

La perspectiva de género en el sector industrial, una inmersión bibliométrica desde la plataforma Dimensions.

The gender perspective in the industrial sector, a bibliometric immersion from the Dimensions platform.

Ivon Abigail González Garza*

María Mayela Terán Cázares♦

Mónica Blanco Jiménez♥

Fecha de recepción: 23 de octubre del 2024

Fecha de aceptación: 21 de marzo del 2025

Fecha de Publicación en línea: 31 de julio del 2025

Resumen: La perspectiva de género en el sector industrial es un fenómeno que se manifiesta en diversas ocupaciones a nivel laboral, y en la su representación de las mujeres en puestos de alta dirección, lo que conlleva identificar las diferencias presentes en el mundo laboral, imposibilitando la capacidad de trabajar en igualdad. En el presente el propósito fue analizar a través la bibliométrica existente sobre la perspectiva de género, para ello se consideró el enfoque metodológico cuantitativo, mediante la obtención de datos a partir de una revisión bibliográfica en los últimos 13 años (2010-2023), a partir de la revisó a detalle en las ciencias sociales, evidenciando él porque existen las diferencias entre géneros, especialmente en el sector industrial, sin embargo el estudio muestra como en Latinoamérica este tópico está en constante avance a partir del desarrollo de diversas publicaciones, generando así conocimiento que trasciende hacia la sociedad.

Palabras Clave: Perspectiva de género, sector industrial, análisis bibliométrico.

Summary: The gender perspective in the industrial sector is a phenomenon that is manifested in various occupations at the labor level, and in the representation of women in senior management positions, which leads to identify the differences present in the world of work,

* Universidad Autónoma de Nuevo León, México. <https://orcid.org/0000-0003-3819-5395>, ivon.gonzalezga@uanl.edu.mx

♦ Universidad Autónoma de Nuevo León, México. <https://orcid.org/0000-0001-5089-3909>, maria.teranc@uanl.edu.mx

♥ Universidad Autónoma de Nuevo León, México. <https://orcid.org/0000-0001-7489-4826>, monica.blancojm@uanl.edu.mx



making it impossible to work in equality. The purpose of this study was to analyze through the existing bibliometrics on the gender perspective, for which the quantitative methodological approach was considered, by obtaining data from a literature review in the last 13 years (2010-2023), from the detailed review in the social sciences, showing why there are differences between genders, especially in the industrial sector, however the study shows how in Latin America this topic is constantly advancing from the development of various publications, thus generating knowledge that transcends to society.

Keywords: Gender perspective, industrial sector, bibliometric analysis.

Introducción

La legitimación de la categoría de género ha contribuido a clarificar las relaciones de poder (Ciliberti, 1996), aun cuando su uso entraña el riesgo de la vulgarización, ya que se ha asimilado “género” con mujer y no con relaciones sociales de género. Sin embargo, las reflexiones acerca del género se refieren a las relaciones entre hombre y mujeres y a las construcciones sociales de la femineidad y la masculinidad. Las atribuciones de género son exigentes y opresivas para mujeres y hombres, aun cuando son las mujeres las que han ocupado el lugar de las subordinadas.

Considerando lo anterior las Naciones Unidas dentro de su agenda 2030 como parte de sus objetivos del desarrollo sostenible muestra una gran preocupación por la igualdad de género a partir de que hombres como mujeres tengan acceso a un trabajo decente que les permita su crecimiento económico, a partir de la reducción de desigualdades (Organización de las Naciones Unidas, ONU, 2021).

En la actualidad, la igualdad se ha convertido en un tema común en acciones y conversaciones, abriendo la puerta a diversas condiciones que entrelazan las afinidades en el contexto de igualdad desde diferentes perspectivas y realidades. Es fundamental considerar las diferentes realidades de cada uno de los actores en los diversos escenarios donde se analiza este contexto. La sociedad actual demanda acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la equidad se convierte en una consecuencia y resultado de esta búsqueda de igualdad en nuestra sociedad.

Tomando como referencia lo anterior el objetivo del presente estudio es realizar un análisis bibliométrico para identificar, el origen del estudio en materia de perspectiva de género en el sector industrial, a partir de la base de datos Dimensions, donde se toma como punto de partida los últimos 13 años,

a partir de las palabras clave, las diversas áreas de estudio, comprobando en qué medida se ha contribuido al conocimiento en materia de perspectiva de género.

Marco Teórico

Acuerdos Internacionales que manejan la Equidad de Género

El presente estudio inicia con el concepto de género para Gamba (2008), este es un factor que se identifica a partir de una categoría social, que a su vez da paso al desarrollo de roles, identidades y valores, de esta forma la segregación es un elemento que da paso a la reproducción de estereotipos sociales que determinan la forma de percibir la realidad a partir de las conductas de desigualdad en los diversos contextos de intervención.

Tomando como referencia lo anterior, es importante describir que igualdad, parte como un principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones, esto a partir de una serie de acciones a ejecutar en la que todos los ciudadanos no importando su género o contexto generacional son sujetos a una igualdad en la que podrán tener las mismas oportunidades y responsabilidades (RAE,2019).

Bareiro y Soto (2015), describen la igualdad como una equivalencia o “el tener el mismo valor en el sentido de no ser considerado ni por debajo ni por encima del otro”; la igualdad es eufonía o sea “la posibilidad de emitir una voz que sea escuchada y considerada como portadora de significado, goce y credibilidad. En donde el contexto natural sea considerado, elegido y validado en una sola voz de una comunidad, es el provocar una reacción cultural equiparada, asimilada en conductas observadas y aceptadas ante las diferentes generaciones que conforman la sociedad.

La noción de igualdad fue evolucionando desde aquella primera Cumbre Europea “Mujeres en el Poder”, celebrada en Atenas en 1992, que nos aportó su idea central: “Las mujeres representan más de la mitad de la población. La igualdad exige la paridad en la representación y administración de las naciones (Bareiro y Soto, 2015), esto conlleva a descifrar que el tema no es nuevo ha sido una constante lucha en donde hoy solo se ha reflejado un avance en el contexto mundial. El objetivo de igualdad está lejos de cumplirse, solo es observar como en la región de América Latina y el Caribe Hispano, sólo ocho de los diecinueve países han alcanzado el piso del 30% de participación de

mujeres en parlamentos establecido como deseable, esto de acuerdo con la Conferencia de Beijing. La visión de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), reconoce a la igualdad como valor fundamental en la articulación del modelo de desarrollo de nuestras sociedades, emerge con creciente fuerza y urgencia en un mundo que no logra encontrar una dirección en la administración global de problemas económicos, sociales y ambientales que afectan a todos. Esto conlleva una búsqueda desde el interior para posicionar este valor de la igualdad como un modelo que parta desde las bases familiares soportado con una educación que sea congruente con el ver y el actuar en un contexto innato a una sociedad que demanda estos comportamientos naturalmente aceptados (Bárcena y Prado 2015),

El derecho a la igualdad ante la ley constituye un derecho subjetivo, ya que es una facultad o atributo inherente a toda persona a no ser objeto de discriminación, vale decir, de un trato basado en diferencias arbitrarias. En el plano de la aplicación, la igualdad ante la ley obliga a que ésta sea aplicada de modo igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación, sin que el operador pueda establecer diferencia alguna debido a las personas, o de circunstancias que no sean precisamente las presentes en las normas.

Las diferencias que corresponden a otros ámbitos ajenos al núcleo duro (condiciones subjetivas de la igualdad) como son las condiciones objetivas, pueden ser regulados por el legislador, pero estas diferenciaciones de tratamiento de personas o grupos de personas deben estar justificadas racionalmente. La discriminación, la diferencia arbitraria, se encuentra en oposición a la justicia, siendo inconstitucional y contraria a los derechos humanos. Así surge también en el derecho internacional de los derechos humanos el principio de no discriminación como uno de los derechos más básicos del ser humano (Nogueira, 2006).

El derecho a la igualdad es un derecho humano, además una base del estado y un derecho constitucional que exige respeto por la idea de que todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, y que por ende no debemos ser sometidos a tratamientos diferenciados arbitrariamente (los cuales requieren de un criterio para identificarse como “arbitrarios”). El derecho a la igualdad también implica compensar la desigualdad de ciertos grupos, por ende, es algo más que una conducta de abstención. Las transgresiones al derecho a la igualdad son casos de discriminación que pueden clasificarse por conducta discriminatoria, el plano de la realidad, su neutralidad y según si esta

recae o no en una categoría sospechosa de discriminación (Latorre Pérez, 2017).

Existen múltiples maneras de comprender que es la igualdad, en diferentes áreas como lo es de oportunidades, de ingresos entre razas y género, actualmente la brecha de género es parte de nuestra realidad, debido a que se percibe en todos los factores de intervención, por ende es que se están incrementando las leyes establecidas en los diversos países, sin embargo hoy en día se puede destacar que solo son 6 países donde los derechos de las mujeres son 100% iguales que a los hombres (Garriaga,2019).

De la misma manera, destacando Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia todos pertenecientes al continente europeo, se evidencia que el cambio se desarrolla de forma lenta, en un análisis que se llevó a cabo por Castillero indica que dentro de los 20 países con mayor nivel de violencia de género México se encuentra en el número tres de los principales países latinoamericanos y en el lugar 15 de la tabla general.

Las medidas de discriminación inversa están orientadas a superar obstáculos y condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad ante la ley y en su aplicación. Para ello se confiere un trato diferenciado y más favorable a grupos o sectores que se encuentran en una evidente situación social de subordinación o marginación, a fin de darles mayores posibilidades y oportunidades de acceso a derechos formalmente consagrados a nivel constitucional o legal (Praeli, 1997).

De igual forma, las Naciones Unidas en su agenda 2023 como parte de sus objetivos del desarrollo sostenible muestra una gran preocupación por la igualdad de género ya que hombres y mujeres deben acceder a un trabajo decente que les permita su crecimiento económico, a partir de la reducción de desigualdades (ONU, 2021).

Conceptualización de perspectiva de género

Hoy en día el tema de igualdad se ha vuelto común en las acciones y temas de investigación, esto propone la apertura misma a las diferentes condiciones que puedan entrelazar las diferentes afinidades al contexto de igualdad desde las diferentes perspectivas o realidades en que se consideren analizar. Es importante considerar las diferentes realidades de cada uno de los actores en los diferentes escenarios en los que el contexto sea atribuido, hoy la sociedad demanda una serie de acciones que proponen el contexto de igualdad en las

oportunidades de hombres y mujeres, la equidad es una consecuencia y resultado de la demanda de igualdad en un elemento propio y necesario en la presente sociedad que hoy demanda estas conductas.

Para Ramírez Ortiz (2020), la perspectiva del género sirve para identificar aquellas cualidades donde se institucionaliza el género a partir de instituciones, reglas y prácticas del derecho donde principalmente se legitimista la discriminación hacia las mujeres con el objetivo de minimizar su papel ante la sociedad. Por su parte Montalvo Romero (2020), Indica que la perspectiva de género se forma a partir de las implicaciones y efectos del papel de la mujer ante los diversos contextos donde se puede involucrar, sea social económico o político dando paso a la subordinación de las mujeres.

Es importante reconocer los estereotipos de género y las actitudes que antes pasaban desapercibidas, pero que ahora son evidentes para muchas personas. Estas situaciones son solo algunas de las consecuencias visibles de un problema más amplio y profundo: la desigualdad de género. Esta desigualdad genera problemas tanto a nivel individual como cotidiano. En un mundo ideal, no debería haber distinción entre mujeres y hombres, y se trabaja para superar las limitaciones de acceso y lograr la igualdad plena.

En México, se reconoce que la desigualdad que enfrentan las mujeres es un pilar principal de la exclusión social, y el país se ha comprometido a formular e implementar políticas educativas desde una perspectiva, es por lo que la universidad está dando paso a nuevas acciones que le permitan crear espacios de igualdad donde tanto mujeres como hombres tengan los mismos accesos.

De esta forma la situación de desigualdad que enfrentan las mujeres se ha convertido en el pilar principal que sostiene la exclusión social, frente a ello, México se ha comprometido ante el mundo a formular e implementar una política educativa desde la perspectiva de género.

Las medidas de discriminación inversa están orientadas a superar obstáculos y condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad ante la ley y en su aplicación. Para ello se confiere un trato diferenciado y más favorable a grupos o sectores que se encuentran en una evidente situación social de subordinación o marginación, a fin de darles mayores posibilidades y oportunidades de acceso a derechos formalmente consagrados a nivel constitucional o legal (Praeli, 1997).

De esta forma el Gobierno de México, cuenta con la Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres Y hombres, identifica a la perspectiva de género a partir del conjunto de mecanismos que dan paso a la identificación sobre las acciones ante la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, donde hace énfasis que esto no solo es a raíz de los factores biológicos si no que percibe las diferencias culturales como alusión a las diferencias.

Existen teorías que buscan clasificar la realidad, como la teoría del funcionalismo estructural, que destaca por ser en un medio entre la institución social y los sistemas para analizar las estructuras sociales, y es fundamental en las personas, ya que permite formar generalizaciones en todos los aspectos donde la persona se desenvuelve (Majumdar,2021).

Según lo anterior, se destaca como uno de los precursores de Parsons (1951), que indica que el funcionalismo estructural busca proyectar a la sociedad a partir de un sistema de gran complejidad, ya que se forma de varias partes que trabajan juntos a partir de la determinación de un análisis profundo en las estructuras sociales, y la evolución de las partes que dan paso a los fenómenos de adaptación y complejidad.

Así, la teoría del funcionalismo estructural hace que el género sea una estructura formal que incide en el comportamiento organizacional cuando las organizaciones consideran elementos que permiten describir las diferencias en las actividades de esta forma derivan conflictos sociales, y las estructuras de poder dentro de las organizaciones (Cázares, 2019).

Por su parte la teoría de la identidad social describe que las personas tienen su percepción sobre la realidad propia, lo que le permite interrelacionarse con demás personas, explicando las diferencias entre los comportamientos y actitudes en un grupo así como otros grupos sociales, de esta forma Albert y Whetten (1985), conceptualizan la identidad organizacional como el conjunto de cualidades centrales y distintas que caracterizan a cualquier organización lo que permite dar paso a múltiples relaciones interpersonales a partir de procesos de comparación (Oliver y Vough, 2020).

Con base en lo anterior la perspectiva de género como una distinción que permite analizar elementos relevantes para comprender la forma en que se construye la identidad de las personas, así mismo busca entender cómo se generan y transmiten las jerarquías, relación de dominio, así como las desigualdades sociales, por lo que Miranda Novoa (2012), establece la perspectiva de género como un instrumento significativo que tiene como

principal propósito la transformación de la sociedad a través de la reconstrucción social donde se busca erradicar la subordinación de las mujeres.

Entender el motivo de porque persiste la perspectiva de género es un asunto relevante, principalmente porque no favorece la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral, de esta forma la teoría neoclásica del capital humano hace referencia a las principales divisiones sistemáticas que acumulan hombres y mujeres, es por ello que desde esta teoría Becker (1971), describe la división de ocupaciones a partir de los principios de la demanda haciendo prejuicios ante las características como el género, influyendo en las preferencias de los empleados al momento de contratar trabajadores femeninos o masculinos (En Mate García, et al., 2003).

Estudios en el tema de Perspectiva de Género

Lugo et al. (2011), realizaron una investigación en el estado de México en el 2011, con el objetivo de mostrar la influencia de género en la conservación y aprovechamiento del patrimonio cultural, y destacar la importancia de integrar la participación social de mujeres y hombres de forma equitativa para fortalecer la cohesión social y detonar procesos de desarrollo utilizo una metodología de tipo cualitativa empleando tres instrumentos: información documental, entrevistas a profundidad y talleres participativos, los cuales le permitieron concluir que el patrimonio cultural generaría beneficios sociales y económicos en la medida que los hombres y las mujeres participen con igualdad y se planifiquen acciones de solución a las problemáticas.

De igual forma Castro et al. (2016) realizaron una investigación en Champoton, Campeche en el 2016, con el objetivo de diseñar estrategias que aseguren un clima organizacional de armonía que propicie la calidad, calidez y productividad en la unidad médica familiar con hospitalización No. 2 del Instituto Mexicano del Seguro Social, la metodología fue de tipo cuantitativa descriptiva de tipo correlacional con corte transversal no experimental, utilizaron como instrumento una encuesta con escala Likert la cual se formó de 132 ítems, encontraron una correlación positiva casi perfecta entre los factores reconocimiento laboral, capacitación especializada y desarrollada, liderazgo y participación, identidad con la institución y valores, austeridad y combate a la corrupción y estrés laboral además los factores equidad y género y comunicación tuvieron una correlación positiva fuerte.

Tello (2016), realizó una investigación en Puebla, con el objetivo de comparar las consecuencias e implicaciones culturales y socioeconómicas de la mujer como participe en el desarrollo y fortalecimiento de los sectores económicos entre México y China, emplearon una metodología de tipo comparativa apoyándose de indicadores económicos, encontraron que en México se tienen factores evolutivos de igualdad de género sobre todo en el emprendimiento empresarial, además encontraron que las condiciones de desigualdad son más marcadas en China que en México a pesar de esto aclararon que en ambas naciones existen limitantes que presuponen retos rigurosos para lograr un equilibrio de igualdad de género que permita una mayor participación de la mujer en la economía global ante un mundo contemporáneo que exige las mismas oportunidades en ambos géneros.

Los autores Dillon Pérez y Espinosa Fuentes (2018), identificaron las desigualdades de género con indicadores de empleabilidad en Ecuador en los años 2007-2018, mediante un análisis exploratorio con los datos de la encuesta estructural empresarial de dicho país, encontraron que existe una diferenciación en los procesos de contratación entre los géneros siendo más significativa en el periodo del 2010 al 2012 con una diferencia de 20.4% favoreciendo al género masculino, reflejando la falta de aplicación o desconocimiento de las políticas.

Dentro de su investigación García Guilianny et al., (2019), analizaron el liderazgo femenino y el desarrollo de habilidades interpersonales y tecnológicas como estilo de gestión en la universidad de La Guajira, Colombia por medio de una metodología cuantitativa descriptiva y transaccional donde se estudiaron a 8 directoras de programa de la institución, sus resultados muestran que dentro de las habilidades humanas el 38% que casi siempre acepta las ideas del equipo de trabajo, aunque difieran de la suya así como el 47% de las encuestadas manifestó que casi siempre le resulta difícil reconocer la destreza de su equipo de trabajo.

Para García del Rio, et, al. (2020), el emprendimiento femenino es un elemento significativo bajo la perspectiva de género, esto en 585 alumnas que estudian la licenciatura de economía y Relaciones Laborales, en la universidad de Sevilla, España, a partir de la metodología cuantitativa, con este estudio se comprueba que la actitud personal al emprendimiento es la variable que tiene una mayor incidencia en la intención emprendedora, esto con una beta del .729 con su respectiva significancia de 0.000, por su parte la variable del control del

comportamiento percibido fue significativa con una beta de 0.253 y significancia del 0.000, donde es importante hacer un énfasis en el comportamiento percibido debido a que es producto de las diferencias que existen para poder iniciar con un proyecto de emprendimiento.

Por su parte en el 2022 Morcello, Martínez y Ochando, estudiaron en la provincia de Andalucía oriental, en España a veinticinco trabajadoras sociales que laboran en los servicios sociales comunitarios con el objetivo de analizar cuáles son las cuestiones clave que dificultan a las mujeres a ocupar puestos de responsabilidad y liderazgo en las instituciones sociosanitarias, trabajaron bajo la metodología cualitativa, con un muestreo no probabilístico intencional, como resultados se identifica que en gran parte de la codificación de respuestas se encuentra como vinculación que con la percepción de las mujeres se prueba que hoy en día continúan existiendo diversas barreras que impiden hablar de equidad de género al desempeñarse dentro de un puesto directivo.

En su tesis profesional Arroyos Campo (2022), busco conocer los factores que influyeron en el acceso de las directivas aragonesas encuestadas a su puesto actual, donde una de sus variables independientes es la perspectiva de género, donde su muestra la forman 32 socias directivas de Aragón, como parte de sus resultados destacan que el 58 % puntúan que la empresa en la que se encuentran sistemas segregados, lo que ha dado paso a una cultura masculinizada con un 48 % y el apoyo de su supervisor es menor.

A partir de un análisis de contenido es que Ramé, et., al (2022), exploran sobre el modo en que tres consultoras argentinas publican sus ofertas laborales en sus páginas web, para ello procedieron a realizar una estrategia metodológica y técnicas de análisis a partir de la construcción enunciativa, a partir de ello se encontró que los anuncios publicitarios existen los estereotipos de género generando desigualdad social, generando obstáculos hacia las mujeres para poder ocupar un puesto.

El artículo consta de tres secciones que se trabajan a partir de la metodología, para encontrar, seleccionar los artículos de investigación de diversas bases de datos, a partir de herramientas bibliométricas. Por consecuente en la segunda fase se presentan los principales hallazgos, para identificar los datos clave, y procedente a destacar las conclusiones que resaltan las limitaciones del estudio, así como futuras líneas de investigación.

Objetivo de la investigación

El presente artículo tiene como propósito generar un análisis sistemático sobre las investigaciones encontradas en la plataforma Dimensions, a partir del análisis sistemático se busca identificar con precisión la estructura y los orígenes del estudio de la equidad de género. Como parte del análisis se pretende cuantificar la exploración sobre la literatura categorizándose por medio de total de artículos, autores con más publicaciones, y temáticas con mayor participación en el área de las ciencias sociales

Metodología

El estudio se desarrolló a partir de un análisis bibliométrico de la producción de material bibliográfico vinculado con el tema de equidad de género, para ello se trabajó con la base de datos Dimensions, que cuenta con cerca de 40,000 revistas indexadas, a partir del periodo establecido desde enero del 2010 hasta noviembre del 2023, se tomó la decisión de trabajar con dicha base debido a que es considerada una de las más significativas por la cantidad de investigaciones en múltiples campos del conocimiento. La bibliometría tiene como propósito de analizar profundamente el estudio de las publicaciones científicas, las cuales son productos específicamente, de igual forma el análisis bibliométrico permite evaluar, analizar y cuantificar la producción en las diversas áreas de la ciencia y del conocimiento

Para realizar la búsqueda se trabajó a partir del algoritmo *TITLE-ABS-KEY*, mediante el concepto “*gender perspective in the industrial sector*” en el idioma inglés para obtener un mayor número de datos para trabajar sobre el tema, así como el identificar las variables que se generan en relación con dichos términos.

Resultados

Se encontraron un total de 1,099,646 investigaciones científicas, considerando el primer artículo en 1672 hasta la actualidad, en los últimos 13 años se generaron un total de 476,641 publicaciones para la búsqueda, las palabras clave fueron “*gender perspective in the industrial sector*” a partir sobre todo considerando en los títulos y dentro de las palabras clave, los cuales se distribuyen a través de los años en la tabla

Tabla 1. Total de publicaciones por año del tema perspectiva de género en el sector industrial

| Año de búsqueda | Total, de artículos |
|-----------------|---------------------|
| 2010 | 14,356 |
| 2011 | 18,630 |
| 2012 | 22,071 |
| 2013 | 34,820 |
| 2014 | 30,638 |
| 2015 | 21,746 |
| 2016 | 27,182 |
| 2017 | 31,062 |
| 2018 | 40,582 |
| 2019 | 38,071 |
| 2020 | 51,514 |
| 2021 | 52,151 |
| 2022 | 54,616 |
| 2023 | 39,202 |

Fuente: elaboración propia a partir de la plataforma dimensions

Como se observa dentro de la tabla #1 el año donde las revistas indexadas a Scopus publicaron en materia de Equidad de Género fue el 2022, de estos artículos solo 2 se encuentran en idioma español y 517 son de acceso abierto. Las referencias obtenidas por las búsquedas incluyen datos como autor, título y referencias. Considerando las revistas que trabajan sobre la variable equidad de género, a continuación, se enlistan dentro de la tabla 2.

Tabla 2. *Revistas que más publican en el tema perspectiva de género en el sector industrial*

| Revista | Editorial | Total, de artículos |
|---------------------------|------------|---------------------|
| UGC Journal List Group II | Media Shed | 180,142 |
| ERA 2023 | ERA | 171,168 |
| ERA 2018 | ERA | 158,514 |
| Norwegian Register | | 144,130 |
| ERA 2015 | ERA | 143,275 |

Fuente: elaboración propia a partir de la plataforma dimensions

En la tabla 2 existen diversas revistas las cuales, como parte de su línea de investigación a publicar en perspectiva de género en el sector industrial, lo que permite ampliar el conocimiento y asimismo forma como antecedentes clave para futuras líneas de investigación. En primer lugar, se encuentra la revista *UGC Journal List Group II* con un total de 180,142 donde sus líneas de investigación están enfocadas a las ciencias sociales, seguido de la revista ERA 2023 con 171,168 enfocada a estudiar temas contemporáneos a la sociedad.

Un análisis bibliométrico también destaca por manejar los autores, con mayor número de estudios en esta área, para ello se enlistan dentro de la tabla 3 los que cuentan con más investigaciones en esta línea.

Tabla 3. *Autores con investigaciones en el tema perspectiva de género en el sector industrial*

| Autor | Total de Publicaciones. |
|------------------------|-------------------------|
| Iztok Podbregar | 196 |
| Colin Charles Williams | 178 |
| Polonia Sprajc | 168 |
| Andreja Pucihar | 164 |
| Roger W H Bons | 154 |

Fuente: elaboración propia a partir de la plataforma dimensions

Como se observa en la tabla Iztok Podbregar es el autor que más artículos ha trabajado sobre el tema con un total de 196, asimismo la diferencia es mínima para el segundo lugar correspondiente a Colin Charles Williams, donde su área de especialización en el estudio de la sociedad. Para acercarse más a las variables, se generó la búsqueda mediante las categorías con mayor publicación, que destacan en la tabla 4.

Tabla 4. Principales temáticas en Dimensions con más publicaciones sobre la perspectiva de género en el sector industrial

| temática | Total, de artículos |
|------------------|---------------------|
| 44 Human Society | 116,451 |
| 35 Commerce | 97,240 |
| 3507 Strategy | 52,060 |

Fuente: elaboración propia a partir de la plataforma dimensions

En la tabla 4 se identifica que, dentro del área de humanidades, es la que más compete en la producción en dicha área, existe una diferencia para el caso de la categoría de comercio y administración.

Conclusiones

Como se observó, el análisis bibliométrico comprobó, que existe evidencia en investigación, la cual señala que la segregación tiene un impacto negativo tanto para las mujeres como para las empresas. Para las mujeres, la segregación laboral puede dificultar su desarrollo profesional y su progreso en la carrera. Para las empresas, la segregación laboral puede limitar el talento disponible y afectar la productividad.

Los factores que contribuyen a la segregación laboral femenina en el sector de tecnologías de la información son diversos. Entre los principales factores se encuentran:

Discriminación: Las mujeres pueden ser discriminadas en el acceso al empleo, en la asignación de tareas, en la promoción y en los salarios.

Roles de género: Los roles de género tradicionales asignan a las mujeres las responsabilidades del hogar y del cuidado de los hijos, lo que puede limitar su participación en el sector.

Falta de oportunidades: Las mujeres pueden tener menos oportunidades de acceder a la educación y a la formación profesional que los hombres. Esto puede limitar sus posibilidades de obtener un empleo de calidad en el sector.

Para abordar la segregación laboral femenina en el sector de tecnologías de la información, es importante tomar medidas en diferentes ámbitos. Estas medidas pueden incluir:

Educación y formación: Es importante promover la educación y la formación profesional de las mujeres en el sector de tecnologías de la información.

Políticas públicas: Los gobiernos pueden adoptar políticas públicas que promuevan la igualdad de género en el sector, como la protección contra la discriminación, la promoción de la conciliación entre la vida laboral y la vida personal, y la igualdad de oportunidades en el empleo.

Concienciación: Es importante crear conciencia sobre la importancia de la igualdad de género en el sector, para que las empresas y los trabajadores adopten prácticas que promuevan la equidad.

A continuación, se presentan algunas medidas específicas que pueden ser tomadas por las empresas para abordar la segregación laboral femenina en el sector de tecnologías de la información:

Crear un entorno laboral inclusivo: Las empresas deben crear un entorno laboral inclusivo que promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esto puede incluir políticas y prácticas que promuevan la diversidad, la equidad y la inclusión.

Ofrecer políticas de conciliación: Las empresas deben ofrecer políticas de conciliación que permitan a las mujeres compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades personales. Esto puede incluir políticas de flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos de maternidad y paternidad, y guarderías.

Promover el desarrollo profesional: Las empresas deben promover el desarrollo profesional de las mujeres, para que puedan alcanzar su máximo potencial. Esto puede incluir programas de capacitación y desarrollo, oportunidades de promoción, y mentorías.

Tomando medidas para abordar la segregación laboral femenina en el sector de tecnologías de la información, las empresas pueden crear un entorno

laboral más equitativo e inclusivo para las mujeres, lo que beneficia a todos los involucrados.

Es fundamental reconocer los estereotipos de género y las actitudes que antes pasaban desapercibidas pero que actualmente se visibilizan como consecuencias de un problema más amplio y profundo: la desigualdad de género. Esta desigualdad genera problemas tanto a nivel individual como cotidiano. Por lo tanto, se busca llegar a un punto en el que no exista distinción entre mujeres y hombres, superando las limitaciones de acceso y garantizando la igualdad de oportunidades.

La importancia de la aplicación de la perspectiva de género radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla. Además, hay que entender que la perspectiva de género mejora la vida de las personas, de las sociedades y de los países, enriqueciendo todos los ámbitos productivos, no se limita solo a las políticas focalizadas a favor de las mujeres.

Referencias

- Albert, S., & Whetten, D. (1985). Organizational identity, in L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 7. Greenwich: JAI Press
https://www.researchgate.net/profile/David-Whetten/publication/247737564_Albert_and_Whetten_Revisited_Strengthening_the_Concept_of_Organizational_Identity/links/591dfa15a6fdcc233fceafc5/Albert-and-Whetten-Revisited-Strengthening-the-Concept-of-Organizational-Identity.pdf
- Arroyos Campo, S. (2020). *Gestión y Liderazgo de las Organizaciones desde una Perspectiva de Género* [Tesis de Maestría, Universidad Zaragoza].
<https://zaquan.unizar.es/record/101896/files/TAZ-TFG-2020-1890.pdf>
- Barcena, A. y Prado, A. (2016). *El imperativo de la igualdad: por un desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe*. Entidad de las Naciones Unidas CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40120-imperativo-la-igualdad-un-desarrollo-sostenible-america-latina-caribe>
- Bareiro, L y Soto, L. (2015). *La hora de la igualdad sustantiva: participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres -ONU Mujeres.
- Castro, A., Cosgaya, B., Sosa, W., & Cajun, J. (2016). *Diseño de estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) UMFH #2 como seguimiento a la aplicación del cuestionario ECCO 2016*. *Revista electrónica multidisciplinaria de investigación y docencia*.
https://revistaic.instcamp.edu.mx/uploads/Ano2017No11/Ano2017No11_16_24.pdf

- Cázares, P. (2019). El género en el cambio organizacional: instituciones, poder y agencia, *Revista pelicano* 5 8-34 <https://doi.org/10.22529/p.2019.5.02>
- Ciliberti L. (1997). Reflexiones acerca de la perspectiva de género en las experiencias de educación no formal con mujeres, en *Hacia una pedagogía de género. Experiencias y conceptos innovativos*, Buttner y Jung (ed.) Bonn: DSE.
- Dillon-Pérez, F. X., & Espinosa-Fuentes, D. E. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. *CienciAmérica*, 7(2), 98-112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6572890>
- Gamba, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? En *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Editorial Biblos.
- Garriga, J. (01 de marzo de 2019). La Vanguardia. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/cribeo/estilo-de-vida/20190301/47433315918/solo-hay-6-paises-en-el-mundo-en-el-que-las-mujeres-tienen-exactamente-los-mismos-derechos-que-los-hombres.html> }
- García Río, E., Baena Luna, P., Sánchez Torné, I., & Pérez Suárez, M. (2020). Factores condicionantes en la intención emprendedora de los estudiantes universitarios: un estudio desde la perspectiva de género. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 9 (1), 87-105. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2018.070436.87-105>
- Latorre Pérez, S. (2017). El derecho a la igualdad: conceptos y percepción en Chile. *Capítulo de reflexión y debate*. No. 17. Centro Democracia y Comunidad. <https://www.cdc.cl/web/wp-content/uploads/2018/03/RyD-N%C2%B017.pdf>
- Latorre, S. (2017). El derecho a la igualdad: conceptos y percepción en Chile. ("Conceptos y percepción en Chile") Capítulo de reflexión y debate. No. 17. Centro Democracia y Comunidad. <https://www.cdc.cl/web/wp-content/uploads/2018/03/RyD-N%C2%B017.pdf>
- Lugo Espinosa, G., Alberti Manzanares, M. D., Figueroa Rodríguez, O. L., Talavera Magaña, D., y Monterrubio Cordero, J. C. (2011). Patrimonio cultural y género como estrategia de desarrollo en Tepetlaoxtoc, Estado de México. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 9(4), 659-612. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=88122240009>
- Majumdar, A. (2021). The Nature of Functionalism in Social Science. *Academia Letters*, Article 1236. <https://doi.org/10.20935/AL1236>
- Martín, A. (2006). *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*, Madrid, Cátedra. https://www.researchgate.net/publication/234129860_Martin_Casares_Aurelia_2006_Antropologia_del_genero_Culturas_mitos_y_estereotipos_sexuales
- Mate García, J. J., Nava Antolin A. L., Rodríguez Caballero, J. C. (2003). La segregación ocupacional por razón de género en Castilla y León, *Comunicaciones* 1 237-256 http://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos_ecoreg/CERCL/322.PDF

- Miranda- Novoa, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género, *Dikaion* 21(2): 337-356 <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
- Montalvo Romero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49). 1-19 <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Montesó Curto, Pilar. (2014). Dificultades para el avance de las mujeres: diferentes teorías sociológicas. *Enfermería Global*, 13(36), 265-274. <https://www.redalyc.org/pdf/3658/365834855014.pdf>
- Morcillo-Martínez, J., Martínez-Salvador, I.M. and Ochando-Ramírez, M. (2022). Gender perspective and access to positions of responsibility in social and health care institutions from the perspective of social work. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 12(1), 1-27. <https://doi.org/10.17583/generos.11246>
- Nogueira, H. (2006). El derecho a la igualdad ante la ley, la no discriminación y acciones positivas. *Anuario da Faculta de de Dereito da Universida de da Coruña*, 10: 799-831 <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/2449>
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado el 10 de agosto de 2021, de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Oliver, D., & Vough, H. C. (2020). Practicing identity in emergent firms: How practices shape founders' organizational identity claims. *Strategic Organization*, 18(1), 75-105 <https://doi.org/10.1177/1476127019863642>
- Parsons, T. (1951). Conflictividad, Normatividad Y Cambio Social Disponible en:<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iigg-uba/20140715054027/domingues01.pdf>
- Real Academia Española (2019). Educación. En Diccionario de la lengua española (edición tricentenario). Obtenido de <http://www.rae.com>
- Ramé, V., Rodríguez Sola, C., Virga, V. & Blas, M. B. (2022). Estereotipos y desigualdades en anuncios de empeño de consultoras de reclutamiento de recursos humanos. *Pangea. Revista De Red Académica Iberoamericana De Comunicación*, 12(1), 105–119. <https://doi.org/10.52203/pangea.v12i1.134>
- Ramírez Ortiz, J. L., (2020). El testimonio único de la víctima en el proceso penal desde la perspectiva de género, *Quaestio facti. Revista Internacional sobre Razonamiento Probatorio* 1, 201-246 https://doi.org/10.33115/udg_bib/qf.i0.22288
- Tello Prior, J. C. (2016). Cultural and socioeconomic implications of the woman as a part in the development and strengthening of economic sectors: a comparative analysis Mexico-China. *Online Journal Mundo Asia Pacifico*, 5(9), 24–43. <https://doi.org/10.17230/map.v5.i9.02>