



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO**

**“LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA MANUFACTURA
AUTOMOTRIZ: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO
FEMENINO”**

TESIS

**Para Obtener el Grado de
Maestra en Gestión Organizacional**

DIRECTORA:

Dra. Rufina Georgina Hernández Contreras

Asesora Metodológica:

Dra. Patricia Vázquez Juárez

Asesora temática:

Dra. Rosa María Solís Salazar

PRESENTA:

Clara Méndez González

Puebla, Pue. noviembre 2025



BUAP

Oficio No. FCP/SIEP-DIG.018/2025

Asunto: Digitalización de Tesis

C. CLARA MÉNDEZ GONZÁLEZ

Presente

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la Tesis denominada **“LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA MANUFACTURA AUTOMOTRÍZ: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO FEMENINO”** a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de MAESTRA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL.

Sin otro particular por el momento, me despido cordialmente.

Atentamente

“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”

H. Puebla de Z., a 30 de octubre de 2025.


DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ

Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado



c.c.p. Archivo
JGSVM/grs

Facultad de
Contaduría
Pública

Bvld. Capitán Carlos Camacho Espiritu,
No. 70 Col. Universidades,
Ciudad Universitaria,
Puebla, Pue. C.P. 72570
(222) 229 55 00 Ext. 5552

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Directora** de la tesis denominada: **“LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA MANUFACTURA AUTOMOTRIZ: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO FEMENINO”**, elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

CLARA MÉNDEZ GONZÁLEZ

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 28 de octubre de 2025



DRA. RUFINA GEORGINA HERNÁNDEZ CONTRERAS

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesora Metodológica** de la tesis denominada: **“LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA MANUFACTURA AUTOMOTRIZ: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO FEMENINO”**, elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

CLARA MÉNDEZ GONZÁLEZ

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 28 de octubre de 2025


DRA. PATRICIA VAZQUEZ JUÁREZ

c.c.p. Alumno

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ

Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesora Temática** de la tesis denominada: **“LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA MANUFACTURA AUTOMOTRIZ: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO FEMENINO”**, elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

CLARA MÉNDEZ GONZÁLEZ

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE

H. Puebla de Z., a 28 de octubre de 2025



DRA. ROSA MARÍA SOLÍS SALAZAR

ÍNDICE	
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I.- INTRODUCCIÓN	11
II.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
II.1 Planteamiento del problema	12
II.2 Pregunta de investigación	15
II.3 Sistematización de la pregunta de investigación	15
III. OBJETIVOS	16
III.1 Objetivo general	16
III.2 Objetivos específicos	16
IV. JUSTIFICACIÓN	17
V. HIPÓTESIS	19
V.1 Variable independiente	19
V.2 Variable dependiente	19
VI.1 Método	20
VI.2 Tipo de investigación	20
VI.3 Enfoque de la investigación	23
VI.4 Técnicas documentales	24
VII. ALCANCES Y LIMITACIONES	26
VII.1 Alcances	26
VII.2 Limitaciones	27
CAPÍTULO I LA EQUIDAD DE GÉNERO	28

1.1 ANTECEDENTES DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	28
1.1.1 Concepto de equidad	30
1.1.2 Definición de equidad de género	32
1.1.3 Diferenciación entre equidad e igualdad de género	33
1.1.4 La importancia de la equidad de género	36
1.1.5 Políticas y prácticas efectivas de la equidad de género	37
1.2 TEORÍAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	37
1.3 NOM-035	44
1.3.1 Principales ejes de la NOM-025	45
CAPÍTULO II LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	48
2.1 ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	48
2.1.1 La industria automotriz	49
2.1.2 Rivalidad entre competidores existentes	49
2.1.3 Amenaza de nuevos entrantes	50
2.1.4 Poder de negociación de los proveedores	51
2.1.5 Poder de negociación de los compradores	51
2.1.6 Amenaza de productos sustitutos	52
2.2 ANTECEDENTES DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	55
2.2.1 Desafíos y barreras de la equidad de género en la industria automotriz	56
2.3 LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	61
2.3.1 Alternativas para mejorar la equidad de género en la industria automotriz	64
CAPÍTULO III PERSPECTIVAS SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ	67
3.1 HISTORIA SOBRE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	67

3.2 SIGNIFICADO DE DIVERSIDAD.....	69
3.3 DEFINICIÓN DE INCLUSIÓN	71
3.3.1 Estrategias para la inclusión.....	72
3.3.2 Prácticas para promover la diversidad e inclusión.....	73
3.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ.....	76
CAPÍTULO IV CASO DE ESTUDIO	80
4.1 HISTORIA DE LA EMPRESA	80
4.2 ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA.....	83
4.3 GIRO DE LA EMPRESA.....	85
4.4 INFRAESTRUCTURA FÍSICA	86
4.5 ACCIONES PARA LA INCLUSIÓN EN LA EMPRESA AUTOMOTRIZ.....	86
CAPÍTULO V METODOLOGÍA E INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	88
5.1 METODOLOGÍA DEL TRABAJO.....	88
5.2 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN	89
5.3 CASO DE ESTUDIO	91
PROPUESTA	110
REFERENCIAS	120
ANEXOS.....	123

RESUMEN

La equidad de género es uno de los factores clave para la competitividad y sostenibilidad de las empresas y en la industria automotriz no es la excepción, lo cual se percibe en diversos estudios donde demuestran que la inclusión de las mujeres en esta industria mejora la innovación y la productividad. Por lo anterior el presente trabajo está enfocado en la equidad de género en una empresa automotriz ubicada en la ciudad de Puebla. El objetivo de esta investigación es analizar cómo influye la inclusión en la empresa para promover la equidad de género donde las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos directivos que los hombres. La metodología utilizada en el presente estudio es mixta ya que se compone de información cualitativa y cuantitativa. Conforme a los resultados obtenidos se resalta que en la empresa automotriz falta promover acciones y políticas de capacitación y desarrollo sobre la equidad de género con el fin de que las mujeres puedan tener las mismas oportunidades de acceder a puestos directivos que los hombres. Por lo que se propone que la empresa adopte políticas inclusivas donde las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos de liderazgo y se valore la preparación y el conocimiento.

Palabras clave: inclusión, equidad de género, empresa automotriz, puestos directivos.

ABSTRACT

Gender equality is one of the key factors for competitiveness and sustainability in companies, and the automotive industry is no exception. This is evident in various studies that show that the inclusion of women in this industry improves innovation and productivity. Therefore, this study focuses on gender equality in an automotive company located in the city of Puebla. The objective of this research is to analyze how inclusion in the company influences the promotion of gender equality, where women have the same opportunities as men to access management positions. The methodology used in this study is mixed, as it consists of both qualitative and quantitative information. According to the results obtained, it is clear that the automotive company needs to promote training and development actions and policies on gender equality so that women can have the same opportunities as men to access management positions. It is therefore proposed that the company adopt inclusive policies where women have the same opportunities to access leadership positions and where training and knowledge are valued.

Key words: inclusion, gender equity, automotive company, management positions.

I.- INTRODUCCIÓN

La industria automotriz se ha caracterizado ser un sector privado que comprende toda la cadena de valor industrial cuyo objetivo final es la producción y venta de vehículos automotrices. Se engloba dentro de este sector industrial a empresas dedicadas al diseño, planificación, fabricación de componentes, ensamblaje y que durante muchos años se ha caracterizado por ser liderado por hombres, con lo que se han generado barreras estructurales como culturales las cuales dificultan la integración de forma equitativa de las mujeres en el giro.

El en presente trabajo se abordan el tema de la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo en la industria automotriz, se abordan diferentes definiciones de equidad de género, las políticas y prácticas efectivas, se describe el tema de la NOM-035 que actualmente está teniendo un auge al alta en las empresas, se aterriza la estructura de la industria automotriz, también se menciona como es que se encuentra la equidad de género en la industria automotriz giro en el cual se enfoca el trabajo, y se habla de la inclusión y la historia que tiene el tema.

Este trabajo tiene como objetivo analizar los retos y oportunidades que enfrenta la equidad de género en la manufactura automotriz en una empresa ubicada en la ciudad de Puebla, tiene un enfoque en la identificación de estrategias que permitan mejorar la inclusión de las mujeres es puestos de liderazgo en este sector. Se busca identificar las causas de la desigualdad, analizar las políticas actuales de inclusión y con ello proponer una solución eficiente para reducir la brecha de género en la empresa.

En el capítulo I se aborda la historia de la equidad de género con un enfoque teórico dónde se describen varias definiciones y se destaca la importancia que tiene desde siempre en la en el ámbito laboral, para el capítulo II se examinan los antecedentes y el estado de la equidad de género en el sector automotriz y se considera la participación femenina en la industria automotriz, también los obstáculos que enfrentan en el día a día en el desarrollo profesional, respeto al capítulo III se analizan las estrategias sobre

diversidad e inclusión que la industria automotriz aplica, se identifican las buenas prácticas las cuales pueden ser replicadas en otras empresas nacionales, y también se explora el impacto positivo que tiene la diversidad e inclusión de género y que lo que aportan estos conceptos a la innovación, productividad de las empresas automotrices, en el capítulo IV se desarrolla el estudio de caso el cual se lleva a cabo en un empresa automotriz ubicada en la ciudad de Puebla y en la cual se estudió la misión, visión, historia, organigrama y se realizaron entrevistas a los gerentes con el objetivo de conocer cómo viven los empleados el tema de la inclusión y equidad de género de las mujeres en puestos de liderazgo, con esto proponer la sugerencia de mejora para que la empresa sea inclusiva y que las mujeres puedan acceder a puestos de liderazgo y no exista ningún sesgo que lo impida para su crecimiento y desarrollo.

Finalmente, para cerrar el trabajo se presenta una sugerencia que sea eficiente para abordar el tema de equidad de género en la manufactura automotriz, seguida de las conclusiones, referencias y los anexos que fueron utilizados en el proyecto.

II.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

II.1 Planteamiento del problema

La equidad de género es un tema muy relevante en las empresas desde siempre y actualmente es un principio fundamental para el desarrollo sostenible y justo de cualquier industria. Sin embargo, la industria automotriz ha sido históricamente dominada por hombres desde sus inicios e incluso actualmente, lo cual ha llevado a una distinción significativa de mujeres en todos los niveles al no ser consideradas para ciertos puestos dentro de las empresas, desde la manufactura hasta la alta dirección. Esta desigualdad no solo perpetúa estereotipos de género, sino que también limita la innovación y el crecimiento potencial del sector. A continuación, se presenta un planteamiento detallado del problema de la equidad de género en la industria automotriz.

Las mujeres constituyen una minoría en la fuerza laboral de la industria automotriz principalmente. Esto es particularmente evidente en roles técnicos y de liderazgo, donde la presencia femenina es significativamente baja comparada con otros sectores. Por lo cual es evidente que no existe equidad de género y que falta trabajar en temas de inclusión en varios aspectos de las empresas (Deloitte, 2020).

Por otro lado, los estereotipos de género persisten en la industria automotriz, asociando las competencias técnicas y mecánicas con los hombres. Estas percepciones influyen negativamente en la contratación, promoción y retención de mujeres dentro de este giro, lo cual influye significativamente en la motivación de las mujeres que laboran en la industria. Además, muchas plantas de manufactura y ensamblaje no están adaptadas a las necesidades de las mujeres, presentando desafíos en términos de ergonomía, seguridad y equilibrio entre la vida laboral y personal, temas por los cuales también se limita la contratación y crecimiento dentro de la industria y con esto la equidad de género. La ausencia o ineficacia de políticas de inclusión y diversidad en las empresas en general y más aún en las de giro automotriz limita las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres y perpetúa un entorno de trabajo sesgado que es evidente en la actualidad.

Un punto importante de mencionar es que los estereotipos de género limitan a las mujeres tienen menos acceso a programas educativos y de formación en áreas relacionadas con la ingeniería automotriz, que van desde el sector familiar hasta las escuelas de preparación, lo que reduce el número de candidatas calificadas para roles técnicos y de liderazgo en el sector, relacionadas con las oportunidades de trabajo (Deloitte, 2020).

La distinción del género femenino en la industria automotriz implica la pérdida de talento potencial y diversidad de pensamiento, lo que podría enriquecer la innovación y la toma de decisiones estratégicas de una manera más eficiente y teniendo otra perspectiva del porque tomar ciertas decisiones para el logro de objetivos y mejorar procesos. También es importante comentar que las mujeres en la industria automotriz a

menudo enfrentan disparidades salariales en comparación con sus homólogos masculinos, contribuyendo a la inequidad económica. Lo cual implica directamente una distinción de género y no considerar en concordancia la descripción del puesto para el cual fueron contratadas.

No se debe dejar de lado que la falta de equidad de género puede afectar negativamente la reputación de la industria automotriz, haciéndola menos atractiva para los jóvenes talentos de ambos géneros, ya que también existen personas del género masculino que se encuentran a favor de la equidad de género y de que se tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo para los puestos de trabajo que ofertas estas empresas.

Un factor importante para que esta industria se liderada por hombres es que algunos roles dentro de la industria automotriz, especialmente en la manufactura y ensamblaje, pueden requerir fuerza física significativa. Aunque este factor está siendo mitigado con la automatización y la ergonomía mejorada, la percepción de que los hombres están mejor capacitados físicamente para estos trabajos persiste hoy en día (Deloitte, 2020).

Como se menciona en el artículo de Deloitte, es importante notar que estas razones no son justificativas, sino explicativas. La industria automotriz, al igual que muchas otras, está experimentando un cambio hacia una mayor inclusión y diversidad de género, reconociendo los beneficios que esto trae tanto a nivel de innovación como de rendimiento empresarial. Iniciativas para fomentar la participación de mujeres, mejorar las condiciones laborales y romper con los estereotipos de género están en marcha en muchas compañías del sector.

Hablar de la equidad de género en la industria automotriz no es solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia de negocio inteligente es la industria. Diversos estudios han demostrado que las empresas con mayor diversidad de género tienden a tener mejores resultados financieros, mayor innovación y mejor desempeño en

la toma de decisiones, cuando se tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo y donde se aceptan las ideas que se proponen. Promover un entorno inclusivo puede aumentar la atracción y retención de talento, mejorar la moral de los empleados y fortalecer la reputación corporativa como medio de promoción para los nuevos talentos (Deloitte, 2020).

Por lo tanto, como se menciona en el artículo de Deloitte, lo que se busca es describir una realidad en la que la industria automotriz ha logrado consolidar condiciones de equidad de género, superando barreras históricas que han limitado la participación de las mujeres en roles de liderazgo dentro del ámbito manufacturero. Las trabajadoras tienen acceso a las mismas oportunidades de capacitación técnica, programas de liderazgo y planes de carrera que sus colegas hombres. Las empresas han eliminado las barreras culturales, sociales y organizacionales que históricamente han limitado su progreso. La industria automotriz promueve un ambiente de trabajo inclusivo, donde se valoran las habilidades y competencias individuales, sin prejuicios asociados al género. Las percepciones tradicionales de que ciertos roles son "más adecuados para hombres" han sido erradicadas y no se practican. La diversidad de género en los equipos de manufactura ha demostrado mejoras en la innovación, la resolución de problemas y la eficiencia operativa. La equidad se percibe no solo como una cuestión ética, sino como un valor estratégico para la competitividad empresarial en un mundo globalizado (Deloitte, 2020).

II.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la situación que guarda la equidad de género en puestos de liderazgo de la industria automotriz en Puebla?

II.3 Sistematización de la pregunta de investigación

¿Qué es la equidad de género?

¿Cómo se definen los puestos de liderazgo?

¿Qué es una empresa automotriz?

¿Cómo implementar la equidad de género en una empresa automotriz?

¿Cómo promover la inclusión de las mujeres en la industria automotriz?

III. OBJETIVOS

III.1 Objetivo general

Analizar cómo influye la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo en una empresa automotriz de Puebla para promover la equidad de género.

III.2 Objetivos específicos

Analizar la equidad de género en la industria automotriz a través de la implementación de programas de sensibilización y capacitación dirigidos a todos los empleados, con el propósito de fomentar una cultura laboral inclusiva y equitativa.

Determinar la equidad de género en la empresa automotriz para conocer la representación de las mujeres actualmente.

Observar las tendencias de inclusión que aborden las barreras específicas que enfrentan las mujeres en la industria automotriz.

Establecer capacitaciones de formación y desarrollo profesional dirigidos a mujeres para mejorar sus habilidades técnicas y prepararlas para roles de liderazgo dentro de la industria automotriz.

Sugerir programas de sensibilización y capacitación sobre la inclusión y la equidad de género dirigidos a todos los empleados de la industria automotriz, con el objetivo de fomentar una cultura de inclusión.

IV. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad la equidad de género es un principio fundamental de justicia social y derechos humanos. Garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones para hombres y mujeres es esencial para construir una sociedad justa y equitativa para todos los profesionistas que aspiren a laborar en este giro. La distinción de mujeres en la industria automotriz no solo perpetúa la desigualdad de género, sino que también viola los derechos básicos de las mujeres a tener acceso igualitario a empleo y desarrollo profesional cuando cuentan con la preparación requerida para los puestos de trabajo.

Por lo que en diversos estudios se ha demostrado que las empresas con mayor diversidad de género tienden a tener un mejor rendimiento financiero y una mayor capacidad de innovación y ahorro económico. La inclusión de mujeres en todos los niveles de la industria automotriz puede aportar diferentes perspectivas y enfoques, fomentando la creatividad y la innovación en el diseño, la fabricación y la comercialización de productos automotrices y marcar una diferencia de perspectiva con los clientes. Al aceptar la equidad de género permite a la industria automotriz aprovechar un grupo de talento más amplio, diverso e innovador. En un contexto de creciente competencia global y rápida evolución tecnológica, tener acceso a una mayor diversidad de habilidades y experiencias es crucial para mantenerse competitivo en un mercado tan cambiante y en constantes proyectos el no abrirse a nuevas mentes limita le potencial significativamente y con ello las oportunidades para crecer y desarrollarse con mejoras para distinguirse de la competencia.

La implementación de políticas de equidad de género en las empresas contribuye a la creación de un entorno laboral más inclusivo y respetuoso para todos los empleados mejorando la cultura de la organización. Un ambiente de trabajo donde se valora y respeta la diversidad de género puede resultar en una mayor satisfacción laboral para los empleados y para posibles nuevas contrataciones donde les sea importante el respetar la equidad de género y se pongan la camiseta con orgullo, además contribuye a una menor rotación de personal y una mayor productividad de la compañía, donde se

aprovechen al máximo los recursos con las estrategias implementadas por escuchar todas las alternativas.

Promover la equidad de género en la industria automotriz también tiene un impacto positivo en la reducción de las disparidades económicas entre hombres y mujeres con un trato más justo y digno para todos los que cumplan los requisitos para postularse al puesto que se oferte en la empresa. Aumentar la participación de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo puede contribuir a cerrar la brecha salarial de género, y a tener mayores opciones de contratación, así como mejorar la seguridad económica de las mujeres con salarios justos y en última instancia, fortalecer la economía en general del país.

Lo ideal sería que las empresas aplicaran con buenas prácticas de equidad de género y de esta forma puedan mejorar significativamente su reputación corporativa desde el interior y hacia el exterior de esta. Los consumidores, inversores y empleados potenciales valoran cada vez más la responsabilidad social y la ética empresarial en un mundo globalizado. Con adoptar y promover políticas de equidad de género se puede diferenciar a las empresas en un mercado competitivo, generando lealtad entre los clientes y atrayendo inversiones responsables desde nuevos proyectos para la compañía. La equidad de género en la industria automotriz no solo es una cuestión de justicia y derechos humanos, sino que también aporta beneficios significativos a nivel organizacional, económico y sobre todo es aspecto social. Adoptar la inclusión y la diversidad de género puede mejorar el rendimiento, la innovación, y la satisfacción laboral en todos los empleados de la organización, al tiempo que cumple con las normativas y expectativas sociales y de esta manera aportar con buenas prácticas. La equidad de género es, por tanto, una estrategia esencial para el crecimiento y la competitividad de las mujeres en puestos directivos en la industria automotriz desde hoy y siempre ha sido un tema en el que se debe prestar atención por ser un sector que actualmente sigue contando con varias áreas de oportunidad al respecto.

Por lo que, el desarrollo profesional de las mujeres en la industria automotriz de Puebla enfrenta desafíos significativos debido a barreras históricas y estructurales que limitan su acceso a puestos de liderazgo. Aunque en los últimos años ha habido avances hacia la equidad de género, la representación femenina en posiciones estratégicas sigue siendo baja, lo que evidencia la necesidad de analizar cómo las políticas de inclusión y diversidad pueden impulsar cambios significativos en este sector; la industria automotriz es una de las principales fuentes de empleo y desarrollo económico en Puebla y en varias ciudades del país, siendo clave para el panorama laboral de la región. Sin embargo, este sector que es tradicionalmente masculinizado enfrenta el reto de implementar políticas que no solo promuevan la inclusión de mujeres, sino que también generen oportunidades reales de crecimiento y liderazgo en el sector, un punto que está siendo analizado cada vez más por estándares globales. Por ello, estudiar el impacto de dichas políticas en el desarrollo profesional femenino permitirá identificar brechas y diseñar estrategias más efectivas.

V. HIPÓTESIS

La inclusión influye de manera significativa al aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo, en una empresa automotriz de Puebla para promover la equidad de género.

V.1 Variable independiente

Al analizar cómo influye de manera significativa la inclusión de las mujeres en una empresa automotriz de Puebla

V.2 Variable dependiente

Se promoverá la equidad de género de las mujeres en puestos de liderazgo

VI. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

VI.1 Método

La presente investigación se basó mediante el uso del enfoque cualitativo, ya que se recopiló información necesaria sobre los datos mediante la observación de la situación actual respecto a la equidad de género en una empresa del giro automotriz. Tomando como punto de partida desde el objetivo principal del estudio cualitativo es comprender en profundidad las experiencias, percepciones y desafíos que enfrentan las mujeres en la industria automotriz, para conseguir un empleo en este giro además de identificar las barreras y facilitadores para la equidad de género dentro de la empresa.

En el presente estudio se utilizó un diseño de investigación cualitativa exploratoria, adecuado para investigar fenómenos complejos y contextuales como la equidad de género en la empresa automotriz y de esta manera obtener datos reales mediante la observación, se pudo obtener datos profundos e importantes para conocer mejor a los principales motivos por los cuales no se consideran las mujeres para ser contratadas en puestos ya sea clave o sin importar el grado por algún tema de educación, esfuerzo físico o simplemente el perfil solicitado.

VI.2 Tipo de investigación

En primera instancia se aplicó la investigación exploratoria. Aquella que aspira solamente a captar una imagen muy general del problema y servir de base para futuras y más complejas exploraciones, o bien para la formulación de una hipótesis científica que abra nuevos campos experimentales. Por lo anterior se dice que, son de este tipo las investigaciones sobre nuevos materiales o la exploración de los planetas distantes.

Por otro lado, la investigación exploratoria tiene como principal objetivo examinar o explorar un problema de investigación poco estudiado o que no ha sido analizado antes. Por esa razón, ayuda a entender fenómenos científicamente desconocidos, poco

estudiados o nuevos, apoyando en la identificación de conceptos o variables potenciales, identificando relaciones posibles entre ellas (Cazau, 2006).

Respecto a la investigación exploratoria, conocida también como formularía Cazau, es la que ayuda a conocer y mejorar el conocimiento sobre los fenómenos de estudio para explicar mejor el problema a investigar. Tiene la posibilidad de partir o no de hipótesis previas, pero al investigador aquí se le pide ser flexible, es decir, no tener sesgos en el manejo de la información. Se puede decir que, la investigación exploratoria estudia a las variables o factores que podrían estar relacionados con el fenómeno en estudio, y termina cuando existe una clara idea de las variables relevantes y cuando ya se tiene información suficiente sobre el tema.

Como menciona Cazau, un estudio exploratorio puede comenzar con una hipótesis previa, por ejemplo, se puede tener idea inicial sobre los factores vinculados con la drogadicción. Pero esta idea inicial es una señal muy genérica y sólo ayuda a descartar la influencia de algunos elementos tales como si Júpiter tiene o no tiene atmosfera, por ejemplo, no debe servir para descartar otros posibles factores relevantes, tales como la inestabilidad política, social o económica de los países donde aparece la drogadicción (Cazau, 2006).

Conforme la sugerencia del autor Zikmund, se tiene que el propósito de la investigación exploratoria se entrelaza con la necesidad de una indicación precisa del problema de la investigación. Los investigadores realizan investigación exploratoria para tres propósitos interrelacionados entre sí: (1) El diagnóstico de una situación, (2) Selección de alternativas, y (3) El descubrimiento de nuevas ideas. Para lo cual es necesario entender que el propósito, en lugar de la técnica, es el que determina si un estudio es exploratorio descriptivo o causal (Zikmund 2009).

Además, comparte que un investigador puede elegir entre cuatro categorías generales de métodos de investigación exploratoria: (1) Encuestas de experiencia, (2) Análisis de datos secundarios, (3) Estudios de casos, y (4) Estudios piloto. Cada

categoría ofrece diferentes alternativas para obtener información.

En lo que respecta a la investigación descriptiva. También llamada investigación estadística, es aquella que intenta comprender la realidad aplicando un lenguaje formal para levantar información, o sea, registrando el mundo mediante herramientas conceptuales, sin necesariamente obtener respuestas al porqué de las cosas, sino estudiar la proporción en la que se dan. Un claro ejemplo es lo que pasa con los estudios de mercadotecnia, con los sondeos electorales o con los estudios de salud pública.

Encaja en las dos definiciones de las metodologías de investigación, cuantitativas y cualitativas, incluso dentro del mismo estudio. En lo que respecta a la investigación descriptiva se refiere al tipo de pregunta de investigación, diseño y análisis de datos que se aplica a un tema determinado. La estadística descriptiva responde a las preguntas quien, qué, cuándo, dónde y cómo.

La información en sus formas puede ser cuantitativa o cualitativa, incluyendo las colecciones de información cuantitativa que pueden ser tabuladas a lo largo de un continuo en forma numérica que es la utilizada en casos donde se comprueban los resultados, pueden ser las puntuaciones en una prueba o el número de veces que una persona elija usar un cierto rasgo de un programa multimedia, o se pueden describir categorías de información como el género o los patrones de interacción cuando se utiliza la tecnología en una situación de grupo ayuda visualmente a revisar los resultados.

Por otro lado, como lo mencionan los autores la investigación descriptiva consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos (Glass y Hopkins, 1984). Con frecuencia utiliza ayudas visuales tales como gráficos y tablas para ayudar en la comprensión de la distribución de los datos. Debido a que la mente humana no puede extraer el significado completo de una gran masa de datos en bruto, las estadísticas descriptivas son muy importantes en la síntesis de los datos de una forma más manejable y confiable. Cuando en profundidad, las descripciones narrativas de un pequeño número de casos están

involucradas, la investigación utiliza a la descripción como una herramienta para organizar los datos en patrones que surgen durante el análisis y es un tipo de análisis vital para la obtención de la información requerida. Esos patrones ayudan a la mente en la comprensión del estudio cualitativo y sus implicaciones.

Como lo menciona Krathwohl, quien explica que los tres objetivos principales de la investigación son: describir, explicar y validar los resultados. La descripción surge después de la exploración creativa, y sirve para organizar los resultados con el fin de encajar con las explicaciones, y luego probar o validar las explicaciones. El autor menciona que existen muchos estudios de investigación requieren la descripción de los fenómenos naturales o provocados por el hombre, tales como su forma, estructura, actividad, cambian con el tiempo, la relación con otros fenómenos, y así sucesivamente. La descripción a menudo ilumina conocimientos que de otra forma no podría notar o incluso encontrar fácilmente. Varios importantes descubrimientos científicos, así como información antropológica sobre eventos fuera de nuestras experiencias comunes son el resultado de lo que tales descripciones (Krathwohl, 1993).

Es por ello por lo que este tipo de investigación será la utilizada en este tema donde se tiene la posibilidad de analizar y describir a detalle cómo se encuentra la equidad de género en la industria automotriz en la actualidad, con el fin de implementar políticas para mejorar la inclusión de género en la empresa con esto mejorar la perspectiva para nuevos ingresos y también para los empleados que se sientan orgullosos de pertenecer a una empresa que fomenta la equidad de género.

VI.3 Enfoque de la investigación

El enfoque que se utilizó fue el descriptivo ya que la información recolectada se tomó sin cambiar el entorno actual de la empresa, los distintos tipos de enfoque se clasifican como cuantitativa, cualitativa o mixta; y abarca el proceso investigativo en todas sus etapas: desde la definición del tema y el planteamiento del problema de investigación, hasta el perfeccionamiento de la perspectiva teórica, la definición de la estrategia

metodológica, y la recolección, análisis e interpretación de los datos para la toma de decisiones.

Es así como, la selección del enfoque de investigación nunca se reduce a un asunto de azar o capricho, sino, a decisiones de quien investiga, en función de la construcción del problema y las metas que se estudian.

Como se mencionó anteriormente, el enfoque comprende todo el proceso investigativo, las etapas y elementos que lo conforman, lo cual implica que cada enfoque tenga características propias con respecto a diversos aspectos de la investigación.

Sin embargo, con otro punto de partida, podemos indicar algunos aspectos que son clave para comprender la comparación de los enfoques cuantitativo y cualitativo de investigación científica:

El tipo de realidad que estudia; las metas de la investigación; a lógica del proceso investigativo; el tipo de datos del estudio.

Por lo que describen varios autores, mientras el enfoque cuantitativo estudia realidades y hechos de naturaleza objetiva; el enfoque cualitativo estudia realidades y fenómenos cuya naturaleza es relativa (Hernández et al. 2010).

Lo relevante es el hecho de que cada enfoque de investigación estudie realidades de naturaleza específicas, implica marcadas diferencias respecto a aspectos como el alcance de las metas que persigue la investigación, la lógica del proceso investigativo y el tipo de datos con los que trabaja el estudio.

VI.4 Técnicas documentales

La técnica que se utilizó es una investigación documental toda aquella que tenga como principal material de trabajo una compilación de documentos escritos,

audiovisuales o de cualquier índole, que sirvan de muestra o de memoria de los eventos ocurridos y permitan indagar en busca de conclusiones posteriores en el presente trabajo.

Se dice que puede haber distintas formas de investigación documental, de acuerdo con el tipo de fuentes que consulten:

Investigación bibliográfica. La que se ocupa de revisar libros publicados y textos impresos.

Investigación hemerográfica. Su material lo componen periódicos, revistas y publicaciones periódicas de cualquier tipo.

Investigación audiovisual. Revisa material sonoro, de video o de cualquier formato no escrito, como fotografías.

Investigación de archivo. Echa mano a todo lo que haya en un lote de archivo específico, como pueden ser los documentos de una empresa específica, o la correspondencia de un autor determinado.

La investigación documental es vital en nuestra civilización, dados los enormes esfuerzos que hemos hecho a lo largo de la historia por dejar testimonio de nuestro paso por la tierra.

La revisión de fuentes históricas y/o documentales es la clave para entender nuestro pasado, interpretar nuestro presente y planificar nuestro futuro, en base a los errores cometidos y las experiencias previas.

El aprendizaje colectivo es fruto de las investigaciones colectivas, además, genera más conocimiento escrito que a su vez sirve de fuente a futuros investigadores, que podrán copiar, interpretar o mejorar el método empleado y producir nuevas obras documentales a su vez.

VII. ALCANCES Y LIMITACIONES

VII.1 Alcances

El alcance del presente proyecto de investigación es conocer el nivel de equidad de género en una empresa automotriz.

La inclusión de género en equipos de trabajo puede aumentar la creatividad y la innovación, ya que se integran diversas perspectivas y enfoques para resolver problemas y desarrollar productos y mejorar procesos con el fin de generar más utilidades.

Mayor atracción y retención de talento, ya que las empresas que promueven la equidad de género pueden atraer y retener mejor al talento femenino, lo cual es crucial en una industria competitiva como la automotriz hoy y desde siempre también puede mejorar la reputación de la empresa como un empleador inclusivo.

Mejor desempeño financiero, ya que hay estudios que han demostrado que las empresas con mayor diversidad de género tienden a tener un mejor desempeño financiero, debido a la mejor toma de decisiones y el aprovechamiento de un talento diverso.

Cumplimiento de normativas y responsabilidad social al promover la equidad de género se ayuda a las empresas a cumplir con las regulaciones laborales y los estándares internacionales sobre igualdad de género y responsabilidad social corporativa.

Desarrollo de líderes diversos al fomentar la equidad de género puede ayudar a desarrollar una base de líderes diversos dentro de la empresa, para una igualdad en todos los niveles jerárquicos.

VII.2 Limitaciones

Una de las limitaciones es que los altos ejecutivos tengan la disposición de participar en el estudio para analizar la equidad de género.

Resistencia al cambio implementación de políticas de equidad de género puede enfrentar resistencia tanto a nivel organizacional como individual, especialmente en culturas laborales tradicionales y dominadas por hombres en la industria automotriz.

Limitaciones en recursos y capacidades con la implementación efectiva de políticas de equidad de género requiere inversión en recursos y cambios en las infraestructuras organizacionales, lo cual puede ser un tema de debate para algunas empresas.

Efectividad de las políticas y programas ya que no todas las políticas y programas de equidad de género son igualmente efectivas. Es crucial evaluar y ajustar continuamente estas políticas para asegurar que realmente están promoviendo la equidad y no simplemente cumpliendo con un mandato superficial que no tendrá efectos positivos en la empresa.

Participación de los gerentes en la aceptación de la equidad de género para distribuir la información con el equipo de trabajo y sobre todo la aceptación de las políticas para generar un ambiente más sano.

CAPÍTULO I LA EQUIDAD DE GÉNERO

En este capítulo se trata el concepto de la equidad de género en la industria automotriz, además, se mencionan los antecedentes que se tienen sobre el tema y como han ido cambiando a lo largo de los años, se mencionan las diferencias entre igualdad y equidad para entender mejor el concepto, por otro lado, se mencionan las políticas y prácticas efectivas de la equidad de género.

1.1 ANTECEDENTES DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

El estudio de la historia humana confirma que somos seres sociales y que la sociedad decide sus formas propias de organización a través de las tradiciones culturales de cada región; de allí que existan diferencias en las teorías que intentan explicar estas formas de estructuración social y familiar de los primeros seres humanos se tienen diversos estudios y mucha información sobre cómo ha sido el crecimiento y desarrollo de la equidad de género a lo largo del tiempo y con las constantes evoluciones que surgen para el bien común.

La equidad de género ha evolucionado como un tema central en el discurso sobre derechos humanos y desarrollo sostenible. Históricamente, las mujeres han enfrentado barreras significativas en diversas esferas de la vida, incluyendo la educación, el empleo y la participación política. La lucha por la equidad de género ha sido una constante a lo largo del siglo XX y XXI, impulsada por movimientos sociales, avances legislativos y cambios en las políticas públicas.

La equidad de género en la industria automotriz ha sido objeto de creciente interés en las últimas décadas, debido a los beneficios potenciales tanto para la equidad social como para el desempeño organizacional. La equidad de género se refiere a la justicia en el trato de mujeres y hombres; según sus respectivas necesidades (Ridgeway, 2011). En el contexto de la industria automotriz, esto implica no solo la igualdad de oportunidades sino también la implementación de políticas que aborden las barreras específicas que

enfrentan las mujeres ante un mundo globalizado y donde se tiene poca incursión ya que al menos el 20% de mujeres labora en este giro como se lee en diversos estudios realizados.

Otro estudio por mencionar es el movimiento por los derechos de las mujeres ganó impulso en el siglo XIX con la lucha por el sufragio femenino. En 1848, la Convención de Seneca Falls en Estados Unidos marcó un hito importante al exigir derechos civiles, sociales, políticos y religiosos para las mujeres, este movimiento sentó las bases para futuros avances en la equidad de género desde esa época (Stanton, 1848).

El siglo XX vio un progreso significativo en la equidad de género a través de diversas oleadas del movimiento feminista, la primera ola se centró en el sufragio y los derechos legales básicos, mientras que la segunda ola, en las décadas de 1960 y 1970, abordó cuestiones más amplias como la igualdad en el trabajo, el acceso a la educación y los derechos reproductivos (Freedman, 2002). El libro "*The Feminine Mystique*" de Betty Friedan (1963) es emblemático de esta era; cuestionando los roles tradicionales de género y abogando por la plena participación de las mujeres en todas las áreas de la sociedad y en aspectos que no tenía voz y voto.

En el ámbito laboral la equidad de género ha sido una preocupación creciente, particularmente desde finales del siglo XX; las investigaciones han demostrado sobre la inclusión de mujeres en la fuerza laboral y en roles de liderazgo no solo es una cuestión de justicia social, sino que también contribuye al rendimiento organizacional y la innovación (Eagly y Carli, 2007). Sin embargo, las mujeres continúan enfrentando desafíos como la brecha salarial, el techo de cristal y los sesgos inconscientes.

Como mencionan Eagly y Carli, en la actualidad las mujeres siguen recibiendo distinciones de salario o incluso de ser consideradas para ciertos puestos de trabajo, y donde más podemos ver esta distinción es en la industria automotriz, al ser un giro muy duro tanto físicamente como en la parte laboral de las cargas de trabajo, las actividades

deber realizarse en tiempos establecidos y se deben respetar los compromisos de entrega y trabajar para mejorar los objetivos del departamento y de la compañía.

En las últimas dos décadas, ha habido un enfoque renovado en las políticas de inclusión y diversidad en el lugar de trabajo. Las empresas y organizaciones están reconociendo que la equidad de género es fundamental para la sostenibilidad y la competitividad a largo plazo. Otro estudio de McKinsey y Company (2020) estudió que, las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen un 25% más de probabilidad de superar el rendimiento financiero de sus competidores menos diversos.

Además, el movimiento #MeToo, del cual se ha escuchado mucho que ganó prominencia en 2017, subrayó la prevalencia del acoso y la discriminación de género en el lugar de trabajo, impulsando a muchas organizaciones a revisar y fortalecer sus políticas de equidad e inclusión (Rottenberg, 2019).

Con todo lo anterior se puede notar que los antecedentes de la equidad de género demuestran un progreso significativo, pero también resaltan los desafíos persistentes hasta hoy en la actualidad; considerando que han pasado muchos años. A medida que avanzamos, es esencial continuar promoviendo políticas y prácticas que no solo aborden las disparidades existentes, sino que también creen un entorno inclusivo y equitativo para todas las personas donde se tengan las mismas oportunidades de salario y de trabajo.

1.1.1 Concepto de equidad

La equidad es un concepto fundamental muy importante en el estudio de las ciencias sociales, la ética y la política, que se refiere y tiene que ver con la justicia y la imparcialidad en el tratamiento de los individuos con el objetivo de vivir en paz unos con otros.

Equidad según John Rawls en su obra "*A Theory of Justice*", define la equidad como justicia, proponiendo que una sociedad justa es aquella en la que las instituciones están organizadas de manera que las posiciones de poder y recursos se distribuyan equitativamente. Rawls introduce el principio de la "igualdad equitativa de oportunidades", que asegura que todos los individuos tienen una oportunidad imparcial de alcanzar cualquier posición en la sociedad, independientemente de sus circunstancias de nacimiento (Rawls, 1971).

Para Amartya Sen, en su obra "*Development as Freedom*", define la equidad en términos de capacidades, es decir; las libertades reales que las personas tienen para llevar a cabo las vidas que valoran. Sen argumenta que la equidad debe ser evaluada en función de la capacidad de las personas para hacer y ser aquello que consideran valioso en la vida, y no solo en términos de recursos distribuidos (Sen, 2009).

Por otra parte, Nancy Fraser propone una teoría de la justicia que combina la redistribución económica y el reconocimiento cultural, en su obra en inglés *Redistribution or Recognition?*, Fraser argumenta que la equidad requiere tanto la justicia distributiva como el reconocimiento de las identidades y diferencias culturales. La justicia, según Fraser, es la paridad participativa, donde todos los miembros de la sociedad tienen la capacidad de participar en condiciones de igualdad (Fraser, 2003).

La equidad es un concepto multidimensional que abarca justicia distributiva, igualdad de oportunidades, reconocimiento cultural y capacidad individual para alcanzar la realización personal sin dañar al prójimo o sus intereses. Las diferentes definiciones destacan la importancia de considerar tanto los aspectos materiales como las libertades y capacidades de los individuos para evaluar y promover una sociedad justa, donde todos los individuos puedan pertenecer a una mejor convivencia respetando los derechos de todos entre sí.

1.1.2 Definición de equidad de género

La igualdad de género busca dar los mismos derechos, recursos y oportunidades a hombres y mujeres, es un objetivo legal, que se basa en un principio legal y la equidad de género es una forma de alcanzar esa igualdad, por medio del reconocimiento de las necesidades específicas de cada género y distribuyendo los recursos de forma justa para corregir que todas las personas tengan los mismas oportunidades sin importar el género y sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida diaria: trabajo, salud, educación y con esto ayudar a una mejor relación entre todos y un trato más digno para tener mismas oportunidades en cualquier aspecto. La equidad de género entonces, es un concepto amplio que ha sido definido y explorado por numerosos académicos y organizaciones.

La equidad de género en la industria automotriz es un concepto que aboga por la igualdad de oportunidades, trato y reconocimiento para todas las personas, independientemente de su género. Este principio busca no solo la eliminación de la discriminación de género sino también la creación de un entorno inclusivo que promueva la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles y roles dentro de la industria automotriz, donde se valoren los conocimientos, la preparación y donde se puedan tener las mismas oportunidades laborales para las personas sin que estas sean determinadas por el sexo de los candidatos, además hacer un ambiente más inclusivo para todos en los centros de trabajo.

A los siguientes párrafos, se presentan algunas definiciones destacadas de equidad de género según varios autores:

Cecilia L. Ridgeway define la equidad de género como la justa distribución de oportunidades y recursos entre hombres y mujeres; además considerando sus necesidades específicas y eliminando las barreras que impiden la igualdad de resultados. Según Ridgeway; la equidad de género implica transformar las estructuras sociales y culturales que perpetúan la desigualdad (Ridgeway, 2011).

La definición de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1997 destaca que la equidad de género implica la consideración de las diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones de mujeres y hombres por igual; y el trato igualitario en la legislación, políticas y programas para garantizar que ambos géneros tengan igualdad de oportunidades y beneficios.

Por otra parte, Lorber enfatiza que la equidad de género no solo se refiere a la igualdad de oportunidades, sino también a la creación de condiciones que permitan a todas las personas, independientemente de su género y alcanzar su máximo potencial. Lorber señala que esto incluye abordar y corregir las desventajas históricas y generales que afectan a las mujeres (Lorber, 2005).

Para Amartya Sen, en su obra sobre desarrollo y libertad, aborda la equidad de género desde una perspectiva de capacidades. Sen argumenta que la equidad de género se logra cuando hombres y mujeres tienen la libertad de desarrollar sus capacidades y acceder a las oportunidades en igualdad de condiciones sin importar nada más que las habilidades y competencias que tengan (Sen, 1999).

1.1.3 Diferenciación entre equidad e igualdad de género

La igualdad de género se refiere a la provisión de los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades a todas las personas; sin importar su género. Este concepto implica que las leyes, políticas y programas no deben discriminar sobre la base del género y deben proporcionar las mismas condiciones para hombres y mujeres para alcanzar los objetivos. Según Kabeer (1999), la igualdad de género busca erradicar cualquier tipo de discriminación que pueda surgir debido a las diferencias de género y asegurar que todos tengan acceso equitativo a recursos, oportunidades y servicios.

Igualdad de género se refiere a ofrecer las mismas oportunidades, derechos y trato a todas las personas, independientemente de su género. Esto implica eliminar cualquier

tipo de discriminación basada en el género y garantizar que tanto hombres como mujeres puedan acceder a los mismos recursos y beneficios. Es por esto que, la igualdad de género se refleja en leyes que permiten el acceso igualitario a la educación; el trabajo, y otros derechos básicos (Diferenciador, 2023).

La equidad de género, en contraste, reconoce las diferencias históricas y sociales que han llevado a la desigualdad y busca ofrecer soluciones específicas para superarlas. La equidad implica un trato justo y apropiado que toma en cuenta estas diferencias y proporciona a las personas los recursos necesarios para lograr el mismo nivel de oportunidades. Sen (1992) argumenta que la equidad de género se centra en la justicia en la distribución de recursos y beneficios, y en la eliminación de barreras estructurales que impiden la participación igualitaria de las mujeres.

La equidad de género se refiere a la justicia y la imparcialidad en la distribución de beneficios, poder, recursos y responsabilidades entre mujeres y hombres, este concepto implica reconocer las diferencias de género y aplicar medidas específicas para eliminar las barreras que impiden a las mujeres y los hombres disfrutar de las mismas oportunidades. La equidad de género por lo tanto es, un proceso mediante el cual se corrigen las desventajas históricas y sociales que han afectado a las mujeres. Según Psicología-Online (2024), la equidad representa un tratamiento justo que examina y aborda las diferencias individuales y las necesidades específicas para asegurar un acceso equitativo a oportunidades y recursos.

Aunque a menudo se utilizan de manera intercambiable, la equidad e igualdad de género tienen significados distintos. La igualdad de género se refiere a tratar a todas las personas de la misma manera, independientemente de su género y tener la misma libertad en todo aspecto. En cambio, la equidad de género reconoce las diferencias y busca proporcionar a cada individuo las oportunidades y recursos que necesitan para alcanzar su máximo potencial de habilidades. Esto implica ajustes y apoyos específicos para compensar las desventajas históricas y estructurales que han afectado a ciertos grupos (Concepto.de, 2023).

Por la parte del enfoque normativo y el ético: se tiene que la igualdad de género es un principio normativo que exige la igualdad de derechos y oportunidades bajo la ley. En cambio, la equidad de género se basa en principios éticos que reconocen la necesidad de ajustes específicos para asegurar la justicia y la equidad real. Mientras que la igualdad se mide de manera objetiva; la equidad es subjetiva y se adapta a las circunstancias individuales para garantizar un acceso justo a oportunidades y recursos (Rawls, 1971).

Aplicación: La igualdad de género se aplica de manera uniforme, proporcionando el mismo trato a todos, independientemente de sus circunstancias personales. La equidad, por otro lado, considera las diferencias individuales y contextuales, ofreciendo recursos adicionales o medidas específicas para aquellos que se encuentran en desventaja (Fraser, 2003).

Meta y las diferencias del instrumento: se puede decir que la igualdad de género es vista como una meta final donde todos tienen las mismas oportunidades y derechos. La equidad de género, sin embargo; es el proceso o instrumento mediante el cual se alcanzará esa igualdad final. En otras palabras, la equidad se utiliza para nivelar el campo de juego y corregir las disparidades históricas y sociales (Santander Open Academy, 2023).

En contexto, se puede decir que la diferencia entre equidad e igualdad de género es fundamental para desarrollar políticas y prácticas que no solo aseguren los mismos derechos y oportunidades, sino que también reconozcan y aborden las barreras específicas que enfrentan las mujeres y que no se subestimen por ninguna circunstancia. Mientras que la igualdad de género se centra en un trato idéntico y uniforme, la equidad de género busca un tratamiento justo y adecuado, ajustado a las necesidades y circunstancias individuales para lograr un acceso igualitario a oportunidades y recursos.

1.1.4 La importancia de la equidad de género

La equidad de género es un principio fundamental que busca garantizar que las personas tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, sin importar su género; religión, preferencias para tener una mejor calidad de vida. Es de vital importancia para el desarrollo de sociedades justas y equitativas, ya que aborda las disparidades estructurales y la distribución desigual de poder que han afectado históricamente a las mujeres y otros grupos marginados.

La inclusión de mujeres en la fuerza laboral y en puestos de liderazgo ha demostrado ser beneficiosa para la innovación y el desempeño empresarial; según diversos estudios, los equipos diversos tienden a ser más creativos y eficaces en la resolución de problemas (Ely et al., 2011). Además, la representación de mujeres en roles de liderazgo está asociada con una mejor toma de decisiones y un mayor rendimiento financiero (Catalyst, 2020).

La equidad de género es vital porque promueve el acceso equitativo a la educación, el empleo, la participación política y la toma de decisiones. Además, busca erradicar la violencia de género y garantizar que todas las personas puedan vivir sin discriminación ni abuso. Esta equidad no solo es un derecho humano fundamental, sino que también es esencial para el desarrollo económico y social sostenible. Como en diferentes estudios los cuales han demostrado; que la inclusión de mujeres en el mercado laboral y en roles de liderazgo contribuye significativamente al crecimiento económico y mejora el bienestar de las comunidades (Responsabilidadsocial.net, 2022).

Para medir la equidad de género, se pueden considerar aspectos como la participación política, el acceso a la educación, la igualdad salarial y la representación en posiciones de liderazgo. Por ejemplo, países como Ruanda y Bolivia han avanzado notablemente en la representación femenina en el parlamento, con un 64% y 52% de mujeres diputadas, respectivamente. Sin embargo, en muchas regiones del mundo, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas para acceder a oportunidades

educativas y laborales en igualdad de condiciones con los hombres (Responsabilidadsocial.net, 2022).

1.1.5 Políticas y prácticas efectivas de la equidad de género

Para promover la equidad de género, las empresas automotrices deben adoptar políticas integrales y prácticas específicas. Esto incluye programas de mentoría, capacitación en sensibilización de género y políticas de reclutamiento inclusivas (Kalev et al., 2006). La implementación de políticas de trabajo flexible y el apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal también son cruciales para retener el talento femenino (Kossek y Lautsch, 2018).

Como mencionan los autores Kossek y Lautsch, con la implementación de políticas se puede apostar por tener a los mejores talentos, mayor diversidad de ideas y con esto contribuir a que la empresa tenga mejores ahorros, gane más proyectos y con esto crezcan las ganancias de la compañía. La equidad de género en la industria automotriz no solo es un tema social sino también de poder y beneficio empresarial para la industria. Las empresas que adoptan políticas de inclusión y diversidad pueden beneficiarse de una fuerza laboral más motivada, innovadora y comprometida. No obstante, para lograr una verdadera equidad de género, es esencial que las empresas mejores y propicien mayores temas culturales a favor de este tema que persisten en la industria.

1.2 TEORÍAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Teoría del rol de género: esta teoría del rol de género, por Alice Eagly (1987), sugiere que las diferencias en comportamiento y actitudes entre hombres y mujeres son el resultado de la socialización de roles de género. Según esta teoría, los roles de género son conjuntos de expectativas normativas sobre el comportamiento adecuado para hombres y mujeres; estos roles se aprenden desde una edad temprana y son reforzados

por la sociedad, lo que puede limitar las oportunidades y elecciones de individuos en función de su género. La teoría del rol de género, desarrollada por Alice Eagly en 1987, postula que las diferencias en el comportamiento de hombres y mujeres son resultado de las expectativas sociales y los roles de género asignados culturalmente. Según Eagly, estos roles son comportamientos y actitudes prescritos por la sociedad que dicen cómo deben actuar hombres y mujeres. Estas expectativas influyen en la formación de la identidad de género y en las interacciones sociales.

Expectativas sociales: Eagly argumenta que los roles de género se construyen y perpetúan a través de las expectativas sociales que dictan comportamientos específicos para cada género. Por mencionar alguno, se espera que las mujeres sean más cuidadoras y que los hombres sean más competitivos y dominantes (Eagly, 1987).

Comportamiento de rol: respecto a esto la teoría sugiere que las personas adoptan comportamientos consistentes con los roles de género debido a la presión social y al deseo de conformarse con las normas sociales. Estos comportamientos se refuerzan a través de la socialización y la recompensa de comportamientos alineados con los roles de género (Eagly, 1987).

Consecuencias en el lugar de trabajo: Eagly también destaca de esta teoría cómo estas expectativas influyen en las oportunidades y experiencias laborales de hombres y mujeres. Los roles de género pueden limitar el acceso de las mujeres a ciertos tipos de empleo y a posiciones de liderazgo, perpetuando las desigualdades en el ámbito profesional (Eagly y Karau, 2002).

Teoría de la estratificación de género: para esta teoría de la estratificación de género, como la descrita por Cecilia Ridgeway (2011), se enfoca en cómo las jerarquías de género se crean y mantienen en las estructuras sociales y organizacionales. Esta teoría sostiene que las desigualdades de género no son solo el resultado de actitudes individuales; sino que están integradas en las instituciones y prácticas sociales, perpetuando la desigualdad sistemáticamente.

Por todo lo anterior, se puede decir que la teoría del rol de género tiene importantes implicaciones para entender cómo se perpetúan las desigualdades de género en diversas esferas, incluyendo el ámbito laboral, la educación y las relaciones personales. Reconocer y desafiar estas expectativas sociales es crucial para promover la equidad de género y permitir que las personas actúen de acuerdo con sus habilidades y deseos personales, en lugar de conformarse con roles impuestos por la sociedad, que se sientan libres de decidir que desean hacer y la forma en cómo hacerlo sin que los demás opinen al respecto.

Teoría de los estereotipos de género: la teoría de los estereotipos de género, explorada extensivamente por Madeline Heilman (2012); aborda cómo los estereotipos y los sesgos cognitivos influyen en la percepción y evaluación de las capacidades y comportamientos de las personas en función de su género. Estos estereotipos pueden llevar a prejuicios en el lugar de trabajo, afectando la contratación, la evaluación del desempeño y las oportunidades de promoción. Por lo tanto, la teoría de los estereotipos de género, expuesta por Heilman, explora cómo los estereotipos de género influyen en la percepción y el tratamiento de hombres y mujeres en contextos laborales y sociales. Heilman argumenta que los estereotipos de género son creencias generalizadas sobre las características y roles apropiados para hombres y mujeres. Estas creencias afectan las evaluaciones y decisiones relacionadas con el desempeño y las capacidades de las personas en general.

Estereotipos descriptivos y prescriptivos: Heilman hace distinción significativa entre estereotipos descriptivos, que describen cómo se espera que sean los hombres y mujeres, y estereotipos prescriptivos, que dictan cómo deben comportarse. Los estereotipos descriptivos pueden llevar a expectativas sesgadas sobre las habilidades de las personas, mientras que los estereotipos prescriptivos pueden resultar en sanciones sociales para aquellos que no se ajustan a los roles de género tradicionales (Heilman, 2012).

Impacto en el lugar de trabajo: La teoría subraya que los estereotipos de género pueden influir en la contratación, la evaluación del desempeño y las oportunidades de promoción en general dentro la compañía. Las mujeres, por ejemplo; pueden ser percibidas como menos competentes en roles de liderazgo debido a estereotipos que asocian el liderazgo con características masculinas (Heilman, 2012).

Sesgo de evaluación: Heilman también discute el sesgo de evaluación, donde las mujeres son evaluadas de manera más crítica y sus logros son atribuidos a factores externos; mientras que los logros de los hombres son más frecuentemente atribuidos a su capacidad y esfuerzo, aunque esto es desde una perspectiva distinta. Este sesgo puede limitar las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres (Heilman, 2012).

Al final se tiene que la teoría de los estereotipos de género de Heilman proporciona una comprensión profunda de cómo las creencias y expectativas sociales pueden perpetuar las desigualdades de género en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Resulta interesante abordar y desafiar estos estereotipos es crucial para fomentar la equidad de género y crear ambientes inclusivos donde todas las personas puedan prosperar.

Teoría feminista: para la teoría feminista abarca diversas corrientes que buscan entender y combatir las desigualdades de género; autores como Bell Hooks (2000) argumentan que el feminismo es un movimiento para acabar con el sexismo, la explotación sexista y la opresión. Esta teoría no solo examina las desigualdades de género, sino también cómo se cruzan con otras formas de opresión, como el racismo y el clasismo. Bell Hooks, una influyente teórica feminista, presenta una visión interseccional del feminismo que destaca la importancia de considerar la raza, clase y género simultáneamente en la lucha por la igualdad en todas las circunstancias. En su libro "*Feminism is for Everybody*" (2000), Hooks argumenta que el feminismo debe ser inclusivo y accesible para todas las personas, independientemente de su origen socioeconómico.

Feminismo Interseccional: Hooks enfatiza la intersección de diferentes sistemas de opresión, argumentando que el feminismo debe abordar no solo el sexismo, sino también el racismo; el clasismo y otras formas de discriminación que existen. Este enfoque interseccional reconoce que las experiencias de las mujeres no son homogéneas y que diferentes factores pueden influir en la forma en que experimentan la opresión (Hooks, 2000).

Crítica al feminismo blanco hegemónico: Hooks critica el feminismo dominante por centrarse en las experiencias de mujeres blancas de clase media, excluyendo a mujeres de color y de clases trabajadoras. Ella llama a un feminismo más inclusivo que reconozca y valore las diversas experiencias de todas las mujeres sin importar la raza (Hooks, 2000).

Educación y conciencia crítica: Hooks subraya la importancia de la educación y la concienciación crítica como herramientas para empoderar a las personas y desafiar las estructuras opresivas. Ella aboga por un feminismo que esté comprometido con la justicia social y el cambio transformador a través de la educación (Hooks, 2000).

Así mismo, la teoría feminista de Bell Hooks proporciona una base sólida para un feminismo inclusivo y radical que busca transformar las estructuras sociales opresivas. Su enfoque interseccional y su énfasis en la educación y la conciencia crítica son cruciales para desarrollar un movimiento feminista que sea verdaderamente representativo y eficaz con resultados positivos.

Teoría de la interseccionalidad: par esta teoría de la interseccionalidad, introducida por Kimberlé Crenshaw (1989), analiza cómo las diferentes identidades sociales (género, raza, clase, orientación sexual entre otras) interactúan para crear experiencias únicas de opresión y privilegio. Esta teoría es crucial para comprender cómo las mujeres de diferentes orígenes enfrentan diversas formas de discriminación que no pueden ser entendidas completamente a través de una sola lente de análisis. La teoría de la interseccionalidad destaca cómo las diferentes formas de discriminación se cruzan

y afectan las experiencias de las personas. Esta teoría resalta la necesidad de abordar la equidad de género considerando múltiples dimensiones de la identidad y la desigualdad para formular políticas inclusivas y efectivas. La teoría de la interseccionalidad, desarrollada por Crenshaw en 1989, analiza cómo diversas formas de discriminación y opresión, como el racismo, el sexismo; el clasismo y otras, se entrelazan y afectan simultáneamente a las personas, especialmente a aquellas en los márgenes sociales. Crenshaw también introdujo esta teoría para describir la experiencia de las mujeres afroamericanas, quienes enfrentan múltiples formas de discriminación que no pueden ser entendidas solo a través de una única categoría de análisis.

Intersección de Identidades: Crenshaw argumenta que las identidades de las personas están compuestas por múltiples factores (género, raza, clase, orientación sexual) y que estas identidades interactúan para crear experiencias únicas de opresión y privilegio. Por eso, las experiencias de una mujer negra no pueden ser entendidas únicamente desde la perspectiva del género o de la raza, sino desde la intersección de ambos (Crenshaw, 1989).

Visibilidad de las experiencias marginalizadas: La teoría subraya la importancia de visibilizar las experiencias de aquellos que se encuentran en las intersecciones de múltiples sistemas de opresión. Crenshaw, utiliza el concepto para mostrar cómo las políticas y prácticas que no consideran esta interseccionalidad pueden fallar en abordar adecuadamente las necesidades de las personas más vulnerables (Crenshaw, 1989).

Aplicaciones en políticas públicas: Crenshaw resalta que las políticas públicas y las estrategias de justicia social deben tener en cuenta la interseccionalidad para ser efectivas. Las soluciones que no consideran la complejidad de las identidades interseccionales pueden perpetuar las desigualdades en lugar de disminuirlas (Crenshaw, 1989).

Por lo que, la teoría de la interseccionalidad ha transformado el análisis de la desigualdad y la opresión, proporcionando un marco para entender las complejas

interacciones entre diferentes formas de discriminación. Este enfoque ha sido fundamental para desarrollar políticas y prácticas más inclusivas que reconocen y abordan las diversas experiencias de opresión vividas por las personas en función de sus múltiples identidades.

Teoría del capital humano: para la teoría del capital humano, de los economistas como Gary Becker (1964), sostiene que las diferencias en la inversión en educación y formación para hombres y mujeres explican las disparidades en el mercado laboral desde siempre. Sin embargo; esta teoría ha sido criticada por no abordar cómo las discriminaciones estructurales y culturales también contribuyen a las desigualdades de género. Gary Becker en su libro "Human Capital" (1964), propone que la educación y el entrenamiento son formas de inversión en las personas que aumentan su productividad y rendimiento económico. Becker argumenta que las habilidades, conocimientos y experiencias adquiridas a través de la educación y el entrenamiento son formas de capital; similares a la inversión en bienes físicos.

Educación y capacitación: Becker refuerza que la inversión en educación y capacitación mejora las habilidades y competencias de los individuos, aumentando su productividad y potencial de ingresos futuros. Esta inversión en capital humano es crucial para el crecimiento económico y el desarrollo personal (Becker, 1964).

Rendimiento económico: La teoría destaca que las personas con mayor educación y habilidades tienden a tener mayores ingresos y mejores oportunidades laborales. Becker ocupa el concepto de retorno de la inversión para explicar cómo los costos de la educación y el entrenamiento son superados por los beneficios económicos a lo largo de la vida laboral de una persona (Becker, 1964).

Desigualdad y mercado laboral: Becker también aborda cómo las diferencias en el acceso a la educación y la capacitación pueden contribuir a la desigualdad económica, así las personas que no tienen acceso a una educación de calidad pueden quedar

atrapadas en empleos de baja remuneración, perpetuando ciclos de pobreza y desigualdad (Becker, 1964).

La teoría del capital humano ha tenido un impacto significativo en las políticas de educación y empleo, subrayando la importancia de invertir en la educación y el desarrollo de habilidades para fomentar el crecimiento económico y reducir la desigualdad de las brechas en todo aspecto. Las políticas que promueven el acceso equitativo a la educación y la capacitación pueden mejorar significativamente las oportunidades económicas para individuos y comunidades.

Las teorías anteriores proporcionan un marco comprensivo para entender las complejas dinámicas de la equidad de género en el mundo laboral. Hablar sobre la equidad de género requiere un enfoque multidimensional que considere las influencias sociales, culturales, económicas y estructurales que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres. Integrar estas perspectivas teóricas en el análisis y la formulación de políticas puede ayudar a crear estrategias más efectivas para promover la equidad de género en diversos contextos, incluida la industria automotriz que desde sus inicios ha sido una fuente de empleos importante en nuestro país y donde se obtiene un gran crecimiento y desarrollo del personal que puede aspirar a obtener nuevos empleos incluso en otros estados.

Para tener mejor claridad del tema se estudia también en el siguiente capítulo la equidad de género enfocado en la industria automotriz, que es el giro sobre el cual está enfocado el presente trabajo, así como los antecedentes que se tienen sobre la industria para tener mayor claridad de lo que ha pasado y evolucionado.

1.3 NOM-035

Por lo que respecta a la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 sobre Igualdad laboral y no discriminación, también conocida como NOM-025, es un estándar voluntario diseñado para reconocer y fomentar prácticas que promuevan la equidad de género y la

no discriminación en los lugares de trabajo en México. Está dirigida a centros laborales públicos, privados y sociales de cualquier tamaño y sector, por lo que la aplicación de esta norma puede ser en cualquier giro y en cualquier empresa sin importar el tamaño de esta.

En la actualidad, la igualdad laboral y la no discriminación son aspectos fundamentales para promover un entorno laboral justo y equitativo en todos los niveles. En México, la NOM-025-SCFI-2015 es una herramienta clave que guía a las organizaciones en la implementación de prácticas inclusivas y equitativas; garantizando condiciones de trabajo que respeten la diversidad y respalden la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021).

Mientras que, para la STPS, esta norma mexicana es de carácter voluntario y está diseñada para cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño o giro. Su propósito principal es establecer los lineamientos para la adopción de políticas laborales que promuevan la equidad de género, la igualdad salarial y la no discriminación en el acceso, desarrollo y permanencia laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Por otro lado, la NOM-025 busca cerrar las brechas históricas de desigualdad en el ámbito laboral, en el que las mujeres han enfrentado obstáculos tanto para ingresar al mercado laboral como para acceder a puestos de liderazgo o dirección. Además, incentiva a las empresas a establecer medidas que prevengan el acoso y la violencia laboral, factores que afectan especialmente a las mujeres (INMUJERES, 2021).

1.3.1 Principales ejes de la NOM-025

Perspectiva de género y no discriminación: Se incorpora en procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo.

Igualdad salarial: Garantiza que los trabajadores reciban un pago equitativo por trabajos de igual valor.

Prevención y atención de la violencia laboral: Establece políticas para prevenir el acoso y hostigamiento.

Conciliación de vida laboral y personal: Promueve medidas para equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares y personales.

Beneficios y certificación:

Por mencionar algunos de los beneficios y certificaciones Las organizaciones pueden obtener una certificación tras una auditoría externa que verifica el cumplimiento de la norma. Esto fortalece la reputación de la empresa, mejora el ambiente laboral e impulsa la productividad y retención del talento, también que llegue el mejor talento a la empresa al brindar beneficios que en otros lados no encontrarán los candidatos y que puedan sentirse orgullosos de trabajar en una empresa inclusiva.

Es una norma bastante complementaria por lo que para la implementación de esta norma debe certificarse primero, las empresas deben seguir pasos como un diagnóstico interno, encuestas de percepción, formación de comités de igualdad, capacitaciones, y finalmente, una auditoría certificadora. Estas acciones refuerzan el compromiso ético y legal con la igualdad. Y no sólo queda de forma verbal el apoyo a la equidad de género, sino que puede llevarlo a la acción y concretarlo siendo un ejemplo para seguir para clientes y competidores.

Por lo que se puede decir que la adopción de la NOM-025 no solo representa un beneficio ético y social, sino también económico. Empresas certificadas bajo esta norma reportan un aumento en la productividad, retención de talento y mejora en la reputación corporativa (Motor a Diesel, 2022). Además, promueve la innovación al integrar equipos diversos, lo que resulta en un mejor desempeño organizacional (UO Global, 2022).

A pesar de los avances, la implementación de la NOM-025 enfrenta desafíos significativos. Muchas empresas carecen de los recursos o el conocimiento necesarios para cumplir con los requisitos de la norma. Asimismo, persisten barreras culturales que dificultan la aceptación de estas prácticas en ciertos sectores (UO Global, 2022). Sin embargo, el fortalecimiento de alianzas entre el gobierno, las organizaciones civiles y el sector privado podría acelerar la adopción de estas medidas y contribuir al desarrollo sostenible de México, ya que se sigue notando fuerte el rechazo a la aceptación en temas de equidad e inclusión y sin embargo no es algo que no se pueda lograr si cada empresa pone cierta aportación y disposición para fomentar estas medidas dentro de la compañía.

Con base en lo anterior se puede decir que la NOM-025 representa un paso crucial hacia la construcción de entornos laborales más inclusivos y equitativos en México. Su impacto trasciende el ámbito laboral, contribuyendo al avance social y económico del país, aunque haya quienes se rehúsen a creerlo o notarlo. A medida que más organizaciones adopten esta norma, se podrá avanzar hacia una cultura laboral que valore y respete la diversidad, garantizando oportunidades igualitarias para todas las personas y que no se vea algún tipo de obstáculo para que todos puedan cumplir sueños y creer en el aspecto que decidan como personas, profesionistas y seres humanos.

A continuación, se trata el capítulo de equidad de género ya enfocado a la industria automotriz, el cual ayudará a dar una visión más clara de lo que está pasando en la actualidad en este tema, se abarcan temas como la industria automotriz, la estructura de la industria y se destacan las cinco fuerzas de Porter.

CAPÍTULO II LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

En la industria automotriz, uno de los principales retos que se enfrentan es el tema de la equidad de género por lo que en la descripción del presente capítulo se tratan temas como los antecedentes de la industria automotriz, la estructura automotriz, rivalidad entre competidores entre algunos temas más para adentrarse un poco más en el tema y entender porque es importante hablar sobre la equidad de género en la actualidad y también en el giro automotriz.

2.1 ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

La industria automotriz es una de las más significativas y complejas a nivel global, desempeñando un papel crucial en la economía mundial. Este marco teórico explorará diversos aspectos de la industria automotriz, incluyendo su evolución histórica, su estructura actual; sus dinámicas competitivas, y la importancia de la diversidad e inclusión dentro de este sector.

La industria automotriz ha evolucionado considerablemente desde sus inicios a finales del siglo XIX y lo sigue haciendo. La invención del automóvil se atribuye a Karl Benz en 1885, y desde entonces, es que la industria ha pasado por varias etapas significativas, incluyendo la producción en masa introducida por Henry Ford en 1913 con la línea de montaje del Modelo T.

También la industria automotriz se caracteriza por su alta concentración y globalización. Está dominada por grandes empresas multinacionales como Toyota, Volkswagen, y General Motors, que operan en múltiples mercados y mantienen cadenas de suministro bastante complejas. La estructura de la industria se analiza a menudo a través del modelo de las cinco fuerzas de Porter (1979), que examina la competencia

dentro del sector, la amenaza de nuevos entrantes, el poder de negociación de los proveedores y compradores, y la amenaza de productos sustitutos.

La innovación es un componente clave en la industria automotriz, impulsando mejoras en eficiencia, seguridad y sostenibilidad. Los avances en tecnología, como la electrificación de vehículos, la conducción autónoma y los sistemas de asistencia al conductor, están transformando el sector. La transición hacia vehículos eléctricos (VE) ha ganado impulso con empresas como Tesla liderando el camino.

2.1.1 La industria automotriz

Michael E. Porter, en su influyente trabajo *"How Competitive Forces Shape Strategy"* (1979), desarrolló el modelo de las cinco fuerzas para analizar la estructura de una industria y su competencia lo cual da una perspectiva diferente. Este marco teórico se puede aplicar para entender la estructura y la dinámica de la industria automotriz. Como lo describe el autor las cinco fuerzas de Porter incluyen la rivalidad entre competidores existentes; la amenaza de nuevos entrantes, el poder de negociación de los proveedores, el poder de negociación de los compradores y la amenaza de productos sustitutos. Es por esto que a continuación, se analiza cada una de estas fuerzas en el contexto de la industria automotriz.

2.1.2 Rivalidad entre competidores existentes

La industria automotriz es altamente competitiva, con numerosos actores globales como Toyota, Volkswagen, General Motors, Ford, Honda, y otros compitiendo en mercados internacionales. La competencia se centra en varios factores clave, incluyendo la innovación tecnológica, la eficiencia de producción, la calidad del producto, el diseño, y el servicio postventa.

Alta intensidad de competencia: debido a la alta concentración de grandes fabricantes y la búsqueda continua de participación en el mercado incrementan la intensidad de la competencia.

Diferenciación de productos: Los fabricantes buscan diferenciarse a través de la tecnología (por ejemplo, vehículos eléctricos y autónomos), el diseño y la calidad.

Economías de escala: Las economías de escala son cruciales, ya que permiten a los grandes fabricantes reducir costos y ofrecer precios más competitivos (Porter, 1979).

2.1.3 Amenaza de nuevos entrantes

La barrera de entrada en la industria automotriz es significativamente alta debido a varios factores:

Altos costos de capital: La inversión inicial en plantas de producción, investigación y desarrollo, y distribución es extremadamente alta.

Economías de escala: Las grandes empresas disfrutan de economías de escala que nuevos entrantes no pueden fácilmente replicar.

Regulación y cumplimiento: Las estrictas regulaciones ambientales y de seguridad crean barreras adicionales.

Lealtad de marca: Las marcas establecidas tienen una base de clientes leal y una reputación que nuevos entrantes encuentran difícil de superar.

Sin embargo, la entrada de empresas de tecnología como Tesla muestra que la innovación y una fuerte visión pueden superar algunas de estas barreras (Porter, 1979).

2.1.4 Poder de negociación de los proveedores

El poder de negociación de los proveedores en la industria automotriz varía:

Dependencia de materias primas: Los fabricantes de automóviles dependen de una amplia gama de proveedores para componentes clave, como motores, sistemas electrónicos y materias primas.

Consolidación de proveedores: La consolidación de proveedores clave puede aumentar su poder de negociación, especialmente para componentes tecnológicos avanzados.

Diversificación de la base de proveedores: Las empresas automotrices suelen diversificar su base de proveedores para mitigar el poder de negociación individual de los proveedores (Porter, 1979).

2.1.5 Poder de negociación de los compradores

Los compradores tienen un poder de negociación significativo en la industria automotriz debido a:

Variedad de opciones: La abundancia de marcas y modelos disponibles en el mercado otorga a los compradores numerosas opciones.

Información del consumidor: La disponibilidad de información a través de internet permite a los consumidores comparar precios, características y reseñas antes de tomar una decisión de compra.

Sensibilidad al precio: Los compradores son sensibles a los cambios de precio, lo que obliga a los fabricantes a mantener una estrategia de precios competitiva (Porter, 1979).

2.1.6 Amenaza de productos sustitutos

La amenaza de productos sustitutos en la industria automotriz se manifiesta a través de:

Alternativas de transporte: Las alternativas como el transporte público, bicicletas y servicios de movilidad compartida presentan una amenaza.

Innovaciones tecnológicas: Los avances en tecnologías de vehículos eléctricos y autónomos también pueden reconfigurar las preferencias de los consumidores y la estructura de la industria.

Preocupaciones ambientales: La creciente preocupación por el medio ambiente y las regulaciones de emisiones impulsan la demanda de vehículos eléctricos e híbridos, sustituyendo los automóviles tradicionales de combustión interna (Porter, 1979).

Como se observó anteriormente el modelo de las cinco fuerzas de Porter proporciona un marco útil para analizar la estructura y las dinámicas competitivas de la industria automotriz. La alta rivalidad entre competidores, las significativas barreras de entrada, el poder variado de proveedores y compradores, y la amenaza de productos sustitutos son factores clave que influyen en esta industria. Comprender estas fuerzas ayuda a las empresas automotrices a desarrollar estrategias competitivas efectivas y a adaptarse a un entorno en constante cambio.

2.1.6 Dinámicas competitivas en la industria automotriz

En su libro *"Thinking Beyond Lean: How Multi-Project Management Is Transforming Product Development at Toyota and Other Companies"* (1998), Michael A. Cusumano y Kentaro Nobeoka, analizan las dinámicas competitivas en la industria automotriz, centrándose especialmente en las estrategias de desarrollo de productos y la gestión de múltiples proyectos; su estudio ofrece una visión profunda de cómo las

empresas automotrices pueden mantenerse competitivas mediante la innovación continua y la eficiencia en la gestión de proyectos (Cusumano y Nobeoka, 1998).

Como lo relatan los autores Cusumano y Nobeoka, quienes destacan que una de las claves del éxito en la industria automotriz es la capacidad para desarrollar y lanzar nuevos productos de manera rápida y sin elevar el costo. Esto implica no solo la innovación en el diseño y la tecnología de los vehículos; y también la gestión efectiva del proceso de desarrollo.

Plataformas comunes: Una estrategia clave utilizada por empresas como Toyota es el uso de plataformas comunes para múltiples modelos para su empresa, esto permite a las empresas reducir costos y tiempo de desarrollo al compartir componentes y procesos entre diferentes vehículos y al final repercute al cliente final.

Ciclos de desarrollo más cortos: se tiene que al reducir los ciclos de desarrollo de productos es crucial para responder rápidamente a las cambiantes demandas del mercado y a las nuevas tecnologías. Toyota, por ejemplo; ha implementado técnicas de desarrollo simultáneo para acelerar el proceso.

La capacidad de gestionar múltiples proyectos de desarrollo de productos simultáneamente es otro factor crítico en la competitividad de las empresas automotrices. Cusumano y Nobeoka (1998) examinan cómo las mejores prácticas en gestión de proyectos pueden mejorar la eficiencia y la innovación.

Organización matricial: Utilizar una estructura organizativa matricial permite a las empresas gestionar de manera más efectiva los recursos humanos y técnicos entre diferentes proyectos. Esto facilita la transferencia de conocimientos y habilidades entre proyectos, mejorando la eficiencia global.

Coordinación y comunicación: La coordinación estrecha y la comunicación efectiva entre equipos de proyecto son esenciales para evitar redundancias y asegurar que los proyectos se mantengan alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.

Cusumano y Nobeoka (1998) subrayan la importancia de la innovación continua como un motor clave de la competitividad en la industria automotriz; esto incluye no solo la innovación en productos, sino también en procesos y modelos de negocio y en general.

Tecnologías avanzadas: La inversión en investigación y desarrollo para incorporar tecnologías avanzadas; como los vehículos eléctricos y autónomos, es crucial para mantener una ventaja competitiva y de ventas,

Mejora continua (Kaizen): Adoptar la filosofía de mejora continua, conocida como kaizen, permite a las empresas realizar mejoras incrementales en sus procesos de producción y gestión, resaltando la eficiencia y la calidad.

La competencia global en la industria automotriz exige que las empresas adapten sus estrategias para enfrentar las dinámicas del mercado internacional. Cusumano y Nobeoka (1998) discuten cómo las empresas deben considerar factores como la globalización de la producción y el acceso a nuevos mercados.

Redes de producción global: Establecer plantas de producción en diferentes regiones permite a las empresas reducir costos y tiempos de entrega; además de mitigar riesgos asociados con las fluctuaciones económicas y políticas.

Adaptación a mercados locales: Las empresas deben adaptar sus productos y estrategias de marketing a las necesidades y preferencias locales para maximizar su aceptación y éxito en diferentes mercados y renovarse constantemente.

Las dinámicas competitivas en la industria automotriz, según Cusumano y Nobeoka (1998), se centran en la capacidad para gestionar eficientemente el desarrollo

de productos y múltiples proyectos, la innovación continua y la adaptación a la competencia global. Estas estrategias permiten a las empresas automotrices mantener su competitividad y responder eficazmente a las cambiantes demandas del mercado y a los avances tecnológicos y fortalecer las ventajas competitivas para diferenciarse de la competencia, además de que se pueden mejorar tiempos, procesos y con esto la productividad de las empresas.

2.2 ANTECEDENTES DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

Un estudio de Catalyst en 2020 reveló que las mujeres constituyen una parte significativamente menor de la fuerza laboral en la industria automotriz en comparación con otros sectores. En 2019, solo el 24% de los puestos en la fabricación de vehículos y equipos estaban ocupados por mujeres, y esta cifra es aún menor en los concesionarios y en el mantenimiento de vehículos, donde las mujeres representan solo el 17.9% y el 9.9% respectivamente (Catalyst, 2020).

Este desequilibrio se debe a varios factores, incluidos los estereotipos de género, la cultura corporativa y las barreras estructurales dentro de las organizaciones, que no dan la oportunidad de mejorar o cambiar los paradigmas que durante mucho tiempo han estado presentes y que no permiten el crecimiento y desarrollo en varios aspectos de las organizaciones.

Esta baja participación de mujeres no es solo una cuestión de números, sino que también refleja una serie de desafíos estructurales y culturales que limitan su integración y progreso en el sector. Entre las principales barreras identificadas se encuentran la falta de diversidad, equidad e inclusión, junto con la ausencia de balance entre la vida laboral y personal y horarios de trabajo poco flexibles (México Industry, s.f.).

En respuesta a estos desafíos, algunas empresas han comenzado a implementar políticas específicas para promover la equidad de género. Por ejemplo, Ford de México ha adoptado diversas iniciativas para aumentar la participación femenina en sus filas. Estas incluyen programas de desarrollo profesional temprano para mujeres, esquemas de trabajo flexibles, apoyo económico para guarderías, y beneficios adicionales como la congelación de óvulos y periodos extendidos de maternidad (México Industry, s.f.).

Otro ejemplo es OLX Autos México, donde la fuerza laboral femenina representa el 43% del total de empleados. La empresa ha implementado programas de desarrollo de liderazgo que no hacen distinciones de género, promoviendo un entorno de trabajo basado en el talento y no en el género.

A pesar de estas iniciativas, persisten desafíos significativos. Muchas mujeres en la industria automotriz reportan que, si tuvieran la oportunidad de empezar sus carreras nuevamente, optarían por trabajar en otro sector. Esto subraya la necesidad de continuar y ampliar los esfuerzos para crear un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo (México Industry, s.f.).

2.2.1 Desafíos y barreras de la equidad de género en la industria automotriz

Los estereotipos de género profundamente arraigados continúan afectando la percepción de las capacidades de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo dentro de la industria automotriz. Estos estereotipos pueden desanimar a las mujeres desde una edad temprana a perseguir carreras en campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas); que son fundamentales para muchos roles en la industria automotriz (Unrau, 2021).

Los estereotipos de género son creencias generalizadas sobre las características, roles y comportamientos que son apropiados para hombres y mujeres. Estos estereotipos pueden influir negativamente en la percepción y trato hacia las mujeres en diversos

contextos, incluyendo el lugar de trabajo. En la industria automotriz estos estereotipos están profundamente arraigados y pueden manifestarse de varias maneras.

Los estereotipos de género sugieren que los hombres son más adecuados para roles técnicos y de liderazgo debido a sus supuestas habilidades innatas en áreas como la ingeniería y la toma de decisiones estratégicas. Esta percepción puede llevar a una subrepresentación de mujeres en estos roles, perpetuando la idea de que la industria automotriz es un campo predominantemente masculino como hasta hoy en día de nota (Unrau, 2021).

Pueden influir en las decisiones de contratación y promoción, donde las mujeres son vistas como menos capaces o comprometidas que sus colegas masculinos. Esto resulta en menos oportunidades para mujeres muy calificadas y en evaluaciones de desempeño sesgadas. Las prácticas de contratación sesgadas pueden excluir a mujeres talentosas de roles clave en la industria (Unrau, 2021).

Unrau destaca que la equidad de género sigue siendo una preocupación en la industria automotriz, con desafíos persistentes que incluyen una cultura corporativa sesgada y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos factores retraen a las mujeres de ingresar y permanecer en la industria automotriz por más tiempo del que quisieran.

Un ambiente de trabajo dominado por hombres y afectado por estereotipos de género puede ser menos acogedor para las mujeres, afectando su satisfacción laboral y su retención. Las mujeres pueden experimentar microagresiones; discriminación y una falta de apoyo en su desarrollo profesional, lo que contribuye a un ambiente de trabajo negativo (Catalyst, 2020).

Catalyst por otra parte, subraya la importancia de la diversidad y la inclusión como un problema de talento, reconociendo que para ser líderes de la industria es fundamental aprovechar todo el talento disponible. La falta de diversidad significa que las empresas

están perdiendo segmentos significativos de talento y que pueden tener mejores talentos en la empresa para el logro de objetivos y generar mayores utilidades.

La cultura corporativa en muchas empresas automotrices sigue siendo predominantemente masculina, lo que puede crear un ambiente de trabajo que no es acogedor ni inclusivo para las mujeres. Esta cultura puede manifestarse en prácticas de contratación y promoción sesgadas, así como en una falta de políticas y programas de apoyo para las mujeres (Catalyst, 2020).

Se refiere a los valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos que caracterizan a una organización. Esta cultura influye en cómo los empleados interactúan, toman decisiones y abordan su trabajo diario. En la industria automotriz, la cultura corporativa ha sido históricamente dominada por normas y prácticas que reflejan una perspectiva predominantemente masculina desde los inicios.

Una cultura corporativa que no es inclusiva puede crear un ambiente de trabajo donde las mujeres se sienten menos valoradas y apoyadas en el lugar de trabajo. Esto puede llevar a una menor satisfacción laboral y a una alta rotación de personal femenino. Las políticas y prácticas que no consideran la diversidad de género pueden reforzar las desigualdades existentes (Catalyst, 2020).

Las decisiones de contratación y promoción en una cultura corporativa sesgada pueden estar influenciadas por prejuicios inconscientes. Esto puede resultar en menos oportunidades para las mujeres, especialmente en roles técnicos y de liderazgo. La falta de transparencia en los procesos de evaluación y promoción también puede perpetuar las desigualdades de género y esto es evidente en la industria (Unrau, 2021).

Unrau destaca que la cultura corporativa en muchas empresas automotrices sigue siendo una barrera significativa para la equidad de género. La falta de flexibilidad y el predominio de prácticas de trabajo tradicionales desincentivan a las mujeres a ingresar y permanecer en la industria por más tiempo.

La cultura corporativa también afecta las oportunidades de desarrollo profesional y mentoría. En muchas organizaciones automotrices; las mujeres tienen menos acceso a programas de desarrollo profesional y a mentores que puedan guiarlas en sus carreras. Esta falta de apoyo puede limitar las posibilidades de avance de las mujeres dentro de la industria y el desarrollo (Catalyst, 2020).

Las políticas corporativas que no apoyan un balance adecuado entre la vida laboral y personal pueden ser una barrera significativa para la equidad de género. Las responsabilidades de cuidado y las expectativas sociales a menudo recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que puede dificultar su capacidad para comprometerse plenamente con sus carreras si no se les brinda el apoyo adecuado y la posibilidad de crecer (Catalyst, 2020).

Según Catalyst, una cultura corporativa inclusiva es crucial para la retención y el desarrollo del talento femenino en la industria automotriz. Las empresas que implementan políticas de diversidad e inclusión no solo mejoran la equidad de género; salarios integrales y justos, sino que también logran un mejor desempeño financiero y una mayor innovación en la empresa.

El equilibrio entre vida laboral y personal se refiere a la capacidad de los empleados para gestionar sus responsabilidades profesionales y personales de manera que ambas áreas de su vida sean satisfactorias y no se afecten negativamente entre sí. Este equilibrio es crucial para el bienestar general de los empleados, su satisfacción laboral y su productividad en el área de trabajo.

Las responsabilidades de cuidado, como el cuidado de niños y de familiares mayores, a menudo recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres. Esta carga adicional puede hacer que las mujeres enfrenten mayores desafíos para equilibrar su trabajo y su vida personal diaria. La falta de políticas de apoyo en el lugar de trabajo puede exacerbar esta situación, dificultando la retención y el avance de las mujeres en la industria automotriz (Unrau, 2021).

La implementación de políticas de flexibilidad, como el trabajo remoto y horarios flexibles, puede ayudar significativamente a las mujeres a gestionar mejor sus responsabilidades laborales y personales. Sin embargo, muchas empresas en la industria automotriz aún carecen de estas políticas; lo que pone a las mujeres en desventaja (Unrau, 2021).

Existe un estigma asociado con el uso de políticas de flexibilidad laboral, donde las personas que las utilizan pueden ser percibidas como menos comprometidas con su trabajo. Este estigma afecta de manera desproporcionada a las mujeres, que son más propensas a utilizar estas políticas para cumplir con sus responsabilidades de cuidado (Catalyst, 2020).

Catalyst destaca la importancia de implementar políticas de flexibilidad laboral para promover la equidad de género. Las empresas que ofrecen estas políticas no solo mejoran la retención y satisfacción de sus empleadas, sino que también aumentan su productividad y compromiso en los centros de trabajo y por ende el crecimiento de las empresas.

La falta de flexibilidad en el lugar de trabajo y las políticas insuficientes para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal representan una barrera significativa para muchas mujeres. Las responsabilidades de cuidado a menudo recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que puede dificultar su capacidad para comprometerse plenamente con carreras exigentes en la industria automotriz donde no serán valoradas del todo (Unrau, 2021).

La incapacidad de las empresas para ofrecer un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal puede resultar en una alta rotación de personal femenino. Las mujeres pueden optar por dejar sus trabajos en la industria automotriz en busca de entornos laborales más flexibles y comprensivos, lo que agrava la brecha de género en el sector (Unrau, 2021).

Unrau, por su parte señala que la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal es una barrera significativa para las mujeres en la industria automotriz. Las responsabilidades de cuidado adicionales y la falta de políticas de apoyo adecuadas desincentivan a las mujeres de ingresar y permanecer en la industria que en si es bastante pesada.

Oportunidades de avance limitadas:

En este punto las mujeres a menudo enfrentan limitaciones en sus oportunidades de avance profesional. Esto puede ser el resultado de sesgos implícitos en las evaluaciones de desempeño y en las decisiones de promoción. La falta de mentores y patrocinadores también puede restringir las oportunidades de desarrollo y avance de las mujeres dentro de la industria (Catalyst, 2020).

Representación insuficiente en roles de liderazgo:

La subrepresentación de mujeres en roles de liderazgo perpetúa la falta de modelos a seguir y refuerza la percepción de que las mujeres no pertenecen a estos puestos o se les limita. Esto crea un ciclo que es difícil de romper sin intervenciones significativas y deliberadas para promover la diversidad de género en todos los niveles de la organización (Unrau, 2021).

2.3 LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

A pesar de los avances en otras industrias, la equidad de género en la automotriz sigue siendo un desafío. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), las mujeres representan menos del 20% de la fuerza laboral en la industria automotriz a nivel mundial, y su presencia en roles de liderazgo es aún más limitada. Esto refleja una persistente brecha de género que necesita ser abordada de manera efectiva.

Al respecto la equidad de género en la industria automotriz es un tema complejo que abarca múltiples dimensiones, desde la representación de mujeres en roles técnicos y de liderazgo hasta la implementación de políticas inclusivas y la eliminación de sesgos estructurales y culturales. A pesar de algunos avances, la industria sigue enfrentando desafíos significativos en la promoción de la igualdad de género y optar por acercarse a la igualdad para ambos sexos, no es una tarea fácil y mucho menos algo que pueda cambiar tan rápido lo importante es trabajar en políticas más justas que puedan contener avances significativos y que aporten a la sociedad, las familias las personas y al país. Además, sensibilizar a los líderes de las compañías en invertir en programas de capacitación para apoyar la equidad de género desde las empresas.

Sobre los beneficios de la equidad de género, son diversos estudios han demostrado que la equidad de género no solo es una cuestión de justicia social, sino también un factor clave para el éxito empresarial e incluso el crecimiento. Eagly y Carli (2007) encontraron que las empresas con una mayor representación de mujeres en sus equipos de liderazgo tienden a tener un mejor desempeño financiero y una mayor capacidad de innovación. Esto se debe a que la diversidad de género aporta diferentes perspectivas y enfoques para la resolución de problemas con otro punto de vista sobre el tema en cuestión, lo cual es importante para resolver temas que no se habían tratado o abarcado desde una visión distinta y esta es una ventaja competitiva de la que se puede obtener los mejores beneficios en las empresas.

Existen muchas barreras y desafíos para la equidad de género en la industria automotriz, incluyen tanto factores estructurales como culturales. Heilman (2012) argumenta que los estereotipos de género y los sesgos inconscientes afectan la percepción de las capacidades de las mujeres, lo que limita sus oportunidades de ascenso. Además, la cultura corporativa en muchas empresas automotrices sigue siendo predominantemente masculina, lo que puede crear un ambiente poco acogedor para las mujeres.

Los estereotipos de género influyen negativamente en la percepción de las capacidades y competencias de las mujeres. Heilman (2012) subraya que estos estereotipos resultan en evaluaciones de desempeño sesgadas, donde las mujeres son vistas como menos competentes y adecuadas para roles de liderazgo y técnicos, independientemente de sus habilidades reales.

La cultura corporativa en muchas empresas automotrices sigue siendo un desafío, las prácticas y normas culturales que predominan en estas empresas tienden a favorecer a los hombres, creando un ambiente que puede ser hostil o poco acogedor para las mujeres. Catalyst (2020) destaca la necesidad de cambiar esta cultura para promover una mayor inclusión y diversidad en las empresas.

Las políticas insuficientes para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal siguen siendo un obstáculo significativo para las mujeres en la industria automotriz. Las responsabilidades de cuidado y las expectativas sociales a menudo recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres; lo que dificulta su capacidad para comprometerse plenamente con sus carreras si no se les brinda el apoyo adecuado (Unrau, 2021).

Y aunque, algunas empresas han establecido programas de mentoría específicos para mujeres, con el objetivo de proporcionarles el apoyo y las oportunidades necesarias para avanzar en sus carreras. Estos programas también buscan abordar los sesgos implícitos y promover una cultura corporativa más inclusiva (Catalyst, 2020).

La implementación de políticas de trabajo flexible, como el teletrabajo y los horarios flexibles, ha sido un paso importante para ayudar a las mujeres a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Estas políticas son esenciales para retener talento femenino y mejorar su satisfacción laboral en general (Unrau, 2021).

Cada vez más empresas automotrices están reconociendo la importancia de la diversidad de género y están haciendo compromisos públicos para mejorar la representación de mujeres en todos los niveles de la organización y en aspectos más allá

del género. Estos compromisos a menudo incluyen objetivos específicos y la rendición de cuentas a través de informes de progreso regulares (Catalyst, 2020).

Hoy en día, varias empresas automotrices han comenzado a implementar estrategias para promover la equidad de género. Ford Motor Company, por ejemplo, ha desarrollado programas específicos para aumentar la representación femenina en roles técnicos y de liderazgo. Estos programas incluyen talleres de desarrollo profesional, redes de apoyo para mujeres y objetivos específicos de diversidad de género (Ford, 2021).

A pesar de los esfuerzos, la implementación de políticas de equidad de género enfrenta desafíos significativos. La resistencia al cambio cultural y los sesgos inconscientes siguen siendo obstáculos importantes. Heilman (2012) destaca que los estereotipos de género pueden influir negativamente en la percepción de las capacidades de las mujeres, afectando sus oportunidades de ascenso y reconocimiento en aspectos de las empresas para los cuales en varias ocasiones no.

2.3.1 Alternativas para mejorar la equidad de género en la industria automotriz

La equidad de género en la industria automotriz es una meta alcanzable que requiere la implementación de estrategias multifacéticas y sostenibles que se mantengan dentro de las empresas y que se apliquen en todas las áreas y sean cultura para todos los empleados. A continuación, se presentan varias alternativas para mejorar la equidad de género en este sector, basadas en la investigación académica y las mejores prácticas observadas en la industria.

Implementación de programas de mentoría y patrocinio con los programas de mentoría y patrocinio son esenciales para el desarrollo profesional de las mujeres en la industria automotriz. Estos programas pueden ayudar a las mujeres a navegar las estructuras organizacionales, acceder a redes profesionales y recibir orientación de

líderes experimentados. Ragins y Kram (2007) destacan que la mentoría efectiva puede aumentar la retención y el avance de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo.

Con la revisión de procesos de reclutamiento y promoción con el fin de eliminar los sesgos inconscientes que pueden influir en las decisiones de contratación y promoción, es crucial revisar y ajustar estos procesos. Kalev, Dobbin y Kelly (2006) sugieren la implementación de técnicas de contratación ciega, donde se oculta información de género durante las primeras etapas del proceso de selección, y el uso de comités diversos para evaluar candidatos. Estas prácticas pueden contribuir a una mayor equidad en la selección y promoción de personal.

Y la capacitación en sensibilización de género para todo el personal, la capacitación en sensibilización de género es una herramienta importante para educar a los empleados sobre los sesgos de género y cómo afectan el ambiente de trabajo. Esta capacitación debe ser continua y obligatoria, y debe incluir módulos sobre la identificación y manejo de sesgos inconscientes, así como sobre la importancia de la diversidad y la inclusión (Dobbin y Kalev, 2018).

Establecimiento de metas y objetivos de diversidad, con el establecimiento de metas claras y alcanzables para la diversidad de género en todos los niveles de la organización puede impulsar el progreso hacia la equidad. Estas metas deben ser acompañadas de mecanismos de rendición de cuentas y transparencia en los informes sobre el avance hacia dichos objetivos. Las empresas deben comunicar regularmente su progreso y ajustar sus estrategias según sea necesario (Thomas y Ely, 1996).

Mejorar la equidad de género en la industria automotriz requiere un enfoque integral que aborde tanto las barreras estructurales como los sesgos culturales. La implementación de programas de mentoría, la revisión de procesos de contratación, la capacitación en sensibilización de género, las políticas de trabajo flexible, la creación de redes de apoyo y el establecimiento de metas claras de diversidad son pasos esenciales para avanzar hacia una mayor equidad. Las empresas que adoptan estas prácticas no

solo promueven la justicia social, sino que también mejoran su rendimiento y competitividad en el mercado global, y con esto aspiran a ser vistas en el exterior de una forma distinta y como una empresa de las favoritas para laborar y con esto mejorar el cumplimiento de objetivos.

Por lo visto en este capítulo donde el tema de equidad de género va de la mano con la diversidad y la inclusión en las empresas para que las mujeres puedan tener las mismas oportunidades de crecimiento desarrollo y pueda ser un mundo más justo y equitativo al mismo tiempo que se mejora la cultura de las compañías al optar por mejores ideas de pensamiento estrategias y difusión de información. A continuación, se mencionan los conceptos de diversidad e inclusión para abordar el tema con mayor visión y tener un mejor panorama, entender porque es importante resaltar la inclusión en los centros de trabajo, así como los beneficios que aporta al desarrollo de los empleados en la empresa y definir de manera clara los conceptos.

CAPÍTULO III PERSPECTIVAS SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ

La inclusión y la diversidad son conceptos fundamentales en diversos ámbitos, como la sociedad, el lugar de trabajo, la educación y la cultura en general, en el presente capítulo se desglosa la información relacionada con estos conceptos para tener mayor claridad y conocimiento sobre estos, a continuación, se muestran algunas definiciones de estos conceptos para tener mayor claridad sobre el tema y se enfoca en la industria automotriz, que es donde se presenta realiza la presente investigación.

3.1 HISTORIA SOBRE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La inclusión se refiere a crear entornos donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y aceptadas, independientemente de sus diferencias. Esto implica eliminar barreras y prejuicios que puedan excluir a ciertos grupos, ya sea por su raza, etnia, género, orientación sexual, discapacidad, religión, edad o cualquier otra característica.

Por otro lado, la diversidad se refiere a la amplia variedad de características, antecedentes y perspectivas que existen entre las personas. Reconoce que cada individuo es único y valioso, y promueve la aceptación y la apreciación de esas diferencias.

La inclusión y la diversidad van una de la otra ya que la diversidad es un hecho, pero la inclusión es una elección consciente y activa de crear un ambiente donde esa diversidad se celebre y se aproveche. Cuando se fomenta la inclusión y se valora la diversidad, se pueden lograr beneficios significativos, como la mejora del trabajo en equipo, la creatividad, la innovación y el bienestar de las personas.

La diversidad e inclusión (D&I) en el lugar de trabajo se refiere a la variedad de diferencias entre las personas en una organización; incluidas, pero no limitadas a, raza,

género, edad, religión, discapacidad y orientación sexual, y cómo estas diferencias son gestionadas y valoradas dentro del entorno laboral. La inclusión se centra en la práctica de garantizar que todos los empleados se sientan valorados y respetados y que tengan igualdad de acceso a oportunidades y recursos compartidos.

Se nota en los últimos años, la importancia de la diversidad y la inclusión ha ganado un reconocimiento significativo, ya que las organizaciones y las sociedades en general buscan crear entornos más equitativos y justos. Diversos estudios han demostrado que las organizaciones diversas e inclusivas tienden a ser más innovadoras; productivas y competitivas. Según Cox (1991), "la diversidad se refiere a las diferencias humanas que pueden ser utilizadas para distinguir a una persona o a un grupo de personas de otro". Esto resalta la amplitud y profundidad de la diversidad, abarcando múltiples dimensiones de la identidad humana.

Diversas investigaciones han demostrado que las organizaciones que promueven la diversidad y la inclusión experimentan múltiples beneficios, incluyendo un mejor desempeño financiero, mayor innovación, creatividad: y una mejor capacidad para atraer y retener talento diverso. Según McKinsey (2020), las empresas en el cuartil superior de diversidad de género tienen un 25% más de probabilidad de tener un rendimiento financiero superior a la media de su industria. Además, aquellas con diversidad étnica y cultural en sus equipos de liderazgo tienen un 36% más de probabilidades de superar a sus competidores menos diversos (McKinsey, 2020).

Establecer una base cuantitativa y cualitativa de D&I: Es crucial que las organizaciones comiencen con una evaluación exhaustiva de su estado actual en términos de diversidad e inclusión. Esto puede incluir el análisis de datos internos sobre la demografía del personal y la realización de encuestas y *focus groups* para entender mejor las percepciones y experiencias de los empleados (McKinsey y Company, 2015).

Las políticas de recursos humanos deben ser revisadas y ajustadas para eliminar sesgos y promover prácticas inclusivas en la contratación, promoción y retención de

empleados. Las organizaciones deben asegurarse de que sus políticas reflejen un compromiso con la diversidad y la inclusión.

Establecer métricas claras para evaluar el progreso en diversidad e inclusión y realizar un seguimiento regular. Las organizaciones deben ser transparentes sobre sus objetivos y progresos y estar dispuestas a ajustar sus estrategias según sea necesario (McKinsey y Company, 2015).

3.2 SIGNIFICADO DE DIVERSIDAD

La diversidad se refiere a la amplia gama de diferencias y similitudes que existen entre las personas en términos de características demográficas, antecedentes culturales, experiencias de vida, habilidades y perspectivas. También como señala Cox (1991), "La diversidad se refiere a las diferencias humanas que pueden ser utilizadas para distinguir a una persona o a un grupo de personas de otro". Esto incluye, pero no se limita a factores como raza, género, etnia, orientación sexual, edad, capacidad, religión, estado socioeconómico; educación y origen nacional (Thomas, 1990).

En este artículo, Thomas (1990) analiza la evolución del enfoque de la acción afirmativa hacia una perspectiva más amplia de la diversidad en las empresas. Destaca la importancia de reconocer y valorar las diferencias individuales en términos de raza, género, etnia, orientación sexual, edad, capacidad, religión y otros aspectos. Thomas argumenta que la diversidad no solo se trata de cumplir con requisitos legales o políticas de inclusión, sino de reconocer la riqueza que aporta la variedad de experiencias, perspectivas y habilidades a una organización.

Además, Thomas (1990) sugiere que la diversidad puede ser una fuente de ventaja competitiva para las organizaciones, ya que promueve la innovación, la creatividad y la capacidad de adaptación. Propone que las organizaciones adopten estrategias proactivas para fomentar un entorno inclusivo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas al lugar de trabajo donde vayan.

En resumen, el artículo de Thomas (1990) destaca la importancia de abordar la diversidad en las organizaciones como un enfoque integral que va más allá de mero cumplimiento de normativas legales, y enfatiza en los beneficios que puede traer la inclusión de la diversidad en el lugar de trabajo.

La transición de políticas de acción afirmativa a enfoques más integrales de gestión de la diversidad, como sugiere Thomas (1990), refleja un cambio hacia la valorización de la diversidad no solo como una obligación legal, sino como una oportunidad para enriquecer el entorno organizacional y mejorar los resultados empresariales. Esta perspectiva está alineada con la idea de que la diversidad es una fuente de ventaja competitiva; fomentando la creatividad, la innovación y la adaptabilidad en un mercado global.

Así, Cox define la diversidad como "las diferencias humanas que pueden ser utilizadas para distinguir a una persona o a un grupo de personas de otro". Esta definición incluye una amplia gama de características, como la raza, el género, la etnia, la orientación sexual, la edad, la capacidad, la religión, el estado socioeconómico, la educación y el origen nacional. Cox argumenta que la diversidad no solo es un fenómeno inevitable en las organizaciones modernas, sino que también puede ser una fuente de ventaja competitiva si se gestiona de manera efectiva.

Una de las principales contribuciones del artículo de Cox (1991) es el concepto de la organización multicultural. Cox sostiene que las organizaciones deben adoptar un enfoque proactivo hacia la diversidad, creando entornos donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas, independientemente de sus diferencias. Esto implica no solo tolerar la diversidad, sino también aprovecharla como una fuente de creatividad, innovación y aprendizaje organizacional.

Para lograr una verdadera inclusión, Cox (1991) propone una serie de prácticas y políticas, como la sensibilización intercultural, el entrenamiento en habilidades de comunicación y resolución de conflictos, el diseño de sistemas de evaluación y

recompensa que reconozcan, valoren la diversidad y la promoción de un liderazgo inclusivo que fomente un sentido de pertenencia y comunidad en toda la organización.

En resumen, el artículo de Cox (1991) proporciona una visión integral de la diversidad en las organizaciones y destaca la importancia de gestionarla de manera efectiva para aprovechar todo su potencial y promover un entorno de trabajo inclusivo y equitativo en todo aspecto.

3.3 DEFINICIÓN DE INCLUSIÓN

La inclusión se describe en varios conceptos que son descritos por varios autores con el fin de tener mayor entendimiento del tema y tener mayor conocimiento de lo que se está hablando en este trabajo de investigación.

La inclusión es un proceso de aumentar la participación en la educación, empleo y cultura, y reducir la exclusión en estas áreas. Es sobre los derechos humanos y la justicia social, sobre la diversidad y la cohesión, sobre el bienestar económico y la prosperidad y sobre nuestro desarrollo sostenible y sostenido como sociedad (Loxley, 2007).

La inclusión es un concepto central en la gestión moderna de la diversidad y se refiere a la creación de entornos donde todas las personas, independientemente de sus diferencias, se sientan valoradas, respetadas y aceptadas. Mor Barak (2017) define la inclusión como "el grado en que cada persona es capaz de participar plenamente en la vida organizacional, sin importar la diversidad de su origen". Esta definición subraya la importancia de no solo reconocer la diversidad, sino también de fomentar un sentido de pertenencia y participación equitativa.

Mor Barak (2017) argumenta que la inclusión es esencial para aprovechar el potencial completo de una fuerza laboral diversa. Un entorno inclusivo permite que todos los empleados se sientan seguros y apoyados para expresar sus ideas y contribuir al

éxito de la organización y al crecimiento. Esto no solo mejora el bienestar individual, sino que también impulsa la innovación y la productividad organizacional.

Para Mor Barak, la inclusión no es solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial inteligente que debe adoptarse. Las organizaciones inclusivas tienden a ser más exitosas en términos de desempeño financiero, retención de empleados y satisfacción del cliente. Esto se debe a que la inclusión promueve una cultura de respeto y colaboración, donde se valoran diferentes perspectivas y habilidades.

La inclusión, como explica Mor Barak (2017), es "el grado en que cada persona es capaz de participar plenamente en la vida organizacional, sin importar la diversidad de su origen". La inclusión no solo reconoce la diversidad, sino que también se centra en crear un sentido de pertenencia y aceptación, donde todos los individuos se sientan valorados y capaces de contribuir plenamente sin ser oprimidos.

3.3.1 Estrategias para la inclusión

Mor Barak (2017) propone varias estrategias para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo, entre las que se incluyen:

Educación y capacitación: Implementar programas de sensibilización y capacitación en diversidad e inclusión para todos los empleados, con el fin de reducir sesgos inconscientes y fomentar un entorno de respeto mutuo.

Políticas y prácticas inclusivas: Desarrollar políticas que promuevan la equidad, como procesos de reclutamiento y promoción justos, así como prácticas que apoyen la conciliación de la vida laboral y personal.

Liderazgo inclusivo: Fomentar un liderazgo que valore y promueva la diversidad y la inclusión; estableciendo expectativas claras y proporcionando el apoyo necesario para que todos los empleados puedan prosperar.

Medición y evaluación: Establecer métricas para medir el progreso en términos de diversidad e inclusión, y utilizar estos datos para hacer ajustes y mejoras continuas.

La inclusión, tal como la define Mor Barak (2017), es esencial para crear organizaciones donde todos los empleados puedan prosperar y contribuir plenamente. No se trata solo de cumplir con requisitos legales o éticos, sino de crear una cultura organizacional que valore y aproveche las diferencias individuales para impulsar la innovación y el éxito. Las estrategias sugeridas por Mor Barak ofrecen un marco práctico para que las organizaciones desarrollen entornos inclusivos y equitativos y sobre todo ayuden al bien común al llevar a cabo las estrategias que mejor se adapten a cada empresa sin importar el giro.

Según la UNESCO (2017) la inclusión es el proceso de aumentar la participación de todas las personas en la vida social, económica, cultural y política, y de asegurar que nadie se quede atrás debido a la discriminación o la falta de oportunidades

3.3.2 Prácticas para promover la diversidad e inclusión

Promover la diversidad y la inclusión en las organizaciones es esencial para crear entornos de trabajo equitativos y para aprovechar el potencial completo de todos los empleados. A continuación, se presentan varias estrategias basadas en la literatura académica:

1. Compromiso del liderazgo

El compromiso visible y activo de los líderes es crucial para fomentar la diversidad y la inclusión en una organización. Los líderes deben establecer objetivos claros y medir el progreso hacia estos objetivos (Cox, 2001).

2. Programas de mentoría y desarrollo profesional

Los programas de mentoría y desarrollo profesional específicos para mujeres y minorías pueden ayudar a cerrar las brechas de habilidades y preparar a más personas para roles de liderazgo (Ragins y Kram, 2007).

Según los autores Ragins y Kram los programas de mentoría efectivos generalmente incluyen los siguientes componentes:

Selección y emparejamiento:

Es esencial seleccionar mentores y mentees cuidadosamente, asegurando que los emparejamientos se basen en intereses y objetivos comunes; así como en la compatibilidad de personalidad.

Capacitación para mentores y mentees:

Ofrecer capacitación específica para mentores y mentees puede mejorar la efectividad del programa. Los mentores deben ser capacitados en habilidades de comunicación, coaching y asesoramiento, mientras que los mentees deben aprender a maximizar los beneficios de la relación de mentoría.

Establecimiento de objetivos claros:

Definir claramente los objetivos y expectativas de la relación de mentoría ayuda a enfocar las interacciones y a medir el progreso.

Apoyo organizacional:

El respaldo de la alta dirección y la integración de la mentoría en la cultura organizacional son cruciales para el éxito del programa. Las organizaciones deben proporcionar recursos y tiempo para que las relaciones de mentoría prosperen.

Evaluación y retroalimentación:

Evaluar regularmente el programa y proporcionar retroalimentación tanto a mentores como a mentees ayuda a identificar áreas de mejora y a asegurar que se alcancen los objetivos establecidos.

Ragins y Kram (2007) destacan que la mentoría es una herramienta poderosa para promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Los programas de mentoría pueden ayudar a:

Romper barreras: Las mujeres y las minorías pueden enfrentar barreras significativas en el avance profesional. La mentoría proporciona acceso a redes de apoyo y oportunidades que pueden ayudar a superar estas barreras.

Desarrollar liderazgo diverso: La mentoría fomenta el desarrollo de líderes diversos, lo que puede mejorar la toma de decisiones y la innovación en la organización al incorporar una amplia gama de perspectivas.

Mejorar la retención: Los programas de mentoría pueden mejorar la retención de empleados diversos al aumentar su satisfacción laboral y sentido de pertenencia.

Los programas de mentoría y desarrollo profesional son esenciales para el crecimiento y éxito tanto de los individuos como de las organizaciones. Según Ragins y Kram (2007), estos programas no solo desarrollan habilidades y conocimientos, sino que también promueven la diversidad e inclusión, mejoran la retención de empleados y preparan a la próxima generación de líderes. Implementar programas de mentoría efectivos requiere una planificación cuidadosa, el apoyo organizacional y un compromiso con la evaluación y mejora en el día a día.

En el siguiente capítulo se describe todo lo referente a la empresa en donde se realiza el estudio de caso, se comenta la historia por la que ha pasado y como ha crecido

a lo largo de los años, también cómo está organización de la empresa y se muestra el organigrama gerencial que la representa, se habla también de la infraestructura y las demás características que tiene.

3.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

La diversidad de género en la industria automotriz es un tema de creciente importancia y relevancia. Tradicionalmente dominada por hombres, esta industria ha comenzado a reconocer la necesidad de incorporar más mujeres en todos los niveles organizacionales, desde las líneas de producción hasta los puestos de liderazgo ejecutivo o directivo. Esta transformación no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia empresarial que puede aportar múltiples beneficios.

La diversidad de género en la industria automotriz ha sido objeto de análisis por diversas consultoras y organizaciones, entre ellas McKinsey & Company. En su informe "*Diversity Matters*" (2015), McKinsey examina la importancia de la diversidad de género y su impacto positivo en el rendimiento empresarial, destacando también los desafíos específicos y las estrategias para mejorar la representación de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como se nota en la industria automotriz.

McKinsey y Company (2015) subraya que la diversidad de género no solo es una cuestión de equidad, sino que también está estrechamente vinculada al éxito financiero y operativo de las empresas. Según el estudio, las empresas con mayor diversidad de género tienen un 15% más de probabilidad de superar a sus competidores en términos de rentabilidad. La presencia de mujeres en roles de liderazgo y en equipos diversos puede aportar una variedad de perspectivas, fomentar la innovación y mejorar la toma de decisiones.

Desafíos en la industria automotriz

A pesar de los beneficios, la industria automotriz enfrenta varios desafíos en cuanto a la diversidad de género:

Cultura masculina predominante: La industria ha sido históricamente dominada por hombres, lo que puede crear barreras para la participación y el avance de las mujeres. Esta cultura puede perpetuar estereotipos de género y limitaciones en la percepción de las capacidades de las mujeres.

Sesgos inconscientes: Los sesgos inconscientes en los procesos de contratación y promoción pueden resultar en una menor representación de mujeres en roles técnicos y de liderazgo. Estos sesgos pueden ser difíciles de identificar y corregir sin una intervención deliberada.

Falta de modelos a seguir: La escasez de mujeres en puestos de liderazgo y en roles visibles dentro de la industria automotriz significa que hay menos modelos a seguir para las mujeres jóvenes que consideran carreras en este sector.

Estrategias para promover la diversidad de género

Para mejorar la diversidad de género, McKinsey y Company (2015) recomienda varias estrategias:

Compromiso del liderazgo: Los líderes de la industria deben comprometerse públicamente con la diversidad de género y tomar medidas concretas para promoverla. Esto incluye establecer objetivos claros y medir el progreso hacia estos objetivos.

Programas de desarrollo y mentoría: Implementar programas de desarrollo profesional y mentoría específicos para mujeres puede ayudar a cerrar las brechas de habilidades y preparar a más mujeres para roles de liderazgo.

Flexibilidad laboral: Ofrecer políticas de trabajo flexible, como el trabajo remoto y los horarios flexibles, puede ayudar a atraer y retener a las mujeres al facilitar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Capacitación en diversidad y sesgos inconscientes: Proveer capacitación regular sobre diversidad y la identificación y mitigación de sesgos inconscientes puede ayudar a crear una cultura más inclusiva y equitativa.

Visibilidad y reconocimiento: Destacar y celebrar los logros de las mujeres en la industria automotriz puede inspirar a más mujeres a unirse al sector y perseguir roles de liderazgo.

Como se observó el informe de McKinsey & Company (2015) destaca que la diversidad de género es crucial para el éxito y la competitividad de las empresas en la industria automotriz. Superar los desafíos actuales requiere un enfoque deliberado y sostenido para crear un entorno inclusivo y equitativo. Las estrategias descritas por McKinsey ofrecen un marco práctico para que las empresas promuevan la diversidad de género y aprovechen sus beneficios con mayor apertura al cambio y a la equidad.

McKinsey y Company (2015) subraya que la diversidad de género no solo es una cuestión de equidad, sino que también está estrechamente vinculada al éxito financiero y operativo de las empresas. Según el resultado, las empresas con mayor diversidad de género tienen un 15% más de probabilidad de superar a sus competidores en términos de rentabilidad. La presencia de mujeres en roles de liderazgo y en equipos diversos puede aportar una variedad de perspectivas, fomentar la innovación y mejorar la toma de decisiones.

A pesar de los beneficios, la industria automotriz enfrenta varios desafíos en cuanto a la diversidad de género:

Cultura masculina predominante: La industria ha sido históricamente dominada por hombres, lo que puede crear barreras para la participación y el avance de las mujeres. Esta cultura puede perpetuar estereotipos de género y limitaciones en la percepción de las capacidades de las mujeres.

Sesgos inconscientes: Los sesgos inconscientes en los procesos de contratación y promoción pueden resultar en una menor representación de mujeres en roles técnicos y de liderazgo. Estos sesgos pueden ser difíciles de identificar y corregir sin una intervención deliberada.

Falta de modelos a seguir: La escasez de mujeres en puestos de liderazgo y en roles visibles dentro de la industria automotriz significa que hay menos modelos a seguir para las mujeres jóvenes que consideran carreras en este sector.

Como se observó en este capítulo la diversidad e inclusión juegan un papel importante para que exista equidad de género en las empresas y la evolución que han tenido a lo largo de los años ha ayudado a que hoy en día propicien un clima laboral más amigable en las empresas.

En el siguiente capítulo se habla sobre el estudio de caso que se realiza en una empresa automotriz ubicada en la ciudad de Puebla, en donde se estudia la cultura de la empresa en tema de la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo y con ello conocer a detalle cómo se vive la equidad de género actualmente y poder observar lo que se puede mejorar sobre el tema.

CAPÍTULO IV CASO DE ESTUDIO

En este capítulo, se describen los antecedentes de la empresa y cómo ha ido cambiando a través de los años, adaptándose al mercado al ofrecer productos que conforme a la demanda van cambiando, también se describe la estructura jerárquica que tiene la empresa está representada por un organigrama el cual muestra claramente la jerarquía, los roles, las responsabilidades y las relaciones entre los departamentos y cada una de las áreas.

4.1 HISTORIA DE LA EMPRESA

Durante el periodo de la guerra, la división marítima la empresa X aumentó exponencialmente al producir hélices para barcos de motor para apoyar los esfuerzos de la Marina de Estados Unidos, y rápidamente se convirtió en la empresa manufacturera más grande del mundo en estos productos.

Al finalizar la guerra, la necesidad del mercado marítimo disminuyó, y el negocio fue cedido en 1946.

La historia de esta empresa como una entidad automotriz independiente inició en 1999, cuando emergió del conglomerado que tenía por nombre en ese entonces, que consistía en seis negocios: construcción naval, empaque, equipo de granja y construcción, transmisión de vapores, automotriz y químicos.

A través de varios ofrecimientos públicos, ventas, separaciones y fusiones, que iniciaron durante la década de 1980, la compañía eliminó todos los demás negocios, dejando a la empresa "X" Automotive (Clean Air y Ride Performance) como la única sección que permaneció del conglomerado que tenía en ese entonces.

El negocio de Clean Air que forma parte del nuevo conglomerado es una muestra de una gran historia que ayuda a definir nuestra nueva empresa hoy, y hacia el futuro.

El predecesor de Clean Air fue el negocio de control de emisiones Walker, el cual inició en 1888 como Racine Economy Spring Co. (Wisconsin), y que se encargaba de ensamblar y soldar resortes de camionetas de granja.

William A. Walker y sus hijos, los gemelos Willard y Warren, compraron Racine Economy Spring en 1908 y, en 1929, la compañía produjo su primer tubo de escape y sistema de mofles.

En 2005 la compañía cambia su nombre a empresa "X" para representar mejor su expansión hacia otros mercados.

Y para el año 2013 la compañía se alineó a lo largo de sus líneas de productos de Clean Air y Ride Performance, creando un enfoque estratégico distinto para cada una y apoyando aún más el crecimiento a largo plazo de la empresa.

Desde 1999, la empresa ha crecido significativamente, enfocándose principalmente en la expansión de productos y a nivel geográfico. Adicionalmente a sus segmentos de equipo original automotriz y de repuestos, la empresa "X" ahora da servicio a clientes de camiones comerciales y mercados de equipo fuera de carretera, así como a motores de alta potencia utilizados en la marina, locomotoras y aplicaciones de poder fijas, incluso también proporciona soluciones al mercado de vehículos especializados, incluyendo motocicletas.

Para apoyar el crecimiento de la producción de vehículos ligeros, así como nuevos segmentos de mercado, la empresa ha expandido su presencia global durante los últimos 15 años, siendo uno de los primeros proveedores automotrices en establecer operaciones en China, y ha mejorado significativamente aquellas de ingeniería y manufactura a lo largo del mundo.

Otro de nuestros enfoques clave que ha contribuido al crecimiento de la compañía es la tecnología avanzada la empresa es un líder en desarrollar soluciones de aire limpio y ayuda a sus clientes a cumplir reglamentos estrictos de control alrededor del mundo. Fue la primera compañía en comercializar filtros de antipartículas diésel (FAP) en Europa en el año 2000, y hoy en día continúa liderando la industria con tecnologías de tratamiento posterior para motores de gasolina y diésel, incluyendo reducción selectiva de catalizadores, avanzadas tecnologías mixtas, filtros antipartículas de gasolina y sistemas de escape de calor y frío.

La compañía estaba compuesta por dos negocios globales uno de los cuales desarrolla tecnologías avanzadas y componentes de precisión para aplicaciones del tren motriz; y el segundo negocio que vende y distribuye una amplia cartera de productos a través de sus marcas de repuestos, así como a atender clientes de equipo original con productos de frenado, limpiaparabrisas y chasis.

Sin embargo, el éxito actual se puede remontar a algo tan sencillo como al desarrollo de un cojinete de motor. La empresa fue fundada en 1899 por J. Howard Muzzy y Edward F. Lyon con el nombre de Muzzy-Lyon Company. Ambos establecieron posteriormente una subsidiaria llamada que nombraron en ese entonces con un nombre que unieron en ese entonces con dos empresas. Bajo estas dos empresas, comenzaron a revolucionar la industria.

Ambos socios comenzaron a desarrollar diversos metales para otras necesidades de la industria.

La compañía creció rápidamente, y en 1924 se fusionó con Bearing and Bushing, un fabricante de cojinetes y bujes de motor, y con esto, se convirtió en otro nombre para la compañía en ese entonces.

A mediados de la década de 1920, la compañía comenzó a involucrarse en la industria de partes de repuesto.

La experiencia en rodamientos de motor de la empresa llenó una gran necesidad a partir de 1941, cuando Estados Unidos se unió a la Segunda Guerra Mundial.

En 2001, la compañía ingresa voluntariamente al Capítulo 11, la administración de Reino Unido solicita la separación de los pasivos de asbestos desde su verdadero potencial operativo.

La empresa emergió de la bancarrota en 2007, y en 2008 es enlistado como una acción Clase A en el NASDAQ.

En 2012, la empresa inició a operar como dos segmentos de negocio independientes, cada uno con su CEO reportando al Consejo de directores, y en 2017, una subsidiaria de Icahn Enterprises L.P., que anteriormente era accionista indirecto del 82% de la compañía adquirió las acciones restantes, haciendo de esta compañía una empresa privada.

La historia de esta empresa como una entidad automotriz independiente inició en 1999, cuando emergió del conglomerado, que consistía en seis negocios: construcción naval, empaque, equipo de granja y construcción, transmisión de vapores, automotriz y químicos.

La historia de esta empresa como una entidad automotriz independiente inició en 1999, cuando emergió del conglomerado de la compañía, que consistía en seis negocios: construcción naval, empaque, equipo de granja y construcción, transmisión de vapores, automotriz y químicos.

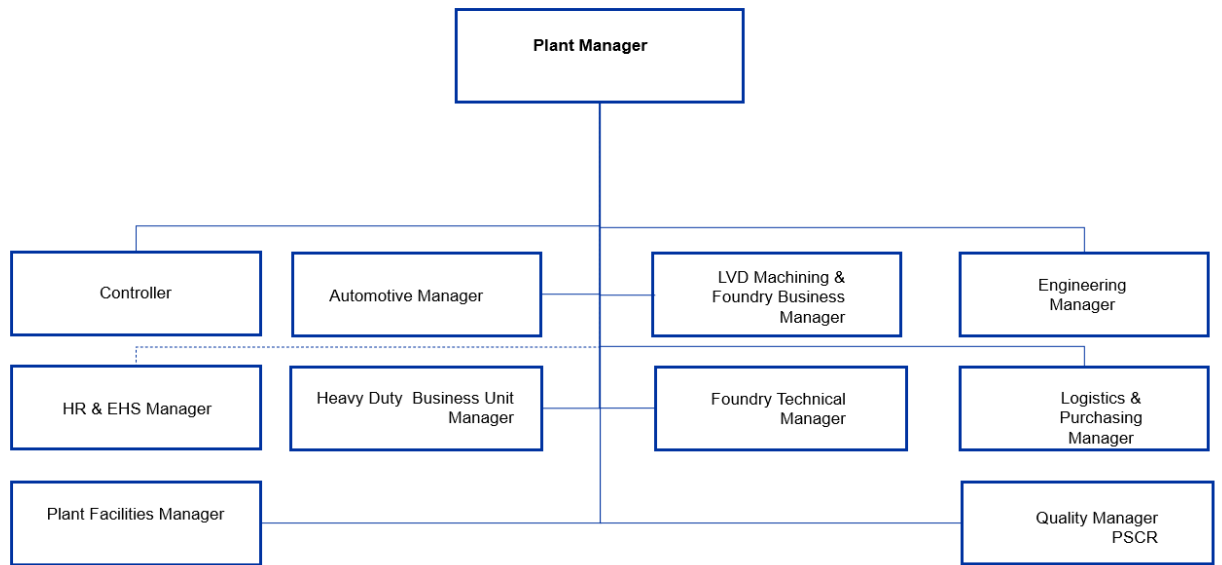
4.2 ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

La empresa automotriz en la cual se basa el siguiente estudio de caso cuenta con aproximadamente 1300 colaboradores de los cuales 950 son empleados sindicalizados

y el resto son personal no sindicalizado el cual se divide en indirecto y fijo, entre estos trabajadores está el personal administrativo de todas las áreas, así como mantenimiento, calidad, logística, compras, finanzas y contabilidad, recursos humanos y las demás áreas que se requieren para el correcto funcionamiento de la empresa.

Los departamentos que conforman la compañía son varios y se tienen: compras, recursos humanos, finanzas y contabilidad, logística, mantenimiento, calidad, ingeniería, procesos, facilidades entre algunos otros más, todas estas áreas en conjunto forman el funcionamiento la nómina quincenal de la empresa y considerando que se tiene a las áreas de servicio. También hay practicantes que se incorporan de escuelas para aprender de la vida laboral y real en la planta, algunos de ellos son contratados de dentro de la empresa por mostrar un desempeño excelente en el transcurso de las prácticas profesionales lo cual es muy bueno para los estudiantes o recién graduados.

La empresa tiene niveles jerárquicos los cuales están organizados de tal manera que pueda cumplirse con el nivel de organización requerido para cada departamento y donde sean claras las funciones para cada miembro dentro del equipo de trabajo. La empresa cuenta con organigrama del cual, sólo se muestra el conformado por las gerencias de ahí se desprenden todas las demás líneas jerárquicas y de las cuales están a cargo los gerentes el cual se muestra a continuación.



Fuente: Archivo de la empresa

4.3 GIRO DE LA EMPRESA

La empresa se dedica a la manufactura de autopartes automotrices las cuales van ensambladas en el motor de autos o camionetas de varias marcas muy conocidas en el mercado como Volkswagen, Ford, Mazda entre otras y la materia prima que se utiliza es aluminio o metal de acero para realizar las piezas necesarias y poder satisfacer la demanda de los clientes.

Es importante mencionar que la empresa cuenta con todos los permisos necesarios para operar en el mercado y que cumple con todas las normas necesarias para la elaboración y ensamble de los productos que ofrece a los clientes. También la empresa está certificada en varias normas que tienen que ver con la industria automotriz y que se requiere tener cada tiempo la certificación necesaria para cumplir legalmente con los requisitos marcados por los clientes y por el ramo automotriz.

4.4 INFRAESTRUCTURA FÍSICA

La planta automotriz ubicada en la ciudad de Puebla cuenta con la infraestructura suficiente para el número de maquinaria que tiene y los empleados que necesita, con el fin de cumplir con la demanda que solicitan los clientes y de esta manera producir el número de piezas requeridas en cada pedido realizado por los clientes. Se encuentra ubicada en una zona industrial como punto estratégico de proveedores y para poder trasladar la mercancía necesaria sin muchos contratiempos.

La planta tiene tres naves industriales en las cuales se cuenta con el equipo necesario para producir cada número de piezas de acuerdo con cada modelo, y dentro de las cuales se tienen los espacios necesarios para trasladar la materia prima, piezas en producción, así como las piezas finales para inspeccionar. También tiene espacios de estacionamiento y recreación de áreas verdes y cuenta con comedor industrial para que todos los empleados puedan comer los alimentos a la hora de la comida.

4.5 ACCIONES PARA LA INCLUSIÓN EN LA EMPRESA AUTOMOTRIZ

La empresa tiene conocimiento de lo que es la inclusión y de que es una empresa incluyente en ciertos temas actualmente, también tiene varios vínculos de lo que es inclusión y sin embargo, falta trabajar en el tema y poder llevar a mejores prácticas y ser una empresa más abierta e inclusiva, por ejemplo al mencionar la realidad actual de la donde en los puestos gerenciales sólo una mujer es gerente mientras que los otros 10 cargos son ocupados por hombres, de la misma manera se puede apreciar esta diferencia en el número de mujeres en varios puestos de los demás departamentos que tiene la empresa.

Los retos son grandes y con la disposición de las gerencias se puede lograr y llevar a la empresa a un mundo más igualitario y competitivo para todos, donde el nuevo talento elija la empresa para trabajar antes que la competencia y donde los empleados que

actualmente ya laboran decidan quedarse; seguir creciendo y preparándose en la planta como opción número uno.

La empresa tiene buenas ideas y está a favor de la inclusión de género simplemente le falta adoptar mejores políticas y prácticas que permitan el mejor desarrollo de este tema y donde los empleados lo practiquen en el día a día y sin importar el nivel jerárquico que tengan, que desde los gerentes se aplique y baje la información a los siguientes niveles para que desde los líderes de la empresa se adopte por completo y se lleve a la práctica en su totalidad para mejorar el nivel de conocimiento que se tiene hoy en día.

En el presente capítulo se mostró la información referente al estudio de caso que se realizó a la empresa automotriz en la ciudad de Puebla, donde se trabaja la investigación y de donde se obtuvo la información relevante para conocer la historia y crecimiento, orígenes, departamentos, organigrama y también información referente a la infraestructura, toda esta información se obtuvo de las entrevistas realizadas a los gerentes de la empresa a quienes se les realizan varias preguntas cerradas y abiertas para poder obtener la información necesaria en cuanto a la equidad de género que se tiene en la empresa en la actualidad, se observa que la empresa si tiene inclusión en cuanto a la religión, edad, nacionalidad, lengua, orientación sexual no se discrimina por ningún motivo para ser contratado, siempre y cuando pasen los filtros y exámenes necesarios para ocupar la vacante a la que se postulen los interesados.

En el siguiente capítulo se describe el instrumento que se utilizó para el desarrollo del presente trabajo, el cual tiene como fin describir información sobre equidad de género y la inclusión en la empresa automotriz, además se comparten las actividades relacionadas al tema del trabajo y se refiere cómo sucedieron los hechos para realizar el caso de estudio.

CAPÍTULO V METODOLOGÍA E INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En este capítulo se mencionan todos los pasos necesarios para obtener la información teórica para respaldar el trabajo y también se estudió a la empresa donde se desarrolla la presente exploración, se menciona y describe el instrumento de investigación utilizado para obtener la información necesaria y se muestran los resultados obtenidos con esta investigación.

5.1 METODOLOGÍA DEL TRABAJO

Para obtener la información documental del presente trabajo y realizar la construcción del capitulo se investigaron varias fuentes de información como revistas, libros, artículos, así como a varios autores para entender mejor sobre el tema y tener las bases necesarias para poder abordarlo, además para tener la definición clara de la equidad de género. Se recopiló la información necesaria de estas fuentes con el fin de justificar la importancia que tiene el estudio de este tema y respaldar los capítulos que se plantearon en este trabajo al resumir toda la información obtenida, y poder tener el extracto de los temas en los capítulos se plantearon.

Conforme se tuvo un mejor y mayor acercamiento e información del tema se define un cambio en el nombre de este, con la intención de tener un mejor acercamiento con la empresa y de que el estudio de caso sea con un enfoque más detallado y sobre todo donde pueda verse la realidad de la situación actual de la empresa automotriz donde se realiza la presente investigación.

El párrafo anterior ayudó a integrar el capitulo del presente trabajo, es decir de la construcción teórica. Lo cual fue de bastante utilidad para definir el instrumento de investigación y seleccionar el que mejor convenga a la situación que se presenta en la empresa automotriz, con el fin de reunir la información necesaria para analizar el presente trabajo.

Por otro lado, para la metodología e investigación de campo se define que el instrumento para aplicar sea una entrevista en la empresa automotriz donde se desarrollará el trabajo el cual posteriormente se va a describir, para lo cual se toma como referencia la NOM-035 la cual se menciona en el marco teórico, esta entrevista fue realizada de manera personal y fue revisada y aprobada por los integrantes del comité para su aplicación se decide así ya que es la forma más factible de obtener las respuestas por los gerentes de la empresa y que no les tome mucho tiempo en contestar las preguntas realizadas, también que sean preguntas concisas y claras el objetivo es, que se obtenga la información relevante de cómo se encuentra la empresa automotriz actualmente en cuanto a la inclusión de la equidad de género. El presente trabajo se realiza con base en la norma 035 se aborda el tema de la equidad de género y no discriminación de las mujeres en los puestos de liderazgo en la empresa automotriz, dónde como se ha mencionado actualmente se tienen que implementar mejores prácticas para concluir que es una empresa inclusiva que no realiza discriminación de ningún tipo. Y además deducir que es una empresa privada e inclusiva que tiene como fin que los empleados se sientan orgullosos de pertenecer a la misma y recomienden para trabajar en este centro de trabajo por arriba de la competencia pues no aceptan la discriminación.

Cabe mencionar que por el tema que se está tratando es importante conocer la percepción de los gerentes, por lo cual se realizaron instrumentos que a continuación se describen para obtener la información necesaria sobre el tema de interés.

5.2 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El instrumento que se elige para el desarrollo de presente proyecto son entrevistas semiestructuradas que constan de 27 preguntas, la cuales son formuladas de manera sistematizada para que se pueda obtener la información más detallada posible en cuanto a la situación actual de la equidad de género en la empresa automotriz ubicada en la ciudad de Puebla. La mayoría de las preguntas son cerradas y sólo se tienen 5 preguntas abiertas, por otra parte, las preguntas cerradas buscan que el entrevistado elija la opción que mejor describa la percepción que tiene del lugar de trabajo hoy en día respecto al

tema mencionado y este cuestionario se realiza a los gerentes de la empresa de quienes se busca obtener la información necesaria sobre la equidad de género y como la perciben los empleados en las áreas de trabajo.

Para obtener información más detallada sobre el estudio de caso se realiza también una entrevista narrativa más a fondo al gerente de la empresa automotriz con la intención de que comparta la historia dentro de la compañía, se decide que sea él porque es un empleado que inició desde practicante en la empresa, fue tomando diferentes puestos y experiencia a lo largo de los años y hoy es gerente de la planta, también se le aplicó el cuestionario al igual que a los demás gerentes de otras áreas.

Con el fin de saber si se identifica con la historia, misión y visión de la empresa si vive los valores de la compañía, se le realiza de manera personal la entrevista también se valida si es coherente la información que se encuentra en la página de la empresa y que tanto conoce al respecto durante el tiempo que lleva laborando y con todos los cambios de los que ha sido participe la perspectiva en cuanto a la equidad de género de la empresa y como observa que es la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo hoy en día.

Por otro lado, las preguntas que son abiertas se crearon con el fin de que los entrevistados proporcionen comentarios sobre las posibles causas de las respuestas que fueron eligiendo en cada pregunta y se tenga más certeza del porqué eligió las respuestas, además de opiniones o comentarios que consideren pertinentes abordar y que no estén incluidos en el cuestionario en cuanto a las políticas de la equidad de género en la industria automotriz para que exista mayor inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo.

5.3 CASO DE ESTUDIO

Para el desarrollo del presente trabajo se realizó un estudio de caso el cual se elabora en una empresa automotriz ubicada en la ciudad de Puebla, la información obtenida de la empresa se obtuvo de los gerentes de la planta a quienes se aplicó una entrevista semiestructurada con preguntas concisas para conocer lo que piensan de la situación actual de la equidad de género que tiene la empresa actualmente.

El desarrollo del estudio de caso se encuentra en el capítulo IV donde se comparte toda la información obtenida de la empresa automotriz y de la historia con la que cuenta para consolidarse como se conoce hoy en día, y todos los cambios que con el paso del tiempo la fueron llevando a consolidarse como hasta hoy y que ha permitido sea una empresa mundial, proveedora de las mejores empresas armadoras automotrices de la ciudad de Puebla.

5.4 RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este apartado se colocan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los gerentes de la empresa, con la intención de conocer acerca de la equidad de género y cómo se vive en el día a día en el ámbito laboral de la empresa automotriz ubicada en la ciudad de Puebla.

A continuación, se muestran todos los resultados obtenidos en los cuestionarios y se realizan los comentarios con respecto a las respuestas obtenidas por cada gerente que se entrevistó.

En lo que respecta a las preguntas abiertas que investigaron con los gerentes, se realiza un concentrado de las respuestas, para visualizar la información de forma más resumida y las cuales se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 5.1 Respuestas a preguntas abiertas

Preguntas Abiertas	7.- ¿Cuál es la causa de la respuesta anterior?	9.- ¿Cuál es la causa de la respuesta anterior?	12.- ¿Cuál es la causa de la respuesta anterior?	19.- ¿Cuál es la causa de la respuesta anterior?
1	Tanto mujeres como hombres cuentan con posiciones distintas	Tanto mujeres como hombres cuentan con alta responsabilidad	Para que hombres y mujeres mantengan las mismas oportunidades	No he experimentado
2	Somos tratados por igual no importando el género	Hay en diversos puestos de los 2 géneros	Porque tenemos equidad	No he sido discriminado
3	Se da oportunidad de crecimiento sin importar género	Hay iniciativas desplegadas hacia todo el personal sobre igualdad de género	Pudiera reforzar con más frecuencia esta iniciativa	No he experimentado discriminación alguna
4	No se ha hecho distinción para promociones o crecimiento laboral	Nunca se ha tenido un perfil específico respecto al género	Es importante mantener activa la plática respecto a la igualdad de condiciones laborales	En mi sitio actual de trabajo no he tenido algún tipo de discriminación
5	La mayoría de los empleados que laboran en la empresa son hombres	No se recibe mucha información del tema	Debería de revisar del porque se contratan más hombres que mujeres	No he experimentado ninguna situación de discriminación

Fuente: Elaboración propia.

En la respuesta a la pregunta 6, permite observar que la mayoría de los gerentes consideran que existe equidad en el lugar de trabajo y que, si existen oportunidades de crecimiento sin importar el género, mientras que uno de los entrevistados notó que la mayoría de los gerentes son hombres.

En la respuesta a la pregunta 8, los entrevistados creen que los dos géneros son contratados en diferentes puestos, se refleja que uno de los gerentes no recibe información sobre la igualdad de género y que actualmente no reciben mucha información sobre equidad de género.

En las respuestas a la pregunta 11, permite identificar que los entrevistados solicitan que la empresa refuerce el tema sobre equidad de género al personal en la empresa para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento.

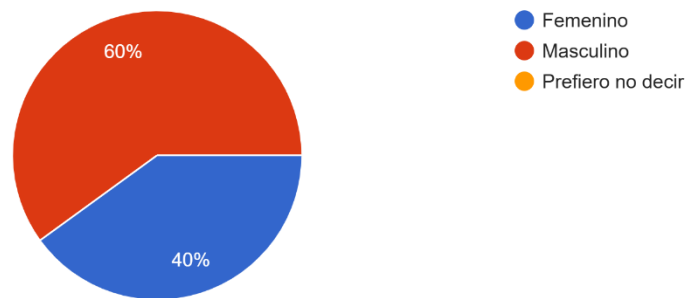
En las respuestas a la pregunta 18, se observa que los entrevistados a la fecha no han recibido ningún tipo de discriminación y tampoco la han presenciado con los compañeros de trabajo.

Como un complemento al estudio de caso se realizan cuestionarios a algunos de los gerentes de la empresa automotriz, por lo que a continuación se presentan las gráficas con los resultados obtenidos en las entrevistas.

Figura 5.1 Género

1.- Género

5 respuestas

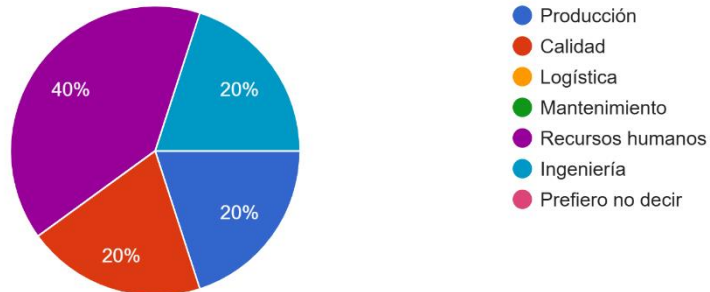


Fuente: Elaboración propia.

En las entrevistas realizadas a los gerentes se observa que la mayoría de los entrevistados son hombres, lo cual muestra que son quienes tienen más presencia en la empresa.

Figura 5.2 Área laboral de los entrevistados

2.- Área a la que pertenece
5 respuestas

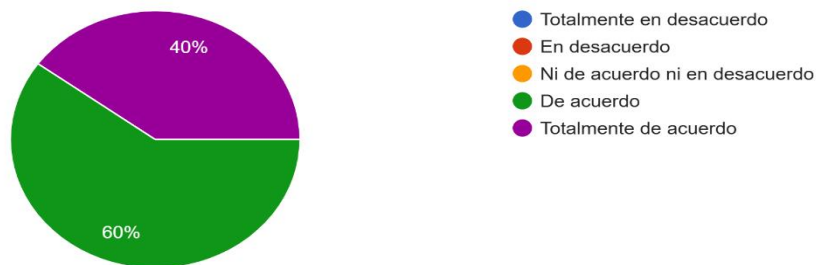


Fuente: Elaboración propia.

Se percata que la entrevista es respondida por las diferentes áreas de la empresa como lo son: producción, calidad, logística, mantenimiento, recursos humanos y también por ingeniería.

Figura 5.3 Historia de la empresa

3.- ¿Conoce la historia de la empresa?
5 respuestas



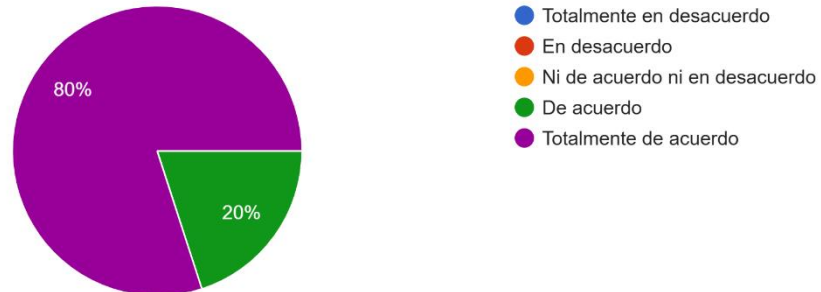
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría del personal entrevistado conoce la historia de la empresa, ha escuchado de ella y como ha ido cambiando a lo largo de los años, lo cual se perciben en las respuestas obtenidas a los entrevistados.

Figura 5.4 Misión y visión

4.- ¿Conoce la misión y visión de la empresa?

5 respuestas



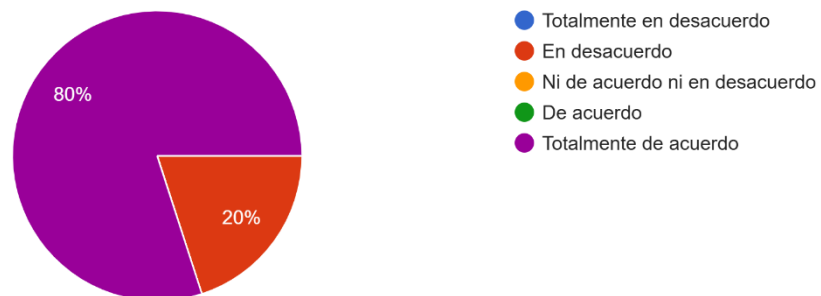
Fuente: Elaboración propia.

En las respuestas obtenidas se observa que todos los entrevistados conocen la misión y visión de la empresa, además la mayoría de los gerentes las conoce totalmente.

Figura 5.5 Compromiso formal de igualdad de género en la compañía

5.- ¿Existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, en donde se declare la igualdad como principio estratégico para la compañía?

5 respuestas



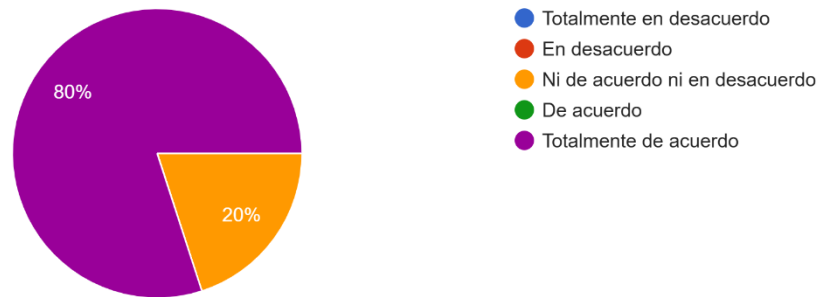
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados comenta que si hay compromiso con la igualdad y consideran que la empresa si cuenta con la disposición de llevarla a cabo, sin embargo, falta trabajar más en ello para que sea una realidad.

5.6 Equidad de género en el lugar de trabajo

6.- ¿Considera que si existe la equidad de género en su lugar de trabajo?

5 respuestas



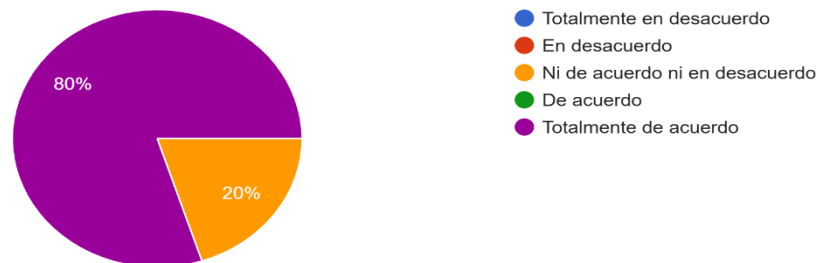
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo que en su lugar de trabajo existe equidad de género, si bien la mayoría contestó que si la notan falta seguir trabajando para que los empleados en su totalidad perciban que existe.

Figura 5.8 Se promueve la equidad de género en todas las áreas

8.- ¿Cree que la empresa promueve activamente la igualdad de género en todas las áreas?

5 respuestas



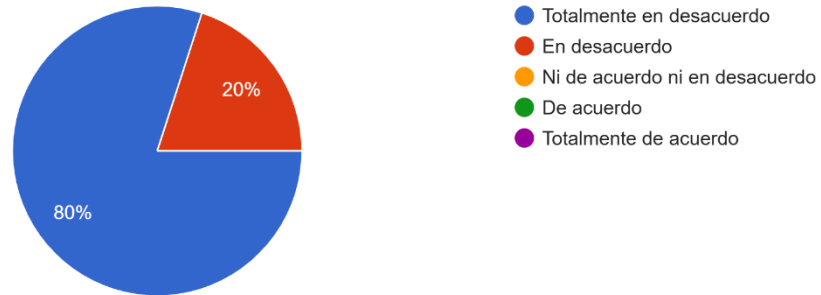
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los entrevistados está totalmente de acuerdo que la empresa promueve la igualdad de género dentro de las áreas en las cuales trabajan y si lo ven en el día a día se debe seguir trabajando en que sea por igual en toda la empresa.

5.10 Discriminación de género en la empresa

10.- ¿Ha sido testigo de alguna forma de discriminación de género en la empresa?

5 respuestas



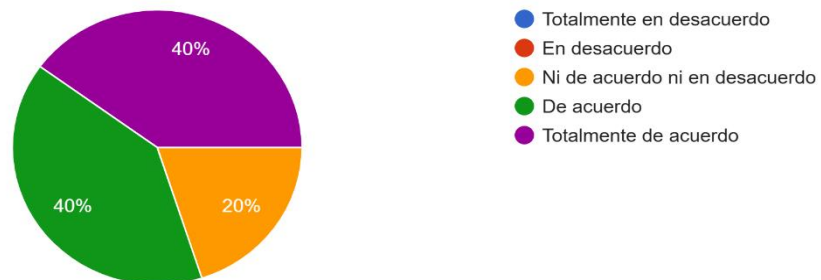
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que la mayoría de los entrevistados no ha sido testigo de discriminación en la empresa y hasta el momento no les ha tocado presenciar algún tipo de discriminación dentro del lugar de trabajo lo cual es una buena práctica.

5.11 Debe abordarse la equidad de género en la empresa

11.- ¿Considera que la empresa debe abordar el tema de equidad de género?

5 respuestas



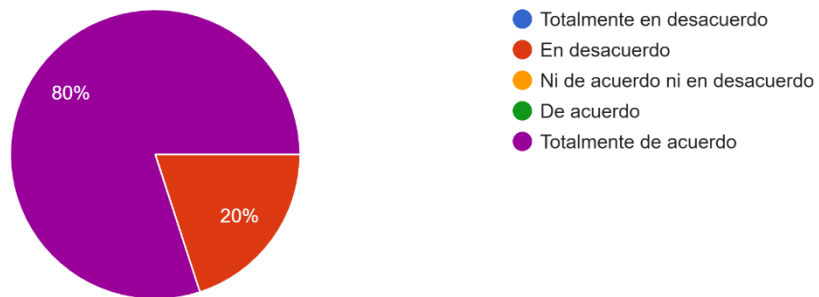
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que los entrevistados están de acuerdo en que se aborde el tema de equidad de género en la empresa y aunque consideran si existe está bien que se refuerce con el fin de que se propicie un mejor entorno laboral entre los empleados.

Figura 5.13 Políticas de equidad de género

13.- ¿Conoce las políticas de la empresa sobre equidad de género?

5 respuestas



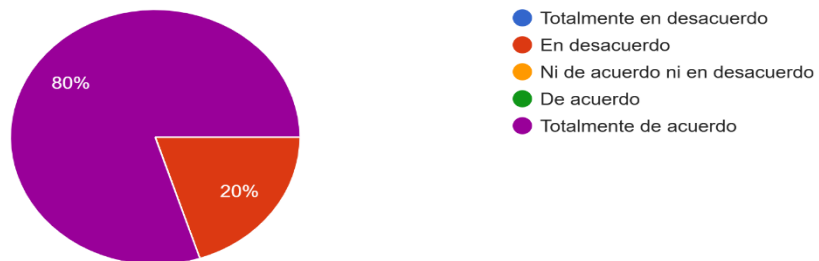
Fuente: Elaboración propia.

Con las respuestas obtenidas se observa que casi todos los entrevistados conocen las políticas de equidad de género que la empresa maneja actualmente, sin embargo, hace falta promoverlas más para que todos los empleados las conozcan y lleven a la práctica.

Figura 5.14 Las políticas de genero son efectivas

14.- ¿Cree que las políticas de equidad de género de la empresa son efectivas?

5 respuestas



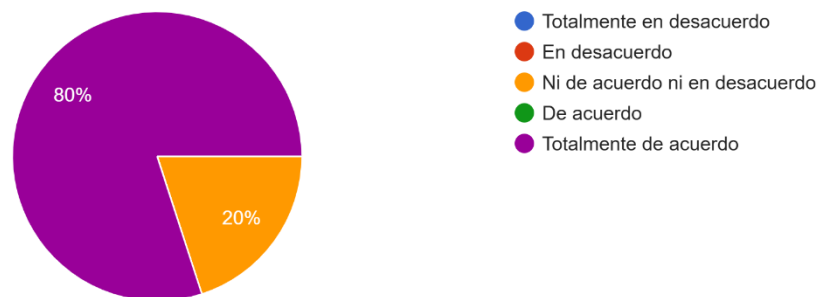
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los entrevistados considera efectivas las políticas de equidad de género y se percibe que falta que se realice más comunicación sobre el tema para que realmente lleguen a todos los puestos de la empresa.

5.15 Se debe fomentar la equidad de género

15.- ¿Piensa que la empresa debe fomentar la equidad de género?

5 respuestas



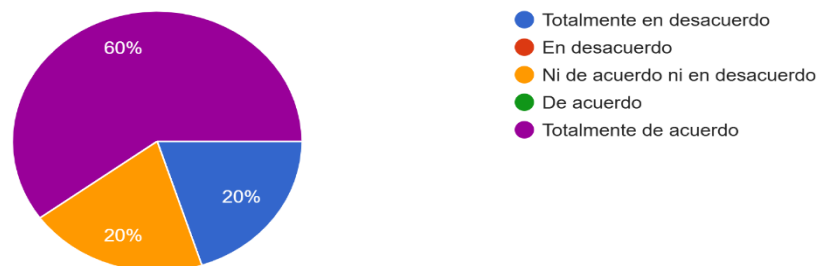
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que la mayoría de los entrevistados están de acuerdo en que se fomente la equidad de género y que, aunque consideran que si existe debe llevarse a todos las áreas de la empresa y reforzar este tema importante.

Figura 5.16 Desarrollo profesional y oportunidades

16.- ¿Considera que hay igualdad de oportunidades para ascensos y desarrollo profesional independientemente del género?

5 respuestas



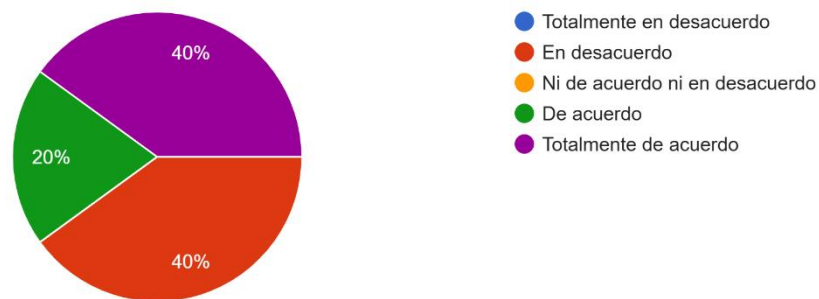
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los entrevistados comenta que hay igualdad de oportunidades independientemente del género, sin embargo, no es la realidad pues uno de los gerentes entrevistados comenta que está totalmente en desacuerdo en que sea la realidad dentro de la empresa.

Figura 5.17 Talleres de formación sobre equidad de género

17.- ¿La empresa ofrece formación o talleres sobre equidad de género?

5 respuestas



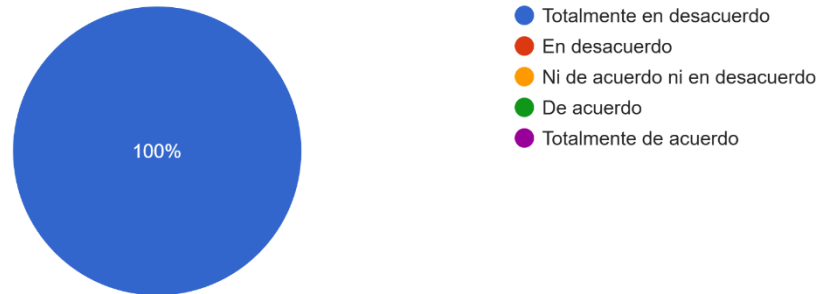
Fuente: Elaboración propia.

Existe un empate entre los entrevistados de que la empresa ofrece o no, talleres sobre equidad por lo que es evidente que falta mucho en trabajar para poder cumplir la expectativa de que la empresa realmente se preocupa porque los empleados tengan capacitación sobre la equidad de género.

5.18 Discriminación en el lugar de trabajo

18.- ¿Ha experimentado alguna forma de discriminación de género en su lugar de trabajo?

5 respuestas



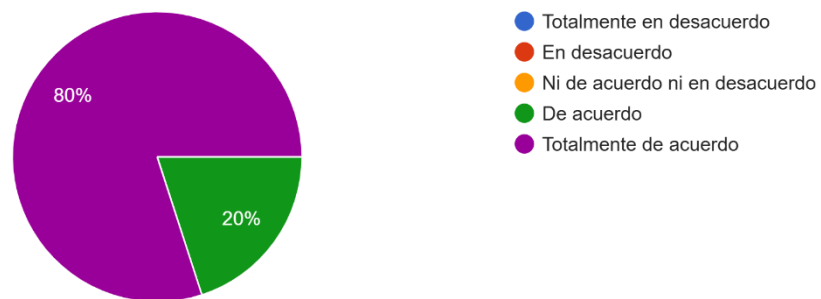
Fuente: Elaboración propia.

Por las respuestas obtenidas se observa que ninguno de los entrevistados ha experimentado algún tipo de discriminación en los lugares de trabajo lo cual es bueno para la empresa al evitar incurrir en este tema tan importante.

5.20 Reportar la discriminación de equidad de género

20.- ¿Se siente cómodo/a reportando incidentes de discriminación de género a la gerencia o al departamento de recursos humanos?

5 respuestas



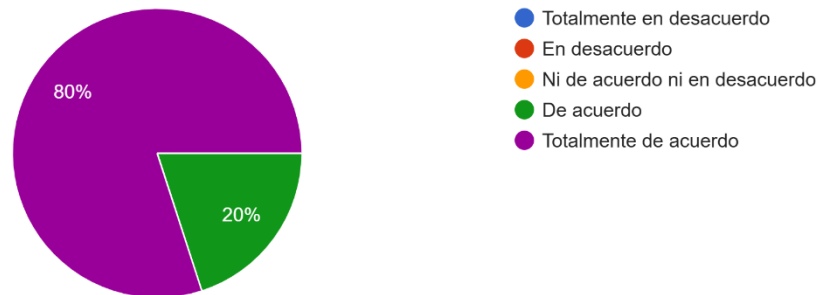
Fuente: Elaboración propia.

Para todos los entrevistados es cómodo el poder reportar algún tipo de discriminación de la cual lleguen a percatarse dentro de la empresa con la gerencia de recursos humanos que es uno de los primeros filtros para el proceso.

5.21 Mismas oportunidades de desarrollo y promoción

21.- ¿Sientes que tienes las mismas oportunidades de desarrollo y promoción que tus compañeros del género opuesto?

5 respuestas



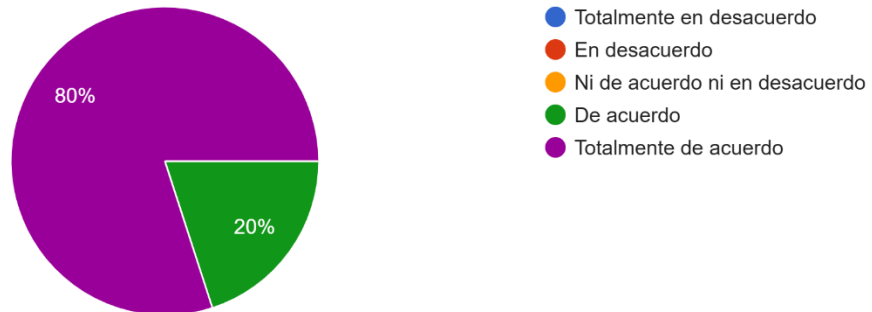
Fuente: Elaboración propia.

Los entrevistados consideran que existen las mismas oportunidades de desarrollo y promoción para todos los empleados sin importar el género de los compañeros de trabajo, lo cual es bueno para motivarlos en participar en los procesos de selección.

5.22 Ambiente de trabajo seguro y respetuoso

22.- ¿Consideras que tu empresa ofrece un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los géneros, sin importar el área que se trate?

5 respuestas



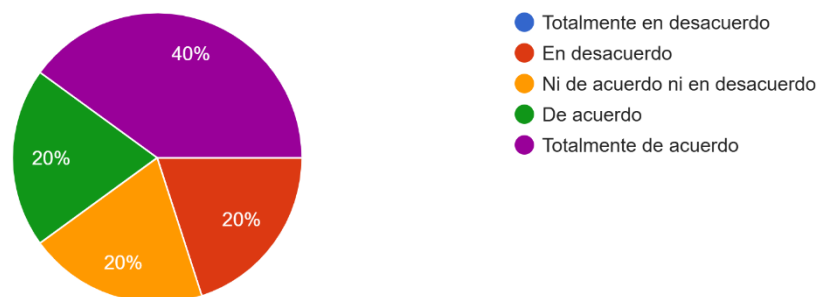
Fuente: Elaboración propia.

Con las respuestas obtenidas se observa que todos los entrevistados consideran que el ambiente de trabajo es seguro y respetuoso y esto es en todas las áreas y departamentos con lo cual se propicia un ambiente de trabajo sano y seguro.

5.23 Evaluaciones sobre equidad de género

23.- ¿Consideras que la empresa realiza evaluaciones regulares sobre la equidad de género y publica los resultados?

5 respuestas



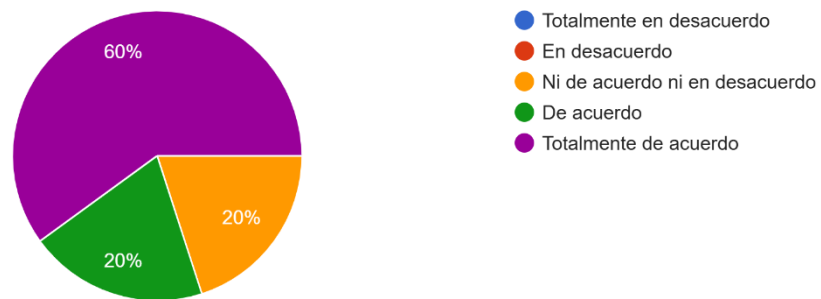
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría considera estar de acuerdo en que la empresa realiza evaluaciones sobre la equidad de género, sin embargo, se nota que un entrevistado considera que no se realizan evaluaciones sobre el tema y menos que se publiquen los resultados, lo cual resalta que falta trabajar en el tema.

5.24 Contratación y promoción son justas y equitativas

24.- ¿Consideras que las prácticas de contratación y promoción de tu empresa son justas y equitativas para todos los géneros?

5 respuestas



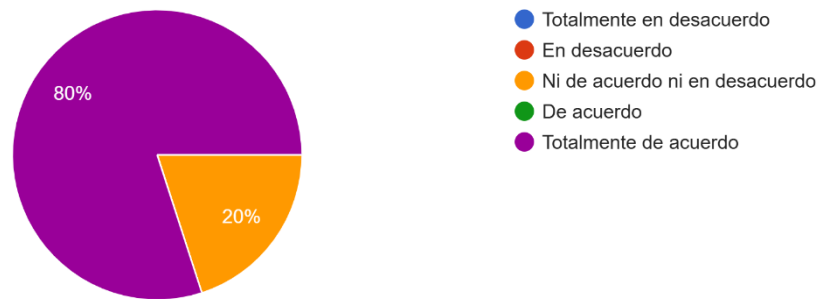
Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que la mayoría de los gerentes está de acuerdo en que las prácticas de contratación son justas en la empresa independientemente del género, a un entrevistado no le convence esta respuesta lo que resalta que falta mejorar estas prácticas.

5.25 Comunicación abierta y transparente con la dirección

25.- ¿Existe una comunicación abierta y transparente entre la dirección y los empleados para mejorar la equidad de género?

5 respuestas



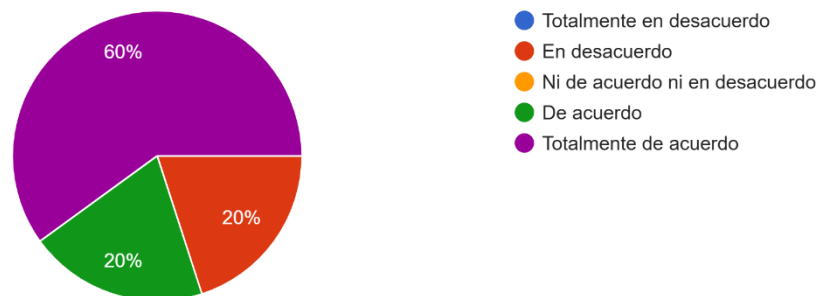
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que la mayoría de los gerentes está de acuerdo en que existe comunicación abierta entre dirección y empleados, lo cual es importante para que los empleados se sientan con la confianza de aportar ideas para que el tema de equidad de género mejore en la empresa.

5.26 Capacitación en Igualdad

26.- ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de Igualdad?

5 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Se observa que los gerentes coinciden en que, se ha realizado en los últimos 4 años algún tipo de formación o capacitación sobre igualdad, por otro lado, resalta que un gerente no está de acuerdo en que recientemente se han llevado a cabo estas campañas y falta reforzarlas.

5.5 DIAGNÓSTICO CON BASE EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS

En el presente estudio se analiza que la industria automotriz ha sido históricamente dominada por la presencia masculina, especialmente en áreas técnicas y de liderazgo. Y se resalta que, a pesar de los avances en la inclusión de mujeres en el sector, persisten desafíos estructurales, culturales y organizacionales que limitan su desarrollo profesional incluso hoy en día.

Con base en los resultados obtenidos se puede ver que la empresa automotriz ubicada en la ciudad de Puebla se encuentra en la disposición de vivir la equidad de género entre los empleados y las áreas que la conforman, sin embargo, falta trabajar en la implementación de políticas para todo el personal con el fin de que se viva la equidad de género en todos los niveles jerárquicos y donde los empleados se sientan orgullosos de pertenecer a una empresa totalmente inclusiva. La empresa tiene muy buenas prácticas en cuanto a la equidad de género e incluso varios empleados la perciben sus centros de trabajo inclusivos, sólo que hay algunas áreas de oportunidad en la cuales falta trabajar como lo es la inclusión de mujeres en puestos directivos, esto porque se analiza que de los 11 gerentes que actualmente tiene la empresa sólo uno es ocupado por una mujer lo cual denota en el desarrollo del presente trabajo, falta trabajar en la creación de políticas de inclusión y de mejorar las políticas que ya existen así como propiciar que se lleven realmente a cabo una vez implementadas y todos los empleados la vivan en el día a día sin importar el nivel jerárquico que tengan en la empresa y con estas mejorar las mujeres puedan ocupar cargos gerenciales sin ningún inconveniente o que se limite el crecimiento y desarrollo dentro de la empresa.

Se obtuvo que la empresa no discrimina por sexo, religión u orientación sexual pues todos los candidatos a ocupar alguna de las vacantes que se abran en la empresa, tienen las mismas oportunidades de ser contratados y todos deben realizar los filtros necesarios para poder ser seleccionados para cubrir la posición, también se cuentan con políticas de inclusión las cuales ayudan a que no exista algún tipo de discriminación entre compañeros de trabajo y si llegaran a presenciar alguna mala práctica puedan denunciar para corregirla.

Los datos aportan que los empleados no han notado algún tipo de discriminación al día de hoy y consideran que si se valora la equidad de género por lo que se puede percibir que actualmente si se lleva a cabo en la empresa, sin embargo como se ha mencionado anteriormente falta trabajar más en la creación de políticas con el fin de que mejore la inclusión de las mujeres y para que exista un mejor ambiente en cuanto a la equidad de género y donde realmente todos los empleados tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo sin importar el género y con ello exista mayor apertura al cambio, además al establecer más políticas de inclusión y de desarrollo que sean efectivas para tener a candidatas calificadas para roles clave en la empresa.

5.6 ESTADO DEL PROBLEMA (HIPÓTESIS)

La hipótesis enunciada como:

"La inclusión influye de manera significativa al aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo, en una empresa automotriz de Puebla para promover la equidad de género".

La hipótesis se prueba parcialmente con base en los resultados obtenidos, donde se percibe que la empresa tiene buenas prácticas de equidad de género y que practica la inclusión, los empleados consideran que es una empresa donde no se discrimina para participar en alguna vacante por: religión, orientación sexual, edad, sexo y que la mayoría de empleados notan un ambiente donde existe equidad de género, se observa que falta

mayor inclusión de las mujeres en los puestos de liderazgo y mandos medios esto porque, actualmente la mayoría de estas posiciones es ocupada por hombres. Con la información registrada en la empresa automotriz se observa que la inclusión de las mujeres en la industria automotriz influye significativamente en la equidad de género que tiene la empresa actualmente y que las políticas que se aplican hoy en día, se tienen que reforzar y crear más conciencia en todos los puestos de la organización para que desde los niveles de liderazgo se baje a los empleados que cada gerente tiene a cargo y se tengan mejoras significativas en la inclusión de las mujeres en los puestos de la organización.

Se pudo observar que la equidad de género en el sector automotriz sigue siendo un desafío importante y especialmente en los puestos de liderazgo, donde la representación femenina es considerablemente baja. En la industria automotriz de Puebla, como en muchas otras partes del mundo, las mujeres enfrentan barreras estructurales, culturales y organizacionales que limitan su acceso a posiciones de alto nivel, lo cual pareciera que en la actualidad ha cambiado significativamente.

Al tener este planteamiento permitirá evaluar el impacto de las políticas de inclusión en la equidad de género y generar sugerencias para fortalecer la participación femenina en puestos de liderazgo dentro de la industria automotriz en Puebla, esto ayudara a que cada vez más se sumen mujeres a los puestos de liderazgo y se disminuirán las brechas que actualmente hacen la diferencia entre este punto.

Por lo anterior se tiene la necesidad de analizar que las estrategias aplicadas en la empresa automotriz en la ciudad de Puebla tienen o ha tenido un impacto significativo con el fin de aumentar la promoción de mujeres en posiciones de liderazgo, al mismo tiempo que se identifican factores que ayudan o dificultan este proceso en el que se basa el presente trabajo.

Una vez que se analizó el estado del problema con el que cuenta actualmente la empresa automotriz respecto a la inclusión de las mujeres en la industria automotriz, se pasa a realizar la propuesta en el siguiente tema con el fin de que la empresa mejore las

prácticas sobre la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo con las que cuenta hoy en día y con ello se consolide como una empresa inclusiva que da las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo para los empleados ya sea personal de nuevo ingreso o promociones para personal interno sin importar el género de los candidatos.

PROPUESTA

La presente propuesta está enfocada con base en los resultados obtenidos del estudio de campo y la construcción teórica de los capítulos que se abordaron y estudiaron sobre la equidad de género en la empresa de giro automotriz ubicada en la ciudad de Puebla, donde se obtuvo en el estudio de caso realizado en el capítulo IV que hace falta promover la equidad de género de las mujeres en puestos directivos de la empresa automotriz, ya que se identificó según los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a los gerentes donde se ve claramente la mayoría de la presencia masculina a comparación con la femenina en puestos de liderazgo conformados por los gerentes de la planta. Por lo cual es evidente que falta mejorar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo dentro de la empresa.

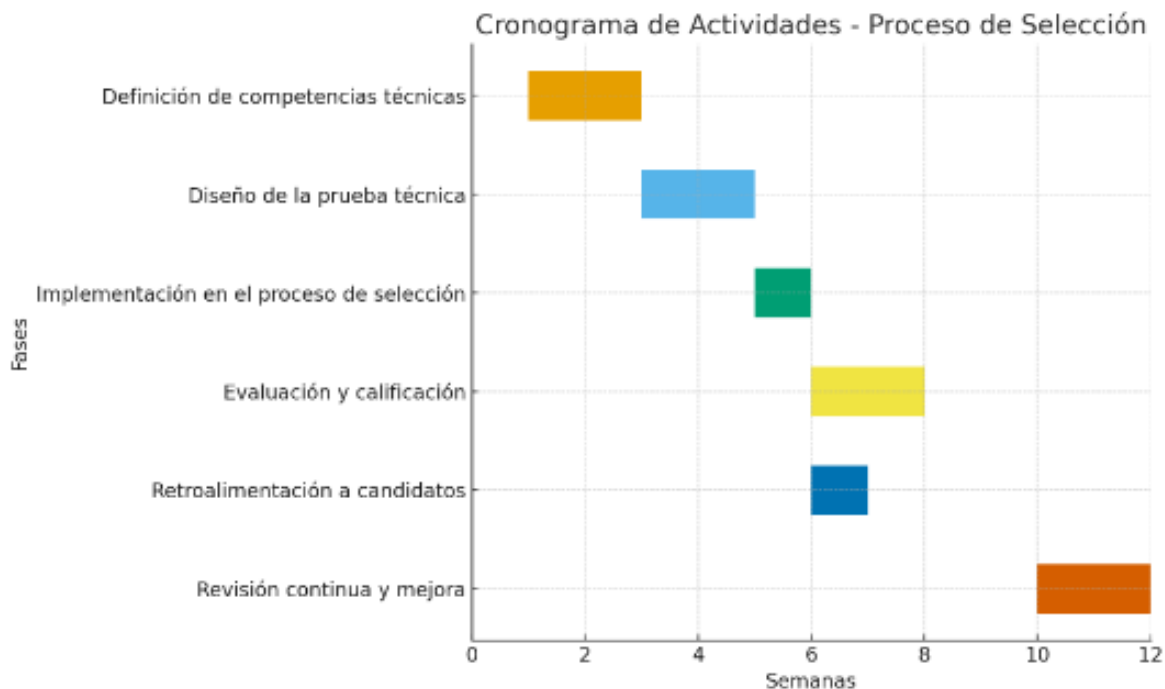
Con el análisis realizado en la empresa automotriz sobre la equidad de género se plantea la siguiente propuesta para la empresa:

Para esta propuesta debe poner especial atención en los criterios de la selección, se sugiere implementar evaluaciones como los son: pruebas de competencias técnicas, que sean basadas en los conocimientos de los candidatos y evitar con esto sesgos de género desde la contratación.

Garantizar que se apliquen pruebas de competencias técnicas en el proceso de reclutamiento a todos los candidatos

A continuación, se presenta en un cronograma de los pasos a seguir en la propuesta para este proyecto, el cual posteriormente se desarrolla más a detalle.

Cronograma de actividades



Fuente: Elaboración propia.

1. Definición de competencias técnicas específicas para el puesto

Realizar un análisis detallado de las competencias técnicas requeridas para cada puesto en la empresa. Esto debe ser realizado por los departamentos de recursos humanos y de los jefes de las áreas involucradas que conocen el proceso completo.

Establecer un perfil de competencias para cada puesto, que detalle las habilidades técnicas necesarias, como el manejo de maquinaria específica, conocimiento en procesos de producción, análisis de datos, manejo de sistemas a alguna información sensible para el puesto.

2. Diseño de la prueba técnica

Diseñar una prueba técnica que evalúe las competencias identificadas. Esto puede incluir ejercicios prácticos, por ejemplo: resolver un problema técnico relacionado con la manufactura o el diseño y/o evaluaciones de conocimientos como exámenes escritos.

Asegurarse de que la prueba sea objetiva, estandarizada que se pueda obtener la información relacionada con el puesto y donde todos los candidatos tengan las mismas oportunidades de completarla, debe aportar información que se requiera para la posición a ocupar.

Otro punto importante es Incluir tanto pruebas individuales como ejercicios en grupo, si el puesto lo requiere para conocer mejor el desempeño de los candidatos de forma individual y a cargo de un grupo de personas.

3. Implementación de las pruebas durante el proceso de elección

Se debe integrar la prueba técnica dentro de las etapas del proceso de selección. Esta debe ser aplicada después de la revisión de currículums y la entrevista inicial, pero antes de cualquier decisión final sobre la contratación con el fin de evitar cualquier sesgo.

Asegurarse de que los candidatos tengan acceso a los recursos necesarios para completar las pruebas técnicas como lo es computadora, internet y cualquier otro material que se requiera para realizar la prueba.

Garantizar que los evaluadores apliquen las pruebas de manera equitativa y objetiva, con ello garantizar que no habrá diferencias externas y evitar sesgos durante la evaluación.

4. Evaluación y calificación de las pruebas

Se deben establecer criterios de calificación claros y objetivos para la prueba técnica, que permitan evaluar la competencia de cada candidato de manera estandarizada y donde se evalúen los conocimientos requeridos.

Crear una señal de evaluación que contemple no solo el resultado final de la prueba, sino también el proceso empleado para la solución, la lógica que se utilizó y la capacidad de análisis del candidato.

Realizar la calificación de las pruebas de manera imparcial, basándose únicamente en los criterios definidos y conforme a las respuestas que el candidato tenga en la práctica realizada.

5. Retroalimentación a los candidatos

Es importante dar retroalimentación constructiva a los candidatos, especialmente a aquellos que no fueron seleccionados, al explicarles en cuales apartados no cumplieron con los requisitos técnicos solicitados para la vacante.

Esto no solo ayuda a mejorar la experiencia del candidato, y que conozca los puntos que le falta pulir para que en otra vacante mejore su desempeño y también a que se lleve una buena imagen de la empresa al tener procesos justos y transparentes.

6. Revisión continua de las pruebas y su eficacia

Al establecer un proceso de revisión continua se puede evaluar la efectividad de las pruebas de competencias técnicas, se logran mejorar las áreas de oportunidad que surjan conforme pase el tiempo. Analizar si realmente están ayudando a seleccionar a los mejores candidatos y si las habilidades son necesarias para la vacante.

Se pueden realizar ajustes según sea necesario, así como modificar el formato de la prueba o actualizar las competencias evaluadas, en función de la evolución tecnológica o cambios en las necesidades de la empresa.

Implementar porcentajes de género equilibrados en puestos directivos y mandos medios en la empresa

1. Establecimiento de criterios de género para puestos directivos y mandos medios

Se deben definir los porcentajes de género que se quieren lograr en cada nivel jerárquico de la empresa, en los puestos altos y medios para lograr un importante impacto, la propuesta inicial es contemplar que las mujeres representen al menos el 30% de los puestos directivos y el 40% de los mandos medios, de manera progresiva.

Es importante realizar un análisis de la estructura actual de la empresa para determinar el porcentaje de mujeres que actualmente ocupan estos roles y definir las brechas que se necesitan cubrir con el fin de tener un panorama más completo.

2. Análisis y revisión de los procesos de contratación y promoción

Revisar que los procesos de contratación y promoción que tiene actualmente la empresa sean justos y transparentes, además que no tengan sesgos de género en ninguna etapa del proceso para tener total transparencia.

Validar que se tengan incorporados criterios de diversidad de género en las decisiones de contratación y promoción, garantizando que los procesos sean inclusivos y equitativos en todos los niveles de contratación.

Platicar con los encargados de recursos humanos y líderes de las áreas sobre la importancia de la inclusión de género y cómo aplicar los nuevos criterios sin caer en prácticas discriminatorias en el reclutamiento de la empresa.

3. Monitoreo de la implementación y progresos en la contratación de mujeres

Establecer un sistema de monitoreo que permita realizar un seguimiento constante del porcentaje de mujeres en puestos directivos y mandos medios y evaluar si se va realizando de manera equitativa.

Analizar periódicamente los avances y detectar posibles barreras o dificultades que impidan alcanzar los objetivos de inclusión de género en la empresa. Medir semestralmente la contratación conforme al género en puestos clave.

4. Estrategias de apoyo y desarrollo para mujeres en puestos directivos y mandos medios

Implementar programas de mentoría dirigidos específicamente a las mujeres en la empresa, cada seis meses llevar a cabo estas enseñanzas en las áreas que no conozcan con el fin de mejorar sus oportunidades de ascenso y preparación para ocupar puestos de liderazgo.

5. Revisión y ajustes de la estrategia según resultados

Realizar una revisión semestral con los resultados de la estrategia de inclusión de género y ajustar los objetivos conforme a las necesidades de la empresa.

En el caso de alcanzar los objetivos propuestos, validar el tiempo estipulado para aumentar los objetivos otro 5% para seguir avanzando en la equidad de género.

Se deben involucrar a todos los niveles jerárquicos en la revisión de los resultados, asegurando que la estrategia tenga el respaldo de los líderes clave de la empresa y que se tenga el apoyo para seguir adelante.

Las políticas deben estar aprobadas por escrito por los líderes de la empresa que son quienes toman las decisiones de este grado y además son los representantes de la empresa y los valores que se viven en el día a día, es vital que compartan con los equipos de trabajo a su cargo la información y que los vean como ejemplo o guía hacia el cambio constante.

Para el seguimiento y la evaluación de las políticas de inclusión, se deben establecer indicadores los cuales con clave para el desempeño por sus siglas (KPIs)

1.-Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo, importante resaltar que debe hacerse antes y después de la implementación

2.- Las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres

3.- Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los empleados

4.- Tasa de promoción y retención del talento femenino en la planta

Para tener el seguimiento correspondiente se sugiere que semestralmente se revisen estos indicadores para poder evaluar el progreso y ver que tan positivos son los cambios que se realizaron con las políticas, lo importante de los resultados es que se puedan realizar las mejoras necesarias a las estrategias según los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES

Por todo lo anterior mostrado en el presente trabajo se puede concluir que el objetivo general que a la letra dice así: Analizar cómo influye la inclusión de las mujeres en una empresa automotriz de Puebla para promover la equidad de género, se cumple ya que se ha analizado que la inclusión es vital para que exista equidad de género en la empresa automotriz, que con la implementación de políticas y prácticas específicas para promover la equidad de género en la empresa automotriz se tiene un impacto positivo en la representación de las mujeres en roles estratégicos de liderazgo, al mismo tiempo que mejora el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento.

Además, que la implementación de programas de sensibilización en equidad de género para empleados y líderes contribuye significativamente a la reducción de sesgos inconscientes, mejorando la percepción y aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo y crea entornos donde los empleados decidan permanecer y tengan buenos comentarios sobre la empresa y hablen bien de la misma.

Como se observó en los resultados obtenidos y graficados, la mayoría de gerentes son hombres, los cuales conocen la historia, la misión y la visión de la empresa, de los cuáles el 80% de los encuestados comenta que si hay compromiso con la igualdad en la empresa, también la generalidad de los encuestados está totalmente de acuerdo que en su lugar de trabajo existe equidad de género sin embargo el 20% no está de acuerdo con esta afirmación, la mayoría de los entrevistados está totalmente de acuerdo que la empresa promueve la igualdad de género dentro de las áreas y un entrevistado no coincide con esta afirmación, comentan que no han recibido ningún tipo de discriminación y todos coinciden que debe abordarse el tema de equidad de género en la empresa. Sólo un entrevistado no conoce las políticas de equidad de género, la mayoría coincide que las políticas son efectivas y por otro lado afirman que debe fomentarse la equidad de género en la empresa, existe división en si la empresa ofrece o no cursos sobre el tema, ninguno de los entrevistados ha tenido algún tipo de discriminación en el centro de trabajo y consideran que la empresa ofrece un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para

todos, sólo un entrevistado no considera que la empresa realiza evaluaciones sobre la equidad de género, además todos afirman que la contratación es justa donde existe una comunicación abierta con la dirección y finalmente un entrevistado considera que no se ha realizado ninguna formación en materia de igualdad en los últimos años.

La equidad de género es un principio fundamental que busca garantizar la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Este capítulo aborda la importancia de eliminar las barreras estructurales, culturales y sociales que han limitado la participación de las mujeres en distintos sectores, especialmente en el ámbito laboral. Se analizan conceptos clave como la diferencia entre equidad e igualdad, la evolución histórica de los derechos de las mujeres y las normativas internacionales que promueven un ambiente sano.

Asimismo, se exploran los desafíos que aún persisten en la lucha por la equidad de género, como la brecha salarial, la falta de representación femenina en puestos de liderazgo y la carga desproporcionada de responsabilidades. Finalmente, se destaca la necesidad de implementar políticas públicas y estrategias organizacionales que fomenten la participación equitativa de las mujeres en el desarrollo económico y social, reconociendo que la diversidad de género es un factor clave para el crecimiento, desarrollo y la innovación en cualquier giro.

También se habla sobre la equidad de género en la industria automotriz que sigue siendo un desafío significativo, ya que las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales, culturales y organizacionales que limitan su acceso a puestos de liderazgo y su desarrollo profesional. A pesar de los avances en políticas de inclusión, la representación femenina en áreas técnicas y directivas sigue siendo baja debido a estereotipos de género y falta de oportunidades de capacitación en diversas áreas o puestos.

En lo que respecta a la diversidad e inclusión en la industria automotriz representan un factor clave para la innovación, la competitividad y el desarrollo sostenible

de este giro. Aunque en los últimos años se han implementado estrategias para fomentar una mayor equidad, aún persisten desafíos relacionados con la representación de grupos minoritarios, especialmente de mujeres en roles técnicos y de liderazgo por lo que se toma el tema en el desarrollo del presente trabajo.

Respecto a este tema se tiene que, para lograr un entorno verdaderamente inclusivo, las empresas deben adoptar políticas claras que garanticen igualdad de oportunidades, eliminando barreras estructurales y promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad donde todos los involucrados se sientan con las mismas oportunidades de acceder a los puestos que se tengan en la empresa.

Por otro lado, se realiza el estudio de caso de la empresa automotriz ubicada en la ciudad de Puebla, donde se analiza el tema de la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo y se realiza el estudio de campo a los gerentes de la empresa mediante encuestas para obtener la información sobre el tema. Se relata toda la historia y características con las que cuenta la empresa en cuestión y se resalta que la empresa ha adoptado diversas iniciativas, como no discriminación por sexo, orientación sexual, edad entre otras, sin embargo, se encontraron áreas de oportunidad, como la participación de mujeres en puestos de liderazgo o mandos medios. Los resultados muestran que, aunque la presencia femenina en puestos estratégicos ha aumentado, es fundamental fortalecer las políticas de promoción y cultura organizacional para consolidar un entorno más inclusivo para todos.

Y para finalizar que una cultura organizacional que prioriza la inclusión y la equidad de género resulta fundamental para fomentar un ambiente laboral más justo, donde tanto hombres como mujeres puedan desarrollar su potencial en igualdad de condiciones. Para las empresas automotrices que promueven la equidad de género e inclusión logran no solo un impacto positivo en sus colaboradores, sino también mejoras en la innovación, el trabajo en equipo y la percepción externa de la marca; lo que les otorga una ventaja competitiva en el mercado y la competencia.

REFERENCIAS

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition)*. University of Chicago Press.
- Catalyst. (2020). *Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance*. Catalyst. Retrieved from <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter-financial-performance/>
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Cusumano, M. A., & Nobeoka, K. (1998). *Thinking Beyond Lean: How Multi-Project Management Is Transforming Product Development at Toyota and Other Companies*. Free Press
- Deloitte. (2020). *Women at the Wheel 2020*. Deloitte Insights.
- Diferenciador. (2023). *Igualdad y equidad de género: ¿qué son y cuáles son sus diferencias?* Recuperado de Diferenciador.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Erlbaum.
- Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). *Taking Gender into Account: Theory and Design for Women's Leadership Development Programs*. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 474-493.

"Equidad de género en la industria automotriz," Motor a Diesel. Recuperado de motoradiesel.com (Motor a Diesel).

Ford Motor Company. (2021). Diversity and Inclusion Report. Ford Motor Company. Retrieved from <https://corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2021/diversity.html>

Fraser, N. (2003). Redistribution or Recognition? A Philosophical Exchange. Verso Books.

Freedman, E. B. (2002). No Turning Back: The History of Feminism and the Future of Women. Ballantine Books.

Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. Research in Organizational Behavior, 32, 113-135.

Hooks, b. (2000). Feminism is for Everybody: Passionate Politics. South End Press.

Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. American Sociological Review, 71(4), 589-617.

Mor Barak, M. E. (2017). Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace. SAGE Publications.

McKinsey & Company. (2015). Diversity Matters. McKinsey & Company

Porter, M. E. (1979). How competitive forces shape strategy. Harvard Business Review, 57(2), 137-145.

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice. SAGE Publications.

Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Harvard University Press.

Ridgeway, C. L. (2011). Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World. Oxford University Press.

- Rottenberg, C. (2019). The Rise of #MeToo: What Does It Mean for Feminism? Women's Studies International Forum, 77, 102273.
- Santander Open Academy. (2023). Diferencias entre equidad e igualdad de género. Recuperado de Santander Open Academy.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2008). NOM-025-STPS-2008, Condiciones de iluminación en los centros de trabajo. Diario Oficial de la Federación. <https://www.dof.gob.mx/>
- Stanton, E. C. (1848). Declaration of Sentiments. In Proceedings of the Seneca Falls Convention.
- Thomas, R. R., Jr. (1990). From Affirmative Action to Affirming Diversity. Harvard Business Review, 68(2), 107-117.
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. Harvard Business Review, 74(5), 79-90.
- Thomas, G., & Loxley, A. (2007). Deconstructing Special Education and Constructing Inclusion. McGraw-Hill Education.
- UNESCO (2017). Education for Sustainable Development Goals: Learning
- United Nations. (1997). Report of the Economic and Social Council for 1997. United Nations.
- Unrau, J. (2021). Gender equity still a concern in auto industry. CBT News. Retrieved from CBT News
- UO Global. (s.f.). El papel de las mujeres en la industria automotriz

ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de Investigación

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Contaduría Pública

Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

Maestría en Gestión Organizacional

Cuestionario

La importancia de elaborar un cuestionario abordando aspectos relacionados con la inclusión de las mujeres es evaluar la equidad de género en una empresa automotriz, conocer las políticas de la empresa y las percepciones de los empleados, además que es de gran utilidad considerar las particularidades del sector y los roles específicos dentro de la industria.

Dirigido a: Gerentes

Instrucciones: Selecciona la respuesta que consideres correcta y/o en su caso escribe la respuesta que creas adecuada para cada pregunta.

1.- Género

Femenino

Masculino

Prefiero no decir

2.- Área a la que pertenece

Producción

Calidad

Logística

Mantenimiento

Recursos humanos

Ingeniería

Otra

3.- ¿Conoce la historia de la empresa?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

4.- ¿Conoce la misión y visión de la empresa?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

5.- ¿Existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, en donde se declare la igualdad como principio estratégico para la compañía?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

6.- ¿Considera que si existe la equidad de género en su lugar de trabajo?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7.- ¿Cuál es la causa de la respuesta anterior?

8.- ¿Cree que la empresa promueve activamente la igualdad de género en todas las áreas?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

9.- ¿Cuál es la causa de la respuesta anterior?

10.- ¿Ha sido testigo de alguna forma de discriminación de género en la empresa?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

11.- ¿Considera que la empresa debe abordar el tema de equidad de género?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

12.- ¿Cuál es la causa de la respuesta anterior?

13.- ¿Conoce las políticas de la empresa sobre equidad de género?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

14.- ¿Cree que las políticas de equidad de género de la empresa son efectivas?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

15.- ¿Piensa que la empresa debe fomentar la equidad de género?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

16.- ¿Considera que hay igualdad de oportunidades para ascensos y desarrollo profesional independientemente del género?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

17.- ¿La empresa ofrece formación o talleres sobre equidad de género?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

18.- ¿Ha experimentado alguna forma de discriminación de género en su lugar de trabajo?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

19.- ¿Cuál es la causa de la respuesta anterior?

20.- ¿Se siente cómodo/a reportando incidentes de discriminación de género a la gerencia o al departamento de recursos humanos?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

21.- ¿Sientes que tienes las mismas oportunidades de desarrollo y promoción que tus compañeros del género opuesto?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

22.- ¿Consideras que tu empresa ofrece un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los géneros, sin importar el área que ser trate?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

23.- ¿Consideras que la empresa realiza evaluaciones regulares sobre la equidad de género y publica los resultados?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

24.- ¿Consideras que las prácticas de contratación y promoción de tu empresa son justas y equitativas para todos los géneros?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

25.- ¿Existe una comunicación abierta y transparente entre la dirección y los empleados para mejorar la equidad de género?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

26.- ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de Igualdad?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

27.- ¿Desea agregar algún comentario al cuestionario?

¡Muchas gracias por su participación!