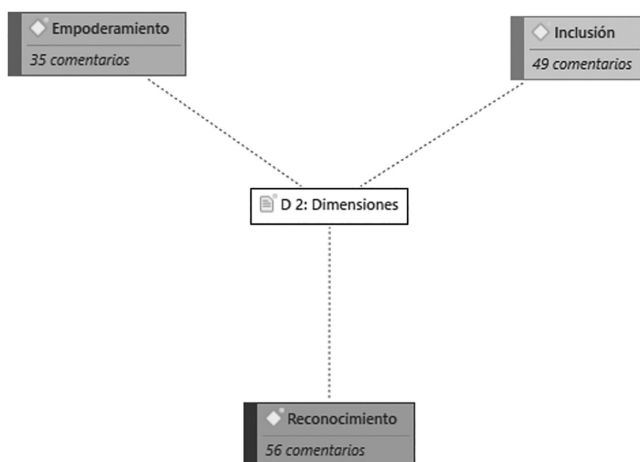
El constructo social de género en el sentido patriarcal ha marcado los roles, poniendo particularmente a la mujer en segundo plano. Sin embargo, el arduo trabajo y esfuerzo de las mujeres por sí mismas abre un nuevo rumbo de oportunidades para ellas y las que vienen en las futuras generaciones. Es representativo para mostrar que de igual manera en las actividades económicas son personas con ideas que pueden modificar los sistemas actuales para mejorar. Desconocía el trabajo de la mujer minera (Andrea González, estudiante de la Licenciatura en Relaciones Industriales).

Me parece muy bien la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos. La igualdad es importante y todos tenemos las mismas capacidades para realizar las mismas acciones. Gracias por mostrar lo que podemos hacer en profesiones aparentemente masculinas (Maricela Castañeda, estudiante de la Licenciatura en Administración de Recursos Turísticos).

Considero que es sumamente importante el papel que tiene la mujer hoy en día en la actividad productiva, ya que por años ha vivido bajo la sombra de una sociedad no igualitaria en donde debía conformarse con servir en el hogar, cuando en realidad debería tener igualdad en derechos y la oportunidad de recibir beneficios y prestaciones iguales o superiores a las de los hombres, independientemente del área o sector del que se trate (Marcela Rivera, estudiante de la Licenciatura en Economía).

Es importante su rol como mujer porque el hecho de que sea femenina no significa que tenga menos capacidades; son importantes en cualquier ámbito y giro (Jorge Cachu, estudiante de la Licenciatura en Comercio Internacional).

FIGURA 1. RED DE DIMENSIONES GRADO 4



*Fuente: Zárate Negrete, 2022.*

Como se puede observar en la Figura 4, la dimensión que más impacto tuvo fue la de Reconocimiento con 56 comentarios que se enfocaron en el valor de la mujer en las actividades laborales y su importancia para el crecimiento y

desarrollo de la sociedad; la segunda dimensión fue la Inclusión con 49 comentarios orientados a la contribución femenina en ámbitos laborales, la equidad de género y su visualización en los mismos; finalmente, la dimensión del Empoderamiento obtuvo 36 comentarios, en los cuales se fortalece la aceptación de la mujer como líder. Cabe señalar que ninguno de los participantes conocía la labor de la mujer minera.

## CONCLUSIONES

En el análisis de las dimensiones resaltó la importancia de que la mujer defienda su derecho de ser respetada, que tenga ese empoderamiento en su vida y tome decisiones que le parezcan mejor para ella. Es importante, por otro lado, divulgar los roles laborales femeninos en diversos sectores donde se ha avanzado de actividades domésticas al trabajo operativo como la minería; esto permite el reconocimiento de la sociedad al evidenciar la valentía y postura que la mujer adopta como agente de cambio.

Con base en los resultados obtenidos, se comprueba, por un lado, que la fotografía documental es la herramienta masiva de divulgación del trabajo de la mujer minera, ya que los encuestados señalaron desconocer el trabajo de la mujer minera, así como no haber visto antes imágenes que difundieran *in situ* esta actividad; por otro lado, la exposición permite mostrar el empoderamiento de la mujer en el imaginario social, haciendo alusión a la frase “una imagen dice más que mil palabras”. La aportación de esta investigación contribuye a generar nuevas expectativas laborales para las mujeres en las profesiones masculinizadas.

La inclusión y la equidad son temas que todavía requieren de arduo trabajo, para lo cual la educación es una herramienta poderosa que coadyuva con el cambio de estereotipos hacia una sociedad abierta, proactiva y exitosa.

## REFERENCIAS

- ABRAMO, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12, 224-235.
- ASINSTEN, J. C. (1999). *Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología*. Recuperado de [http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/online-Book/s3G8P6\\_comunicacion%20visual2.pdf](http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/online-Book/s3G8P6_comunicacion%20visual2.pdf).
- BOEFF, D. F., & C. Cánovas (2020). Estrategias de mujeres profesionistas que trabajan en ambientes masculinizados. *RECH-Revista Ensino de Ciências e Humanidades-Cidadania Diversidade e Bem Estar*, VI, 36-44. Recuperado de <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/rech/article/view/7558/5304>.
- BRITO DE LA TORRE, C. F. (2015). *Diseño de una estrategia de comunicación visual para el posicionamiento competitivo de las productoras independientes de la Ciudad de Riobamba*. Tesis de licenciatura. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- DEL VALLE GASTAMINZA, F. (1993). El análisis documental de la fotografía. *Cuadernos de Documentación Multimedia*, 2, 43-56. Recuperado de <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/23-gastaminza%20%289%20copias%29.pdf>.
- ESPEJEL, M. D. (2011). *La fotografía como documento visual*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/tecsistecat/n10/mrfe.pdf>.
- FACIO, A., & L. Fries (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Revista sobre Enseñanzas del Derecho en Buenos Aires*, 23. Recuperado de [http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev\\_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf).
- GONZÁLEZ, S. M., Hernández, N. V., & D. P. Macchione (2017). Fotoperiodismo: la importancia de la comunicación visual. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación Visual*. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6951/Fotoperiodismo%20la%20importancia%20de%20la%20comunicacion%20visual.pdf?sequence=1>.

- INSTITUTO NACIONAL de las Mujeres (2015). *Glosario para la igualdad*. Recuperado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/machismo>.
- INSTITUTO NACIONAL de las Mujeres (2020). *La paridad de género: un asunto de igualdad y de justicia*. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia>.
- LEÓN, D. E. (2022). Fotografía documental y representación de la realidad social. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinaria*. Recuperado de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2602/3848>.
- LERNER, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Antimilitaristas.org. Recuperado de [http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la\\_creacion\\_del\\_patriarcado\\_-\\_gerda\\_lerner-2.pdf](http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf).
- MARTÍNEZ, M. (2021). México, último lugar en igualdad de género laboral en América Latina: ONG. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/empresas/Mexico-ocupa-el-ultimo-lugar-en-igualdad-de-genero-laboral-en-America-Latina-20210419-0086.html>.
- MILLETT, K. (1995). Política sexual. *Revista Emancipa*. Recuperado de <https://revistaemancipa.org/wp-content/uploads/2017/09/Kate-Millett-Politica-sexual.pdf>.
- MINERVINI, M., & A. Pedrazzini (2004). La importancia de la imagen en la comunicación social. *Revista Latina de Comunicación Social*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/819/81975808.pdf>.
- ORTEGA, J. R. (2008). *Compilación sobre género y violencia*. Instituto Aguascalentences de las Mujeres (IAM). Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/insp/compilacion\\_genero.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/insp/compilacion_genero.pdf).
- PASTOR, E. M. (2008). Fotografía documental y representación de la inmigración. En M. M. Lirola & E. M. Pastor (Eds.), *Inmigración, discurso y medios de comunicación* (p. 87). Diputación Provincial del Alicante: E espagráfica. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/16236/1/1JGA-libroInmigracion.pdf#page=87>.

- PASTOR, S. (2019). *El impacto de la fotografía documental en la percepción social*. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11455>.
- REIS, B. V., & F. Teresa (2003). *La fotografía documental en la era digital*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/2445/41512>.
- RUBIO, S. P. (2003). *Mujer inmigrante y trabajadora: la triple discriminación* (vol. 36). Anthropos Editorial.
- RUIZ, R. F. (2005). La sociología política en Max Weber. *Dialnet-LaSociologia-PoliticaEnMaxWeber*. Recuperado de <file:///C:/Users/52993/Downloads/Dialnet-LaSociologiaPoliticaEnMaxWeber-2049970.pdf>.
- SEGATO, R. L. (2016). *La crítica de la colonialidad en ocho ensayos*. Traficantes. Recuperado de [https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45\\_segato\\_web.pdf](https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf).
- VALDEZ MEDINA, J. L., L. F. González Arratia & Y. P. Aguilar Montes de Oca (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México. *Revista de Investigación en Psicología*, 18. Recuperado de <https://www.re-dalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>.

## LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA 2030

*Coralia Azucena Quintero Rojas*  
*Roberto Carlos Rodríguez Soto*

### RESUMEN

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) fue fundamental debido a la adopción del enfoque de género y del reconocimiento de la necesidad de reevaluar la estructura de la sociedad y de las relaciones entre los hombres y las mujeres. Desde entonces ha habido avances en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, pero en todo el mundo persisten marcadas brechas de género en ámbitos tan relevantes para el desarrollo, como la salud, la educación y el trabajo. La situación sobre la igualdad de género se agudiza si tenemos en cuenta que el género es un constructo social, no necesariamente binario, por lo que la igualdad de género va más allá de cerrar las brechas entre hombres y mujeres. Así, el objetivo principal de este trabajo es analizar de qué manera la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 tiene en cuenta a las personas LGBT+. Asimismo, se revisa el marco jurídico sobre los derechos de esta población, con el fin de alertar sobre la importancia de tener en cuenta a esta población vulnerable para el logro de los objetivos y metas de la Agenda 2030.

**Palabras clave:** objetivos de desarrollo sostenible, Agenda 2030, género, LGBT+.

## ABSTRACT

The Fourth World Conference on Women (Beijing, 1995) was fundamental due to the adoption of the gender approach and the recognition of the need to re-evaluate the structure of society and the relationships between men and women. Since then, there has been progress in the recognition of women's rights, but marked gender gaps persist around the world in areas relevant to development such as health, education, and labor. The situation regarding gender equality becomes more acute if we consider that gender is a social construct, not necessarily binary, so gender equality goes beyond closing the gaps between men and women. Thus, the main objective of this work is to analyze how the 2030 Sustainable Development Agenda takes LGBT+ people into account. Likewise, the legal framework on the rights of this population is reviewed, to warn about the importance of taking this vulnerable population into account to achieve the objectives and goals of the 2030 Agenda.

**Keywords:** sustainable Development Goals, Agenda 2030, Gender, LGBT+.

## INTRODUCCIÓN

El término de *género* irrumpió con fuerza en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz, organizada por las Naciones Unidas (ONU) y llevada a cabo en 1995 con sede en Beijing. La División de la ONU para la Mujer, en su examen de las cuatro Conferencias Mundiales, declaró: “La transformación fundamental que se produjo en Beijing fue la adopción del enfoque de género, de modo que se reconoció que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el inte-

rior de esa estructura tenían que ser reevaluadas” (Naciones Unidas, s/a). En la declaración conjunta, los Estados miembros se comprometieron para aumentar los derechos de las mujeres, sentando así un precedente directo de los Objetivos del Milenio fijados para el año 2015 y de la Agenda para el Desarrollo Sostenible, que plantea un horizonte de cumplimiento de sus objetivos y metas para el 2030.

Si bien, los esfuerzos realizados por las Naciones Unidas han favorecido al avance en la lucha contra la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo, el deterioro del medio ambiente, a la vez que se ha avanzado en favor de los derechos de las mujeres, aún queda mucho camino por recorrer. En particular, respecto de la igualdad de género, continúan prevaleciendo marcadas diferencias en ámbitos tan relevantes como la salud, la educación y el trabajo. Por ejemplo, en el mercado laboral se observan brechas de género persistentes en indicadores clave como las tasas de participación, de desocupación y de empleo, así como en la calidad del empleo y en los salarios o ingresos laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2022 la brecha de participación laboral fue en media mundial del 25%. Aunado a esto, el acceso de las mujeres al mercado laboral suele darse en condiciones de mayor precariedad que para los hombres, viéndose más afectadas que ellos por el empleo informal como único medio de subsistencia; además de que las mujeres tienden a ubicarse en sectores de baja productividad y bajos salarios. Esto se traduce en otra brecha fundamental, que es la de los ingresos, y que de acuerdo con datos del Informe Mundial sobre Salarios de la OIT para el 2022 se mantuvo en aproximadamente en un 20% por debajo de los hombres.

La relevancia a nivel global de estas desigualdades es tal que Claudia Goldin, experta en historia económica, economía del trabajo y cuestiones de género, fue galardonada con el *Premio Sveriges Riksbank de Ciencias Económicas en Memoria de Alfred Nobel 2023*, “por avanzar en nuestra comprensión sobre los resultados laborales de las mujeres” (UNAM, 2023). Su obra describe ampliamente cómo la falta de flexibilidad del mercado laboral impide a las mujeres avanzar, dada la desproporcionada carga de trabajo no remunerado que asumen en sus hogares.

Esta situación se agudiza si tenemos en cuenta que el género es un constructo social, no necesariamente binario, por lo que la igualdad de los géneros abarca mucho más que cerrar las brechas entre hombres y mujeres. En efecto, el término *género* muchas veces se usa de forma laxa y reduccionista para referirse sólo a cuestiones de desigualdad y discriminación en contra de las mujeres. En esta visión dicotómica o *cisgénero*, se asume que la identidad de género tanto de hombres como de mujeres se limita al sexo asignado al nacer, lo cual agudiza la falta de visibilidad y de atención a los problemas y necesidades de la población cuya identidad de género no se reduce a esa dicotomía hombre-mujer. En consecuencia, se invisibiliza la relevancia de la orientación sexual y la expresión de género a la hora de explicar las brechas que afrontan estas personas respecto al resto de la población.

Por ello, consideramos muy importante reconocer y visibilizar las necesidades de la población que no se ajustan a la visión binaria, para que no se relegue en la lucha por la igualdad entre géneros. Consideramos que este esfuerzo es fundamental para el correcto logro de las metas y objetivos de inclusión e igualdad propuestos en la Agenda de Desarrollo sostenible 2030 (ADS, 2030) de las Naciones Unidas.

Así, en este trabajo nos planteamos como objetivo principal analizar de qué manera la ADS 2030 tiene en cuenta a las personas LGBT+, cuyas siglas corresponden a lesbianas, *gays*, bisexuales, transexuales y otras (+) identidades de género y orientaciones sexuales. A partir de ese análisis, identificaremos los objetivos y metas que directa o indirectamente pueden incluir a esta población vulnerable. Asimismo, haremos una revisión del marco jurídico sobre los derechos de la población LGBT+. Así, nuestro aporte consiste en alertar sobre la importancia de visibilizar a las poblaciones excluidas para el logro de la ADS 2030.

En congruencia con lo anterior, el resto del capítulo se organiza de la siguiente manera. Primero, identificaremos los objetivos y metas de la Agenda que de manera implícita incluyen a esta población LGBT+. A continuación, daremos un vistazo al contexto jurídico internacional sobre los derechos (o la ausencia de éstos) de esta población. Finalmente, expondremos las principales conclusiones de nuestro estudio.

## EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS DECLARACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

La discusión sobre la relevancia del enfoque de género en el desarrollo dentro de la esfera internacional ha recorrido un largo camino, evolucionando a la par que algunos campos teóricos como el de la teoría feminista y el de la teoría *queer*. No obstante, podemos señalar que esta discusión ha cobrado mayor relevancia en los últimos treinta años. En 1994, durante la celebración de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo con sede en El Cairo, se incorporaron aspectos como la desigualdad de género, la salud sexual y los derechos reproductivos, y se propusieron acciones para mejorar la situación de las niñas y las mujeres. Un año después de este precedente histórico, tuvo lugar la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, considerada la agenda clave en cuestiones de género, pues, desde ahí, el enfoque de género pasó a ser fundamental para construir las agendas para el desarrollo propuestas desde las Naciones Unidas.

Con la llegada de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el año 2000, durante la celebración de la Cumbre del Milenio, se introdujo el concepto de *género* dentro del objetivo 3, que definía como prioridad “promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”. Para continuar el compromiso internacional adquirido con los Objetivos del Milenio, en 2015 se pronunció la Agenda para el Desarrollo, acuerdo firmado por 193 gobiernos de todo el mundo y con proyección hasta el 2030. Esta Agenda está conformada por 169 metas, repartidas en 17 objetivos conocidos como Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con los cuales se busca “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” (Naciones Unidas, 2015: 1). Dichos ODS son (Naciones Unidas, 2018):

- ODS 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
- ODS 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y proponer la agricultura sostenible.

- ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- ODS 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
- ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
- ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- ODS 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
- ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países.
- ODS 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- ODS 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
- ODS 15. Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.
- ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
- ODS 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el desarrollo sostenible.

En esta agenda se continuó con la implementación del enfoque de género presentado en los acuerdos previos, llegando incluso a ampliarlo en el ODS 5, incorporando además indicadores específicos para evaluar el logro del objetivo. La inclusión de estos indicadores representa un gran avance con relación a los ODM, ya que la carencia de datos sobre indicadores específicos para medir las acciones realizadas fue uno de los principales problemas para la implementación de estos objetivos (López, 2020). Aunque se consideró el enfoque de género para alcanzar las metas de la agenda y se propusieron indicadores para medir y evaluar la implementación de las acciones, la terminología de *género* empleada sigue en la dicotomía hombre-mujer, ignorando conceptos como la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual. En efecto, en la primera parte del ODS 5 se habla de la “igualdad entre los géneros”, lo que sugiere que de manera implícita se reconoce la diversidad de identidades de género; sin embargo, en la segunda parte se habla sólo del empoderamiento de las mujeres y niñas.

Si bien, la Agenda 2030 busca que nadie “se quede atrás” mediante el compromiso de todos los Estados por “respetar, proteger y promover los derechos humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, s/a), algunos autores consideran que el lenguaje empleado en la declaración puede resultar excluyente, al no ser lo suficientemente explícito sobre la orientación sexual y la identidad de género como causas directas de discriminación, relegándolas a formar parte únicamente dentro de “cualquier otra condición” (Mills, 2015). De igual manera, algunas ONG, como Stonewall Equality Limited, consideran que la Agenda 2030 podría haber dado un paso hacia adelante al hacer un llamado hacia la igualdad LGBT+ de manera explícita (Stonewall, 2019: 2).

La no inclusión explícita y directa de la población LGBT+ dentro de los ODS puede resultar en que su logro sea inferior al deseable. Por ejemplo, en el cumplimiento del ODS 5, que busca “la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, las acciones propuestas para su alcance podrían ig-

norar la situación que enfrentan las mujeres y niñas con una identidad de género distinta a lo cisgénero; de igual manera, mujeres y niñas que pueden ser discriminadas por su orientación sexual o su expresión de género podrían resultar omitidas a la hora de elaborar programas de desarrollo que busquen la igualdad de género, lo cual únicamente contribuye a que se refuercen las desigualdades que afrontan las mujeres lesbianas, bisexuales y trans (LBT), quienes enfrentan una situación particularmente delicada, ya que pueden experimentar múltiples formas de discriminación dado su estatus de interseccionalidad: por razón de género, raza, edad, clase, sexualidad, entre otras (Golubov, 2016). En la siguiente sección señalaremos algunos ODS donde la inclusión de la población LGBT+ es crucial para el correcto alcance de la ADS 2030.

## LA AGENDA 2030 Y LAS PERSONAS LGBT+

Si bien, ciertos autores y ONG consideran que la declaración de las Naciones Unidas pudo haber sido más explícita respecto a la importancia de las personas LGBT+ dentro del enfoque de la Agenda, lo cierto es que este acuerdo tiene un objetivo claro: “No dejar atrás a nadie”. En el 2015, el entonces secretario general de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, declaraba: “tenemos 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, todos ellos basados en un único principio guía: el de no dejar atrás a nadie”, a lo cual añadió: “sólo podremos lograr esta visión si alcanzamos a todas las personas, sin importar su orientación sexual o su identidad de género” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2015).

El principio de “no dejar atrás a nadie” puede ser considerado como la clave para incluir a la población LGBT+, puesto que los ODS poseen la característica de ser aspiracionales, mas no jurídicamente vinculantes (Mills, 2015); es decir, que la adopción de los objetivos de la Agenda y la creación de programas y acciones que se enfoquen en alcanzar dichos objetivos es un trabajo que puede adaptarse a las necesidades de cada sociedad, con lo cual es posible incluir

dentro de la agenda local a grupos y minorías que no hayan sido explícitamente considerados en la declaración de las Naciones Unidas. Como la implementación de los ODS es una tarea compartida que involucra a gobiernos, ONG y a la población, existe una oportunidad única para dar voz a las minorías y que puedan ser escuchadas al elaborar los programas y políticas de desarrollo.

Para señalar algunas áreas clave donde gobiernos y ONG pueden adoptarse juntos, hemos identificado algunos ODS donde la inclusión de la población LGBT+ es crucial para alcanzar sus metas.

**ODS 1.** Este objetivo tiene la meta de poner fin a la pobreza en *todas* sus formas en todo el mundo; incluir entonces a *todas* las personas (esto engloba también a la población LGBT+) a la hora de elaborar y ejecutar políticas y acciones que pretendan combatir la pobreza es la única forma de erradicarla efectivamente y alcanzar el objetivo.

**ODS 3.** Este objetivo pretende garantizar una vida sana y promover el bienestar para *todos* en *todas* las edades. El objetivo cobra una mayor relevancia si tomamos en consideración que las personas LGBT+ se ubican dentro de las principales afectadas por la pandemia del VIH desde su comienzo, mientras que al mismo tiempo suelen ser quienes reciben un peor trato por parte de los proveedores de salud. Tan sólo en los Estados Unidos, en 2014, un 15% de los hombres *gays* y bisexuales mencionó haber recibido un peor trato por parte de un profesional de la salud al haber revelado su orientación sexual (Kaiser Family Foundation, 2014). De igual manera, la continua discriminación de esta población afecta directamente su salud mental, por lo que este grupo es 9.2 veces más susceptible de atentar contra su vida en relación con las personas no identificadas como LGBT+ (OCDE, 2019). Para garantizar una vida sana para *todos* es necesario erradicar los sesgos de trato hacia la población *lgbt+* por parte de cuidadores y proveedores de servicios médicos.

**ODS 4.** Con este objetivo se busca garantizar una educación *inclusiva*, equitativa y de calidad. Sin embargo, en prácticamente todas las regiones del mundo, el acoso o

*bullying* basado en una orientación sexual real o percibida y por motivos de identidad de género es un común denominador; esto explica, en gran medida, que las tasas de deserción escolar dentro de la población LGBT+ sean significativamente más altas que para la población general (Judge, 2015). Para alcanzar este objetivo, es necesario erradicar prácticas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género dentro de las aulas.

**ODS 5.** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a *todas* las mujeres y las niñas es la premisa de este objetivo. Las metas 5.1 y 5.2 pretenden poner fin a toda forma de discriminación y violencia en contra de las mujeres. Para alcanzarlas, es necesario viabilizar que las mujeres lesbianas, bisexuales y trans (LBT) afrontan formas de discriminación y violencia por motivo de su orientación sexual y de su identidad de género, mismas que las colocan en una situación especialmente delicada si consideramos que pueden ser víctimas de más de una forma de discriminación a la vez.

**ODS 8.** Este objetivo busca, entre otras cosas, promover el crecimiento económico *inclusivo* y sostenible, el empleo y el trabajo decente para *todos*. Las personas LGBT+ afrontan dificultades para insertarse en el mercado laboral al sufrir prácticas discriminatorias por parte de sus empleadores, que a veces los lleva a ocultar su orientación y rasgos de su expresión de género para acceder y prevalecer en ciertos trabajos. Las mujeres trans tienen mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral, ya que enfrentan una brecha de empleo que las sitúa 24 puntos por debajo de las personas que no pertenecen a la población LGBT+, y una brecha de ingreso que las sitúa 11 puntos por debajo de sus contrapartes no-LGBT+ (OCDE, 2019).

La discriminación que enfrentan las personas LGBT+ dentro del mercado laboral va limitando sus opciones de empleo, por lo que frecuentemente terminan en el sector informal y en empleos de baja remuneración, baja productividad y alto riesgo, como es el caso del trabajo sexual. Esto se traduce en una amplia brecha respecto del *trabajo decente* pues, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas du-

rante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres” (OIT, s/f). Entonces, para el logro de este objetivo es necesario garantizar a todos los miembros de la sociedad la posibilidad de acceder a un “trabajo productivo realizable en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad; y donde exista participación, se respetan los derechos y se cuente con una remuneración adecuada y protección social” (OIT, s/a).

**ODS 10.** Este objetivo busca reducir la desigualdad *en* y entre los países. Una de las principales fuentes de las desigualdades que enfrentan las personas LGBT+ proviene de la discriminación estructural, reforzada por las leyes, políticas y prácticas de los gobiernos que tienden a excluirles deliberadamente, reforzando con ello el estigma que se tiene sobre esta población. Lograr la igualdad entre la población LGBT+ y el resto de la población es la única manera de alcanzar las metas que se plantean en este objetivo. Para ello, es necesario que se le ponga fin a aquellas leyes, políticas y prácticas que atentan contra la dignidad de las personas LGBT+, ya que un marco legal digno favorece no sólo a que estas personas alcancen mejores resultados de vida, sino a que la sociedad en general logre mejores resultados (Badgett *et al.*, 2019).

Para comprender la importancia de considerar la exclusión y discriminación que afrontan las personas LGBT+ como barrera para los ODS, haremos una revisión de la situación jurídica que esta población enfrenta en el panorama internacional y de los costos asociados a su exclusión.

## EL CONTEXTO JURÍDICO INTERNACIONAL Y EL COSTO DE LA DISCRIMINACIÓN

La situación legal de las personas LGBT+ es un indicador indirecto del alcance y calidad de sus proyectos de vida, ya que el marco legal determina las actitudes y prácticas de uso en el diseño y aplicación de las políticas gubernamentales. Esto puede fomentar el reforzamiento del estigma hacia la población LGBT+ y crear un entorno en el que prevalezca la privación de esta población de oportunidades en todas las facetas de su vida, incluyendo el acceso a educación de calidad (ODS 4), a la participación política y cívica (ODS 16), a servicios dignos de salud (ODS 3), así como a trabajos decentes (ODS 8). En consecuencia, la conjunción de estas limitaciones y exclusiones perpetúa la vulnerabilidad de esta población pues se traduce, entre otras cosas, en inestabilidad económica, precariedad e inseguridad en todos los aspectos de su vida, ensanchando así la brecha hacia el logro de los ODS 1 y 10.

Según datos del *Reporte global de homofobia de estado*, publicado por la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA Mundo, 2020), organización con estatus consultivo acreditado por el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas, para 2020 un 35% de los estados miembros de la ONU (69 estados) contaban con leyes que criminalizan los actos sexuales consensuales entre personas adultas del mismo sexo. La mayoría de estos estados se ubican en África (32) y Asia (22). En seis de ellos existe certeza jurídica de que la pena de muerte es el castigo prescrito por ley, mientras que en otros cinco se indicó la posibilidad de imponerla, aunque existe menor certeza jurídica al respecto.

Pese a la relevancia de estas cifras, es importante señalar que la criminalización de actos sexuales consensuales no es la única forma en que las personas LGBT+ ven restringido su libre ejercicio de la sexualidad, ya que un importante número de gobiernos restringen de igual manera el derecho a la libertad de expresión en relación con las cuestiones de diversidad sexual y de género. Esto limita la capacidad de activistas y Organizaciones de la Sociedad Civil (osc)

para poder difundir y hablar libremente sobre temas relacionados con la sexualidad. Al respecto, la ILGA señala que la “capacidad de las OSC que trabajan en cuestiones de diversidad sexual y de género para registrarse y operar en un país les permite servir y defender la causa con mayor eficacia” (ILGA Mundo, 2020). En contraste, un gran número de países todavía cuentan con lineamientos que sancionan la creación de dichos organismos; o bien, limitan su buen funcionamiento y sus posibilidades de obtener financiamiento. En 2020, 52 estados miembros de la ONU (27%) contaban con algún tipo de restricción sobre la creación y el ejercicio de organizaciones que trabajen en temas de diversidad sexual y de género. Asimismo, otros 42 estados (21%) contaban con al menos algún tipo de ley o reglamento que limitaba los programas de educación sexual, el uso de símbolos LGBT+ o que censurara los medios de comunicación y las películas, entre algunas otras formas de limitar la libertad de expresión.

Sobre la protección contra la discriminación, las cifras señalan que para 2020 únicamente un 30% (57 estados) de los miembros de la ONU contaba con una protección amplia contra la discriminación basada en la orientación sexual; no obstante, únicamente en 11 de ellos dicha protección tiene carácter constitucional; es decir, que se ha incluido explícitamente el término *orientación sexual* en sus cláusulas de no discriminación dentro de sus principios legales fundamentales. En el ámbito laboral el panorama fue ligeramente favorable al ser mayor el porcentaje de países miembros que han promulgado protecciones jurídicas contra el despido del lugar de trabajo motivado por la orientación sexual (42%; es decir, 81 estados); lo anterior incluso en algunos países donde los actos sexuales consensuales entre personas del mismo sexo permanecen penalizados.

Este contexto, con legislaciones en las que ciertos aspectos de la vida de las personas LGBT+ son protegidos mientras que otros son criminalizados, sumerge a este grupo en un estatus de incertidumbre jurídica, al ser solo parcialmente iguales ante la ley en relación con las personas heterosexuales cisgénero. Si bien, en los últimos años se ha registrado un importante avance en legislación a favor de la protección de los derechos de las personas LGBT+, el entorno jurídico global que enfrentan continúa favoreciendo la formación de brechas

notables que evidencian la desigualdad de oportunidades entre estas personas y el resto de la población, en distintos aspectos de la vida diaria, alejándolas así de lograr mejores condiciones de vida. Ciertamente, esto ralentiza el alcance de la Agenda 2030.

Con la finalidad de medir el impacto de las brechas que se generan a partir de la exclusión legal, distintos autores han buscado formas de calcular el costo económico de la discriminación. Badgett *et al.* (2019) cuantificaron el impacto de la exclusión que sufren las personas LGBT+, enlazando variables económicas y legales para 132 países. Al estudiar la relación entre el PIB per cápita y el Índice Global de Reconocimiento Legal de la Orientación Homosexual (o GILRHO, por sus siglas en inglés<sup>1</sup>), los autores estiman que por cada punto adicional dentro de la escala de derechos del índice se tiene un incremento de aproximadamente 2000 dólares sobre el PIB per cápita real; en otras palabras, se espera que el PIB per cápita sea mayor en aquellos países que cuentan con un mayor número de derechos para la población LGBT+. Por lo tanto, su estudio concluye que la discriminación tiene efectos macroeconómicos significativos.

Lo anterior sugiere que el costo económico de la discriminación afecta a toda la sociedad y no solo a quienes se ven directamente afectados por esta, ya que sus efectos limitan también los resultados de la economía en un sentido amplio. Por ende, los países donde se practica la discriminación legal o de facto suelen tener un peor desempeño económico que aquellos países donde no se practica. Por lo anterior, se vuelve relevante considerar el vínculo entre la inclusión legal de las personas LGBT+ y el desarrollo económico, especialmente en cuanto al diseño de políticas de desarrollo que busquen adaptar al contexto local, regional y nacional los Objetivos del Desarrollo Sostenible propuestos en la Agenda 2030.

---

<sup>1</sup> Este índice está basado en una escala de ocho puntos que evalúan la situación jurídica en materia de derechos LGBT+.

## LA SITUACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En cuanto a América Latina y el Caribe, los actos sexuales consensuales entre personas adultas del mismo sexo se encuentran penados en al menos nueve estados (27%). Aunque la gran mayoría de los países de la región no cuenta con legislaciones que condenen dichos actos, la población LGBTQ+ enfrenta otro tipo de restricciones para ejercer sus libertades. Por ejemplo, en Brasil, Jamaica y Haití se han promulgado leyes que prohíben los materiales educativos con información sobre temas relacionados al género o la orientación sexual; de igual manera, en Paraguay, el Ministerio de Educación y Ciencias vetó en 2017 la difusión de material educativo que hiciera referencia a la “teoría y/o ideología de género” (ILGA Mundo, 2020: 158).

Por otra parte, pese al estatus de no criminalización que prevalece en la mayor parte de la región, únicamente cuatro países de los que la conforman: Bolivia, Cuba, Ecuador y México, han emitido algún tipo de legislación constitucional para proteger a las personas LGBTQ+ de la discriminación. México destaca por ser uno de los países con mayores avances respecto a la protección legal de las personas LGBTQ+, al contar con una jurisdicción federal que desde 2003 protege a esta población de la discriminación en el empleo, en el acceso a la vivienda, a la salud y a la educación, así como a la provisión de bienes y servicios. No obstante, México aún no cuenta con alguna legislación federal que pene los delitos de odio basados en la orientación sexual. De igual manera, la protección contra la discriminación basada en la identidad de género varía entre las distintas jurisdicciones subnacionales y lo mismo ocurre en cuanto a la expresión de género. Por otra parte, no existe una ley federal que permita la adopción conjunta por parejas del mismo sexo, negándoles con ello los derechos de adopción; además de que muchas de estas parejas siguen padeciendo una gran incertidumbre jurídica respecto de su unión, ya que no fue sino hasta el año 2022 cuando el matrimonio igualitario se legalizó en México a nivel nacional; sin embargo, dependiendo de la entidad, otro tipo de uniones civiles permanecen en un estatus incierto (ILGA Mundo, 2020). Lo anterior deja claro que, pese a los avances, aún

queda un largo camino por recorrer antes de alcanzar la plena igualdad entre las personas LGBT+ y el resto de la población, tanto en México como en el resto de América Latina y el Caribe.

Respecto al costo de la discriminación, Badgett *et al.* (2014) analizaron el impacto de la inclusión de las personas LGBT+ en el desarrollo económico de 39 países en vías de desarrollo, algunos de ellos pertenecientes a América Latina y el Caribe (Argentina, Brasil, Chile, Guatemala y México, por mencionar algunos). Los autores evaluaron la relación entre el PIB per cápita y el GILRHO. Debido a las imperfecciones del PIB como indicador del bienestar y de la calidad de vida en un país, aunado a la distribución desigual del ingreso y la nula capacidad del PIB para tomar en cuenta el trabajo no remunerado, los autores decidieron incluir un segundo indicador en su estudio, el Índice de Desarrollo Humano (IDH), como medida del desarrollo. El IDH es un índice compuesto, constituido por tres componentes: esperanza de vida, años de escolaridad e ingreso per cápita, por lo que representa una medida más fiel al enfoque del desarrollo basado en las capacidades (Sen, 1999). En ambos casos, los autores encontraron evidencia contundente sobre la relación positiva entre marcos jurídicos que protegen los derechos de la población LGBT+ los niveles de desarrollo económico. Por el contrario, la exclusión de estas personas perjudica tanto a la economía en un nivel agregado como a los individuos en lo que llaman un nivel “micro”, refiriéndose a las vidas personales de este sector de la población. Los costos económicos del trato excluyente incluyen la pérdida en la productividad, subinversión en capital humano y la asignación ineficiente de recursos humanos (Badgett *et al.*, 2014: 47). México destaca por tener uno de los puntajes GILRHO más altos (5.5 para el año 2014) entre los países analizados (la media es de 3.3 para el mismo año), lo cual se traduce tanto en un mayor ingreso como en un mayor puntaje del IDH respecto a otros países como Pakistán, Egipto, Indonesia e India, quienes poseen puntajes más bajos y en consecuencia resultados inferiores con relación a su ingreso (PIB) e IDH. Finalmente, los autores concluyen que la inclusión LGBT+ y el desarrollo económico se refuerzan mutuamente, creando un círculo virtuoso que puede impulsar a las economías emergentes hacia mejores resultados.

Hemos contextualizado ya la situación sobre la criminalización que sufre la población LGBT+, tanto en México, América Latina y el Caribe y en el resto del mundo. De igual manera, se ha expuesto la relación positiva entre el desarrollo económico y la inclusión, misma que nos muestra los potenciales beneficios económicos de reforzar el marco jurídico con la finalidad de ampliar y proteger los derechos de estas personas. En este sentido, no podría ser posible probar dicha relación sin una correcta recolección e interpretación de los datos y estadísticas existentes. Por lo tanto, se vuelve crucial no sólo generar un mayor volumen de información sobre este grupo, sino continuar con los esfuerzos en su procesamiento y en la generación de indicadores pertinentes para lograr un mejor entendimiento de la relación entre la inclusión LGBT+, el desarrollo económico y el cumplimiento de los ODS. En la siguiente sección exploraremos la necesidad de contar con más y mejores datos para poder cuantificar los avances y desafíos en el camino hacia la inclusión.

## DATOS NECESARIOS PARA CUANTIFICAR LA INCLUSIÓN Y SU IMPACTO EN LOS ODS

Una vez señalados aquellos objetivos donde la inclusión de la población LGBT+ es relevante, y tras discutir los costos individuales y sociales de la discriminación jurídica del sector, hay que entender de qué manera cuantificar y medir el avance en las metas de los ODS derivado de la inclusión. La misma ADS 2030 sugiere que todo progreso en la ejecución de sus objetivos debe estar respaldado en indicadores e información suficiente que permita garantizar que efectivamente se está avanzando. Pero la necesidad de generar sistemáticamente datos (que además puedan ser comparables) sobre esta población vulnerable va más allá del logro directo de los objetivos y metas, pues en la actualidad se tiene un gran desconocimiento sobre algunos aspectos básicos, como el tamaño de la población LGBT+ y su distribución por edad, origen étnico, nivel educativo, nivel de ingreso, situación en el mercado laboral, acceso a servicios de salud o situa-

ción de pobreza, entre otros (Badgett *et al.*, 2019). Asimismo, se deben construir indicadores que cuenten con un enfoque de diversidad de género que integre adecuadamente las características y necesidades propias de la población LGBT+, con el fin de “que nadie se quede atrás”.

Contar con esos indicadores de manera sistemática tendrá diversos beneficios: primero, al tener un mejor entendimiento de la población LGBT+, se podrán diseñar políticas más eficientes de igualdad y contra la discriminación; segundo, se podrá explorar cuantitativamente la existencia de brechas de desigualdad entre la población LGBT+ y el resto de la población. Al respecto, Badgett & Sell (2018) propusieron una serie de indicadores para la construcción del llamado *índice de inclusión*<sup>2</sup> (LGBT). Los autores enfatizan que “de acuerdo con el compromiso de la Agenda 2030 [...] las cuestiones relativas a la inclusión mensurable son de alta prioridad”. Asimismo, señalan que “la elaboración de un índice tendrá un importante efecto: aumentar la demanda de datos de alta calidad acerca de las personas de la comunidad LGBT” (Badgett & Sell, 2018: 14). Los indicadores propuestos pretenden abarcar cinco dimensiones de inclusión: educación, salud, seguridad personal y violencia, bienestar económico y participación política y cívica. Con estos indicadores se puede ampliar el entendimiento sobre la población LGBT+ y favorecer el avance en el logro de los ODS de la Agenda 2030, aunque no mencionen explícitamente a las personas LGBT+.

En el caso de México, ante la creciente demanda de información sobre la comunidad LGBT+, que permita evaluar fehacientemente la situación de esta población y plantear cursos de acción acordes con la realidad que enfrentan, se han realizado esfuerzos por parte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para realizar ensayos y levantamientos de encuestas especializadas en el tema, entre los que destacan los realizados por la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021. Aunque existen ciertos antecedentes sobre estos ejercicios estadísticos, como el levantamiento de la Encuesta

---

<sup>2</sup> Ver para más detalle: <https://www.undp.org/es/publications/indice-lgbti>.

Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, donde ya se incluían ciertas preguntas relacionadas con la discriminación por motivo de orientación sexual, la ENDISEG 2021 representa un parteaguas con respecto a la obtención de información sobre la población LGBT+ en México, al ser el primer ejercicio estadístico que permitió contabilizar a este grupo y ofreció respuesta a ciertas interrogantes sobre sus experiencias y condiciones de vida. Esta encuesta, al ser considerada representativa, permitió identificar el porcentaje de la población (de 15 años o más) en México con orientación sexual LGBT+ (lesbianas, *gays*, bisexuales), situándola en un 4.8%, número que representa aproximadamente 4.8 millones de personas. Esta encuesta permitió estimar también el porcentaje de personas que se consideran con identidad de género trans+, siendo del 0.9%, lo cual representa alrededor de 908 mil personas (INEGI, 2022).

Este ejercicio también permitió conocer ciertas características sociodemográficas de la población LGBT+. Por ejemplo, en materia educativa, reveló que la mayoría de las personas encuestadas identificadas con orientación sexual e identidad de género LGBT+ están entre la formación básica y la media superior, representando el 73.5 % de esta población (INEGI, 2022). Cifras similares caracterizan el nivel formativo de las personas con orientación sexual e identidad de género normativa (cisgénero o dicotómica hombre-mujer), pues el 73.2% de estos encuestados declaró tener formación entre básica y media superior (INEGI, 2022). Si bien, estos datos no arrojan una brecha significativa en el ámbito educativo, pues la población LGBT+ obtuvo un rendimiento académico similar pese a que enfrentan mayores adversidades, sigue siendo necesario implementar programas que contribuyan a crear condiciones que den lugar a un entorno escolar inclusivo y seguro para la población LGBT+. Esto impulsaría, en gran medida, su potencial académico, su nivel educativo y su inserción laboral futura. Bajo el supuesto económico de que el alcance de mayores niveles educativos se traduce en mejores condiciones salariales a la hora de incorporarse dentro del mercado laboral, potencialmente se alcanzarían mejores condiciones de vida.

En cuanto a la situación de estas personas dentro del mercado laboral, al menos un 28.1% de los encuestados que se identificaron como LGBT+ respondió

afirmativamente cuando se les cuestionó sobre haber recibido tratos desiguales y comentarios ofensivos en su lugar de trabajo durante los doce meses previos al levantamiento de la encuesta (INEGI, 2022). Aunque México cuenta con un apartado en el artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) donde se enumeran las “preferencias sexuales” como una clase protegida, así como con el artículo 9 de la misma ley donde se prohíbe la discriminación en el empleo en las clases enumeradas en el artículo 1 (ILGA Mundo, 2020), las cifras encontradas en la encuesta revelan que, pese a los esfuerzos legislativos, aún se requiere prestar atención a las situaciones discriminatorias que enfrentan las personas LGBT+ dentro del mercado laboral.

Con relación a la salud emocional, el 26.1% de los encuestados con orientación sexual e identidad de género LGBT+ respondió haber considerado la opción del suicidio (frente a un 7.9% de los encuestados con orientación sexual e identidad de género normativa), de los cuales un 14.2% afirmó haberlo intentado (frente a un 4.2% de su contraparte normativa), conformando un 28.7% del total de la población LGBT+ con idea o intento de suicidio (INEGI, 2022). En la mayoría de los casos, se debió a problemas familiares y de pareja (57.2%), problemas en la escuela (20.3%) y problemas de salud (19.1%), aunque vale la pena considerar también las raíces económicas, ya que componen un porcentaje importante (16.6%). Estas cifras revelan una profunda crisis en la salud mental de esta población, por lo que es muy importante considerar el factor LGBT+ al formular programas de prevención del suicidio, ya que esta población enfrenta un riesgo significativamente mayor en comparación con las personas con orientación sexual e identidad de género dicotómica o normativa. Mediante la inclusión de las realidades de la comunidad LGBT+ se pueden diseñar intervenciones efectivas, incluyentes y comprensivas, que realmente contribuyan a la reducción de las tasas de suicidio y, con ello, a la mejora general del estatus de la salud pública en México.

Pese a los valiosos hallazgos de la ENDISEG 2021, aún no ha habido otro levantamiento de la encuesta ni recolección de información sobre la población LGBT+ en México.

## CONCLUSIONES

Cuando se aprobó la ADS 2030, el entonces secretario general de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, declaró que los 17 ODS se basaban en un único principio guía: el de *no dejar atrás a nadie*, por lo que es fundamental considerar explícitamente a los sectores vulnerables de la población, tales como las personas LGBT+, para el cabal alcance de la agenda.

Nuestro estudio sugiere que el estatus legal de las personas LGBT+ es clave para la promoción de la igualdad y la no discriminación, por lo que se requiere hacer una revisión y modificación de las leyes y políticas discriminatorias. La protección efectiva de los derechos y la dignidad de las personas LGBT+ favorece la disminución de las brechas sociales al proveer a este sector de mejores condiciones de vida; con ello, se acelera el proceso de desarrollo y el alcance de la ADS 2030.

En el caso de México, es necesario alinear las distintas legislaciones subnacionales con la legislación federal para así reducir la incertidumbre legal y poder garantizar la protección de los derechos de la población LGBT+. Con ello se promueve su inclusión y participación en la sociedad. Además del imperativo ético y social de la inclusión, ésta trae beneficios económicos significativos, pues hay evidencia de que el marco jurídico usualmente se asocia con un impacto positivo en el desempeño económico (Badgett *et al.*, 2014; Badgett *et al.*, 2019). Por ello, es crucial formular políticas de desarrollo que incorporen como objetivo central la expansión de los derechos de las poblaciones pertenecientes a la diversidad sexual.

Para el caso de México, un buen punto de partida es la formulación e implementación de acciones gubernamentales y políticas públicas que contemplen las necesidades específicas de la población LGBT+ dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Se ha sugerido que la creación de una institución que cuente con las capacidades técnicas y atribuciones necesarias para emitir políticas LGBT+ puede ser una vía adecuada para mejorar la intervención gubernamental en la atención a este grupo vulnerable (Chávez, 2019: 16).

Por otra parte, es necesario adoptar indicadores que permitan evaluar el progreso de las acciones que se realicen. En este sentido, para trazar metas realistas y monitorear de manera efectiva el alcance de ellas, es esencial contar con datos fiables sobre las realidades de esta población. Por ello, consideramos fundamental continuar con los ejercicios estadísticos, como el levantamiento de la ENDISEG, ya que con esto se facilitaría la identificación de áreas de oportunidad para construir, aplicar y evaluar el impacto de las políticas para promover la igualdad y la no discriminación de la población LGBT+.

La encuesta permite un entendimiento amplio sobre las condiciones y los grandes desafíos que enfrenta esta comunidad, sin embargo, la falta de actualización en los datos limita la comprensión y la capacidad de respuesta por parte de las autoridades ante los cambios en las necesidades de esta población. Aunque los costos de recopilación de información y generación de datos son elevados, consideramos que los beneficios derivados de su uso al formular políticas públicas, incluidos los beneficios económicos de la inclusión explorados antes, exceden con creces a los costos de su obtención. Por tanto, nos parece fundamental continuar actualizando y ampliando la información generada por esta encuesta, ya que abriría el abanico de posibilidades para formular y desarrollar políticas públicas y programas sociales más precisos e inclusivos, así como para monitorear el avance en la implementación de éstos en la promoción del bienestar de las personas LGBT+ en México.

De igual manera, hay un espacio valioso para incorporar preguntas sobre orientación sexual e identidad de género en otras encuestas levantadas por el INEGI. Incluir este tipo de preguntas en los censos y encuestas del instituto podría ofrecer un panorama más amplio sobre la situación de estas personas en distintos aspectos de su vida y contribuiría a formular políticas para mejorar.

En suma, es crucial integrar la perspectiva de género y la comprensión de las realidades de la población LGBT+ para formular nuevas políticas y alternativas que busquen construir un mejor modelo de desarrollo para la sociedad mexicana. Finalmente, cabe destacar que el mayor reto que enfrentan las sociedades discriminatorias es el cambio de las normas sociales vigentes que reducen la cuestión del género a la dicotomía hombre-mujer.

## REFERENCIAS

- BADGETT, M. V. L., S. Nezhad, K. Waaldijk & Y. van Der Meulen Rodgers (noviembre de 2014). *The relationship between LGBT inclusion and Economic Development: Emerging Economies-Williams Institute*. The Williams Institute at UCLA School of Law. Recuperado de <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/>.
- BADGETT, M. V. L., K. Waaldijk & Y. van Der Meulen Rodgers (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: macro-level evidence. *World Development*, 120, 1-14. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011>.
- BADGETT, M. V. L., & R. Sell (2018). *Conjunto de indicadores propuestos para el Índice de Inclusión LGBTI*. PNUD. Recuperado de <https://www.undp.org/es/publications/indice-lgbti>.
- CHÁVEZ, R. A. (2019). Política pública para las personas LGBTI. Retos para el Estado mexicano. *Encrucijada. Revista Electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública*, 32, 1. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/fcpys.20071949e.2019.32.69590>.
- COMISIÓN ECONÓMICA para América Latina y el Caribe (CEPAL) (s/a). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. CEPAL. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>.
- GOLUBOV, N. (2016). Interseccionalidad. En *Conceptos clave en los estudios de género* (1.ª ed., vol. 1, pp. 197-213). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- INEGI (2022). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/endiseg/2021/>.
- ILGA MUNDO: Mendos et al. (2020). *Homofobia de Estado 2020: Actualización del Panorama Global de la Legislación*.

- JUDGE, C. (2015). Thrown Away for Being Gay: The Abandonment of LGBT Youth and Their Lack of Legal Recourse. *Indiana Journal of Law and Social Equality*, 3(2). Recuperado de <https://www.repository.law.indiana.edu/ijlse/vol3/iss2/5/>.
- KAISER FAMILY FOUNDATION (25 de septiembre de 2014). *HIV/AIDS in the lives of gay and bisexual men in the United States*. KFF. Recuperado de <https://www.kff.org/hivaids/report/hivaids-in-the-lives-of-gay-and-bisexual-men-in-the-united-states/>.
- LÓPEZ, D. M. V. (2020). La importancia de la mujer en el desarrollo. Análisis de los objetivos de desarrollo sostenible con perspectiva de género. *Femeris*, 5(3), 97. Recuperado de <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5765>.
- MENDOS, L., & A. Park (2019). *FOR ALL: The Sustainable Development Goals and LGBTI People*. RFSL. Recuperado de <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23989.73447>.
- MILLS, E. (2015). 'Leave No One Behind': Gender, Sexuality and the Sustainable Development Goals. *IDS Evidence Report*, 154. Recuperado de <http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/123456789/7104>.
- NACIONES UNIDAS (s/a). *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>.
- NACIONES UNIDAS (2015). *Resolución 70/1 de la Asamblea General de la Organización de las Naciones. Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. Recuperado de [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_es.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf).
- NACIONES UNIDAS (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*, Santiago.
- OCDE (2019). *Society at a Glance 2019: OCDE Social Indicators (Summary in Spanish)*, OCDE Publishing, París. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/b4210130-es>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL del Trabajo (OIT ) (s/a). *Trabajo decente*. OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

OFICINA DEL ALTO Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (9 de octubre de 2015). *Jefe de la ONU sobre los derechos LGBT: "Que nadie se quede atrás"*. ACNUDH. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/stories/2015/10/un-chief-lgbt-rights-leave-no-one-behind>.

SEN, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.

STONEWALL (20 de marzo de 2019). *LGBT Inclusion and the Sustainable Development Goals*. Recuperado de <https://www.stonewall.org.uk/resources/lgbt-inclusion-and-sustainable-development-goals>.

UNIVERSIDAD Nacional Autónoma de México (UNAM) (9 de octubre de 2023). *UNAM Global*. Recuperado de [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/claudia-goldin-es-galardonada-con-el-premio-nobel-de-economia-2023/](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/claudia-goldin-es-galardonada-con-el-premio-nobel-de-economia-2023/).

*ABCD'Economía: Nuevos talentos. Estudios transversales con enfoque de género* se terminó de editar en diciembre de 2024. La edición estuvo al cuidado de Alejandro Mosiño, Coralia Azucena Quintero Rojas, María Isabel Osorio Caballero y Secularte A. C.





*ABCD'Economía: Nuevos talentos. Estudios transversales con enfoque de género* representa un esfuerzo conjunto por parte de jóvenes investigadores y sus mentores para abordar temas cruciales desde una perspectiva innovadora y con un claro enfoque de género. El objetivo es fomentar la investigación académica entre los recién egresados y los estudiantes en sus últimos años de formación, así como proporcionar un espacio donde las nuevas ideas y enfoques puedan florecer y ser discutidos.

UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO



Ediciones  
Universitarias



SECULARTE A.C.