

© MTRA.
PRISCILLA
VIRIDIANA
CARVAJAL
RODRÍGUEZ

• Doctorante reconocida por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología, con participaciones recientes en L'École Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers.

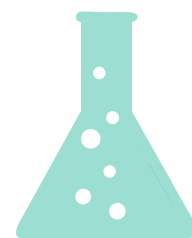
• Maestra en Marketing y Negocios Internacionales por la Universidad de las Américas Puebla y por L'Institut des Hautes Études Economiques et Commerciales.

• Egresada de la Licenciatura en Tecnologías de Información y Negocios UDLAP, donde fue reconocida como «Orgullo UDLAP» por su destacada trayectoria.

• Actualmente ejerce como investigadora y conferencista internacional, docente, manager, CEO, CIO y consultora en proyectos de tecnología, mercadotecnia y negocios.

• Cuenta con participaciones en distintos países tales como: Alemania, Francia, España, Inida, Eslovaquia, E.U.A., Malasia, Colombia sin dejar de lado a México en temas de gestión y automatización de recursos intangibles, configuración y administración de sistemas operativos Windows, así como calidad y gestión de cambios organizacionales dentro del área de TI.

BRECHA DE GÉNERO EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

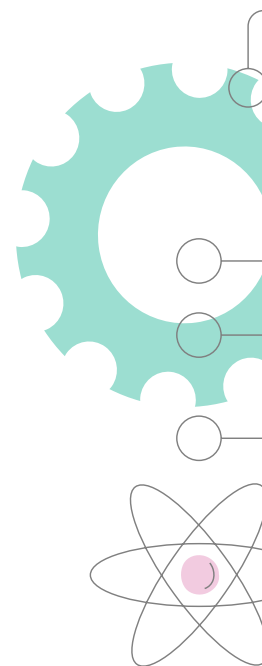


En el diccionario de la Real Academia Española la palabra «tecnología» se define como el «conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico», también como el «conjunto de instrumentos y procedimientos industriales de un determinado sector o producto». Por su parte, la innovación es la «creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado».

Ambos van de la mano en un mundo tan globalizado, que se encuentra en constante cambio, cuyos ejes principales son la eficiencia y la eficacia, donde se busca constantemente romper paradigmas y producir renovaciones radicales que tengan un impacto redituable, por ejemplo, en la operación organizacional. De ahí que autores como Escorsa y Valls, (2021) mencionen que estas áreas cobran importancia en la competitividad empresarial, como la gestión, la dirección de la tecnología y la innovación en la empresa.

De acuerdo con Statista, (2024) la distribución porcentual de la población económicamente activa en México en el tercer trimestre de 2023 se compone de un 40.6 % de mujeres y un 59.4 % de hombres. Lo que sugiere que el campo económicamente activo sigue dominado por el género masculino. Si bien ha habido avances significativos en la equidad de género a nivel laboral, aún resta analizar un sinnúmero de variables en el mundo empresarial para poder observar específicamente el campo de la innovación y la tecnología.

Éste es un tema relevante, ya que autores como Veiga, (2001) citan a Schumpeter como el primero en identificar a la innovación como el motor del cambio económico, es decir, como fundamento del desarrollo. Desde una perspectiva personal como tecnóloga en el campo empresarial, añadiría que también es un motor de mejora en esos cambios, ya que tanto la innovación como la tecnología muchas veces convergen en los mismos objetivos. Uno de ellos es aumentar los recursos financieros de la empresa, donde, por un lado, la tecnología puede usarse para administrar la in-



**40.6 %
MUJERES**



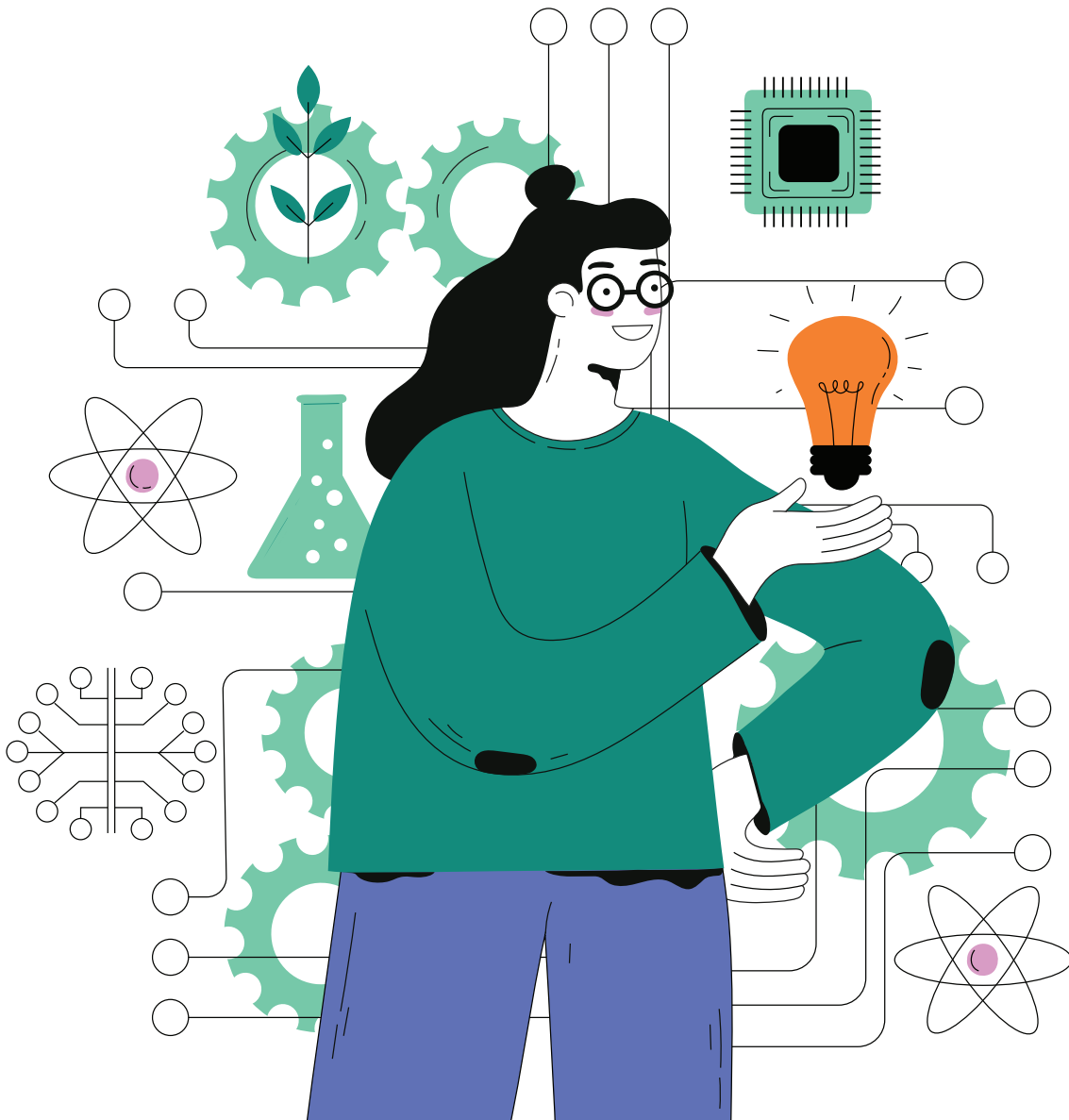
2024

19

**59.4 %
HOMBRES**

**Distribución porcentual de la
población económicamente activa
en México en el tercer trimestre
de 2023, por género**

Fuente: elaboración propia, basada en las estadísticas de Statista, (2024).



formación, mientras que, por el otro, en la innovación se van analizando patrones de datos en donde surgen nuevos modelos de administración de información (en este caso financieros).

Esto puede aplicarse en diversas áreas empresariales, una de ellas es la de recursos humanos, para analizar si el género está siendo un factor de desigualdad o no. No basta con hacer un análisis puramente estadístico numerológico, es necesario incluir otros factores como oportunidades laborales basadas en aptitudes, experiencia y conocimientos, por mencionar algunos. Aquí surge una gran área de oportunidad en la investigación.

Finalmente, autores como Azcurra y Rial, (2023) han referido que «las mujeres ocupan en menor pro-

porción los espacios de trabajo científico y tecnológico que involucran mayor jerarquía, aun cuando poseen antecedentes científico-académicos». Personalmente, puedo confirmar que en mi campo laboral he visto más colegas masculinos, pero no considero que se me hayan cerrado puertas por ser mujer, por el contrario, he observado que tengo oportunidades en lugares de mayor jerarquía que dependen estrictamente en mis certificaciones profesionales. Cabe mencionar que, a lo largo de mi trayectoria profesional, me he encontrado con varias colegas que han ocupado cargos importantes siendo madres.

Aún cuando me consta que muchas de las empresas han mostrado apoyos a madres añadiendo guarderías o departamentos de lactancia materna, algunas otras

SI BIEN HA HABIDO AVANCES SIGNIFICATIVOS EN LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL LABORAL, AÚN RESTA ANALIZAR UN SINFÍN DE VARIABLES EN EL MUNDO EMPRESARIAL PARA PODER OBSERVAR ESPECÍFICAMENTE EL CAMPO DE LA INNOVACIÓN Y LA TECNOLOGÍA.

han hecho más accesible la posibilidad de trabajar en casa por objetivos y otras —quizá las menos— han permitido llevar a los hijos al trabajo, aunque este último sigue siendo un tema controversial.

Ortiz, (2023) estudiante de secundaria, en su artículo de 2023 «El trabajo de las mujeres en la cien-

cia y la tecnología a lo largo de la historia» hace énfasis en la importancia de considerar variables como el contexto empresarial, social y cultural, así mismo, considera que se requieren muestras exactas para analizar y mantener una postura ajena a perspectivas personales. La joven autora nota las ideas a las que las mujeres son sometidas desde temprana edad, «escuchamos comentarios como “¡tu trabajo es el quehacer de la casa!”, “¡¿para cuándo los hijos?!”, “¡el hombre es el que manda!”, “¡sólo los hombres tienen derecho a estudiar y a las mujeres les toca la cocina!”». Aún hay mucho por hacer; la brecha de género debe continuar abordándose desde sus diversas aristas, personalmente, considero que los abordajes desde el área de la biología, la cultura y el contexto personal enfrentarán las mayores dificultades para encontrar un equilibrio. **C**

REFERENCIAS

- Azcurra, K. y Rial, M. (2023). La participación de mujeres en ciencia y tecnología: El caso del INTA y CNEA desde una revisión bibliográfica. *Technoscientific labour and gender equity in Argentina: comparing barriers and opportunities for women in the public and private sectors*. International Development Research Centre (IDRC).
- Escorsa C., P. y Valls P., J. (2021). *Tecnología e innovación en la empresa*. Barcelona: Edicions UPC.
- Ortiz L., M. (2023). *El trabajo de las mujeres en la ciencia y la tecnología a lo largo de la historia*. Foro de Estudios sobre Guerrero. Guerrero: COCYTIEG. 5-6
- Real Academia Española (2023). *Diccionario de la Lengua Española*, Edición del tricentenario. Disponible en: <https://dle.rae.es/>
- Statista. (2024). Población económicamente activa por género en México T3 de 2023. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1296242/mexico-poblacion-economicamente-activa-por-genero/>
- Veiga, L. (2001). Innovación y competitividad. *Revista de antiguos alumnos del IEEM*, 4(1), 3