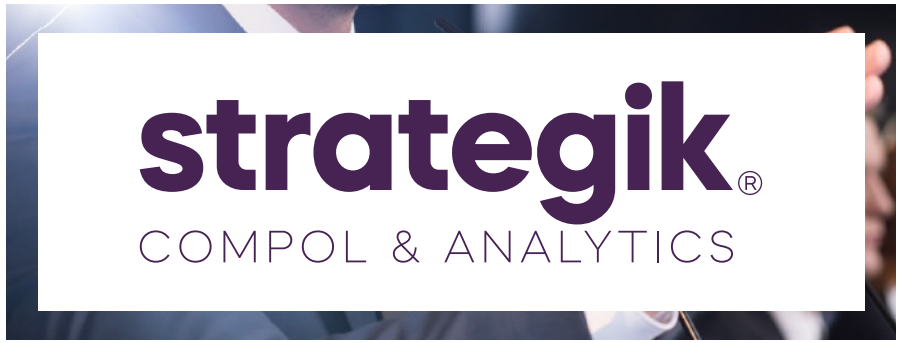
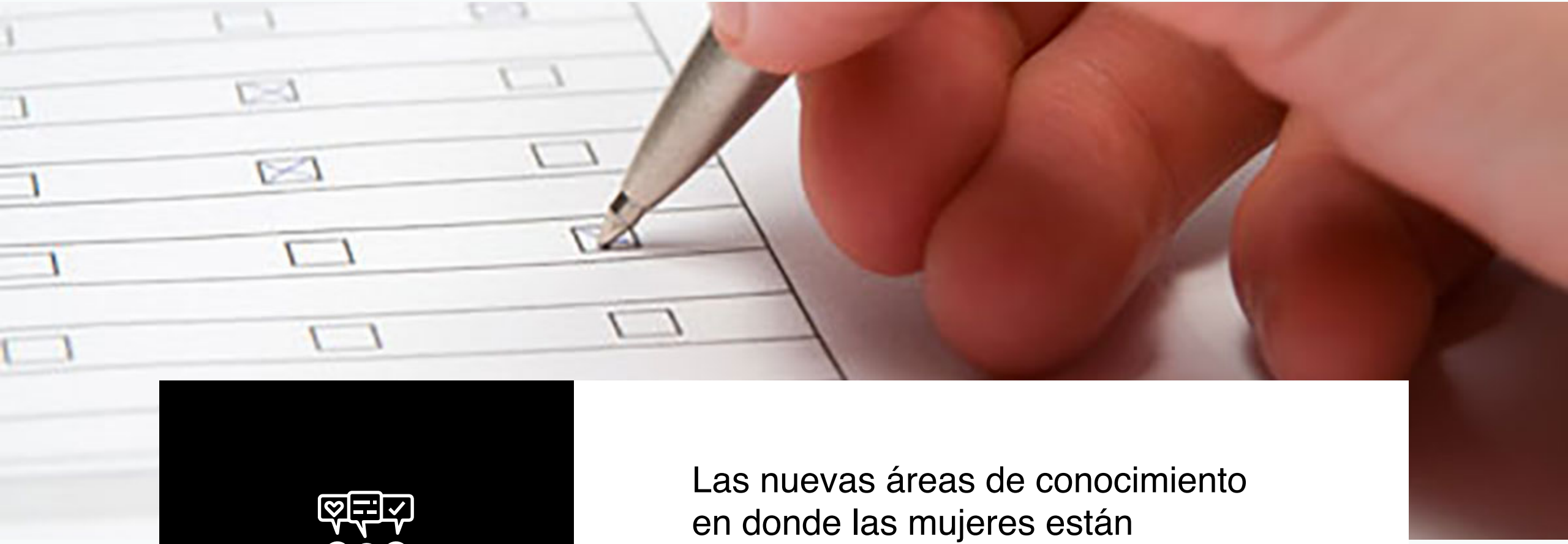
©2023 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS

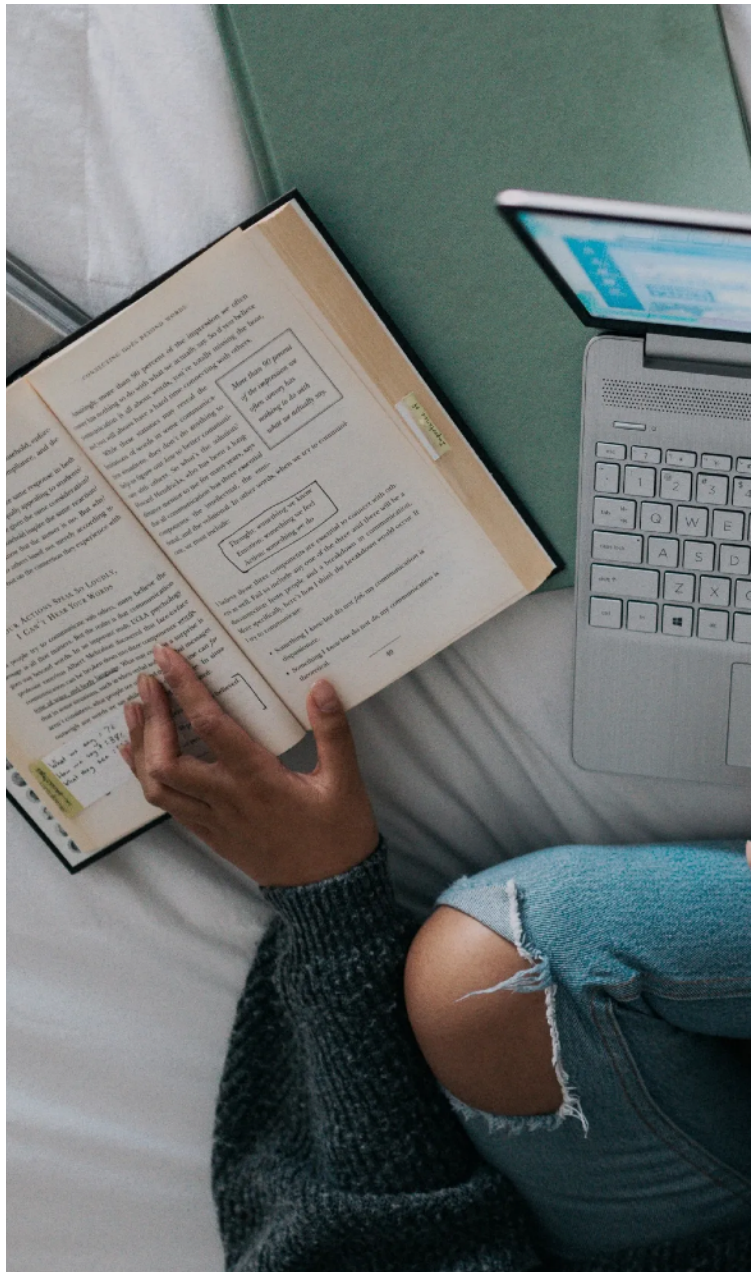


ESTUDIO DE OPINIÓN ENCUESTA CARA A CARA · **NACIONAL**



Las nuevas áreas de conocimiento en donde las mujeres están incursionando e impactando, en México

©2023 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS



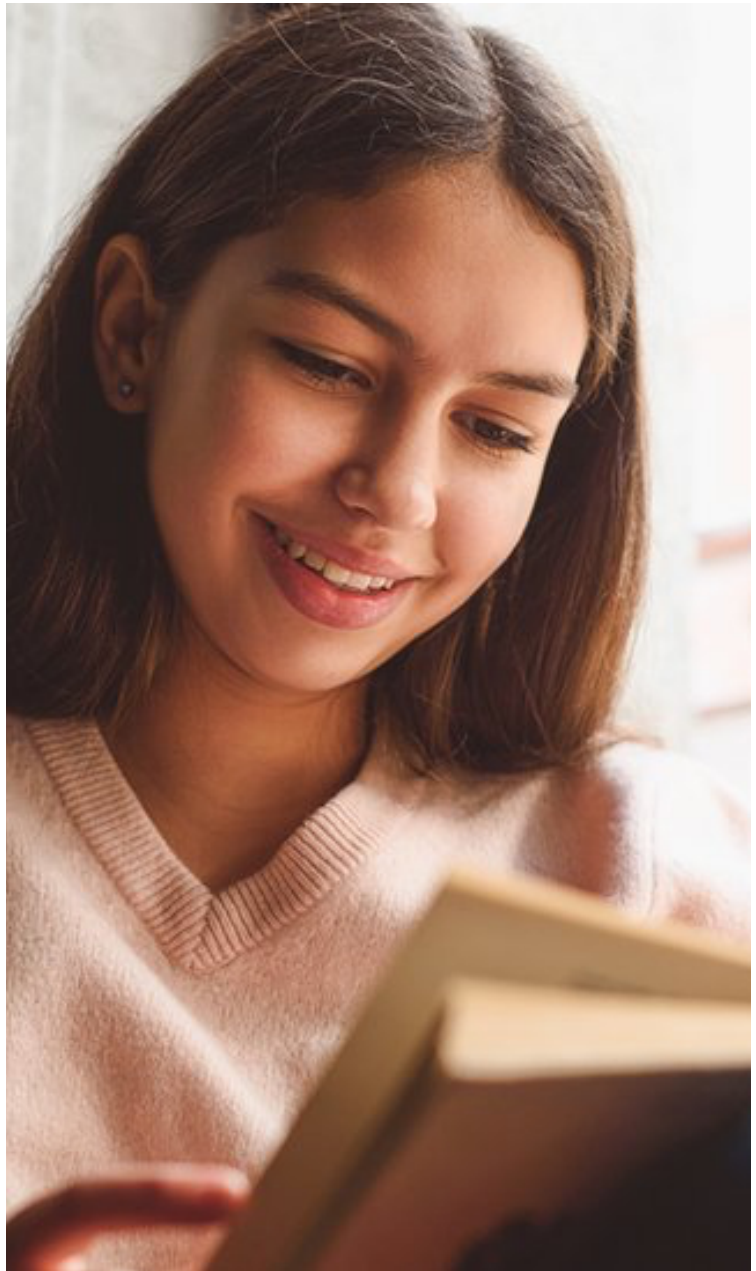
Resumen

Hoy día existe un gran número de mujeres profesionistas, que se han destacado por su gran desempeño en sus respectivas áreas. La tendencia muestra que cada vez hay más mujeres profesionistas que se han convertido en una parte importante de la fuerza de trabajo. Según el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía), la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y de acuerdo a proyecciones propias, el porcentaje de mujeres profesionistas en el país alcanza el 47% del total de los profesionistas ocupados. Es indiscutible que la Educación y el género han interactuado para promover la igualdad pero no, para mantener y ahondar desigualdad, con resultados desalentadores hoy día. Los estereotipos de género excluyentes y antagónicos, se han visto reflejados en la eficiencia y pertinencia de las políticas públicas en educación. No obstante, las mujeres por sí solas han ido cerrando las brechas de género a través de la educación cuyo rol ha hecho posible lograr una incipiente equidad de género y avanzar en el plano educativo, para romper con prejuicios sociales y obtener reconocimiento con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre. Desafortunadamente aún en nuestro país, las brechas de género siguen vigentes en el nivel formativo y laboral, provocando una exclusión en las instancias de decisión y desigualdad salarial, con efectos desalentadores en cuanto a la productividad; situación que, requiere acciones de política capaces de integrar de forma consistente la perspectiva de equidad de género en los procesos de ciencia, tecnología e innovación.



I.- Introducción.

México es un país con una gran cantidad de estudiantes de sexo indistinto, cuyo porcentaje de mujeres a lo largo de los últimos años que estudian el nivel superior es cercano al 45% y ha venido aumentando a un ritmo constante, según el último informe de la Secretaría de Educación Pública (SEP), lo que significa que casi la mitad de los estudiantes universitarios de México son mujeres, quienes han optado por estudiar carreras universitarias y técnicas; porcentaje que se ha incrementado en los últimos años gracias a un mayor acceso a la educación, a ofertas académicas adecuadas a sus necesidades y a una mayor sensibilización de la importancia de la educación para su desarrollo, constituyéndose además ese porcentaje en un importante indicador para medir el avance de las mujeres en el país, lo cual demuestra que las mujeres han logrado una mayor igualdad de oportunidades en la educación, lo cual es un paso importante hacia el empoderamiento de la mujer en México. Como resultante de ese desarrollo educativo, hoy día existe un gran número de mujeres profesionistas, que se han destacado por su gran desempeño en sus respectivas áreas. La tendencia muestra que cada vez hay más mujeres profesionistas, y que se han convertido en una parte importante de la fuerza de trabajo. Según el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía), la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y de acuerdo a proyecciones propias, el porcentaje de mujeres profesionistas en el país alcanza el 47% del total de los profesionistas ocupados, desempeñándose como médicos, abogados, ingenieros, periodistas, arquitectos, entre otros.



II.-Justificación de la realización de la investigación

La discriminación de género, infortunadamente continúa constituyendo uno de los grandes problemas sociales que enfrenta nuestro país, fundamentalmente por sus tradiciones y cultura. A pesar de que uno de los objetivos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2000) era el Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer y para 2015, eliminar la desigualdad educativa sesgada hacia el género masculino, es indiscutible que la Educación y el género han interactuado para promover la igualdad pero no, para mantener y ahondar desigualdad, con resultados desalentadores hoy día. Los estereotipos de género excluyentes y antagónicos, se han visto reflejados en la eficiencia y pertinencia de las políticas públicas en educación. No obstante, las mujeres por sí solas han ido cerrando las brechas de género a través de la educación cuyo rol ha hecho posible lograr una incipiente equidad de género y avanzar en el plano educativo, para romper con prejuicios sociales y obtener reconocimiento con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre. Ante ello, resulta indispensable analizar el contexto y escenarios en donde se han desarrollado para destacar, aprovechando las facilidades que se les han brindado para tener una mayor flexibilidad con horarios y espacios de desarrollo que les ha posibilitado equilibrar su vida personal y profesional, así como preservar su bienestar físico y mental, además de ocuparse de sus responsabilidades familiares, impulsando con ello su papel y desempeño dentro de las empresas, fomentando la innovación, la creatividad, el sentido de comunidad y la responsabilidad social, más allá de su inclusión en el mundo laboral.

Objetivo

Analizar las brechas de género que han enfrentado las mujeres profesionistas en su inclusión al mundo laboral con su formación educativo-cultural, para su inserción, participación y avance, en los espacios de Ciencia, Tecnología e Innovación, en un contexto de cambio productivo orientado hacia la consolidación de la sociedad del conocimiento.



IV.- Planteamiento y delimitación del problema

Desafortunadamente aún en nuestro país, las brechas de género siguen vigentes en el nivel formativo y laboral, provocando una exclusión en las instancias de decisión y desigualdad salarial, con efectos desalentadores en cuanto a la productividad; situación que, requiere acciones de política capaces de integrar de forma consistente la perspectiva de equidad de género en los procesos de ciencia, tecnología e innovación. En la última década, se ha orientado la economía nacional hacia una mayor diversificación productiva, acelerando la incorporación de conocimiento e innovación y la forma de insertarse a estos cambios ha sido desigual para hombres y mujeres, subsistiendo brechas de carácter estructural, que han impedido a las mujeres ser parte de los cambios productivos en los campos científicos y laborales. Aunado a lo anterior, las políticas y estructuras productivas se han transformado, cuestionando abiertamente la manera más eficiente y justa, de integrar al contingente de mujeres que buscan trabajo asalariado y acceso a ingresos y bienestar en igualdad de condiciones con los hombres, debiendo desarrollar habilidades en diversos sectores del conocimiento, obedeciendo a que las brechas de productividad intensifican la desigualdad social en términos de acceso a redes de protección social y movilidad social, donde las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres, si se toma en cuenta el mismo nivel socio-económico, puesto que las transformaciones tecnológicas y económicas generan cambios sociales, pero en condiciones de desigualdad para las mujeres.



V.- Problemática abordada y posibles soluciones

Derivado de las desacertadas estrategias adoptadas por el Ejecutivo Federal, al día de hoy se carece de políticas públicas en materia de ciencia, tecnología e innovación, orientadas a crear las condiciones para que las mujeres accedan en igualdad de oportunidades a los espacios científicos y productivos, sin restricciones. No obstante los esfuerzos realizados por la iniciativa privada, las estructuras institucionales que soportan el sistema, solo pueden ser promovidas desde instancias gubernamentales, concertadas con las empresas y la sociedad civil. Para dar solución a esta problemática, se requiere que las Organizaciones realicen importantes esfuerzos para impulsar el papel de la mujer dentro de las empresas, promoviendo iniciativas que vayan más allá de la inclusión femenina en el mercado laboral fomentando la innovación, la creatividad, el sentido de comunidad y la responsabilidad social, debiendo buscar nuevas soluciones para desarrollar a sus colaboradoras en su carrera profesional y continuar generando espacios de trabajo, donde se aliente el efectivo empoderamiento de la mujer, visibilizando su opinión y nivel de satisfacción al cambio para generar un ambiente laboral inclusivo y equitativo, satisfaciendo las necesidades del sector femenino dentro de las empresas en materia de igualdad, tanto en salario como en oportunidades laborales, fomentando la equidad a través de acciones tangibles, aprovechando áreas de oportunidad mediante iniciativas que visibilicen a las mujeres; capten talento a través de la existencia de canales y programas que descubran y desarrollen su potencial; romper con los estereotipos de género para que demuestren sus habilidades; innovar buscando talento que escale a posiciones de liderazgo; tener flexibilidad en las prácticas que les permitan equilibrar su vida personal y profesional e impulsar acciones de capacitación que fomenten la innovación, la creatividad, el sentido de comunidad y la responsabilidad social.



VI.- Marco teórico y conceptual de referencia

Las estructuras productivas de este país, se enfrentan al reto de desarrollar sectores intensivos en conocimiento, debido a que las brechas de productividad ahondan la desigualdad social en términos de acceso a redes de protección social y movilidad social, donde las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres. La inserción de las mujeres en los procesos de ciencia, tecnología e innovación, debe orientarse a mejorar sus oportunidades frente a procesos de cambio productivo, priorizar la visión de integrarlas exclusivamente para alimentar el crecimiento económico, sin considerar el tipo de empleo al que acceden, propiciando que cuenten con las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades, obtener los salarios que les corresponden por sus esfuerzos y participación, en los espacios donde se producen los cambios en esas ramas. En la última década se ha acelerado la producción de innovaciones y tecnología, pero ha descendido el número de mujeres que acceden a carreras en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, en comparación con la década de los 80’s. El número de mujeres que optan por formarse en software y servicios informáticos, ha experimentado un descenso, mayor que el de los hombres, lo que ha ocasionado una brecha de género que se sitúa en el 43% e intensifica para acceder a carreras relacionadas con ciencia, tecnología e innovación, provocando mayores niveles de desigualdad, puesto que el cambio productivo se está gestando desde la necesidad de contar con dichas capacidades y las mujeres están escasamente integradas, no obstante que la igualdad de género, es vista como un camino para promocionar la excelencia científica y tecnológica, más que el mejoramiento de las oportunidades de las mujeres.



VII.- Formulación de la hipótesis

El aumento de las mujeres en cargos de alta dirección, contribuye con nuevas habilidades y creatividad al mejoramiento del rendimiento empresarial, al fomentar el trabajo en equipo, colaborativo e interdisciplinario, indispensable para la innovación, aumentando la eficacia grupal e inteligencia colectiva con capacidades efectivas en la asertividad para la resolución de problemas.



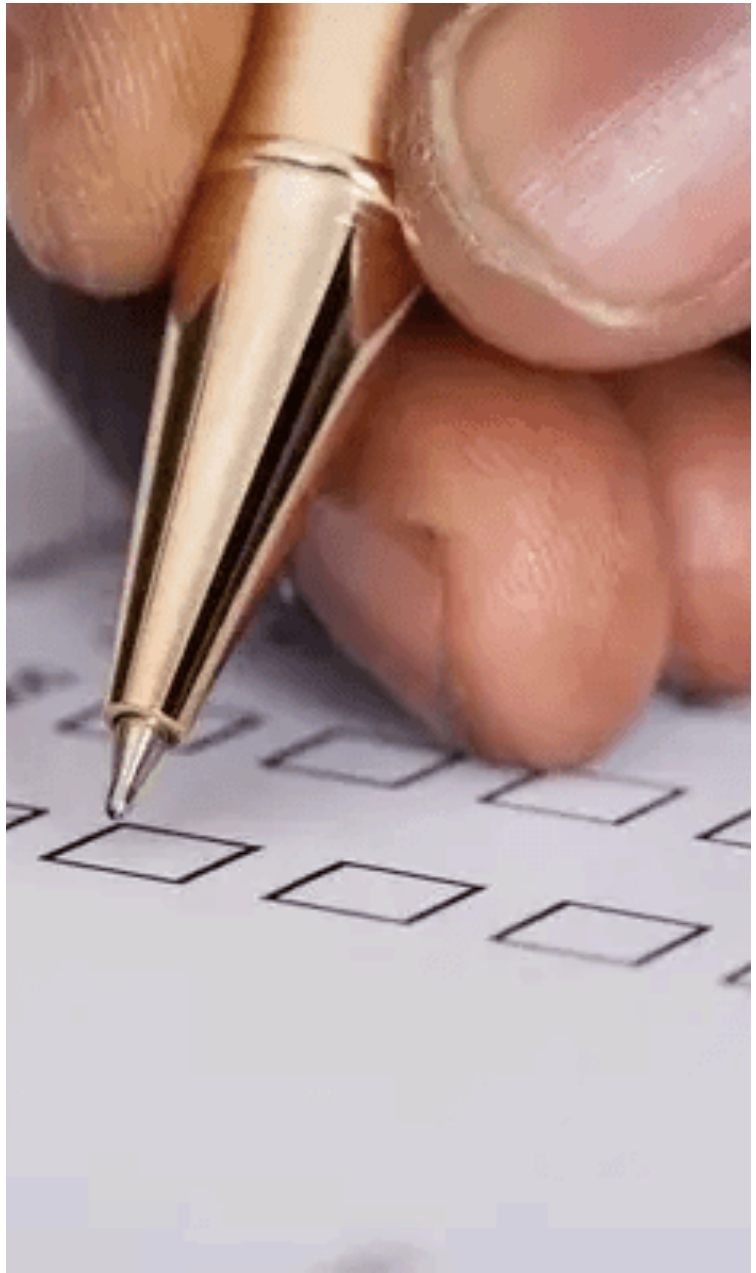
VIII.- Pruebas empíricas y cualitativas de la hipótesis

De acuerdo a la bibliografía consultada y entrevistas, así como encuestas directas formuladas a diversos actores, la experiencia ha demostrado que tanto el hombre como la mujer poseen las mismas capacidades, simplemente difieren en la manera en la que gerencian o lideran para planificar, gestionar o en su caso, abordar situaciones laborales y personales, con excelentes resultados dentro de las Organizaciones. Hoy en día hay algunas de estas empresas que prefieren a las mujeres para ciertas posiciones. En general, son compañías que han experimentado los beneficios del liderazgo femenino y tienen sólidas políticas internas de apoyo a la diversidad de género. Más del 57% de empresas entrevistadas señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyeron a mejorar su rendimiento empresarial; en el 75% de las que promovieron la diversidad de género en cargos directivos, se registró un aumento de su beneficio del cinco al 20%; un porcentaje similar precisó que dicha diversidad contribuyó de igual manera a atraer y retener a profesionales con talento; el 54% manifestaron que constataron mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura; el mismo porcentaje puntualizó que la inclusión de género mejoró su reputación y, casi el 37% reconoció que dicha inclusión permitió evaluar de manera más eficaz la opinión de sus clientes. De acuerdo al trabajo de campo realizado, la diversidad de género redunda en beneficios empresariales si las mujeres ostentan, por lo menos, un 30% de cargos directivos y de gestión.



Propuestas

A efecto de potenciar las nuevas áreas de conocimiento donde han incursionado e impactado las mujeres en nuestro país, se sugiere diseñar políticas públicas en materia de ciencia, tecnología e innovación, orientadas a crear las condiciones para que las mujeres accedan en igualdad de oportunidades a los espacios científicos y productivos, sin restricciones. Las Organizaciones podrán hacer esfuerzos, pero las estructuras institucionales que los soportan, solo pueden ser promovidas desde instancias gubernamentales, concertadas con las empresas y la sociedad civil, bajo diferentes estrategias que coadyuven a cerrar las brechas en el corto y largo plazo, para incentivar y apoyar la formación de mujeres investigadoras, desde la educación básica hasta el nivel superior, además de crear estímulos para incentivar su vocación científica y tecnológica con acceso a asesores diversos que las apoyen en su camino profesional en el desarrollo de habilidades blandas (capacidad de respuesta, creatividad, atención a detalles, colaboración y adaptabilidad, entre otras) y duras (programación, inteligencia artificial, ciberseguridad, idiomas, análisis e interpretación de datos, etc.), todo ello, soportado en la formulación de efectivas políticas públicas de apoyo social que impulsen una mayor participación laboral de la mujer.



Metodología

Población Objetivo
Mujeres mexicanas mayores de 18 años.

Metodología de recolección de datos La información se recolectó de la población objetivo de manera presencial, mediante entrevistas cara a cara en viviendas, levantadas con dispositivos electrónicos aplicando un instrumento de recolección (cuestionario) adecuado para los propósitos del estudio.

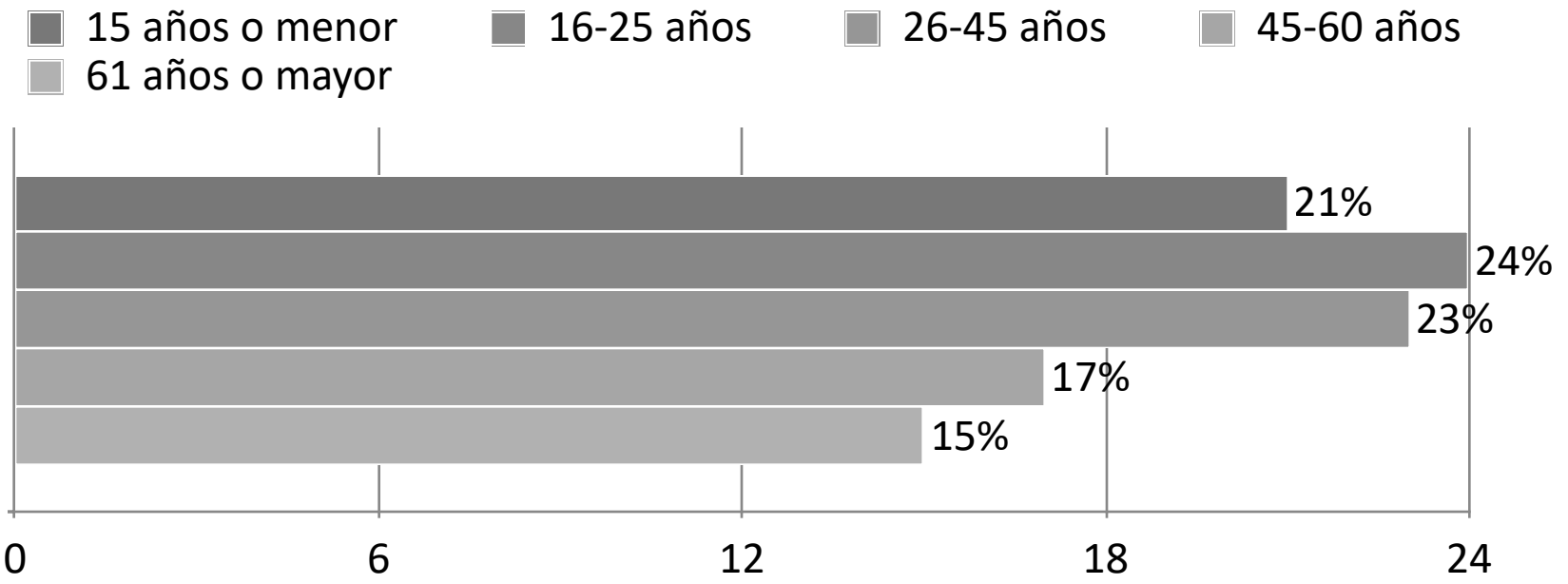
Tamaño de muestra El tamaño de muestra para el estudio es de 1,000 entrevistas cara cara en viviendas, con un esquema de selección aleatoria de los entrevistados.

Periodo de levantamiento 1º al 30 de junio 2023

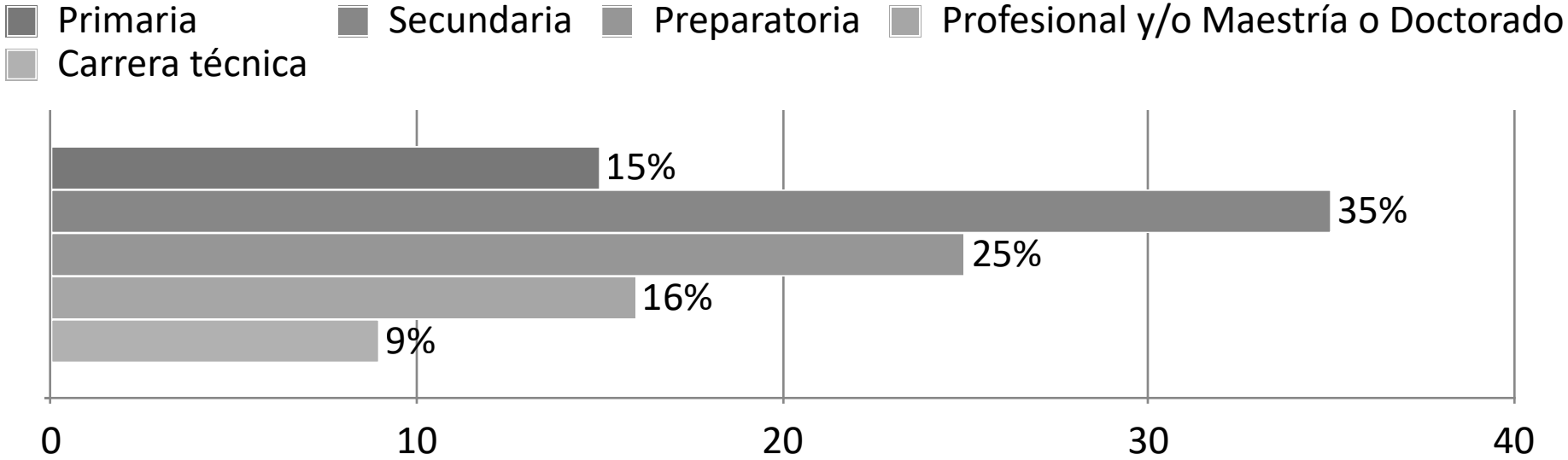
Técnica de Muestreo Muestreo Probabilístico Polietápico, también conocido como Muestreo multietapas, dada la practicidad en su proceso.

Precisión Los resultados obtenidos, consideran un nivel de confiabilidad del 95%, con un margen máximo de error de ±4.0%.

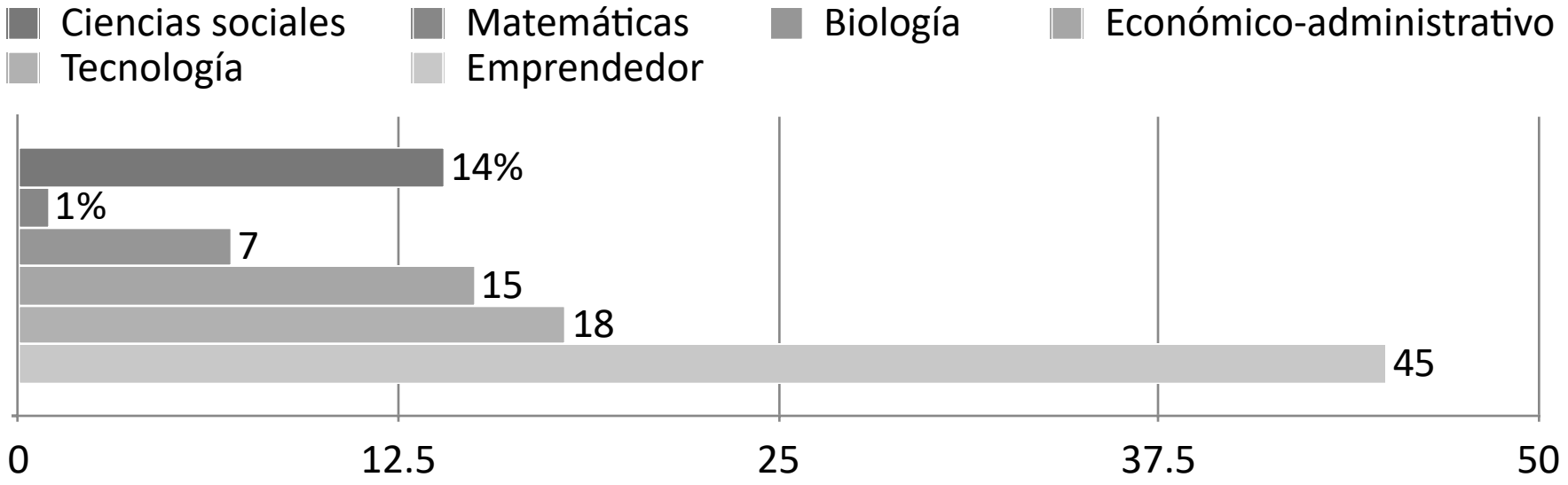
¿En qué rango de edad se encuentra?



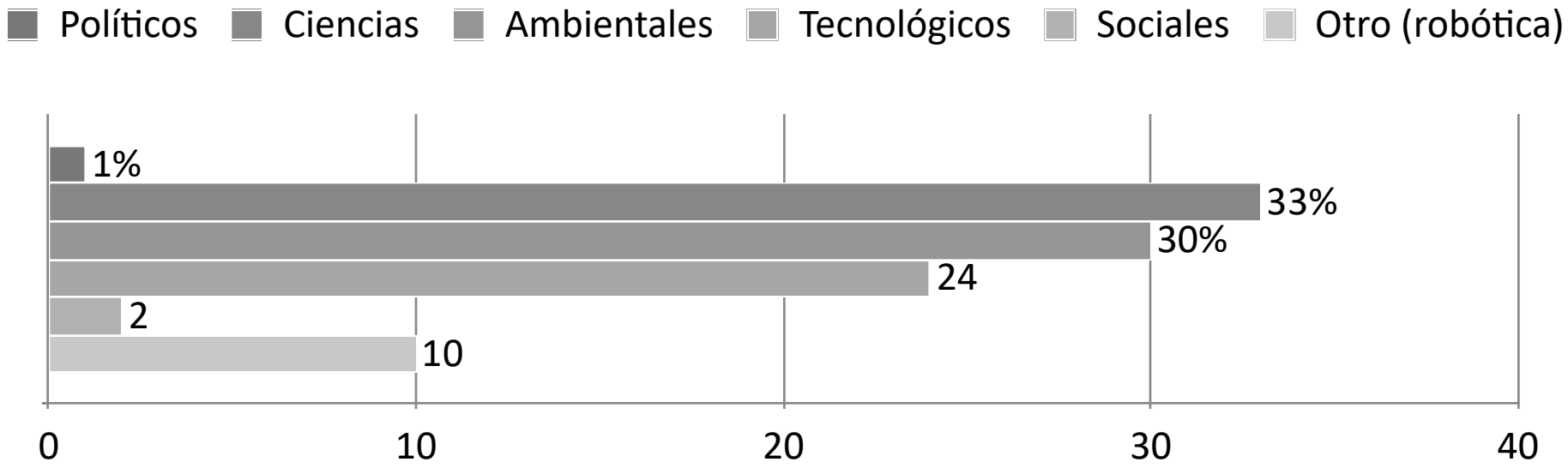
¿Podría Usted indicar su nivel de estudios terminado?



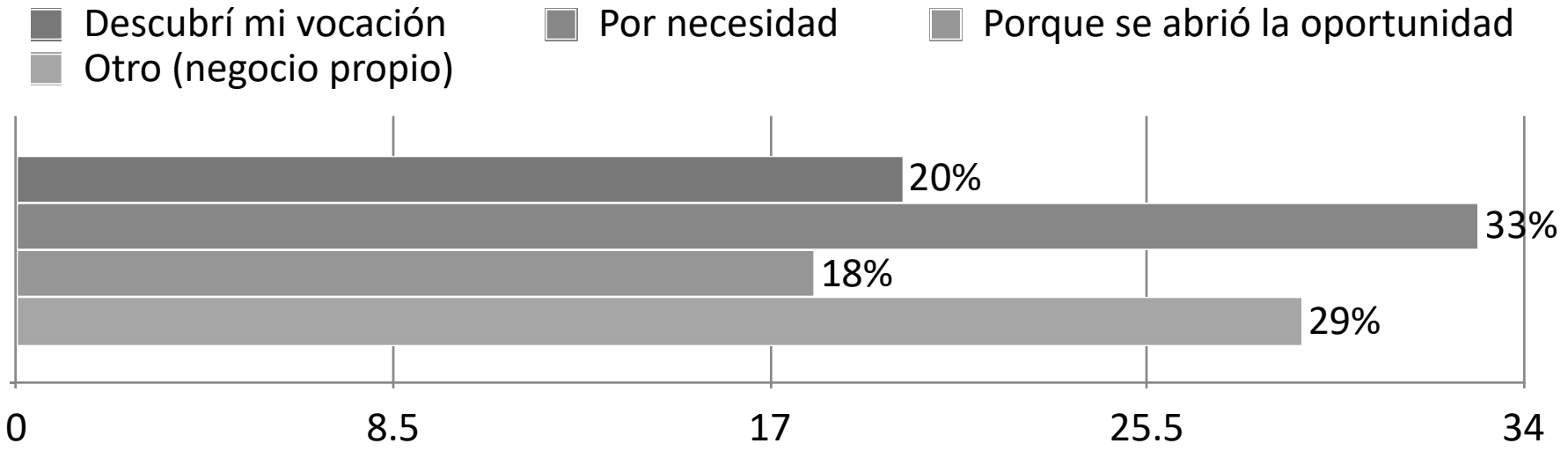
¿Podría UUsted indicar cuál es su área de desarrollo profesional?



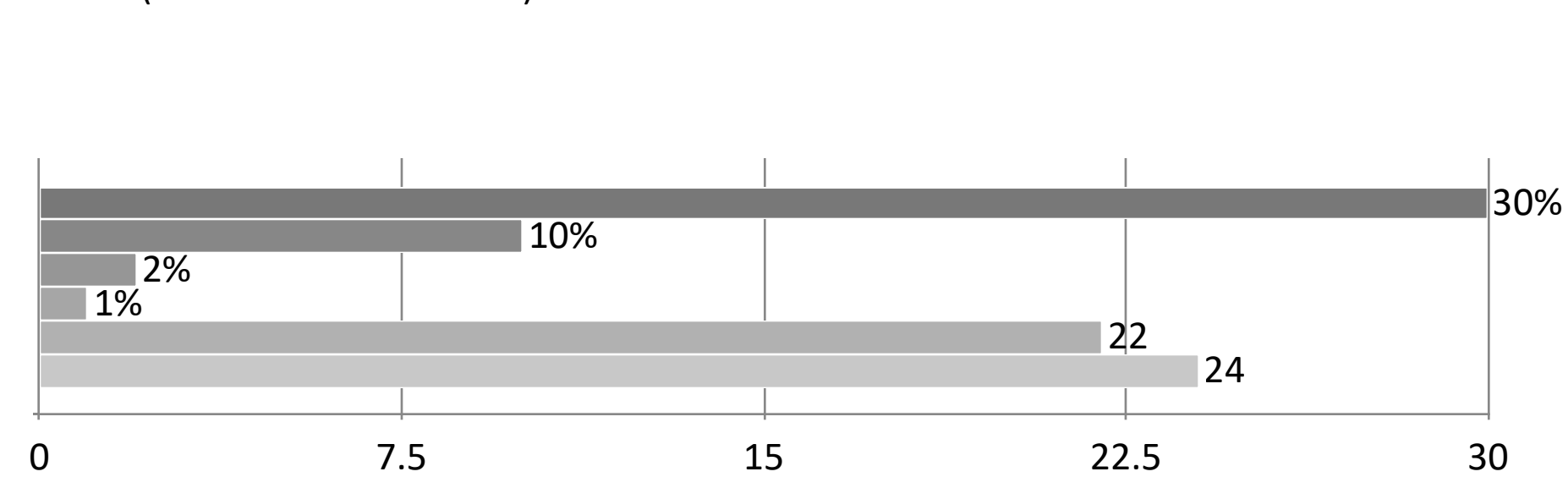
¿Podría Usted indicar qué temas son los que más le interesan?



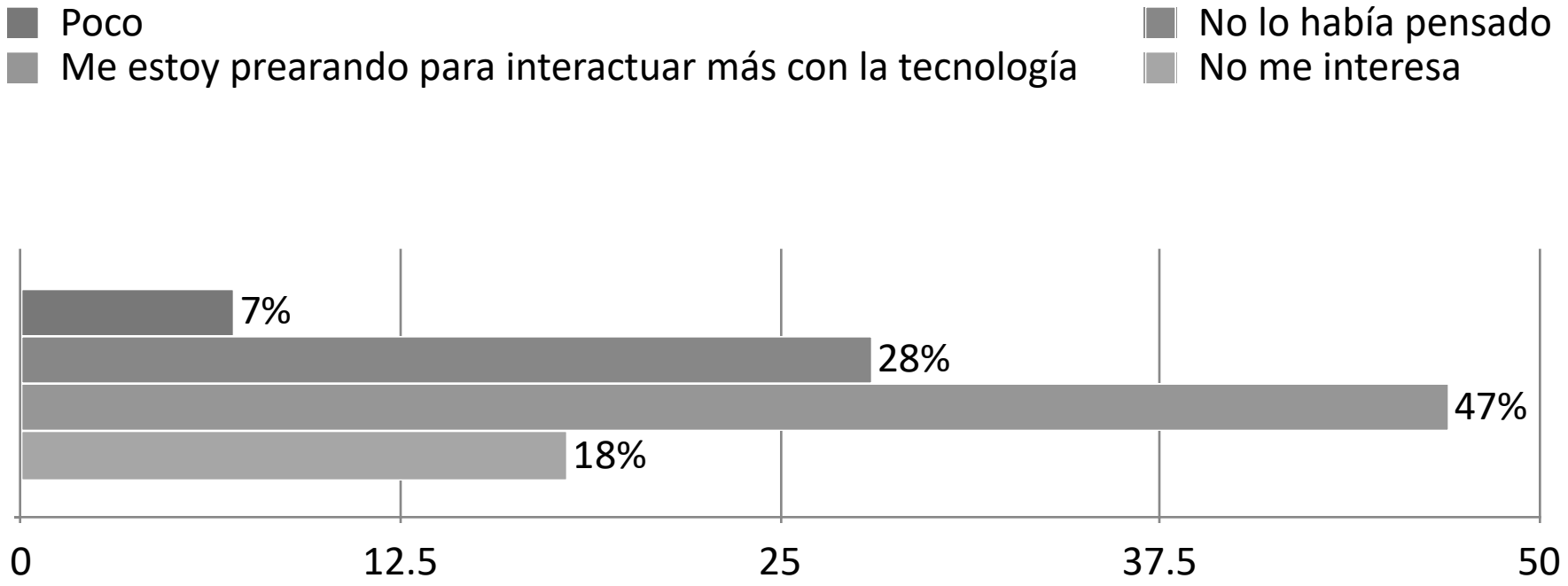
En caso de haber cambiado de área labora, ¿por qué lo hizo?



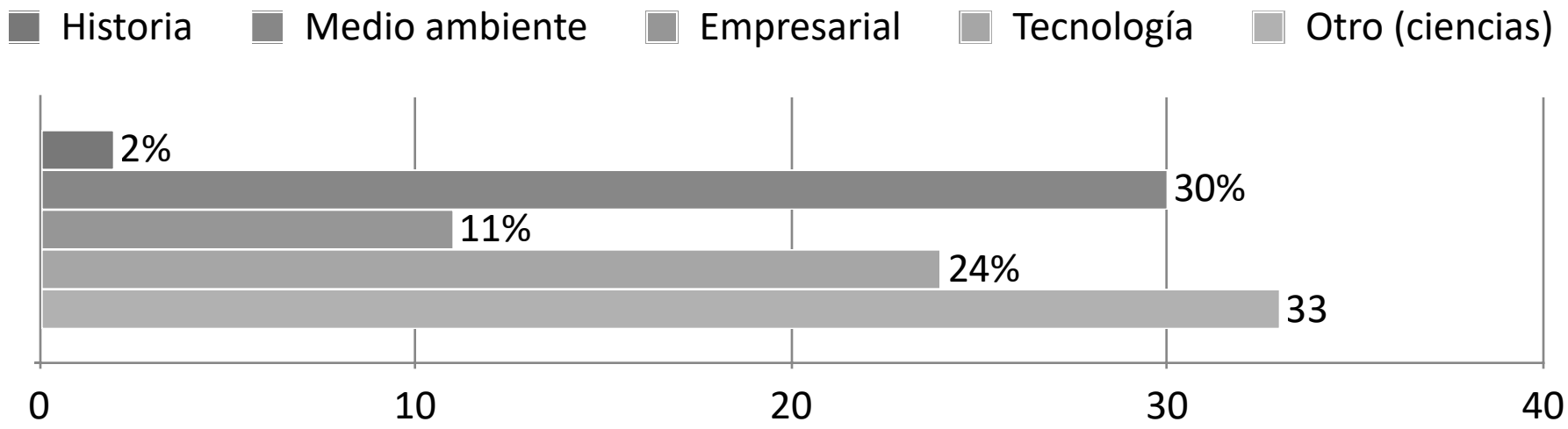
¿Cuáles cree Usted que serán las carreras más demandadas en un futuro?



¿Qué tanto está preparado para ser reemplazada o para interactuar con la tecnología?



¿Si tuviera una beca en qué área la ocuparía?





Conclusiones y Nueva Agenda de Investigación

Hacer realidad lo antes expuesto, demanda la intervención directa del Gobierno Mexicano para legitimar la lucha activa por los derechos de equidad e igualdad, en un entorno en donde quienes se encuentran en una situación de desventaja intervengan directamente en los proyectos, programas y planes existentes, a fin de aportar un tratamiento desde la perspectiva de género. La ciencia del futuro tiene que ser feminista, integradora y humanista. Se debe involucrar a toda la sociedad para lograr una inclusión efectiva en el ámbito de la Ciencia, desde una visión absolutamente integradora. Cuanto más diversos son los equipos en este ámbito, la producción científica y su impacto en la sociedad es mayor. De las mujeres investigadoras mexicanas se ha aprendido que es una tarea integral, lograr el acceso y participación plena y equitativa de las niñas y mujeres en la Ciencia y la Tecnología, fundamental para desarrollar y fomentar su empoderamiento, debiéndose promover una nueva agenda que contemple además del aprovechamiento de su creatividad e innovación científicas, una inversión adecuada en el carácter inclusivo de la educación, la investigación y el desarrollo. Solo entonces, se tendrá una oportunidad sin precedentes para aprovechar su potencial en beneficio de la sociedad.



Bibliografía

Magali Cárdenas Tapia Análisis de la participación de mujeres investigadoras en las redes de conocimiento de los centros de investigación regionales del Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración Instituto Politécnico Nacional México 2015

Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer. INEGI. Comunicado de Prensa núm. 149/23 7 de marzo de 2023

El enfoque de género en la producción de estadísticas educativas en México. Una guía para usuarios y una referencia para productores de información. INMUJERES. Segunda edición: diciembre de 2004

Educación para todos Una tarea pendiente Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C (CIEP) Alejandra Macías Sánchez y Alberto Pérez Pacheco. Octubre 27 de 2021

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Resultados de enero de 2023. INEGI

La participación laboral de la mujer en México. 2020, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial

INMUJERES, con base en INEGI, STPS, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021. Primer trimestre. Consulta interactiva e Indicadores de Género.

Sitios web

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

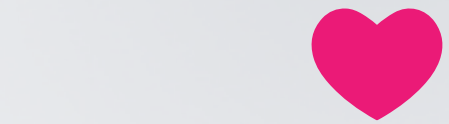
https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo

https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67658324006

https://hub.laboratoria.la/el-futuro-es-diverso-mujeres-en-la-industria-tecnologica-en-mexico

https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/11.02.pdf

FROM
MEXICO
WITH



©2023 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS