



Igualdad de género en el crecimiento profesional de las mujeres. Región noreste de Sonora

**Alma Danisa Romero Ocaño - Mayra Karina Gálvez Díaz
Oralia del Rosario de Fátima Blanco Ortega**

MÉJICO



Alma Danisa Romero es Doctora en Ciencias e Ingeniería de la Universidad Autónoma de Baja California, Magister en Ingeniería de la misma Universidad y Magister en Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Actualmente es Docente del área de Ingenierías en el Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Agua Prieta.

Contacto: a.romero@aguaprieta.tecnm.mx

ORCID 0000-0002-7327-5174

Mayra Karina Gálvez es Doctora en Educación y Administración Educativa, Magister en Educación y formación de Licenciatura en Psicología y Docente Investigadora en Educación Superior en el Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Agua Prieta.

Contacto: m.galvez@aguaprieta.tecnm.mx

ORCID 0009-0009-2726-1255

Oralia del Rosario Blanco es Doctora en Docencia por el Instituto del Desierto de Santa Ana, Maestra en Ciencias - Enseñanza de las Ciencias Matemáticas del Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia de Educación Técnica y Docente del área de Ingeniería Industrial en el Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Agua Prieta.

Contacto: o.blanco@aguaprieta.tecnm.mx

ORCID 0009-0001-0953-5605

Resumen: este estudio examina la igualdad de género en el desarrollo profesional, en el noreste de Sonora, Méjico. Se llevó a cabo una encuesta en Agua Prieta y Nacozari de García para evaluar las percepciones sobre equidad de género en el ámbito laboral. Los resultados muestran avances significativos: se percibe mayor equidad que en años anteriores, no se observan preferencias por hombres y no existen posiciones exclusivas para hombres. Sin embargo, persisten desafíos, especialmente en la conciliación entre maternidad y carrera profesional. Los equipos con diversidad de género se consideran más efectivos y se nota igualdad salarial entre géneros. El análisis estadístico revela diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres. El estudio concluye que, aunque ha habido avances importantes en equidad de género, aún hay áreas que requieren atención para lograr una igualdad plena en el ámbito laboral de la región.

Palabras clave: género; equidad; crecimiento profesional; mujer; techo de cristal.

Gender Equality in Women's Professional Growth. Northeast Region of Sonora

Abstract: This study explores gender equality in career development in northeastern Sonora, Mexico. Surveys were conducted in Agua Prieta and Nacozari de García to evaluate workplace perceptions of gender equality. The results indicate significant progress: gender equality is perceived as having improved compared to previous years, with no preference for men or positions exclusively reserved for them. However, challenges remain, particularly in balancing motherhood with professional careers. Gender-diverse teams are seen as more effective, and equal pay between genders is observed. Statistical analysis highlights differences in perceptions between men and women. The study concludes that while progress in gender equality has been made, further efforts are needed to achieve full workplace equality in the region.

Keywords: Gender; equity; professional growth; women; glass ceiling.

Igualdade de gênero no crescimento profissional das mulheres. Região nordeste de Sonora

Resumo: este estudo examina a igualdade de gênero no desenvolvimento profissional no nordeste de Sonora, México. Foi realizada uma pesquisa em Agua Prieta e Nacozari de García para avaliar as percepções sobre equidade de gênero no ambiente de trabalho. Os resultados mostram avanços significativos: há uma percepção de maior equidade em comparação aos anos anteriores, não são observadas preferências por homens e não existem posições exclusivas para homens. No entanto, persistem desafios, especialmente na conciliação entre maternidade e carreira. As equipes com diversidade de gênero são vistas como mais eficazes e observa-se igualdade salarial entre os gêneros. A análise estatística destaca diferenças nas percepções entre homens e mulheres. O estudo conclui que, embora tenham sido feitos avanços na igualdade de gênero, são necessários mais esforços para alcançar a plena igualdade no ambiente de trabalho na região.

Palavras-chave: Género; equidade; crescimento profissional; mulheres; teto de vidro.

Introducción

Las expresiones de "igualdad de género" y "empoderamiento de la mujer" surgieron en las décadas de 1980 y 1990 como una estrategia feminista para integrar los derechos de las mujeres en el desarrollo internacional (Cornwall y Rivas, 2015). La igualdad de género, un tema complejo, tiene implicaciones significativas en la economía y la sociedad (Bares *et al.*, 2023). La promoción de la igualdad de género es esencial para una visión sostenible en la que todos los miembros de la sociedad sean respetados y puedan alcanzar su máximo potencial. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Mujer, la igualdad de género implica equidad en derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños. Esta igualdad se considera tanto un derecho humano como un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas (UN WOMEN, 2016).

Durante las últimas décadas, ha surgido un enorme interés en el estudio de la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Según Wirth (2002), este interés se debe en gran medida a la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en las economías avanzadas durante la segunda mitad del siglo XX, ya que a nivel global las mujeres han logrado progresivamente ingresar a diversas profesiones, ocupaciones e incluso puestos directivos que solían estar reservados exclusivamente para los hombres, lo que ha marcado un cambio significativo en la estructura laboral al destacar la creciente participación y contribución de las mujeres en el mundo laboral, así como también ha llevado a un incremento en su participación en decisiones de poder político y en la formulación de estrategias educativas. Esto ha tenido efectos positivos en la formulación de políticas más inclusivas y equitativas y en la promoción de una educación que fomente la igualdad de género desde temprana edad (Canton, 2021; UN Women, 2022).

A lo largo del tiempo, ha habido un aumento en el número de mujeres empleadas, lo que ha incrementado su influencia en la actividad económica (Davidson, 1991; Instituto de las Mujeres, 2006; OCDE, 1986). Paralelamente, se han presentado avances significativos en el acceso de las mujeres en la educación y la formación, lo que ha ampliado sus oportunidades laborales al incluir roles directivos (Instituto de las Mujeres, 2006). En resumen, el aumento de la participación laboral femenina y la mejora en su educación han expandido su presencia en una gama más amplia de empleos y su aspiración a puestos de dirección. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024), en 2021, el porcentaje de mujeres de 25 años y más que ocupaban roles directivos en los sectores público, privado y social ascendió al 39 %.

A pesar de los avances, persiste un mercado desequilibrado a favor de los hombres en comparación con las mujeres en términos de actividad y empleo, con tasas consistentemente más bajas y tasas de desempleo más altas para las mujeres (Instituto de las Mujeres, 2006). En el ámbito laboral contemporáneo, tanto hombres como mujeres enfrentan el desafío de equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales (Chesley y Flood, 2017). Sin embargo, las estructuras sociales y organizacionales actuales pueden presentar obstáculos adicionales para el avance profesional de algunos grupos. Estos desafíos pueden manifestarse en forma de barreras invisibles, a menudo referidas como "techo de cristal" que pueden limitar las oportunidades de progreso hacia roles de liderazgo y toma de decisiones (Carrancio, 2018). Es importante reconocer que estas barreras no son inherentes a las capacidades de los individuos, sino que reflejan desigualdades sistémicas que requieren atención y acción colectiva. La creación de entornos laborales verdaderamente inclusivos y equitativos beneficia a todos los empleados y contribuye al éxito general de las organizaciones.

Estudios realizados por diversos autores (Burke y McKeen, 1991; Guy, 1992; Naff, 1994; Powell, 1999; van Vianen y Fischer, 2002) señalan la existencia del "techo de cristal", un prejuicio que obstaculiza el avance de las mujeres hacia posiciones de alto nivel, dejándolas

estancadas en roles intermedios de la jerarquía directiva. Esta barrera invisible impide que mujeres con habilidades y competencias no puedan ascender a puestos de liderazgo (Sarrió *et al.*, 2002). El impacto en el comportamiento laboral de las mujeres de fenómenos como los estereotipos de género, la segregación en el mercado laboral, la discriminación laboral y el acoso sexual son estudiados por Phillips e Imhoff (1997) y Cobo (2015).

En términos de igualdad de género, el progreso de las mujeres en la sociedad no se limita al aumento de su participación en diversas esferas sociales como la industria, la educación y el deporte; es crucial comprender su situación real, las posiciones que ocupan, las dificultades que enfrentan para lograr la igualdad y las oportunidades para participar en la toma de decisiones (Alfaro, 2008).

En México, especialmente en el estado de Sonora, el papel de las mujeres en el ámbito laboral ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años. Cada vez más mujeres están accediendo a puestos de gestión y administración en empresas, además el nivel educativo también ha aumentado. En el primer trimestre de 2024 en México, del 60,6 % de la población económicamente activa el 57,83 % corresponde a hombres y el 39,54 % mujeres; comparado con el año 2023, se reporta un aumento del 16,14 %, ya que las estadísticas publicadas informan un 23,4 % de mujeres económicamente activa en febrero de 2023. Específicamente en Sonora, del 62,9 % de la población económicamente activa el 55,82 % son hombres y el 44,18 % mujeres en el año 2024 (INEGI, 2024).

Respecto a la educación, la población inscrita en educación superior en el período 2002-2023 fue de 5.192.618, de los cuales el 53,72 % son mujeres y el 46,27 % hombres; específicamente Sonora representa el 2,41 %, del total de la población inscrita en educación superior, esto es 124.909 personas, de las cuales 53,81 % son mujeres y el 46,19 % son hombres; lo que representa un poco aumento con respecto al período 2021-2022, cuando el 53,54 % eran las mujeres inscritas en educación superior (INEGI, 2024).

Por lo anterior, se realiza esta investigación para analizar la influencia del género en los puestos estratégicos y el desarrollo del personal en las empresas del noreste de Sonora, específicamente en las ciudades de Agua Prieta y Nacozari de García, con el fin de identificar áreas de mejora y contribuir al avance de la igualdad de oportunidades en la región. Este estudio busca analizar el siguiente problema: ¿cuál es la influencia del género en los puestos estratégicos y el desarrollo del personal en las empresas del noreste de Sonora?

Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo ha promovido la igualdad de oportunidades y derechos laborales mediante diversas declaraciones y convenios, independientemente de la raza, creencia o sexo. La igualdad de género en el crecimiento profesional de las mujeres ha sido ampliamente investigada en la literatura académica. A continuación, se revisan algunos

estudios relevantes que exploran esta temática y analizan los desafíos y las barreras que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional.

El "techo de cristal" describe barreras invisibles y sistémicas que dificultan el avance de las mujeres en el ámbito laboral y su acceso a posiciones de liderazgo; es un concepto introducido en los años 80 (Kapoor *et al.*, 2021). La diversidad de género en el trabajo fomenta la innovación y la resolución de problemas al integrar diferentes perspectivas (Barberá *et al.*, 2002). Acker (2006) analiza las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad de género, mientras que Burke y Mattis (2007) exploran las barreras para el ascenso de las mujeres, lo que incluye el "techo de cristal". Es crucial que las organizaciones promuevan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo, controlen estereotipos de género e implementen políticas para mitigar las responsabilidades familiares (Cuadrado y Morales, 2007).

Eagly y Carli (2007) analizan la falta de representación de las mujeres en roles de liderazgo, al examinar percepciones y estereotipos que afectan sus oportunidades de ascenso. Barr *et al.* (2008) se centran en la brecha de género en carreras STEM, especialmente en informática, y proponen estrategias para fomentar la participación femenina. Guil (2008) presenta un recorrido histórico sobre la mujer y la ciencia relacionado con el "techo de cristal". Lent y Brown (2013) adoptan un enfoque de ciclo de vida para investigar cómo los estereotipos de género y las expectativas sociales influyen en las elecciones de carrera de las mujeres.

Kabeer y Natali (2013) discuten la relación entre igualdad de género y crecimiento económico. Kain y Sharma (2013) resaltan la importancia del empoderamiento económico femenino para generar empleo y combatir la pobreza. Seguino (2016) señala retrocesos en la inclusión laboral de mujeres en el sector industrial y destaca la persistencia de disparidades de género. Meza (2018) enfatiza la necesidad de abordar normas y roles de género arraigados. Wang y Ackerman (2020) realizan un metaanálisis sobre el impacto de la maternidad en las oportunidades laborales de las mujeres. Kabeer (2021) destaca que el empleo y la educación de las mujeres reducen la pobreza y mejoran el capital humano. Arora *et al.* (2023) resaltan mejoras en igualdad de género en América Latina, pero señalan la persistencia de desigualdad económica. Reshi y Sudha (2023) enfatizan que la brecha salarial de género limita el empoderamiento económico femenino.

Bielby (2009) examina las prácticas laborales de guionistas en Hollywood y su relación con el "techo de cristal". Alfaro *et al.* (2013) ofrecen una perspectiva global de la representación femenina en puestos directivos en organizaciones deportivas de Madrid. Tate y Yang (2015) analizan el liderazgo femenino y la equidad de género en cierres de planta. Mayorga (2018) reflexiona sobre la promoción de la igualdad de género en la educación superior. Dashper (2020) presenta un estudio cualitativo sobre un programa para mujeres en la industria de la hospitalidad en el Reino Unido. Barreiro-Gen *et al.* (2021) investigan la igualdad de género en puertos europeos. Castañeda (2022) analiza progresos y retrocesos en la equidad de

género en autoridades directivas. Madrigal-Martínez *et al.* (2023) destacan el liderazgo femenino en una empresa manufacturera de herrería. Solórzano y Padilla (2023) señalan que los códigos sociales influyen en la discriminación de género, en procedimientos organizacionales, lo que afecta la igualdad de oportunidades a pesar de las reformas legales.

En el estado de Sonora, la literatura ofrece diversas investigaciones sobre cuestiones de género. Scarone (2014) identifica comportamientos de hostigamiento sexual y violencia contra la mujer en el ámbito laboral de maquiladoras en Sonora y Baja California. Rodríguez y Camberos (2007) analizan la discriminación salarial por área de estudio y sexo en empresas en Hermosillo, Sonora. Núñez *et al.* (2017) estudian cómo el género y el nivel académico afectan el desempeño organizacional en pymes del sur de Sonora. González *et al.* (2013) examinan la presencia de presupuesto participativo y proequidad de género en municipios sonorenses. Lutz y Zaremborg (2022) investigan las transformaciones de roles de género en la comunidad rural minera de Cucurpe, Sonora, y resaltan las complejidades y contradicciones que enfrentan las mujeres durante estos procesos de cambio.

Con base en las investigaciones anteriormente mencionadas, se puede decir que la equidad de género en Sonora muestra un panorama mixto con avances importantes en ciertas áreas y desafíos persistentes en otras. Las investigaciones disponibles destacan la necesidad de continuar trabajando en políticas inclusivas, protección contra la violencia y discriminación, y educación para cambiar las normas culturales que limitan el liderazgo y la participación de las mujeres. Al abordar estos problemas de manera integral, Sonora puede avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Metodología

La investigación de la que derivó este artículo fue de tipo descriptivo y contempló un diseño cualitativo. Se elaboró un instrumento de medición, que se aplicó en la región noreste de Sonora, y que incluye localidades como Agua Prieta, Bavispe, Bacerac, Cumpas, Fronteras, Huachinera, Huásabas, Nacozari de García, Villa Hidalgo. Se seleccionaron Nacozari de García, donde la población económicamente activa (PEA) se dedica principalmente a la minería, y Agua Prieta, la ciudad más poblada de la región con una amplia variedad de empresas y maquiladoras. El resto de los poblados tienen economías mayormente rurales, centradas en la ganadería y la agricultura.

El estudio utiliza una encuesta exploratoria como instrumento. Las encuestas son cruciales para comprender las relaciones sociales y son utilizadas por diversas organizaciones contemporáneas para comprender el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones. A continuación, se describen las etapas seguidas para obtener resultados (Romo, 1998):

Identificación del problema. ¿Cuál es la influencia del género en los puestos estratégicos y el desarrollo del personal en las empresas del noreste de Sonora?

Selección de la técnica. La encuesta exploratoria es una técnica inicial que busca comprender un fenómeno o tema en estudio. Su propósito es identificar características generales o dimensiones del problema, así como establecer categorías de análisis y esquemas conceptuales. Además, estas encuestas proporcionan información crucial para el diseño de muestras y cálculos estadísticos que se emplean en etapas posteriores de investigación (Leavy, 2022; Lozar *et al.*, 2008).

Diseño de muestra. Se investigó la población económicamente activa de cada una de las localidades consideradas en esta investigación, después se determinó la muestra con la Ecuación 1.

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N - 1) + Z^2 \sigma^2} \quad \text{Ecuación 1}$$

donde:

n = tamaño de la muestra de la población a obtener

N = tamaño de la población total

σ = desviación estándar de la población. En caso de desconocer este dato es común utilizar un valor constante que equivale a 0,5

Z = nivel de confianza; es una constante representada por dos valores según el grado de confianza deseado. El valor más alto, del 99 %, es de 2,58, mientras que el valor mínimo aceptado para considerar la investigación confiable, 95 % de confianza, es de 1,96.

e = representa el límite aceptable de error muestral; generalmente va del 1 % (0,01) al 9 % (0,09), siendo 5 % (0,05) el valor estándar usado en las investigaciones.

Diseño del Instrumento. Se realizó una encuesta por muestreo y los datos fueron recolectados mediante un cuestionario estructurado con preguntas abiertas, cerradas y escalas de opinión.

Recolección de la información. La técnica de recolección fue entrevista en línea, aplicada en el primer semestre del año 2023 utilizando la plataforma de Google en Formularios. Google Forms ha sido utilizado en numerosos estudios académicos y de investigación, lo que demuestra su fiabilidad y validez como herramienta para la recolección de datos. Existen estudios que han comparado la consistencia de las respuestas obtenidas a través de Google Forms con otros métodos tradicionales y han encontrado resultados comparables (Nurabadi *et al.*, 2022; Fekih-Romdhane *et al.*, 2023; Kuznekoff y Titsworth, 2013). Utilizar una plataforma como Google Forms permite estandarizar el proceso de recolección de datos, lo que reduce la influencia de sesgos introducidos por entrevistadores humanos. Esto puede mejorar la consistencia en la aplicación de las preguntas y la recolección de respuestas.

Procesamiento y análisis de la información. Los datos fueron organizados en una tabla en Excel cuyas columnas consignan el género, el tipo de respuesta y el conteo de cada respuesta

por separado de cada una de las ciudades estudiadas y en su conjunto. Mediante la función de gráficos de pastel de Excel, se crearon las gráficas asegurando que cada pastel represente las respuestas específicas. Se crearon las gráficas pertinentes, lo que facilitó la examinación y comprensión de las respuestas de los encuestados. El análisis estadístico de los resultados se realizó mediante una prueba de ji al cuadrado, ya que es una técnica estadística adecuada para analizar la relación entre dos variables categóricas y, de esta forma, determinar si el género de una persona influye en su percepción sobre la equidad de género.

Análisis de resultados

En esta sección se presentan los resultados de la investigación, que fueron analizados mediante el uso de gráficos y la prueba ji al cuadrado. Se llevó a cabo una comparación entre los dos municipios encuestados. La muestra para las entrevistas se determinó en función de la población de cada ciudad, utilizando datos del censo de población y vivienda 2020-2021 del INEGI (PIEGG, 2020).

En la Tabla 1 se detallan los datos y cálculos realizados para determinar la muestra, especificando las ciudades en las que se aplicó la encuesta, el total de la población por cada una de estas, la población económicamente activa (PEA). Como se observa del total de la población de Agua Prieta (91.929), el 60,3 % es económicamente activa (55.433), el total de la muestra una vez aplicada la Ecuación 1, con una desviación estándar de 0,5, un grado de confianza del 95 % (1,96) y un error muestral del 0,09, se obtiene un total de la muestra de 119, lo que representa el total de encuestas mínimas por aplicar en la ciudad de Agua Prieta, Sonora. De igual forma se realizaron los cálculos para Nacozari de García.

Tabla 1. Cálculo de la muestra

Ciudad	Población (INEGI)	PEA (%)	Población meta	Tamaño de la muestra
Agua Prieta	91.929	60,3	55.433	119
Nacozari de García	14.369	55,4	7.960	117
Total				236

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de INEGI, 2020.

Se aplicaron 258 encuestas, así: 137 encuestas en Agua Prieta (86 mujeres y 51 hombres) y 121 en Nacozari de García (77 mujeres y 44 hombres). Esto aseguró la adecuada cantidad de encuestas para cada ciudad y permitió obtener resultados representativos para cada una de estas.

1. Según su percepción, *¿cree que en la actualidad existe más equidad de género que años atrás dentro de la compañía?*

Según los resultados, el 72,80 % de las personas económicamente activas perciben un notable aumento en la equidad de género. Sin embargo, el 27,20 % restante no percibe cambios. En resumen, los hallazgos sugieren que, aunque se han logrado avances en la

equidad de género dentro de las empresas, aún queda trabajo por hacer para mejorar la situación.

2. En la empresa donde trabaja, *¿considera que continúan valorando más las competencias de los hombres que las de las mujeres?*

Los resultados de la investigación sugieren un avance gradual hacia la equidad de género en las empresas del noreste de Sonora. Se observa que el 77,10 % de los encuestados perciben que las competencias son reconocidas con igualdad, mientras que el 22,90 % aún señala la existencia de discriminación hacia las competencias de las mujeres. Esto sugiere una esperanza de que el valor de la mujer en el ámbito laboral se equipare al de los hombres en un futuro cercano.

3. *¿Cree que se prefiere a los hombres sobre las mujeres en puestos estratégicos en la empresa?*

El 72,6 % de la población económicamente activa sostiene que no hay preferencia por contratar hombres sobre mujeres en roles clave, lo que refleja una mentalidad igualitaria en las organizaciones. Esta actitud positiva hacia la equidad de oportunidades contradice la preferencia de género en la contratación, que puede conducir a desigualdades y estereotipos negativos. Es alentador ver que la mayoría favorece la selección basada en capacidades y méritos, independientemente del género.

4. En su compañía, *¿existen posiciones gerenciales o de dirección que sólo pueden ocupar hombres o mujeres por política de la organización?*

El 82,8 % de los encuestados cree que no hay roles exclusivos para hombres en las empresas, lo que refleja una mentalidad progresista hacia la igualdad de oportunidades laborales. Esta percepción positiva sugiere un enfoque basado en habilidades y méritos en lugar de género. Promover esta mentalidad inclusiva puede enriquecer el entorno laboral al fomentar la diversidad de ideas y perspectivas. Es crucial respaldar esta actitud con políticas empresariales que promuevan la igualdad de género y eviten la discriminación, lo que podría fortalecer la economía regional y crear un ambiente laboral más equitativo.

5. Actualmente, *¿las mujeres ven limitadas su carrera profesional cuando son madres?*

Un 42,8 % de los encuestados se mostraron neutrales, al indicar falta de consenso o desconocimiento. El 38 % estuvo de acuerdo, posiblemente influenciado por estereotipos de género que relacionan a las mujeres con el cuidado del hogar. El 19 % de los encuestados no ven la maternidad como un impedimento para el progreso profesional de las mujeres, lo que sugiere una comprensión equitativa de los roles de género. Aunque un 19 % cree que la maternidad limita las carreras, es alentador que un porcentaje mayor esté en desacuerdo, lo que destaca la necesidad de políticas que apoyen la conciliación entre trabajo y familia y proporcionen igualdad de oportunidades para las mujeres en su desarrollo profesional, independientemente de su maternidad. La educación y la conciencia continua sobre la

equidad de género son fundamentales para construir una sociedad donde las mujeres puedan avanzar profesionalmente sin obstáculos debidos a la maternidad.

6. *¿Los hombres son favorecidos sobre las mujeres para acceder a posiciones gerenciales cuando hay dos candidatos con igual calificación?*

El 35,3 % de los encuestados perciben un sesgo favorable hacia los hombres en la selección de candidatos para puestos, posiblemente respaldado por experiencias de desigualdad de género. Un 20 % no muestra una postura clara, lo que sugiere falta de información o indecisión; mientras que el 44,7 % está en desacuerdo, lo que refleja una percepción de equidad de género.

7. *¿La condena por errores cometidos en la empresa es mucho mayor si la persona al mando es una mujer?*

Los resultados sugieren una percepción variada sobre si las mujeres enfrentan una condena mayor por errores, en el ámbito laboral. El 31,6 % de los encuestados permanecieron neutrales ante esta afirmación, 60 % estuvo en desacuerdo, lo que indica que no creen que las mujeres sean más condenadas que los hombres en roles de liderazgo. Esto refleja una postura de igualdad de género y una creencia en un trato justo para las mujeres en el lugar de trabajo. Sin embargo, el 8,4 % de los encuestados estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere la persistencia de estereotipos de género.

8. El “sexismo” en las empresas es algo del pasado.

El 27,4 % está en desacuerdo y el 27 % está de acuerdo con la idea de que el sexismo es algo del pasado, y el 45,6 % se encuentra neutral al respecto. Esta variedad de respuestas refleja diferentes percepciones y experiencias individuales, en el ámbito laboral. Los hallazgos destacan la necesidad de seguir trabajando para eliminar el sexismo en las empresas y fomentar una cultura laboral inclusiva y equitativa. La educación y la conciencia sobre el sexismo son cruciales para lograr un cambio significativo. En resumen, los resultados subrayan la importancia de seguir avanzando hacia la igualdad de género y el respeto en los entornos laborales para garantizar una sociedad y un ambiente laboral justos e inclusivos.

9. Desde su experiencia y conocimiento, en líneas generales diría que hoy las mujeres: *¿ganan más, menos o igual que los hombres en un mismo trabajo?*

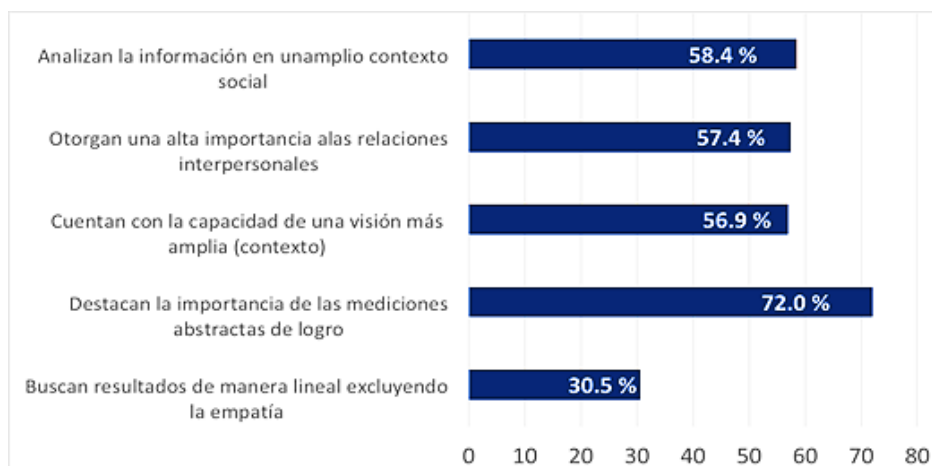
La encuesta revela que el 83,7 % de los encuestados percibe que las mujeres ganan lo mismo que los hombres, lo que indica una percepción generalizada de igualdad salarial en el ámbito laboral. Sin embargo, el 11,6 % cree que las mujeres ganan menos, lo que refleja una brecha salarial de género percibida. Un pequeño porcentaje (4,6 %) piensa que las mujeres ganan más. Estos resultados resaltan la necesidad de abordar las disparidades salariales de género y promover políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la eliminación de sesgos de género en el trabajo. Aunque es alentador que la mayoría perciba igualdad salarial, persisten desafíos que requieren atención y acción continua para lograr una verdadera

equidad de género en el ámbito laboral; esto incluye implementar políticas más inclusivas, asegurar que las oportunidades de desarrollo profesional sean equitativas para todos los géneros y fomentar una cultura organizacional que valore y respete la diversidad de género.

10. En general, ¿en qué sobresalen laboralmente los hombres y las mujeres?

Los resultados revelan diferencias notables en las percepciones y los enfoques entre hombres y mujeres. Las mujeres tienden a considerar la información en un contexto social más amplio (58,4 %), valoran las relaciones interpersonales (57,4 %) y tienen una visión más holística del contexto (56,9 %), en comparación con los hombres. Estos hallazgos sugieren que las mujeres muestran una preferencia por priorizar las conexiones interpersonales y considerar múltiples perspectivas, al enfrentar decisiones o evaluar situaciones. Además, una mayoría significativa de mujeres (72 %) valora la medición abstracta de logros, lo que refleja una inclinación hacia evaluar el impacto social o el progreso personal sobre resultados tangibles y medibles.

Figura 1. Aportación de las mujeres en las empresas

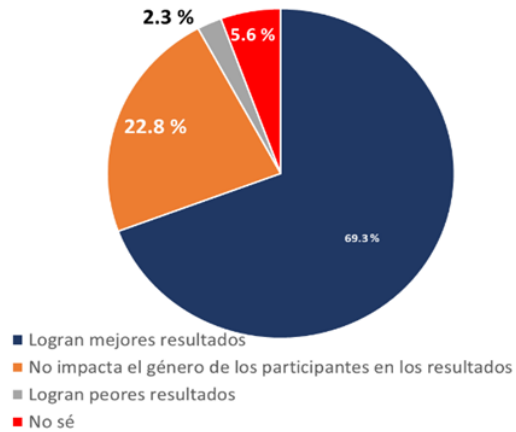


Fuente: elaboración propia, con datos obtenidos en la encuesta.

11. En su opinión, los equipos de trabajo con diversidad de género en general: ¿logran mejores resultados, no impacta el género en los resultados, logran peores resultados, no sé?

El 69,3 % considera que los equipos diversos tienen mejores resultados, reconociendo los beneficios de tener una variedad de perspectivas y habilidades. El 22,8 % opina que la diversidad no impacta en los resultados, posiblemente debido a falta de conciencia. Sólo el 2,3 % cree que los resultados son peores con diversidad, lo que refleja posibles estereotipos arraigados. El 5,6 % no sabe si la diversidad afecta los resultados, lo que resalta la necesidad de mayor información.

Figura 2. Equipos con diversidad de género



Fuente: elaboración propia, con datos obtenidos en la encuesta.

12. En su caso, prefiere contar con un jefe: ¿mujer, hombre o no importa?

El análisis de las preferencias sobre el género de los jefes revela una diversidad de opiniones entre los encuestados del noreste de Sonora: el 46,1 % prefiere tener un jefe hombre, posiblemente debido a percepciones culturales arraigadas, 49,4 % prefiere tener una jefa mujer, lo que muestra una inclinación hacia la diversidad de género y una valoración positiva de las habilidades de liderazgo femeninas, y el 4,5 % no tiene preferencia de género para su jefe, lo que refleja una actitud de apertura hacia las competencias individuales más allá del género. Estos resultados destacan la importancia de promover la igualdad de oportunidades y la diversidad de género en los entornos laborales para reconocer las habilidades de liderazgo independientemente del género.

13. En su caso, ¿la empresa donde trabaja lo/la apoya en su desarrollo profesional?

El 89,2 % siente que la empresa les brinda apoyo, lo que refleja una percepción positiva hacia el respaldo para su crecimiento laboral, que incluye capacitación y promoción interna. El 10,8 % no siente que la empresa les brinde apoyo, lo que revela una minoría insatisfecha con la falta de oportunidades de desarrollo o reconocimiento laboral. Los resultados resaltan la importancia del respaldo empresarial en el avance profesional, así como la necesidad de abordar las preocupaciones de aquellos que se sienten desatendidos.

Un análisis comparativo de respuestas negativas entre Agua Prieta y Nacoziari de García revela que los trabajadores en Nacoziari muestran los resultados más desfavorables (Tabla 2 y Figura 3), posiblemente debido a la prevalencia de trabajadores mineros, una industria históricamente dominada por hombres y con desafíos de equidad de género arraigados.

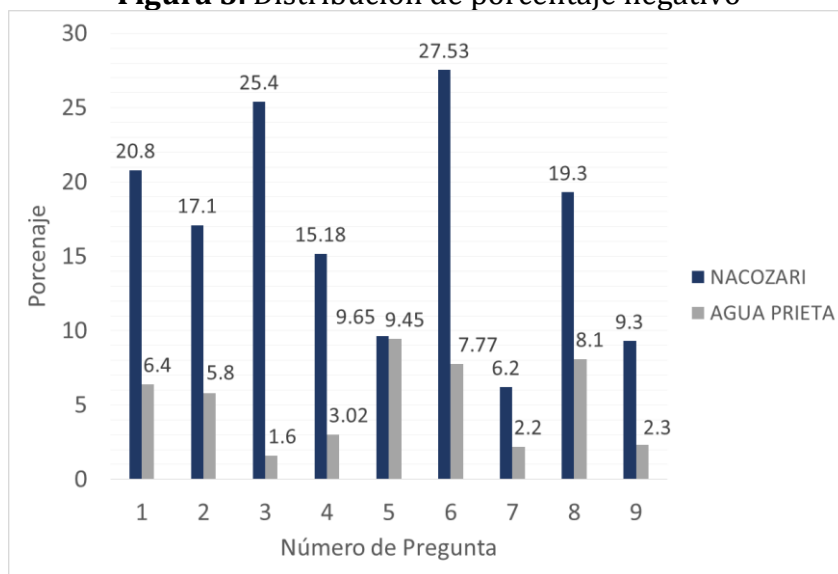
Tabla 2. Distribución del porcentaje negativo por ciudad

Pregunta	% Negativo	% Nacoziari	% Agua Prieta
1	27,20	20,80	6,40
2	22,90	17,10	5,80
3	27,00	25,40	1,60
4	18,20	15,18	3,02

Pregunta	% Negativo	% Nacozari	% Agua Prieta
5	19,10	9,65	9,45
6	35,30	27,53	7,77
7	8,40	6,20	2,20
8	27,40	19,30	8,10
9	11,60	9,30	2,30

Fuente: elaboración propia, según datos obtenidos en la encuesta.

Figura 3. Distribución de porcentaje negativo



Fuente: elaboración propia, según datos obtenidos en la encuesta.

Las tradiciones y estereotipos de género han arraigado la percepción de que la minería es un trabajo físicamente exigente y peligroso, más adecuado para hombres, lo que restringe las oportunidades para las mujeres, en este sector. Además, la cultura y el ambiente laboral dominados por valores masculinos dificultan la integración de las mujeres, lo que se agrava por difíciles condiciones laborales y la falta de instalaciones adecuadas. Los roles que implican riesgos físicos considerables refuerzan la percepción de que las mujeres no pueden cumplir con estos requisitos, mientras que las preocupaciones por la seguridad también pueden disuadir su contratación, debido a los riesgos asociados y la incertidumbre sobre su bienestar en entornos mineros (Lutz y Zaremborg, 2022; Troncoso, 2014; Jiménez *et al.*, 2014).

Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados percibe que sus empresas les brindan apoyo en su desarrollo profesional, lo que refleja una valoración positiva de las oportunidades y los recursos proporcionados. Sin embargo, es crucial abordar las preocupaciones de la minoría que no siente este respaldo, lo que destaca la necesidad de mejorar las prácticas de desarrollo profesional para garantizar una experiencia satisfactoria para todos los empleados. Fomentar un ambiente de aprendizaje continuo y ofrecer

oportunidades de crecimiento puede aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que contribuye al éxito global de la empresa.

Prueba Ji al cuadrado

Se realizaron las pruebas de ji al cuadrado para determinar si existe alguna influencia de acuerdo con el género, en las respuestas obtenidas de quienes fueron encuestados, cuyos resultados se muestran en la Tabla 3. Se observa que, de acuerdo con los resultados, existe una percepción significativamente diferente entre hombres y mujeres respecto a la equidad de género dentro de las empresas. Las mujeres tienden a percibir una mejora en la equidad al comparar con años anteriores, en mayor proporción que los hombres; además existe una fuerte percepción, respaldada por los valores p significativamente bajos, de que se valoran más las competencias de los hombres que las de las mujeres, en las empresas de la región. Asimismo, hay una percepción clara de que se prefiere a los hombres sobre las mujeres para puestos estratégicos, lo que es estadísticamente significativo.

Por otro lado, no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en la percepción sobre políticas organizacionales que limiten ciertos puestos a un género específico, ni en la percepción de apoyo de la empresa en el desarrollo profesional. Estos resultados sugieren que el género no influye de manera marcada en estas áreas específicas, según la percepción de los encuestados. Los resultados muestran además que existe una percepción significativa de que las mujeres ven limitadas sus carreras profesionales al convertirse en madres. También se percibe una preferencia hacia los hombres para acceder a posiciones gerenciales cuando hay igual calificación, lo que indica una barrera percibida para las mujeres en el avance profesional. Si bien no hay una percepción uniforme sobre si los equipos de trabajo con diversidad de género logran mejores resultados, los valores p altos sugieren que el género no influye de manera significativa en esta percepción.

Tabla 3. Resultados del valor de p , con la prueba ji al cuadrado.

Pregunta	Valor de p	
1. ¿Cree que en la actualidad existe más equidad de género que años atrás dentro de la Compañía?	$p=0,048$	$p<0,05$
2. En la empresa donde trabaja, ¿considera que continúan valorando más las competencias de los hombres que las de las mujeres?	$p=0,00$	$p<0,05$
3. ¿Cree que se prefiere a los hombres sobre las mujeres en puestos estratégicos en la empresa?	$p=0,00$	$p<0,05$
4. En su compañía, ¿existen posiciones gerenciales o de dirección que sólo pueden ocupar hombres o mujeres por política de la organización?	$p=0,784$	$p>0,05$
5. Actualmente, las mujeres ven limitadas su carrera profesional cuando son madres.	$p=0,001$	$p<0,05$
6. Los hombres son favorecidos sobre las mujeres para acceder a posiciones gerenciales cuando hay dos candidatos con igual calificación.	$p=0,00$	$p<0,05$

Pregunta	Valor de p	
7. La condena por errores cometidos en la empresa es mucho mayor si la persona al mando es una mujer.	$p=0,063$	$p>0,05$
8. El "sexismo" en las empresas es algo del pasado.	$p=0,00$	$p<0,05$
9. Desde su experiencia y conocimiento, en líneas generales diría que hoy las mujeres: ¿ganan más, menos o igual que los hombres en un mismo trabajo?	$p=0,00$	$p<0,05$
11. En su opinión, los equipos de trabajo con diversidad de género en general: ¿logran mejores resultados, no impacta el género en los resultados, logran peores resultados, no sé?	$p=0,314$	$p>0,05$
12. En su caso, ¿Prefiere contar con un jefe: mujer, hombre o no importa?	$p=0,001$	$p<0,05$
13. En su caso, ¿La empresa donde trabaja lo/la apoya en su desarrollo profesional?	$p=0,775$	$p>0,05$

Fuente: elaboración propia, con base en datos obtenidos en la encuesta.

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, se pueden realizar las siguientes conclusiones principales para la región noreste del estado de Sonora (Agua Prieta y Nacozari de García):

1. Existe una percepción positiva sobre la equidad de género en las empresas: el 72,8 % de los encuestados considera que la equidad de género ha aumentado a lo largo de los años. Esto indica que se percibe un avance en la igualdad de oportunidades y el trato entre hombres y mujeres, en el entorno laboral.
2. No se muestran preferencias por los hombres en las empresas: según el 77,1 % de los encuestados, actualmente las empresas no muestran preferencias por los hombres. Esto sugiere que se reconoce un esfuerzo por evitar la discriminación de género y promover la igualdad, en las oportunidades laborales.
3. No hay preferencia hacia los hombres en puestos estratégicos: el 72,6 % de los encuestados opina que no se prefieren a los hombres sobre las mujeres en puestos estratégicos. Este resultado indica que se percibe una apertura y un reconocimiento a las capacidades y competencias de las mujeres para ocupar cargos de liderazgo y toma de decisiones.
4. No existen posiciones exclusivas para los hombres: el 82,8 % de los encuestados afirma que en las empresas no existen posiciones exclusivas para los hombres. Esta respuesta refuerza la idea de que se busca eliminar la discriminación de género y promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles laborales.
5. Percepciones sobre maternidad y avance laboral: el 19 % de los encuestados opina que a las mujeres se les complica más trabajar o ascender de puesto, al ser madres. Este

resultado indica que aún persisten percepciones o barreras que dificultan la conciliación de la maternidad y el desarrollo profesional de las mujeres.

6. No se favorece a los hombres en las vacantes: según el 44,7 % de los encuestados, no existe favoritismo para los hombres sobre las mujeres al tener vacantes. Esto refuerza la idea de que se busca una selección basada en méritos y competencias, sin discriminación de género.
7. Percepción de igualdad económica: el 83,7 % de los encuestados considera que no existen diferencias en las percepciones económicas entre hombres y mujeres por un mismo puesto. Esto indica una percepción de igualdad salarial basada en el mérito y las responsabilidades del cargo, más que en el género.
8. Percepción del desempeño en las empresas: la mayoría de los encuestados (50-55 %) piensa que las mujeres desempeñan un papel mejor que los hombres en las empresas, excepto en la búsqueda de resultados lineales, pues el 30,5 % de las mujeres y el 69,5 % de los hombres se perciben como buscadores de resultados de forma lineal, lo que excluye la empatía.
9. Valoración de la diversidad de género en los equipos de trabajo: el 69,3 % de los encuestados menciona que los equipos de trabajo con diversidad de género dan mejores resultados que aquellos conformados por un solo género. Esto refuerza la importancia de la inclusión y la diversidad en los equipos para promover la creatividad, la innovación y la toma de decisiones más sólidas.
10. Preferencias sobre el género del jefe: el 49,4 % de los encuestados prefiere tener un jefe hombre, mientras que el 46.1 % prefiere tener una jefa mujer. Esto indica que hay una distribución cercana de preferencias en cuanto al género del jefe, lo que sugiere una mayor apertura a la diversidad de género en puestos de liderazgo.

Las conclusiones de la encuesta revelan una percepción general positiva sobre la equidad de género, en el ámbito laboral de la región. Las empresas parecen estar realizando esfuerzos significativos para eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades. Se observa una creciente apertura hacia las mujeres en puestos de liderazgo y estratégicos, sin posiciones exclusivas para hombres. Sin embargo, persisten desafíos, especialmente en lo relacionado con la maternidad y el desarrollo profesional de las mujeres; esto sugiere la necesidad de implementar políticas más efectivas para apoyar la conciliación entre la vida familiar y laboral.

La diversidad de género en los equipos de trabajo es altamente valorada, lo que subraya la importancia de la inclusión para mejorar los resultados empresariales. Aunque existe una ligera preferencia por jefes hombres, la diferencia es mínima, lo que indica una aceptación creciente del liderazgo femenino.

En general, estos resultados reflejan avances significativos hacia la equidad de género en el ámbito laboral, pero también señalan áreas donde aún se requiere trabajo para lograr una igualdad plena. Se percibe una igualdad salarial entre hombres y mujeres en puestos similares, lo que es un indicador positivo de progreso en la equidad laboral.

Referencias bibliográficas

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/08912432062894>
- Alfaro, E. (2008). *La participación de las mujeres en el deporte*. Seminario Iberoamericano Mujer y Deporte.
- Alfaro, E., Vázquez, B., Gallardo, J. y Ferro, S. (2013). Mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones públicas deportivas de la Comunidad de Madrid. *Ágora para la educación física y el deporte*, (15), 40-53. <https://core.ac.uk/download/pdf/211106852.pdf>
- Arora, D., Braunstein, E. & Seguino, S. (2023). A macro analysis of gender segregation and job quality in Latin America. *World Development*, 164, 106153, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106153>.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 40, 55-68.
- Bares, L., Costanza, F., Ortega, M. & Strid, S. (2023). *Integrating Gender Equality in Economics and Management*. In *Gender-Competent Legal Education* (pp. 631-666). Springer International Publishing.
- Barr, D., Gonzalez, M. & Wanat, S. (2008). The leaky pipeline: Factors associated with early decline in interest in premedical studies among underrepresented minority undergraduate students. *Academic Medicine*, 83(5), 503-511. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31816bda16>
- Barreiro-Gen, M., Lozano, R., Temel, M. & Carpenter, A. (2021). Gender equality for sustainability in ports: Developing a framework. *Marine Policy*, 131, 104593, <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104593>
- Bielby, D. (2009). Gender inequality in culture industries: Women and men writers in film and television. *Sociologie du travail*, 51(2), 237-252, <https://doi.org/10.4000/sdt.16462>
- Burke, R. & McKeen, C. (1991). *Women in management*. Queen's University, School of Business, Research Program.
- Burke, R. & Mattis, M. (Eds.). (2007). *Women and minorities in science, technology, engineering, and mathematics. Upping the numbers*. Edward Elgar Publishing.
- Canton, H. (Ed.) (2021). Inter-Parliamentary Union—IPU. In *The Europa Directory of International Organizations 2021* (pp. 645-648). Routledge.
- Carrancio, C. (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología*, 27(3), 475-489. <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2018.17>
- Castañeda, S. (2022). Equidad de género en los mandos directivos educativos. *Ciencia y Filosofía*, 7, 52-66, <https://doi.org/10.38128/cienciayfilosofa.v7i7.48>
- Chesley, N., & Flood, S. (2017). Signs of change? At-home and breadwinner parents' housework and child-care time. *Journal of Marriage and Family*, 79(2), 511-534, <https://doi.org/10.1111/jomf.12376>
- Cobo, R. (2015). El cuerpo de las mujeres y la sobrecarga de sexualidad. *Investigaciones feministas*, 6, 7-19. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2015.v6.51376

- Cornwall, A. & Rivas, A. M. (2015). From 'gender equality and 'women's empowerment'to global justice: reclaiming a transformative agenda for gender and development. *Third world quarterly*, 36(2), 396-415, <https://doi.org/10.1080/01436597.2015.1013341>
- Cuadrado, I. y Morales, J. F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 183-202. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/105873.pdf>
- Dashper, K. (2020). Mentoring for gender equality: Supporting female leaders in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102397, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102397>
- Davidson, M. (1991). Women and employment. In P. Warr (Dir.), *Psychology at Work* (pp. 223-246). Penguin Book.
- Eagly, A. & Carli, L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
- Fekih-Romdhane, F., Bitar, Z., Rogoza, R., Sarray, A., Malaeb, D., Rashid, T. & Hallit, S. (2023). Validity and reliability of the arabic version of the self-report single-item self-esteem scale (A-SISE). *BMC psychiatry*, 23(1), 351. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04865-y>
- González, A., Valenzuela, A. y Maya, J. (2013). ¿Año 2013 cuentan los Municipios de Sonora con Presupuesto Participativo y Pro-equidad de género? *Biolex Revista Jurídica del Departamento de Derecho*, 5(9), 40-63, DOI: <https://doi.org/10.36796/biolex.v9i0.97>
- Guil, A. (2008). Mujeres y ciencia: techos de cristal. *EccoS Revista Científica*, 10(1), 213-232. <https://doi.org/10.5585/eccos.v10i1.1056>
- Guy, M. (Ed.) (1992). *Women and men in the States. Public Administrators at the State Level* (1st ed.). Sharpe.
- Instituto de las Mujeres. (2006). *Mujer en Cifras*. <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_05.pdf
- Jiménez, C., Rojas, P. y Troncoso, R. (2014). Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería. *Persona y sociedad*, 28(3), 65-96. <https://doi.org/10.53689/pys.v28i3.74>
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). Gender equality and economic growth: Is there a win-win? *IDS Working Papers*, 2013(417), 1-58, <https://doi.org/10.1111/j.2040-0209.2013.00417.x>
- Kabeer, N. (2021). Gender Equality, Inclusive Growth, and Labour Markets. In *Women's Economic Empowerment* (1st ed., pp. 13-48). Routledge.
- Kain, P. & Sharma, M. (2013). Women Entrepreneurship Education Need for Today. *International Journal of Management Sciences and Technology*, 1(1), 43-53.
- Kapoor, D., Sardana, T. & Sharma, D. (2021). Women as leaders: A systematic review of glass ceiling and organisational development. *The International Journal of Indian Psychology*, 9(1), 572-591. <https://doi.org/10.25215/0901.058>
- Kuznekoff, J. & Titsworth, S. (2013). The impact of mobile phone usage on student learning. *Communication Education*, 62(3), 233-252. <https://doi.org/10.1080/03634523.2013.767917>
- Lent, R. & Brown, S. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Leavy, P. (2022). *Research Design. Quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community-based participatory research approaches*. Guilford Publications.

- Lozar, K., Bosnjak, M., Berzelak, J., Haas, I. & Vehovar, V. (2008). Web surveys versus other survey modes: A meta-analysis comparing response rates. *International journal of market research*, 50(1), 79-104. <https://doi.org/10.1177/147078530805000107>
- Lutz, A. y Zaremborg, G. (2022). Transformaciones de roles de género en la comunidad rural minera de Cucurpe, Sonora. *Desacatos. Revista de Ciencias Sociales*, (68), 50-67. <https://desacatos.ciesas.edu.mx/index.php/Desacatos/article/view/2486>
- Madrigal-Martínez, A., Cruz-Rivero, L. y Méndez-Hernández, M. (2023). Liderazgo femenino en el sector manufacturero: la importancia del papel de la mujer y la ingeniería en los procesos clave de una herrería. *Revista Internacional de Desarrollo Regional Sustentable RINDERESU*, 7(1-2), 194-202. <http://rinderesu.com/index.php/rinderesu/article/view/140/142>
- Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI. *Palermo Business Review*, (18), 137-144. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001310/131040s.pdf>
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Naff, K. (1994). Through the glass ceiling: Prospects for the advancement of women in the federal civil service. *Public Administration Review*, 54(6), 507-514. <https://doi.org/10.2307/976669>
- Núñez, G., Valdez, D. y Ochoa, B. (2017). Evaluación del desempeño organizacional derivado del género del gerente en las PYMES del sur de Sonora. *Revista Gestión y estrategia*, (51), 11-22. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsch/gye/2017n51/Nunez>
- Nurabadi, A., Triwiyanto, T., Gunawan, I., Valenda, O., Pribadi, S., Darmawan, A. & Wardani, A. (2022, October). Assessing validity and reliability of an instrument for measuring student digital leadership: Example from Indonesia (Conference). *8th International Conference on Education and Technology (ICET)* (pp. 288-292). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICET56879.2022.9990863>
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE]. (1986). *La integración de la mujer en la economía*. Informes OCDE – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Phillips, S. & Imhoff, A. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59, <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.31>.
- Plataforma de información para la evaluación de la estrategia de Gobierno [PIEEG]. (2020). *Plan estatal de desarrollo 2021-2027*. Gobierno del Estado de Sonora. <https://estrategia.sonora.gob.mx/producto/perfiles-municipales.html>.
- Powell, G. (1999). Reflections on the ceiling glass. Recent trend and future prospects. In G. Powell (Ed.). *Handbook of gender and work* (pp. 325-346). Sage Publications.
- Reshi, I. & Sudha, T. (2023). Economic empowerment of women: A review of current research. *International Journal of Educational Review, Law & Social Sciences (IJERLAS)*, 3(2), 601-605. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i2.746>
- Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Política y cultura*, (28), 219-250. <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1039>
- Romo, H. (1998). La metodología de la encuesta. En J. Galindo (Coord.). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación* (pp. 33-74). Pearson.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182, <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>.
- Scarone, M. (2014). Violencia laboral intramuros: Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y sociedad*, 26(ESPECIAL4), 129-154. <https://doi.org/10.22198/rys.2014.0.a89>

- Seguino, S. (2016). Global trends in gender equality. *Journal of African Development*, 18(1), 9-30, <https://doi.org/10.5325/jafrideve.18.1.0009>.
- Solórzano, C. y Padilla, A. (2023). La discriminación de género a través de las metáforas del cristal. Una aproximación a la situación de las mujeres en la alta dirección de la administración pública en México. *Géneros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 1(1), 102-137. DOI: <https://doi.org/10.53897/RevGenEr.2023.01.04>.
- Tate, G. & Yang, L. (2015). Female leadership and gender equity: Evidence from plant closure. *Journal of Financial Economics*, 117(1), 77-97, <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2014.01.004>
- Troncoso, R. (2014). Procesos de subjetivación de género en las trabajadoras de la minería del cobre en Chile. El caso de la División El Teniente. *Revista Temas Sociológicos*, (18), 63-98. <https://doi.org/10.29344/07196458.18.1139>
- UN Women. (2016). *Concepts and definitions*. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
- UN Women. (2022). *Women's leadership and political participation*. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation>
- Van Vianen, A. & Fischer, A. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 315-337, <https://doi.org/10.1348/096317902320369730>
- Wang, S. & Ackerman, S. (2020). The motherhood penalty: is it alive and well in 2020? *Journal of the American College of Radiology*, 17(5), 688-689, <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2019.11.028>.
- Wirth, L. (2001). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Colección Informes OIT, 58. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para citar
este artículo:

Romero, A., Gálvez, M. y Blanco, O. (2024). Igualdad de Género en el Crecimiento Profesional de la Mujer. Región Noreste de Sonora. *Teuken Bidikay*, 15(24), doi: 10.33571/teuken.v15n24a6