

# spinor

*Edición especial*



8M | 25N

EDICIÓN ESPECIAL 2025

BUAP

## **DIRECTORIO**

**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

### **Rectora**

Dra. Ma. Lilia Cedillo Ramírez

### **Secretario General**

Mtro. José Manuel Alonso Orozco

### **Vicerrector de Investigación y Estudios de Posgrado**

Dr. Ygnacio Martínez Laguna

### **Directora de Estudios de Posgrado**

Dra. Yadira Navarro Rangel

### **Directora de Investigación**

Dra. Ma. Verónica del Rosario Hernández Huesca

### **Director de Divulgación Científica**

Dr. Arturo Fernández Téllez

## **CONSEJO EDITORIAL**

### **Editor responsable:**

Dr. Arturo Fernández Téllez

### **Edición y revisión:**

Biol. A. Eduardo Pineda Villanueva  
*Dirección de Divulgación Científica*

### **Diseño gráfico:**

Mtro. J. Daniel Arenas Balderas Mtro.  
S. Eduardo Condado Picazo  
*Centro de innovación y creatividad*

## CONTENIDO

- 6 Empoderamiento y emprendimiento femenino en la era Pospandemia: desafíos y oportunidades**  
María Teresa Machado Durán, Andrea López Salinas, Dulce María Martínez Ángeles
- 11 Emprendimiento femenino pandémico Nenis en México y China**  
Claudia M. Prado-Meza, Raquel I. León de la Rosa
- 18 Diagnóstico de madres estudiantes desde el enfoque de cuidados, Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**  
Herrera López Beatriz, Morales Paredes Yesbek Rocío
- 24 La inclusión laboral de mujeres con discapacidad en México, un reto persistente**  
Alfredo Pérez Paredes, José Aurelio Cruz de los Ángeles
- 28 Formación Profesional Femenina en Puebla durante el siglo XX, inclusión al conocimiento curricular: el caso de la carrera de Administración de Empresas**  
Dra. Verónica Juárez Fonseca, Dr. José Aurelio Cruz de los Ángeles
- 36** Carteles

# CINTILLO LEGAL

SPINOR (EDICIÓN ESPECIAL), en su edición "8 M | 25 N" es una difusión periódica editada por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con domicilio en 4 sur número 104, Col. Centro, C.P. 72000, Puebla Pue. Y difundida a través de la Dirección General de Divulgación Científica de la VIEP, con domicilio en Torre de Gestión Académica y Servicios Administrativos, 6° piso, Avenida San Claudio No. 1401, Ciudad Universitaria, Puebla, Puebla, C.P. 72592, Tel. (52) (222) 2295500 ext. 5714. [www.viep.buap.mx](http://www.viep.buap.mx), correo electrónico: [revistaspinor@gmail.com](mailto:revistaspinor@gmail.com)

Reserva de derechos: 04-2023-122013395800-203 ISSN: (en trámite), ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor de la Secretaría de Cultura. Editor responsable: Dr. Arturo Fernández Téllez, [arturo.fernandez@correo.buap.mx](mailto:arturo.fernandez@correo.buap.mx).

Responsable de la última actualización de este número: Dr. Arturo Fernández Téllez, domicilio en Torre de Gestión Académica y Servicios Administrativos, 6° piso, Avenida San Claudio No. 1401, Ciudad Universitaria, Puebla, Puebla, C.P. 72592, fecha de última modificación, abril de 2024.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura de la revista SPINOR ni de la BUAP.

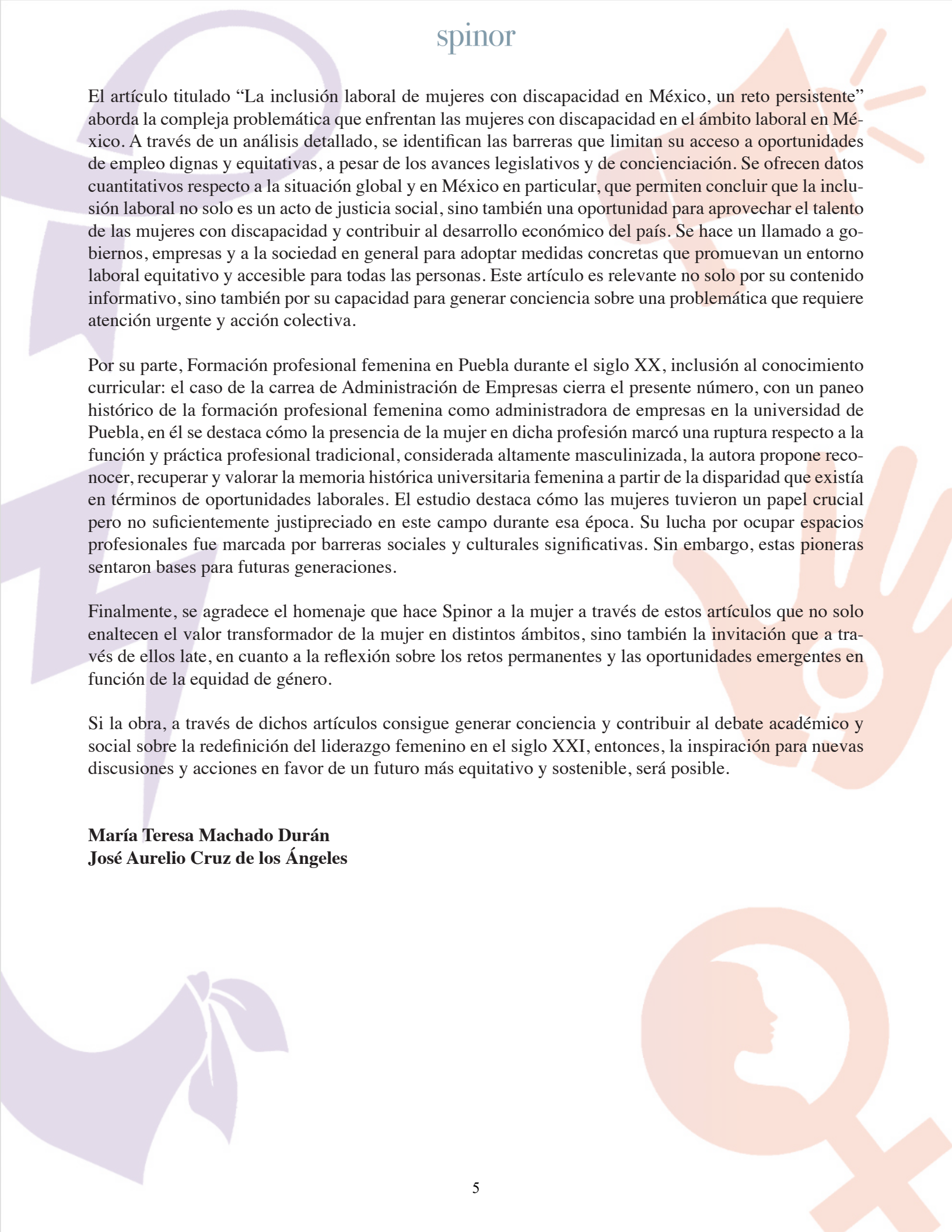
**Lectores de Spinor:**

La evocación de la mujer y su obra son una inspiración permanente que se renueva cada 8 de marzo, de diferentes maneras y en diferentes contextos entre los cuales, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, a través de su revista Spinor, desea honrar en este número. Con ese motivo, la revista procura hacer un paneo por lo que pudiera llamarse hitos en la encrucijada histórica de la mujer contemporánea: entre el empoderamiento y emprendimiento.

La obra en cuestión, es el resultado de la memoria e investigación colectiva en diferentes ámbitos que miran a desafíos globales donde convergen respuestas innovadoras, en las que se erige como testimonio y brújula el rol transformador de la mujer, en este sentido, cada artículo compilado entrelaza historia, ciencia y política económica, en un tejido que puede anticipar la arqueología latente del liderazgo femenino. El texto inicia con el artículo: Empoderamiento y emprendimiento femenino en la era Pospandemia: desafíos y oportunidades, el cual desmonta el mito de la participación tardía de la mujer en ámbitos estratégicos como el de la salud, donde se destaca, desde Marie Curie, primera profesora en la Sorbona y doble premio Nobel, hasta Katalin Karikó, cuyas investigaciones sobre ARN mensajero fueron clave para las vacunas COVID-19. Asimismo, se destacan casos paradigmáticos como el de Özlem Türeci, cofundadora de BioNTech, y el de Kizzmekia Corbett, científica afroamericana cuyo trabajo fue sistemáticamente invisibilizado, demostrando cómo la intersección de género y raza agrava los desafíos del reconocimiento profesional. Se declaran tres ejes transformadores que van desde la reconversión laboral de la mujer, hasta su papel transformador en universidades como la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Se cierra con una suerte de episteme social que retoma la visión martiana acerca del empoderamiento femenino no como mera reivindicación sectorial, sino como condición necesaria para redefinir los conceptos mismos de progreso y sostenibilidad.

El segundo artículo, denominado: Emprendimiento femenino pandémico: Nenis en México y China, da cuentas de la revisión de casos de emprendimiento femenino de México y China, en el que se rescatan algunos datos que sirven para entender cómo la pandemia generó condiciones complejas para la continuidad laboral de las mujeres; en México, surgió el fenómeno de las “NENIS” (Nuevas Emprendedoras de Negocios por Internet), mujeres que, ante la crisis, utilizaron redes sociales para vender productos y sostener sus hogares. En China, el fenómeno del “She-commerce” que, demostró cómo las emprendedoras aprovecharon plataformas digitales para crecer económicamente, con mayor acceso a financiamiento FinTech. Los hallazgos que presentan las autoras, corroboran lo expresado por investigaciones previas, en las que el emprendimiento de mujeres está limitado por el contexto estructural de sus países, lo que condiciona las oportunidades que tienen para emprender, el tipo de emprendimiento que logran desarrollar y los desafíos específicos a los que se enfrentan.

El estudio: “Diagnóstico de madres estudiantes en la Facultad de Administración de la BUAP” es el tercer artículo, el cual ofrece una caracterización del perfil de las madres estudiantes -MAES- para la integración de estrategias que aporten a los desafíos específicos que enfrentan en su doble condición (madre/estudiante) y poder equilibrar sus responsabilidades académicas y cuidado de sus hijos. En él, se explora la realidad de las madres estudiantes universitarias, quienes enfrentan enormes retos para compensar su rol de cuidadoras con sus estudios. A través de entrevistas y encuestas, se identificó que muchas de ellas experimentan estrés, discriminación y falta de apoyo. A pesar de ello, muestran un gran compromiso con su formación. El estudio enfatiza la necesidad de políticas que faciliten su acceso y permanencia en la educación superior.



El artículo titulado “La inclusión laboral de mujeres con discapacidad en México, un reto persistente” aborda la compleja problemática que enfrentan las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral en México. A través de un análisis detallado, se identifican las barreras que limitan su acceso a oportunidades de empleo dignas y equitativas, a pesar de los avances legislativos y de concienciación. Se ofrecen datos cuantitativos respecto a la situación global y en México en particular, que permiten concluir que la inclusión laboral no solo es un acto de justicia social, sino también una oportunidad para aprovechar el talento de las mujeres con discapacidad y contribuir al desarrollo económico del país. Se hace un llamado a gobiernos, empresas y a la sociedad en general para adoptar medidas concretas que promuevan un entorno laboral equitativo y accesible para todas las personas. Este artículo es relevante no solo por su contenido informativo, sino también por su capacidad para generar conciencia sobre una problemática que requiere atención urgente y acción colectiva.

Por su parte, Formación profesional femenina en Puebla durante el siglo XX, inclusión al conocimiento curricular: el caso de la carrera de Administración de Empresas cierra el presente número, con un paneo histórico de la formación profesional femenina como administradora de empresas en la universidad de Puebla, en él se destaca cómo la presencia de la mujer en dicha profesión marcó una ruptura respecto a la función y práctica profesional tradicional, considerada altamente masculinizada, la autora propone reconocer, recuperar y valorar la memoria histórica universitaria femenina a partir de la disparidad que existía en términos de oportunidades laborales. El estudio destaca cómo las mujeres tuvieron un papel crucial pero no suficientemente justipreciado en este campo durante esa época. Su lucha por ocupar espacios profesionales fue marcada por barreras sociales y culturales significativas. Sin embargo, estas pioneras sentaron bases para futuras generaciones.

Finalmente, se agradece el homenaje que hace Spinor a la mujer a través de estos artículos que no solo enaltecen el valor transformador de la mujer en distintos ámbitos, sino también la invitación que a través de ellos late, en cuanto a la reflexión sobre los retos permanentes y las oportunidades emergentes en función de la equidad de género.

Si la obra, a través de dichos artículos consigue generar conciencia y contribuir al debate académico y social sobre la redefinición del liderazgo femenino en el siglo XXI, entonces, la inspiración para nuevas discusiones y acciones en favor de un futuro más equitativo y sostenible, será posible.

**María Teresa Machado Durán**  
**José Aurelio Cruz de los Ángeles**

# **EMPODERAMIENTO Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN LA ERA POSPANDEMIA: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES**

**MARÍA TERESA MACHADO DURÁN  
ANDREA LÓPEZ SALINAS  
DULCE MARÍA MARTÍNEZ ÁNGELES**

**TERESA.MACHADO@CORREO.BUAP.MX**

Hablar del empoderamiento femenino es, consustancial a la propia esencia de la mujer desde su génesis existencial. La demostración de esta afirmación, no se resiste ante la evidencia de todo lo que alcanza a hacer una mujer desde sus inteligencias múltiples y su amplia capacidad para manifestarse con una suerte de don de la ubicuidad, en la casa, el trabajo, los hijos, la vida toda.

La Pospandemia, es otra cosa, la pospandemia nos asiste hoy obviamente, después de una infección geográficamente extensa, que enlutó a la humanidad y se convirtió en un desafío. Trasciende el ejemplo de los profesionales de la salud, en México, donde el 79 % del personal de enfermería son mujeres que, sin dejar de lado la maternidad, la atención al hogar, la ciencia, trabajaron en primera línea en un frente que no puede realizarse de modo remoto.

El empoderamiento de la mujer, como concepto, rebasa la era Pos-pandemia, así lo demuestra su historia, los desafíos y también las oportunidades dentro de las cuales la pandemia es un momento de inflexión indiscutible.

Desde todos los tiempos las mujeres han sido pilares fundamentales en la vida de la humanidad, como guardianas de la vida, constructoras de hogares, cuidadoras de la salud y el bienestar de las familias.

En el ámbito del emprendimiento, la ciencia y la innovación, también han sido pioneras y entonces se vuelven recurrentes los ejemplos de eminentes féminas como Coco Chanel, una de las diseñadoras de moda más influyentes del siglo XX, que revolucionó la industria con su enfoque innovador y su visión audaz que sigue inspirando a mujeres de todo el mundo (González, enero-junio 2021).

La lista puede ser interminable, sin embargo, se imponen algunos nombres como el de Marie Curie, una verdadera pionera, que desafió las convenciones de su tiempo y se impuso como la primera mujer en ganar un Premio Nobel y la única en ganar en dos campos diferentes: la física y la química.

Quién desconoce su trabajo altruista en la radiactividad, el cual sentó las bases de la actual medicina nuclear y la terapia contra el cáncer. Esta mujer emprendedora se constituyó en su tiempo, donde solo eran permitidos hombres como docentes universitarios, en la primera mujer en ser profesora de la universidad de París.

Casi un cuarto de siglo después Irene Joliot- Curie, fiel heredera de su madre, también, obtuvo el Nobel de Química en 1935.



Una mirada a las décadas de los 60s, 70s, 80s, 90s, permite develar, cómo las mujeres emprendedoras y por supuesto, empoderadas, rompieron barreras en campos de la investigación tradicionalmente reservados a los hombres. Conviene apuntar que el actual siglo corona a personalidades como: Françoise Barré - Sinoussi (francesa) con su descubrimiento del virus de inmunodeficiencia humana VIH 2008, como agente causal del sida; Özlem Türeci (alemana), cofundadora de la empresa de biotecnología BioNTech, quien no sólo es científica, sino también médica, empresaria y líder mundial en el sector de la salud.

Sin embargo, muy a pesar de estar en el siglo XXI -cargado de políticas y voluntades para garantizar el empoderamiento femenino- y este sin dudas esté presente, aún existen manifestaciones irreverentes ante el empoderamiento de la mujer.

Son persistentes para las mujeres los desafíos en el ámbito del emprendimiento (Mapfre, 2022, 30 marzo). La brecha de género en el acceso a la financiación y los recursos sigue siendo un obstáculo importante para muchas mujeres emprendedoras. Además, la falta de representación en puestos de liderazgo y la discriminación de género y el trato irreverente por la raza, y menciono dos ejemplos, ampliamente documentados: en el 2023, Katalin Karicó (húngara), fue galardonada por la contribución de sus investigaciones en medicina al desarrollo de vacunas de ARNm contra covid -19. (su idea de que el ARN mensajero podía usarse para combatir la enfermedad se consideró demasiado radical y riesgosa en términos financieros en ese momento. A pesar de solicitar un subsidio tras otro, siguió recibiendo respuestas negativas e incluso llegó a ser degradada de su cargo.



Lo interesante es que Karicó no se detuvo, y su descubrimiento fue básico en la elaboración de vacunas contra la COVID-19.

También cabe señalar que hay otros lados ominosos en el reconocimiento al empoderamiento femenino. Emprendedoras como la Dra. Kizzmekia Corbett, quien es una de las principales científicas

que participó en la investigación de la vacuna del Gobierno de los Estados Unidos no figuran en los libros de historia.



Qué pasó con la Dra Corbett?????: lo que pasó es que es una científica negra.

Después de este paréntesis necesario, para saber que el empoderamiento femenino es un proceso en construcción, se precisa volver a subrayar que:

- Las mujeres, esenciales en la fuerza laboral y en la estructura política y social de una nación, deben brillar tanto en la creación y producción como en la toma de decisiones.
- Está ampliamente demostrado que, cuando las mujeres ocupan posiciones de liderazgo, se equilibra la balanza entre géneros, y la diversidad femenina aporta una perspectiva única que enriquece los saberes y la organización social.
- El ascenso de las mujeres al poder no solo busca igualdad numérica, sino una redistribución del poder en todas las esferas de la vida: política, conocimiento, hábitos y valores.
- En esta nueva era, es crucial no desaprovechar las ideas y soluciones femeninas; para el presente y el futuro.

En México, donde las mujeres son herederas de Sor Juana Inés de la Cruz, Adelina Zendejas Gómez, Frida Khalo, entre otras mujeres empoderadas y valientes de este país, y de América Latina, cada

vez somos más las que participamos en la economía, aunque muchas lo hacen desde la informalidad.

En este sentido, hay que admitir la necesidad de seguir trabajando en función de los apoyos para el emprendimiento femenino, tanto a nivel personal como a nivel institucional, a través de políticas y programas que sin dudas:

- Fortalecen la economía del país: pues las mujeres en México, equivalen a la mitad de la población, de manera que, si la mayoría incrementa su tasa de participación económica, entonces, se generará un crecimiento que aportará a todos los sectores sociales
- Se tributa a cerrar esa brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.
- Se potencia el liderazgo femenino

La Era Post-pandemia, esa que permitió volver a abrazarnos, ya crecidos, devela desafíos y oportunidades para el empoderamiento femenino que están claramente intencionados desde los documentos programáticos y directivos en los cuales transcurre nuestra labor.

Una mirada a la ONU Mujeres permite corroborar el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabajar con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar que se implementen los estándares con eficacia y que redunden en verdadero beneficio de las mujeres y las niñas en todo el mundo.

En este sentido, se trabaja mundialmente para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible sean una realidad para las mujeres y las niñas en cinco áreas prioritarias (ONU, s.f):

- Aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres;
- Poner fin a la violencia contra las mujeres;
- Implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad;
- Mejorar el empoderamiento económico de las mujeres;
- Y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo.

Las docentes y científicas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, nuestra Alma Mater, como muestra de nuestro más genuino empoderamiento son conscientes del eco de estas políticas como eje dinamizador de documentos rectores como el Plan de Desarrollo Institucional de la BUAP (Puebla, 2021-2025 ) donde tácitamente se especifica el apoyar a las mujeres emprendedoras. Esto incluye el acceso a financiamiento y recursos, programas de capacitación y mentoría, y la promoción de una cultura empresarial inclusiva y equitativa.

De tal suerte, en la etapa de la Post-pandemia, el empoderamiento femenino tiene un impacto significativo en procesos científicos y tecnológicos, especialmente en nuestro entorno universitario sin desestimar, el sector empresarial. Algunos ejemplos destacados incluyen:

- Liderazgo femenino en instituciones científicas
- Innovación liderada por mujeres

Pues, tal como hace notar Ana Ma Gonzalez Ramos (González, enero-junio 2021) : El futuro más igualitario de la era post-COVID requiere de la ciencia producida por las mujeres adoptando como mínimo tres acciones prioritarias:

1. La incorporación de la experiencia y análisis desde todas las perspectivas y contextos sociales, y no solo desde una mirada androcéntrica.
2. La adquisición del conocimiento y soluciones producidos y creados desde las mujeres científicas, lo que implica incluir más mujeres en ciencia, apoyar su trabajo y visibilizarlo.
3. El apoyo de la actuación de las líderes mujeres.

### Conclusiones:

El empoderamiento de las mujeres emprendedoras es fundamental para el desarrollo económico y social de México.

Es hora de que se tomen medidas concretas para apoyar a las mujeres emprendedoras y garantizar que tengan las mismas oportunidades que sus homólogos masculinos, pues, juntos, podemos construir un futuro más justo y equitativo para todos. Finalmente abrazamos en el espíritu de José Martí,

latinoamericanista sin tacha, lo que hoy podríamos considerar empoderamiento de la mujer al decir: (...) las campañas de los pueblos sólo son débiles, / cuando en ellas no se alista el corazón de la mujer; /pero cuando la mujer se estremece y ayuda, /cuando la mujer, /tímida y quieta de su natural, / anima y aplaude, / cuando la mujer culta y virtuosa unge la obra con la miel de su cariño-/ la obra es invencible (CLACSO, s.f.).

## REFERENCIAS

CLACSO. (s.f.). Obras completas José Martí - Librería . [https://libreria.clacso.org/biblioteca\\_jose\\_marti/](https://libreria.clacso.org/biblioteca_jose_marti/)

González, A. (enero-junio 2021). Mujeres líderes en la ciencia para una era post-covid. Monográfico(11). <https://doi.org/ISSN: 2530-8521>

Mapfre, R. (2022, 30 marzo). Las mujeres en la ciencia, líderes en la lucha contra la COVID-19. MAPFRE. <https://www.mapfre.com/actualidad/sostenibilidad/mujeres-ciencia-lideres-lucha-contra-covid-19/>.

ONU. (s.f). Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). ONU Mujeres.: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

Puebla, B. U. A. P. (2021-2025 ). PDI . <https://pdi.buap.mx/>





# **EMPRENDIMIENTO FEMENINO PANDÉMICO: NENIS EN MÉXICO Y CHINA**

**CLAUDIA M. PRADO-MEZA  
RAQUEL I. LEÓN DE LA ROSA**

**CLAUDIAPRADO@UCOL.MX**

La población femenina fue una de las más afectadas por la pandemia de la COVID19, pues el encierro les obligó a regresar a los hogares como cuidadoras. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la pandemia puso en mayor vulnerabilidad laboral a las mujeres respecto a los varones, pues había 19 % más de probabilidades que ellas fueran desplazadas de sus espacios de trabajo (OIT, 2021). En el caso de América Latina, en 2020 la tasa de desempleo femenino incrementó en un 12% respecto al año anterior (CEPAL, 2021). Y de acuerdo con el portal de desigualdades en América Latina (CEPAL, 2024), la tasa de participación laboral femenina en América Latina y el Caribe, para el 2020 se ubicó en un 46%, dos años después de la pandemia, alcanzó el 47% (CEPAL), y ya para el 2023 se recuperaban los niveles a prepandemia, para ubicarse en 51.8% (OIT).

Ante esto, la necesidad de supervivencia financiera llevó a las mujeres a emprender tanto de manera formal como informal. Siendo una de las características principales el uso de las redes sociales y plataformas de comercio electrónico.

A partir de estos ajustes que las mujeres alrededor del mundo tuvieron que realizar, la presente investigación tiene como objetivo revisar los casos de México y China. Los cuales presentan condiciones distintas a partir del ecosistema económico en el que se desarrollan. En el caso de México, se rescata el fenómeno de las NENIS como una respuesta desde la precariedad; mientras que, en el caso chino, se analiza como un fenómeno de empoderamiento empresarial.

### Revisión de literatura

Emprender conlleva retos, independientemente del país que se analice; en el 2011 ONU Mujeres identificaba un conjunto de factores que limitaban el empoderamiento económico de las mujeres, que son: 1. Leyes y políticas discriminatorias, 2. Falta de acceso a los recursos, 3. Violencia, 4. Discriminación en el mercado laboral, 5. Responsabilidades domésticas, 6. Actitudes tradicionales de género, y 7. Desigualdad en el ejercicio de derechos sexuales y reproductivos.

Estudios realizados desde entonces han complejizado los factores limitantes, identificándose también la brecha digital de género. Según datos de las Naciones Unidas Derechos Humanos, (2023), a nivel global, un 37% de las mujeres no utiliza Internet. En Latinoamérica, esta cifra asciende al 40%. En el caso de México, un 63% de las mujeres señala que no utiliza Internet debido al desconocimiento sobre cómo usarlo. Lo que indica que las mujeres en México tienen un 70.27% más de probabilidad de no utilizar Internet en comparación con el promedio global. Estas brechas digitales indican que las mujeres tienen menos oportunidades para emprender en plataformas digitales o beneficiarse de la economía global.

Aunque estudios resaltan el emprendimiento como “una de las formas en que las mujeres pueden alcanzar el empoderamiento económico” (García, Aguirre & Rojas, p. 2), también hay investigaciones que abordan las brechas de género en el ámbito emprendedor. Cong y Zhang (2023) enumeran como factores determinantes de esta brecha el acceso inadecuado a financiación externa, la falta de una red social de apoyo, instituciones sociales desfavorables y una mayor carga de obligaciones familiares en comparación con los varones. Por ello, al hablar de empoderamiento femenino, también se deben visibilizar las diferencias estructurales y gubernamentales entre países y cómo afectan las oportunidades de emprendimiento para las mujeres (Rodhes, Harvey & Parvez, 2017).

Existen diversos reportes globales que analizan el nivel de empoderamiento de las mujeres en los países, tales como el Índice Global de Brecha de Género (Global Gender Gap Index), lanzado en el 2006, el Social Institutions and Gender Index (SIGI) en el 2009, así como el Índice de Desigualdad de Género (IDG), lanzado en el 2010. Los datos sobre el primer año en que México y China aparecieron en los índices, comparando con los datos que se obtuvieron el año pasado, permiten evaluar la trayectoria histórica de ambos países en lo referente a empoderamiento femenino. En el Índice Global de Brecha de Género (Global Gender Gap Index, GGGP) en 2006, México ocupó el lu-

gar 91 y China el 63. Para el 2024, México avanzó al lugar 38, mientras que China descendió al 107. En el Social Institutions and Gender Index (SIGI), México se ubicó en el lugar 30 en 2009 y China en el 45. Para el año 2024, México se posicionó en el lugar 31 y China en el 44. En cuanto al Índice de Desigualdad de Género (IDG), México debutó en el lugar 75 en 2010 y China en el 41. En la edición de 2024, México se colocó en el lugar 73 y China en el 40.

Aunque México muestra un avance significativo en el índice Global de Brecha de Género actual, en gran parte debido a la paridad de mujeres para puestos de elección popular, los datos también revelan que ambos países han avanzado poco en la eliminación de las brechas de género de manera integral, pero en específico en lo relacionado a empoderamiento económico.

Así, el estudio del emprendimiento femenino nace bajo la necesidad de sistematizar los elementos de sexo y género para explicar las características, los factores y las condiciones en que las mujeres, a pesar de los retos que enfrentan, se insertan en los ejercicios de emprendimiento. Para algunas y algunos estudiosos, esto coadyuva a visibilizar la brecha existente entre hombres y mujeres (Dussán, Mosquera & Quintero, 2019) y, permite identificar los contextos y realidades bajo los cuales las mujeres emprenden, que muchas veces difieren significativamente de las experiencias y circunstancias de los varones (Brush et al., 2009; Saridakis et al., 2014).

### Las NENIS mexicanas

En México, durante la pandemia, uno de los términos que se viralizó fue el de NENIS; inicialmente usado en las redes sociales para señalar de manera negativa a las mujeres que, ante el confinamiento que les impedía salir de casa para generar ingresos, se volcaron a las redes sociales para emprender sin tener que dejar sus hogares (Hernández-Ramírez et al., 2021).

De acuerdo con Barrales Martínez y Rodríguez Gutiérrez, (2023), el término NENIS se viralizó inicialmente en Twitter (ahora denominado X) en febrero de 2021, cuando usuarios se burlaban de las mujeres emprendedoras que se dirigían a sus clientas o clientas potenciales como NENI, un término afectuoso derivado de la palabra “nena”, utilizada para referirse de manera cariñosa a las mujeres.

El término se resignificó a los pocos meses, cuando los medios de comunicación masiva, además de reportar la viralización del término, dedicaron espacios a identificar y caracterizar a estas mujeres, encontrando que su emprendimiento estaba siendo pieza fundamental en el sostenimiento de hogares durante la pandemia y, por lo tanto, tenía un impacto positivo en las economías de los estados. Parte de la resignificación consistió en convertir la palabra NENIS en un acrónimo, que ahora significa “Nuevas Emprendedoras de Negocios por Internet” (Mendoza Guerrero et al., 2024).

Junto con la resignificación, se publicaron investigaciones que permitieron presentar un perfil más detallado de estas emprendedoras (Hernández-Ramírez et al., 2021; Lagunas & Ocañas-Gallardo, 2025; Mendoza Guerrero et al., 2024; Nolasco et al., 2023). Encontrando que las NENIS son mujeres que, usualmente, fueron afectadas de manera desproporcionada por la pandemia, ya sea por pérdida de empleo, tener que cuidar de hijos, familiares enfermos o personas mayores en casa, muchas veces sin el apoyo habitual de su comunidad o de instituciones que anteriormente brindaban ese soporte (Araújo & Castañeda Rentería, 2021), y a la par de todo lo anterior, encontraban espacios y tiempo en su día a día para comercializar productos por internet.

Para sacar adelante su emprendimiento, las NENIS desempeñaban múltiples roles: gestionar las redes sociales, la publicidad, las ventas y la logística para hacer llegar los productos a su clientela. Ante la necesidad de emprender, fueron aprendiendo sobre la marcha técnicas de venta que les permitía concretar transacciones, protegerse de fraudes y fidelizar a sus clientas (García, 2021).

## Las NENIS en Colima, México

Una investigación llevada a cabo por el UCOL-CA 109 Estudios transdisciplinarios de los negocios sobre las NENIS en Colima mediante un cuestionario a través de Google Forms, aplicado del 11 de agosto al 27 de septiembre de 2022. Un 70.3% de las participantes fueron mujeres, todas con un emprendimiento activo al momento de responder, donde un 38.8% de ellas contaban con más de un negocio. El 14.1% de las 313 respondientes mencionaron que crearon su empresa como respuesta a la pandemia. Debido al reciente nacimiento de estas empresas, las mismas eran de tipo autoempleo o contaban con muy pocos empleados; habían iniciado sin una inversión significativa en equipo y lo habían hecho con sus propios recursos, por lo cual no habían solicitado préstamos.

Las respondientes señalaron que el confinamiento las obligó a buscar alternativas laborales, siendo el autoempleo y el uso de tecnología claves para decidirse a emprender. Referente a sus edades se encontró que las emprendedoras jóvenes enfrentaron mayores niveles de estrés y depresión debido a la pandemia, ya que, además de adaptarse al trabajo desde casa y crear sus negocios, muchas de ellas también sufrieron la pérdida de uno o varios familiares a causa del COVID-19.

No es sorprendente que, debido a lo incipiente de sus emprendimientos, al momento del estudio desconocieran el procedimiento para formalizar sus negocios, para acceder a crédito y de habilidades en finanzas corporativas. A la par tampoco existían programas gubernamentales de apoyo al emprendedurismo con perspectiva de género.

Y aunque las NENIS demostraron resiliencia al adaptarse al contexto pandémico, persisten retos estructurales que limitan su crecimiento y visibilizan la necesidad de políticas públicas inclusivas.

## She-commerce/WoMen en China

La situación de las mujeres chinas está sumamente determinada por el confucianismo y el papel que

ellas deben tener en los cuidados. Esto ha sido reforzado por el gobierno chino. Por lo tanto, el 50% de las mujeres chinas ha sufrido discriminación laboral (Wang, 2016) y existe una brecha salarial respecto a los hombres, en donde ellas ingresan aproximadamente el 67% del salario de ellos (Federación de Mujeres de Toda China, 2011).

En el caso de China, el emprendimiento femenino a través de redes sociales y plataformas de comercio electrónico ha sido un fenómeno, pues previo a la pandemia, las mujeres comenzaron a hacerse presentes en estos espacios. En 2015, el gobierno identificó que las mujeres representaron el 25% de los emprendimientos en el país, pero el 55% de los nuevos negocios en internet fueron creados por ellas (Xinhua, 2015). La pandemia incrementó el porcentaje de los emprendimientos femeninos en China al 28%. Parte de esto es que una manera de llamar esto fue “She-commerce” que surge de la mezcla de las palabras en inglés “ella y comercio electrónico”. De igual manera, se plantea la romanización fonética de la palabra 女人 “WoMen”, que hace juego con la palabra “mujeres” en inglés, y que en chino significa “nosotras”. Si bien China no ha impulsado políticas para capacitar y dotar de financiamientos tradicionales para las mujeres; el emprendimiento digital se convirtió una opción gracias a la facilidad de préstamos FinTech y la flexibilidad laboral de estos emprendimientos, que se traducen en conciliación entre familia y trabajo (Cong & Zhang, 2023).

La plataforma que más utilizada por las emprendedoras chinas es la red social WeChat, y de ahí se vinculan a plataformas como Alibaba, Taobao y Tmall. Específicamente en Alibaba, las mujeres representan el 40% del total de comerciantes. Los productos que principalmente comercializan recaen en productos textiles y accesorios.

Respecto al acceso a préstamos, durante la pandemia, las mujeres chinas pudieron tener más acceso vía FinTech, pues el 81.99% de los préstamos solicitados por ellas fueron aprobados (Zeng, Ma & Zhang, 2022).

## Conclusiones

Esta revisión permite identificar las brechas de empleo y emprendimiento tradicional en las mujeres de México y China. En ambos casos, la pandemia y la digitalización jugaron un papel importante para que ellas se apropiaran de espacios virtuales y generaran ingresos. De igual manera, comparten la falta de políticas públicas que impulsen este tipo de emprendimiento y cómo el financiamiento tradicional representa varias barreras para las mujeres.

Los hallazgos corroboran lo expresado por investigaciones previas, donde el emprendimiento de mujeres está limitado por el contexto estructural de sus países, lo que condiciona las oportunidades que tienen para emprender, el tipo de emprendimiento que logran desarrollar y los desafíos específicos a los que se enfrentan.

Otro aspecto a resaltar es la importancia de las redes sociales. El acceso a estas plataformas y el conocimiento para usarlas fueron determinantes para que tanto las mujeres mexicanas como chinas pudieran emprender durante el confinamiento. Por ello, es necesario analizar las opciones que tuvieron las mujeres que no sabían utilizar estas tecnologías o no tenían acceso a ellas para afrontar la pandemia.

Las particularidades del modelo chino recaen en cómo el aprendizaje empírico de las emprendedoras y la vocación tecnológica del país han facilitado la participación de las mujeres en el emprendimiento y su acceso al FinTech. No obstante, persisten barreras estructurales relacionadas con los roles de género sobre cuidados y familia, donde este tipo de emprendimientos son una reacción a su dinámica flexible.

Ambas experiencias evidencian la existencia y el impacto de las brechas de género. La pandemia no solo las visibilizó, sino que en la mayoría de los casos las amplió, perjudicando aún más a las mujeres en una situación que ya era desafiante. Por ello, es fundamental abordar la persistencia de las barreras estructurales con políticas públicas que in-

cluyan perspectiva de género y estén orientadas a la formalización y fortalecimiento de los emprendimientos femeninos, además de reducir las brechas digitales, económicas y sociales que limitan su desarrollo.

Finalmente, este texto busca resaltar la resiliencia de las mujeres frente a la pandemia. A pesar del incremento en sus jornadas laborales y de ser las más afectadas laboral y económicamente, encontraron maneras de adaptarse al contexto pandémico mediante el emprendimiento y el uso de redes sociales, pudiendo así, no solo sostenerse a sí mismas, pero también a sus familias, y por ende a las economías de sus países.

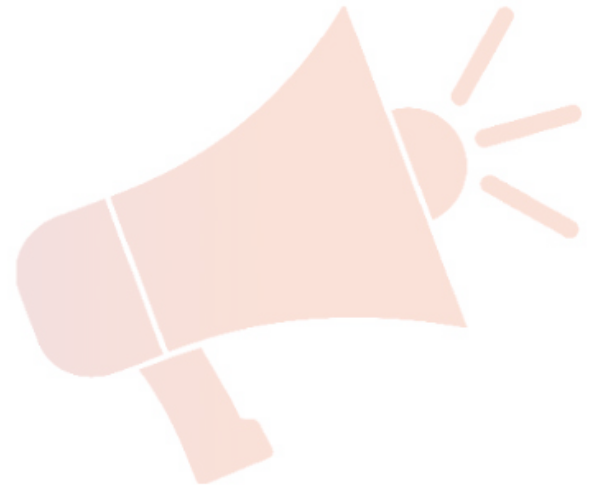
## Referencias

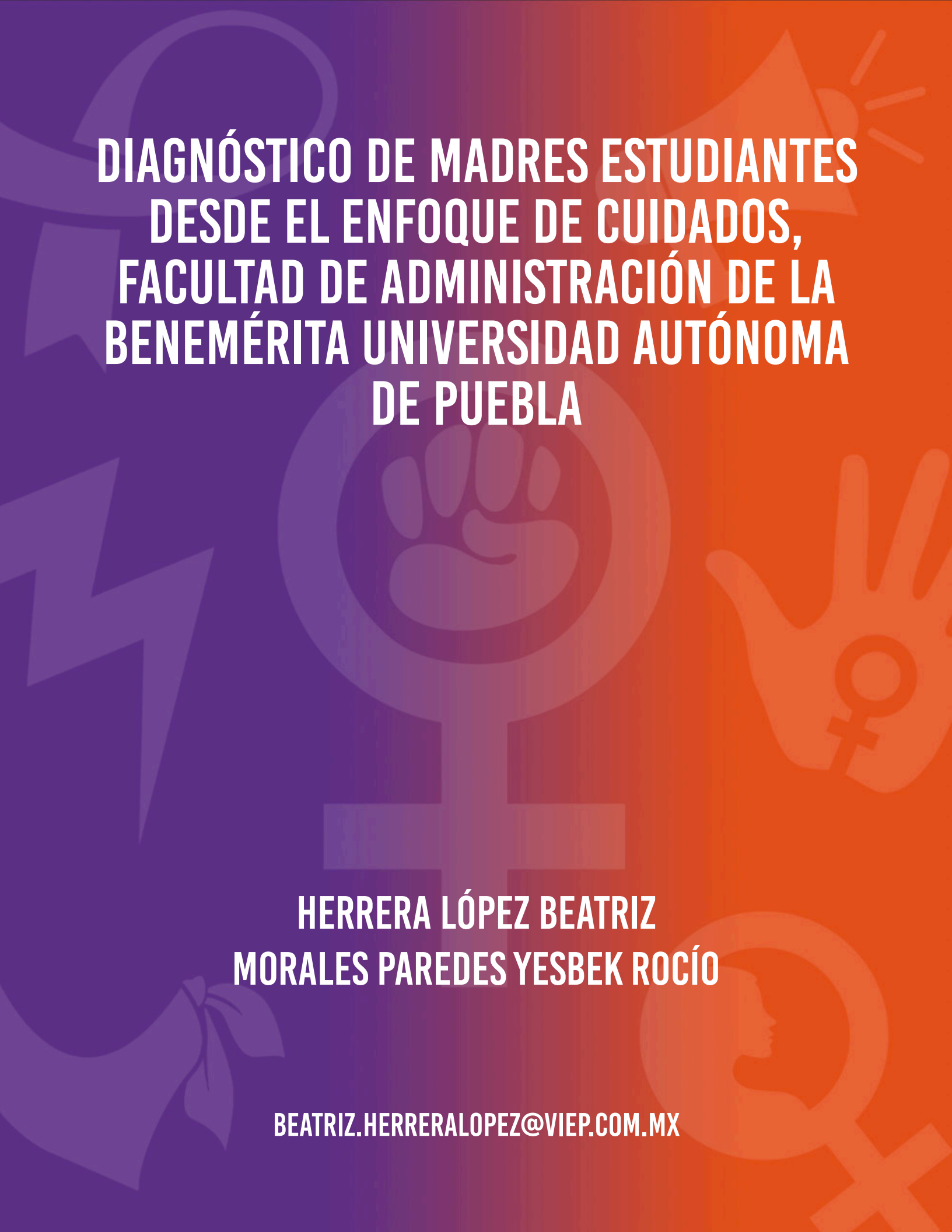
- Araújo, E., & Castañeda Rentería, L. I. (2021). *El tiempo y las pandemias: Reflexiones sobre la crisis del tiempo*. *Arxius de Ciències Socials*, 45, 67–82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8949293>
- Barrales Martínez, A., & Rodríguez Gutiérrez, P. I. (2023). *Mujeres emprendedoras y actividades informales de comercio en organizaciones virtuales: Discusión teórico-metodológica*. *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review / Revista Internacional de Cultura Visual*, 15(4), 1–16. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v10.4635>
- Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). *A gender-aware framework for women's entrepreneurship*. *International Journal of Gender and entrepreneurship*, 1(1), 8–24. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17566260910942318/full/html?casa\\_token=3DzLjeVDDoUAAAAA:uJySgUdAutLOBV0yd4HxHgraGbzsTTihTaFeoGBOorKjyteX\\_UqnOTMeAjcM118-DUKrelm1RifAN233DPu1BnfGdizTP65Ln-JPial-2pWem1DJuoISv](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17566260910942318/full/html?casa_token=3DzLjeVDDoUAAAAA:uJySgUdAutLOBV0yd4HxHgraGbzsTTihTaFeoGBOorKjyteX_UqnOTMeAjcM118-DUKrelm1RifAN233DPu1BnfGdizTP65Ln-JPial-2pWem1DJuoISv)
- CEPAL. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. CEPAL
- CEPAL. (2024, diciembre 13). *Tasa de ocupación y relación de ocupados según sexo*. CEPALSTAT. *Portal de desigualdades en América Latina*. ht-

- [tps://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471](https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471)
- Cong, L.W., & Zhang, X. (2023). *How Does Digitization Impact Female Entrepreneurship and the Gender Gap? Evidence from the People's Republic of China*. ADBI-Yale University Conference on Gender Sensitive Economic Recovery and Resilience in Asia.
- Dussán, D. A., Mosquera, D. Y., & Quintero, A. (2019). *El emprendimiento femenino: revisión de literatura*. *Revista Entornos*, 32(2), 51-59.
- Federación de Mujeres de Toda China. (2011). *National main data report on the third round survey of Chinese women social Status*. <http://www.wsic.ac.cn/staticdata/84760.htm>
- Foro Económico Mundial (World Economic Forum). (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>
- García, M. L. S., Aguirre, N. D. L. L. B., & Rojas, K. G. V. (2022). *Análisis y evolución del emprendimiento femenino en Latinoamérica*. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 11(32), 1-29.
- Hernández-Ramírez, M., Mojica-Hernández, M., & Gómez-Morales, N. I. (2021). *Las nuevas emprendedoras de negocios por internet ("Nenis") y su relevancia económica, social y mercadológica en el contexto de la pandemia covid-19 en México*. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 33(S1), 225–239. <https://ojs.uniquindio.edu.co/ojs/index.php/riuq/article/view/495>
- Lagunas, E. A., & Ocañas-Gallardo, E. S. (2025). *Nenis en México: Análisis multidimensional del empoderamiento femenino en X*. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 32, 1–39. <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/24548>
- Mendoza Guerrero, D. L., Alcántara Hernández, R. J., & Vega Barrios, A. (2024). *Las Nenis: Estrategias de Mercadotecnia en el Nano Emprendimiento Femenino Mexicano*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 3167–3185. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15079>
- Naciones Unidas. *Derechos Humanos*. (2023, marzo 8). *Naciones Unidas insta a eliminar las brechas que privan a mujeres y niñas a acceder plenamente a la era digital*. [https://hchr.org.mx/comunicados/naciones-unidas-insta-a-eliminar-las-brechas-que-privan-a-mujeres-y-ninas-a-acceder-plenamente-a-la-era-digital/?utm\\_source=chatgpt.com](https://hchr.org.mx/comunicados/naciones-unidas-insta-a-eliminar-las-brechas-que-privan-a-mujeres-y-ninas-a-acceder-plenamente-a-la-era-digital/?utm_source=chatgpt.com)
- Nolasco, M. A. V., Parra, C. O., Salinas, S. Z., Rodríguez, E. B., Meneses, M. C., & Amador, E. M. P. (2023). *Las Nenis de Tizayuca: Emprendimiento femenino digital*. *Boletín Científico INVESTIGIUM de la Escuela Superior de Tizayuca*, 8(16), 28–32. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/investigium/article/view/8799>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *13 millones de mujeres vieron desaparecer sus empleos a causa de la pandemia en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/13-millones-de-mujeres-vieron-desaparecer-sus-empleos-causa-de-la-pandemia>
- ONU Mujeres. (2011). *Principios para el empoderamiento de las mujeres. La igualdad es buen negocio*. <https://mexico.unwomen.org/es/digitecalpublicaciones/2011/7/principios-para-empoderamiento>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). *Social Institutions and Gender Index (SIGI) 2024*. Recuperado de <https://www.oecd.org/dev/gender/sigi>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2024). *Índice de Desigualdad de Género (IDG) 2024*. Recuperado de <https://hdr.undp.org/>
- Rodhes, F., Harvey, R. & Parvez, A. (2017). *Informe Oxfam: Una Economía para las mujeres. Alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres en un mundo cada vez más desigual*. Oxfam Internacional.
- Saridakis, G., Marlow, S., & Storey, D. J. (2014). *Do different factors explain male and female self-employment rates?* *Journal of Business Venturing*, 29(3), 345–362. [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902613000384?casa\\_token=UTBQ7xV9uK8AAAAA:\\_Xs\\_lQB\\_ptoD4\\_TVgKXUwFlEi49kbBpv26ttzU3tSgcqyn-LlIXJX\\_05EMeCq56Axx31wSun9OYz](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902613000384?casa_token=UTBQ7xV9uK8AAAAA:_Xs_lQB_ptoD4_TVgKXUwFlEi49kbBpv26ttzU3tSgcqyn-LlIXJX_05EMeCq56Axx31wSun9OYz)
- Wang, H. (2016). *50% Chinese women still suffer gender discrimination: survey*. *Women of China*. All-China women's federation.

Xinhua. (2015). *Female entrepreneurs account for one quarter in China: white paper*. [https://www.chinadaily.com.cn/china/2015-09/22/content\\_21947630.htm](https://www.chinadaily.com.cn/china/2015-09/22/content_21947630.htm)

Zeng, S., Ma, X., & Zhang, X. (2022). *Lady First: Gender and Women Entrepreneurs Have Better Credit Access in the Fintech Era*. Peking University working paper.





**DIAGNÓSTICO DE MADRES ESTUDIANTES  
DESDE EL ENFOQUE DE CUIDADOS,  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA  
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE PUEBLA**

**HERRERA LÓPEZ BEATRIZ  
MORALES PAREDES YESBEK ROCÍO**

**BEATRIZ.HERRERALOPEZ@VIEP.COM.MX**

Los procesos de educación de enseñanza-aprendizaje no debería ser homogéneos, cada situación particular de vulnerabilidad de los y las estudiantes es una oportunidad para integrar métodos y procesos que apoyen su formación como profesionales; tener el piso igual para todas y todos debe ser un principio en su tránsito por la universidad. En la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), se adelantó un estudio con el objetivo de realizar un perfil de las madres estudiantes -MAES- para la integración de estrategias que aporten a los desafíos específicos que enfrentan en su doble condición (madre/estudiante) para equilibrar sus responsabilidades académicas y cuidado de sus hijos. Desde un enfoque con perspectiva de género y desde los cuidados, se obtuvieron respuestas sobre la vida escolar, el cuidado de sus hijos, el marco de la equidad educativa e incluyente institucional, así como los roles de género y las expectativas sociales sobre ser madre y estudiante al mismo tiempo.

La metodología que se empleó incluyó entrevistas a profundidad con las MAES quienes respondieron un cuestionario de 35 ítems para perfilarlas. Del mismo modo se realizaron grupos de enfoque con variables cualitativas con estudiantes que cumplieron con las dos condiciones de la premisa: Ser madre y estudiante del la Facultad de Administración. Durante dos semanas se visitaron al 100% de los grupos de las Licenciaturas en Administración de Empresas, Administración Turística, Comercio Internacional, Negocios Internacionales, Administración Pública y Gestión para el Desarrollo, Gastronomía, Administración de Empresas (semiescolarizada), identificando a 36 MAES con un rango de edad entre los 20 a 33 años, de las cuales 24 respondieron a las entrevistas.

“La realidad de las madres estudiantes en la facultad de administración”

La realidad del nuevo orden mundial muestra un sistema capitalista instalado en diversos ámbitos de la vida cotidiana, social, político y económico, que ha supuesto retos en torno a diversos temas, la educación no escapa a ellos, su redefinición en

el sistema constructivista ha permitido actualizar contenidos por competencias y éstas han sido el eje angular de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) desde hace algunas décadas. Más allá de los propios retos del sistema educativo y los procesos de enseñanza aprendizaje en los distintos niveles, existen otros procesos del ser humano fundamentales en su bienestar.

Si bien el acceso a la educación de las mujeres, no desde el punto de vista excepcional cuando se tenían que disfrazar de hombres para lograrlo, sino desde el sistemático, es decir, reconociendo su género, se sitúa en la década de 1880 específicamente en Latinoamérica, donde fueron cinco los países que incorporaron mujeres a la universidad en el siglo XIX: Brasil, México, Chile, Cuba y Argentina (Palermo, 2006).

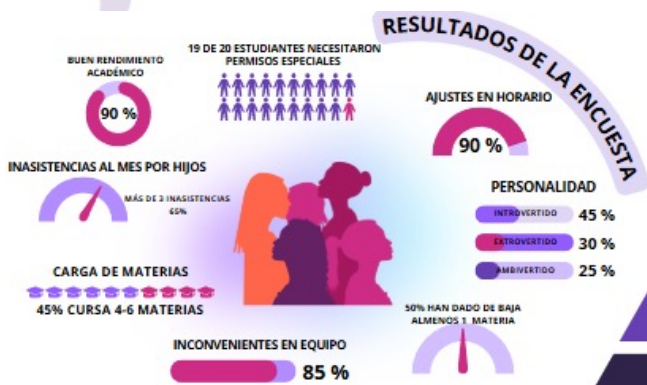
El proceso no ha sido fácil, ha superado la historia de tres siglos, desde Sor Juana Inés de la Cruz, mente brillante, juzgada y al final reconocida por su sabiduría (Schmidhuber, 2023) hasta el siglo XX en México, cuando el acceso a la educación se da en el marco de las luchas feministas en el mundo con dos casos concretos. Palermo documenta que en 1877 en la Gaceta de México se hace referencia a Zenaida Ucounkoff, una joven que fue examinada ese mismo año para obtener su título de médica sin tener más información sobre el ejercicio de su profesión, el segundo caso es el de Matilde Montoya diez años después, 1887 con título de medicina (2006).

A finales del siglo XX, la economía de los cuidados en México, tomó creciente importancia. A partir de la década de los noventa, se empieza a visibilizar el trabajo no remunerado que, particularmente hacen las mujeres y aporta el tiempo para que los hombres puedan desempeñar trabajos que generan una dinámica económica en un territorio, como lo afirma Rodríguez Enríquez (2015), “las sociedades resuelven la reproducción cotidiana de las personas y al rol que esto juega en el funcionamiento económico y en los determinantes de la desigualdad”, por ende, las mujeres en México, han sido las pre-

feridas para desempeñar el rol de cuidados de hijos e hijas, padres y madres, hermanos y hermanas mascotas, plantas.

La maternidad ha sido usada por el patriarcado como el destino de las mujeres y de esa forma relegarlas al ámbito doméstico y privado que las convierte en seres invisibles. La cultura patriarcal se refiere a todos los aspectos que lo entrañan, la cual es “un sistema de estructuras y prácticas sociales en el que los hombres dominan, oprimen y explotan a las mujeres” (Walby, 1996) y a otros hombres. Las mujeres necesitan deconstruir la maternidad y reconstruirla sobre un mundo distinto, sin embargo, es evidente que algunas continúan luchando para estar presentes en los espacios educativos y laborales, pero el camino es complejo, el rol de la maternidad exige cuidados y tiempo (Hernández-Herrera, 2020).

Las MAES de la Facultad de Administración, enfrentan múltiples desafíos, incluyendo la falta de tiempo, estrés elevado y una percepción de escaso apoyo institucional. En el estudio el 90% de las entrevistadas reportaron dificultades para cumplir con las demandas académicas debido a sus responsabilidades familiares. Los datos obtenidos permitieron elaborar el perfil como se muestra en la siguiente imagen:



Las MAES se encuentran entre un rango de 20 a 33 años, el 35% tiene 23 años. Representan el 0.16% de total de la comunidad de la Facultad de Administración.

La distribución de MAES por carrera es:

- Licenciatura en Administración Turística con un 40%.
- Licenciatura en Comercio Internacional con un 30%.
- Licenciatura en Administración de Empresas con 10%
- Licenciatura en Administración Pública con 10%
- Licenciatura en Gastronomía con 5%
- Licenciatura en Administración de Empresas (semiescolarizado) con 5%

En este mismo tenor, del total de las estudiantes que respondieron, el mayor porcentaje (20%) están en el octavo semestre de su carrera y el menor (10%) es el segundo semestre.

El 60% de las estudiantes tienen actividad laboral, esto se debe a que la mayoría son responsables de la solvencia de sus hogares o hijos, asumiendo esta nueva responsabilidad y buscando la independencia de sus padres, recayendo toda la carga sobre ellas, por lo que es más difícil aún para las MAES solteras, ya que no cuentan con apoyo alguno y deben desempeñar múltiples roles. Respecto al ámbito laboral, el 25% trabaja de tiempo completo, el 33.3% trabaja medio tiempo y el 41.7% trabaja los fines de semana, de esta manera les ayuda a desempeñar sus actividades sin que su educación se vea afectada y les permita alcanzar un crecimiento personal y laboral.

El 90% de las MAES tiene un hijo, solo el 5% tiene dos y el otro 5% tiene tres, datos que coinciden con la disminución en la cantidad de hijos dentro de los núcleos familiares, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021), quien indica que del total de la población en 2021, 48.7 millones son mujeres de 12 y más años, 32.7 millones son mamás, de ellas, 19.6% tienen un solo hijo, el mayor porcentaje (26.7%), tienen dos; 22.5% tienen tres; 11.5% son madres de cuatro hijos y 19.7% tienen cinco o más hijos.” (Gobierno del Estado de México, 2025 ).

Respecto a los hijos de las MAES, el rango de edad con mayor frecuencia (45%) correspondió de 1 a 3 años y el porcentaje más bajo (15%) fue de 1 a 11 meses. Las edades de los hijos implica reconocer que las necesidades de cuidados son diferentes y

por ende el tiempo que dedican es distinto. A su vez, ninguno de las y los infantes de estas madres cuenta con alguna discapacidad.

Por otro lado, considerando que las redes de apoyo son importantes en todo momento, sean grupos vulnerables o no, se encontró que el 45% de las MAES vive con sus papás, el 20% con su pareja e hijos, sin embargo, el 30% vive solo con sus hijos y el 5% con sus suegros. La situación de vivienda que manifestaron se divide en dos categorías: propia y rentada. El 50% tiene vivienda propia y el otro 50% se encuentran rentando alguna propiedad. Co respecto al apoyo económico que reciben, el 60% de la MAES lo reciben de alguna persona cercana y el 40% no cuenta con ningún apoyo. Aquellas que cuentan con apoyo corresponde al de sus padres con un 40%, seguido del 15% correspondiente a su familia, abuela y mamá, el 10% cuenta con apoyo de su pareja y el 35% no recibe apoyo alguno. La situación económica de las madres estudiantes es difícil: los gastos incrementan con la llegada del bebé, y su capacidad económica permite satisfacer únicamente lo inmediato. Las jóvenes madres que no cuentan con el apoyo económico familiar implementan estrategias de tipo personal para mejorar su situación, como, por ejemplo, ahorrar, cohibirse de ciertas cosas o trabajar en temporada de vacaciones. De igual forma, utilizan estrategias en el plano institucional, como conseguir becas dentro de la universidad. (Estupiñán, et al., 2012).

Sobre otros apoyos de los que se benefician las MAES, destacó el tiempo de cuidado de los hijos, donde el 50% lo reciben de algún familiar o conocido, el 20% recibe atención a la salud, el 15% no recibe apoyo alguno, el 15 % restante se distribuye equitativamente en apoyos de transporte, actividades académicas y todos los apoyos con un 5% cada uno.

La maternidad durante los estudios universitarios se vuelve compleja en general debido a la alta negatividad en la opinión social, así como la desigualdad de oportunidades dentro de las instituciones. Para las madres estudiantes, se genera un conflicto, ya que, en

muchas ocasiones, esto conlleva a que se vea afectado el rendimiento académico, dado que las estudiantes anteponen la maternidad a la juventud y al estudio, demostrando con ello una postergación del desarrollo personal a la crianza, perpetuando las representaciones sociales y culturales, tradicionales de lo femenino. (Hernández Quirama et al., 2019) Las MAES se han enfrentado a varios retos en su formación académica, en donde el 45% consideran que su rendimiento es bueno y regular, el 5% que es excelente y el otro 5% considera que es malo. El 40% cuenta con un promedio de 10 a 9.0, el otro 40% de 8.9 a 8.0 y el 20% un promedio de 7.9 a 7.0. Actualmente el 45% están cursando de 4 a 6 materias, el 25% de 1 a 3 y el otro 30% cursa más de 6 materias.

En la entrevista se observó como las MAES demuestran una alta responsabilidad en sus estudios a pesar de las discriminaciones que viven por parte de profesores, profesoras, compañeras y compañeros de aula. Su desempeño académico en estos casos no es malo en términos del promedio que mantiene, pero emocionalmente les ha costado mucho aceptar el maternar y seguir estudiando. Algunos testimonios al respecto son:

En los primeros meses no es complejo, pero a medida que pasa el tiempo el cansancio afecta y las críticas por el cuidado, primero por el embarazo, luego porque no lo haces bien, me ofenden en el bus y los profesores se ríen de mi, dicen que las estudiantes no deben estar embarazadas. El cansancio llega y en las noches hacer tarea. Los cambios hormonales afectan (Domínguez F. Comunidad personal, 25 de enero de 2025).

Sufrí depresión respecto al papá de mi hija. Ignoré a mi hija en todo el embarazo. Me di cuenta cuando nació que ella dependía de mi. Entrar a la escuela con los pechos llenos de leche y estaba pendiente de que la lecha estuviera en condiciones porque dejaba a mi beba. Me hubiera gustado participar en el paro de estudiantes y no pude, tampoco en las carreras, y eso me afectó. Todo esto me afecto y la pandemia me ayudó mucho, pero las clases eran de 7 a 2, pero seguía comiendo en las madrugadas, quererse rendir, lo dije como 100 veces que

no podía terminar la carrera. Mis amigas fueron mi apoyo. Luego consigo trabajo de 3 a las 12 de la noche. De las 7 de las am a las 2 y sólo tenía 1 hora para hacer trabajos, pero prefería dormir. En terapia empiezo a entender mi condición antes de eso mi condición era de estrés, lloraba todo el tiempo, llegue en pensar en quitarme la vida (Guerra S. Comunidado personal, 25 de enero de 2025).

Principalmente te juzgan, ser mamá te hace menos, no por ser mamá te puedes limitar. Cuando hice mi servicio me apoyaron, pero estar embarazada es frustrante porque muchos preguntan cosas que no les importan. Toto era muy confuso (González M. Comunidado personal, 25 de enero de 2025).

El promedio es un indicador de los ajustes que han realizado en su vida académica, otro es el horario, el 90% lo ha tenido que cambiar debido a las demandas de la maternidad y el 10% ha mantenido. El 50% de las MAES ha tenido que dar de baja alguna materia por falta de tiempo. El 58.3% las alumnas han dado de baja 2 materias. Respecto a sus compañeros, al realizar trabajos en equipo el 85% han tenido inconvenientes debido a las responsabilidades del cuidado y atención de sus hijos. Se identificó una percepción de discriminación y estigmatización por parte de algunos docentes y compañeras y compañeros. Principalmente, se destaca la falta de empatía de las profesoras hacia las MAES, recibiendo comentarios agresivos donde se les discrimina por ser madres, ejemplo de ello son cuestionamientos como: “¿para qué te embarazas?” “no deberían de asistir a las clases si sus hijos o hijas se encuentran llorando” “salte de mí clase”, por otro lado, la falta de apoyo en situaciones de emergencia también se ha visto reflejado, ya que, al solicitar algún permiso, se les ha denegado o han recibido comentarios despectivos donde la empatía no se ve reflejada. Algunos testimonios que comentan las MAES son:

Reprobé Consultoría, la segunda hora y era la hora de dormir y cuando no había tiempo lloraba mucho, la maestra se molestaba (Domínguez F. Comunidado personal, 25 de enero de 2025)

Reprobé inglés 2, por los horarios y no me dio

tiempo hacer un proyecto cuando mis horarios se empalmaban y auditoría administrativa, fue por el profesor nos reprobó a todos (Guerra S. Comunidado personal, 25 de enero de 2025)

Los compañeros de las MAES también han demostrado incomodidad o falta de empatía hacia ellas, ya que, de acuerdo a lo mencionado, son señaladas, vistas de manera despectiva y en algunos casos, sus compañeros no llegan a comprender en su totalidad la situación.

El estudio subraya

la urgencia de implementar políticas y programas de apoyo específicos para madres estudiantes en la BUAP, con el objetivo de mejorar su experiencia educativa y promover la equidad de género en el ámbito académico.

Las variables identificadas ayudan a plantear una propuesta de un plan de acción desde el enfoque de cuidados e igualdad de género que contemple los perfiles de las madres estudiantes de la Facultad de Administración, así como la visibilización de sus necesidades y su relación con el rendimiento académico. Algunos testimonios de la MAES sobre el interés de las autoridades sobre el tema son:

- La Universidad le da más importancia al cuidado de los animales que al de las estudiantes que somos madres.
- No hay claridad sobre la política institucional para la madres estudiantes, tampoco difusión de los apoyos que existen
- No hay sensibilización de las y los docentes “La maternidad en las estudiantes universitarias”

La importancia de un proceso de maternidad y paternidad, implica situaciones emocionales y psicológicas que pueden ser afectadas si las mujeres se ven obligadas a saltarse etapas importantes debido a compromisos académicos o laborales. Esto puede generar estrés, sentimientos de culpa o dudas sobre su capacidad, para todas las mujeres implica que afecte a su desarrollo personal y profesional generando una limitación y desigualdad, por los diferentes roles que conlleva el cuidado de sus hijos y de sus hogares (Lozano Cabezas, Iglesias Martínez y Alonso-Sanz, 2016).

Las estudiantes universitarias que se convierten en madres deben equilibrar sus roles estudiantiles

con las responsabilidades de la maternidad, lo cual puede influir en su rendimiento académico y en su bienestar emocional. Teniendo en mente que no hay una estructura sólida para el apoyo de este sector de la población que se encuentra en desventaja y desigualdad, se puede afirmar lo que Estupiñán Aponte y Vela Correa (2012) consignan sobre que “la maternidad afecta, en mayor o menor grado, el proceso de aprendizaje y el desempeño como estudiante, e influye, por tanto, en las esferas académica, emocional y social”

Es esencial reconocer que el trabajo que se realiza en los hogares, como el cuidado de la familia, juega un papel fundamental en la subsistencia y el bienestar de la sociedad en su conjunto. Aunque este tipo de trabajo no siempre es reconocido en los términos económicos convencionales, es imprescindible para la reproducción social y la sostenibilidad de la fuerza laboral. Esta realidad es especialmente relevante para las madres estudiantes de la Universidad Autónoma de Puebla, quienes no solo enfrentan el desafío de completar su educación, sino que también desempeñan un papel crucial en la organización y el sostenimiento de sus hogares a través del trabajo no remunerado que realizan diariamente. Es necesario valorar y visibilizar este trabajo invisible, que contribuye significativamente al bienestar familiar y al desarrollo de la sociedad. (Bengoa, 2013).

## Referencias

Bengoa, C. C. (2013). *El cuidado como eje vertebrador de . Cuadernos de , 43.*

Estupiñán aponte, M. R., & vela correa, D. r. (3 de septiembre de 2012). *Calidad de vida de madres adolescentes estudiantes universitarias. Obtenido de Calidad de vida de madres adolescentes estudiantes universitarias: <https://www.redalyc.org/pdf/806/80625021003.pdf>*

Finanzas, S. d. (2023). *El Plan Estatal de Desarrollo. Obtenido de El Plan Estatal de Desarrollo: <https://sped.puebla.gob.mx/ped.php>*

GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO . (s.f.). *ATLAS CIBERNETICO. Obtenido de <https://edomex.gob.mx/maternidad-2022#:~:text=En%20>*

*M%C3%A9xico%2C%20del%20total%20de,tiene%20cinco%20o%20m%C3%A1s%20hijos.*

Hernández-Herrera, C. A. (2020). *La maternidad: percepción universitaria sobre sus efectos en el ámbito laboral, académico. Nova Scientia, 1-29.*

Lozano Cabezas, I., Iglesias Martínez, M. J. y Alonso-Sanz, A. (2016). *Conciliación estudiantil-familiar: un estudio cualitativo sobre las limitaciones que afectan a las madres universitarias. Arbor, Ciencia, Pensamiento y Cultura, 2.*

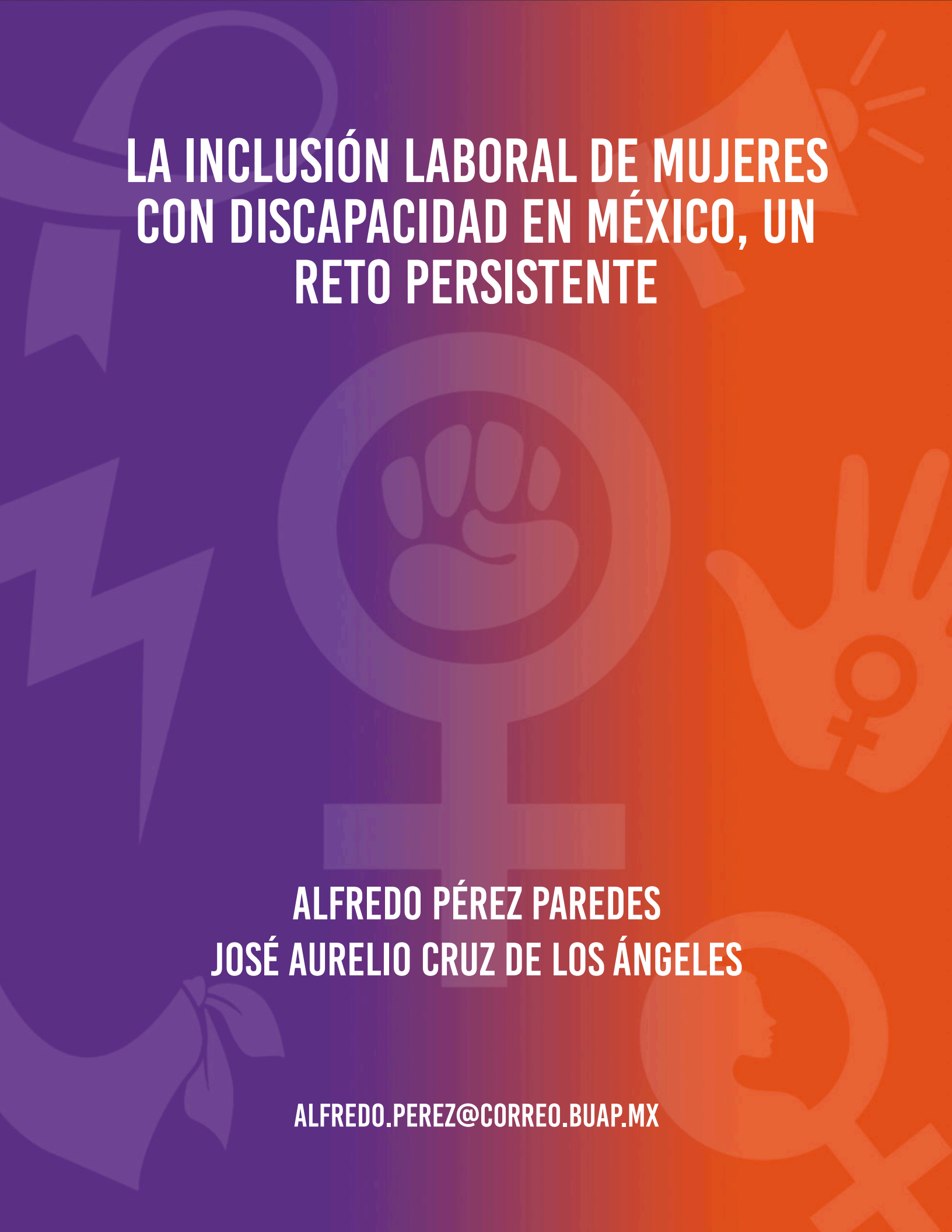
Palermo, A. I. (2006). *El acceso de las mujeres a la educación universitaria. Revista Argentina de Sociología, 11-46.*

(2021-2025). *PLAN DE DESARROLLO. puebla: Benemerita universidad autonoma de puebla .*

Rodríguez Enríquez , C. (2015). *Economía feminista. Nueva Sociedad, 30-44.*

Schmidhuber de la Mora, G. (2023). *MITOSPRE-HISPÁNICOS, COLONIALES Y CONTEMPORÁNEOS EN MUJERES DEL VOLCÁN DE TEQUILA, DEGUILLERMOS SCHMIDHUBER DE LA MORA. Mitologías Hoy, 144-153.*

Walby, S. (1996). *Key Concepts in Feminist Theory. Denmark: Aalborg University.*



# LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO, UN RETO PERSISTENTE

**ALFREDO PÉREZ PAREDES**  
**JOSÉ AURELIO CRUZ DE LOS ÁNGELES**

**ALFREDO.PEREZ@CORREO.BUAP.MX**

En México, la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad enfrenta múltiples barreras que limitan su acceso a oportunidades dignas y equitativas. Sin duda se visualizan progresos en materia de derechos laborales y políticas de inclusión, la discriminación, la falta de accesibilidad en los centros de trabajo y los prejuicios sobre sus capacidades siguen siendo obstáculos significativos. Según datos oficiales, las mujeres con discapacidad enfrentan menores tasas de empleo en relación con los hombres en la misma condición, lo que evidencia una doble exclusión por razones de género y discapacidad.

La condición de discapacidad perjudica a un número importante de individuos en el mundo, en la actualidad según “la organización mundial de la salud (OMS) se calcula que hay 1,300 millones de personas, es decir, el 16% de la población mundial, sufren de una discapacidad importante” (OMS, 2023) impactando su vida diaria y la capacidad de realizar ciertas actividades, esto afecta drásticamente su acceso a oportunidades laborales. A pesar de los avances en la concienciación, la emisión de leyes sobre derecho y equidad que se crean para proteger a esta población, quienes sufren de alguna discapacidad siguen enfrentando discriminación y obstáculos para poder obtener un trabajo.

En México, la situación no es muy diferente ya que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “para el 2023 en México había alrededor de 8.8 millones de personas con alguna discapacidad: el 46% hombres y el 53.5% mujeres” (INEGI, 2024). Según el periódico El Financiero “seis de cada diez personas con discapacidad no tienen un empleo”, estos obstáculos se relacionan con la falta de adaptaciones en los lugares de trabajo y los prejuicios que persisten en relación con las habilidades y potencial para el desarrollo normal de las actividades.

La integración en el mercado laboral de las mujeres con alguna discapacidad no solo simboliza un acto de justicia social, sino también una oportunidad para las empresas de aprovechar su talento y fomentar la diversidad. Para lograr una inclusión

real, es esencial implementar estrategias como ajustes razonables en el entorno laboral, programas de capacitación y sensibilización, así como políticas que promuevan la equidad y la accesibilidad en el trabajo. Solo así será posible construir un México más inclusivo y justo para todas las personas. Según (Weller, 2001) la inclusión laboral se refiere a los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas”. Lo anterior debe realizarse sin que influya el estado civil, nacionalidad, orientación sexual, género, discapacidad, raza o edad.

En lo que respecta a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esta es reconocida como un derecho fundamental en diferentes normativas internacionales, como en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) donde se establece que los Estados Parte “reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno de trabajo abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad” (NACIONES UNIDAS, 2006) resaltando que la inclusión laboral además de ser un acto solidario también es un deber de las sociedades modernas donde se promueva la igualdad y la participación de todos.

En algunas normativas nacionales como: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Inclusión de las Personas con Discapacidad por mencionar algunas, mencionan que el gobierno “impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el pleno desarrollo, adelanto y empoderamiento de las mujeres, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación” (Congreso de la Unión, 2024).

La inclusión laboral de personas con discapacidad resulta un tema fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades y la no discriminación

en el cual pese a los avances legislativos en materia de inclusión laboral como los mencionados anteriormente, las personas que lo viven siguen teniendo que afrontar barreras físicas y actitudinales para acceder y mantenerse en el mercado laboral.

En México, las mujeres con discapacidad enfrentan una serie de obstáculos significativos para integrarse a un trabajo. Estas barreras son producto de factores estructurales, sociales y culturales que limitan sus oportunidades de empleo digno y equitativo. A continuación, se desarrollan algunas de las principales problemáticas que dificultan su inserción laboral:

### **1. Discriminación y estereotipos**

Muchas empresas asumen que las personas con discapacidad, y en particular las mujeres, no cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar ciertos trabajos. Este prejuicio refuerza la exclusión y limita las oportunidades laborales de este grupo. La falta de información sobre las capacidades y talentos de las mujeres con discapacidad lo cual afecta dramáticamente sus oportunidades de inclusión laboral puesto que son descartadas en las fases iniciales de los procesos de selección, aun cuando cumplen con los requisitos del puesto. Esto como consecuencia de que las empresas suelen enfocarse en la discapacidad en lugar de valorar las competencias de la candidata, lo que refuerza la discriminación y perpetúa la falta de oportunidades laborales.

### **2. Limitada accesibilidad en los centros de trabajo**

Las mujeres con discapacidad enfrentan graves dificultades para acceder a espacios laborales debido a la falta de infraestructura accesible. Muchos centros de trabajo carecen de rampas, elevadores, señalización en braille o servicios de interpretación para personas con discapacidad auditiva. Estas deficiencias impiden que las mujeres con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera adecuada, lo que las excluye del mercado laboral. Además, la falta de transporte público adaptado a

estas necesidades especiales y la inflexibilidad laboral dificulta su movilidad y permanencia en los empleos.

### **3. Brecha de género y doble discriminación**

Las mujeres con discapacidad enfrentan una doble barrera: por su condición de género y por su discapacidad. En comparación con los hombres con discapacidad, ellas tienen menores tasas de empleo y enfrentan mayores dificultades para acceder a trabajos formales y bien remunerados. Además, en el ámbito laboral, muchas mujeres con discapacidad sufren violencia, acoso y falta de reconocimiento de sus derechos. Esta situación reduce sus posibilidades de crecimiento profesional y perpetúa su situación de vulnerabilidad económica.

### **4. Limitadas oportunidades de educación y capacitación**

El acceso a la educación y a la capacitación es fundamental para la inserción laboral de cualquier persona. Sin embargo, muchas mujeres con discapacidad no pueden acceder a programas educativos adecuados debido a la falta de instituciones inclusivas, materiales adaptados y docentes capacitados. Como consecuencia, su nivel de escolaridad suele ser menor en comparación con la población general, lo que limita sus oportunidades de empleo. Sumado a esto, la capacitación en habilidades digitales y en competencias específicas para el mercado laboral moderno es casi nula, lo cual reduce sus posibilidades de acceder a trabajos bien remunerados.

### **5. Desprotección legal e incumplimiento de normativas**

A pesar de que en México existen leyes y programas que buscan fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, su implementación es deficiente. Las inspecciones laborales son insuficientes, y muchas empresas evitan cumplir con las cuotas de inclusión establecidas en la legislación. Además, no existen sanciones efectivas para aquellas organizaciones que discriminan a las mujeres con discapacidad en el acceso al empleo. Esta falta

de regulación efectiva deja a este grupo en una situación de vulnerabilidad y sin garantías de acceso a condiciones laborales justas.

## 6. Acceso limitado a empleo formal y condiciones laborales precarias

Cuando las mujeres con discapacidad logran acceder a un empleo, en muchos casos lo hacen en condiciones precarias. Los salarios suelen ser bajos, y la mayoría de los puestos a los que tienen acceso carecen de prestaciones de seguridad social. Además, muchas mujeres con discapacidad trabajan en la economía informal, donde están expuestas a condiciones de vulnerabilidad, sin estabilidad ni garantías de protección laboral. La falta de oportunidades de crecimiento profesional también es un problema recurrente, ya que muchas empresas no ofrecen capacitaciones ni promociones para las mujeres con discapacidad.

## 7. Hostilidad en el ambiente laboral

Muchas empresas desconocen cómo integrar a personas con discapacidad en sus equipos de trabajo y no cuentan con programas de sensibilización para fomentar la inclusión. Esto genera ambientes laborales poco favorables, donde las mujeres con discapacidad pueden enfrentar actitudes discriminatorias, falta de apoyo y dificultades para desempeñar sus funciones. La ausencia de una cultura de inclusión también impide que las empresas implementen medidas de accesibilidad y ajustes razonables que faciliten la participación plena de este grupo en el entorno laboral.

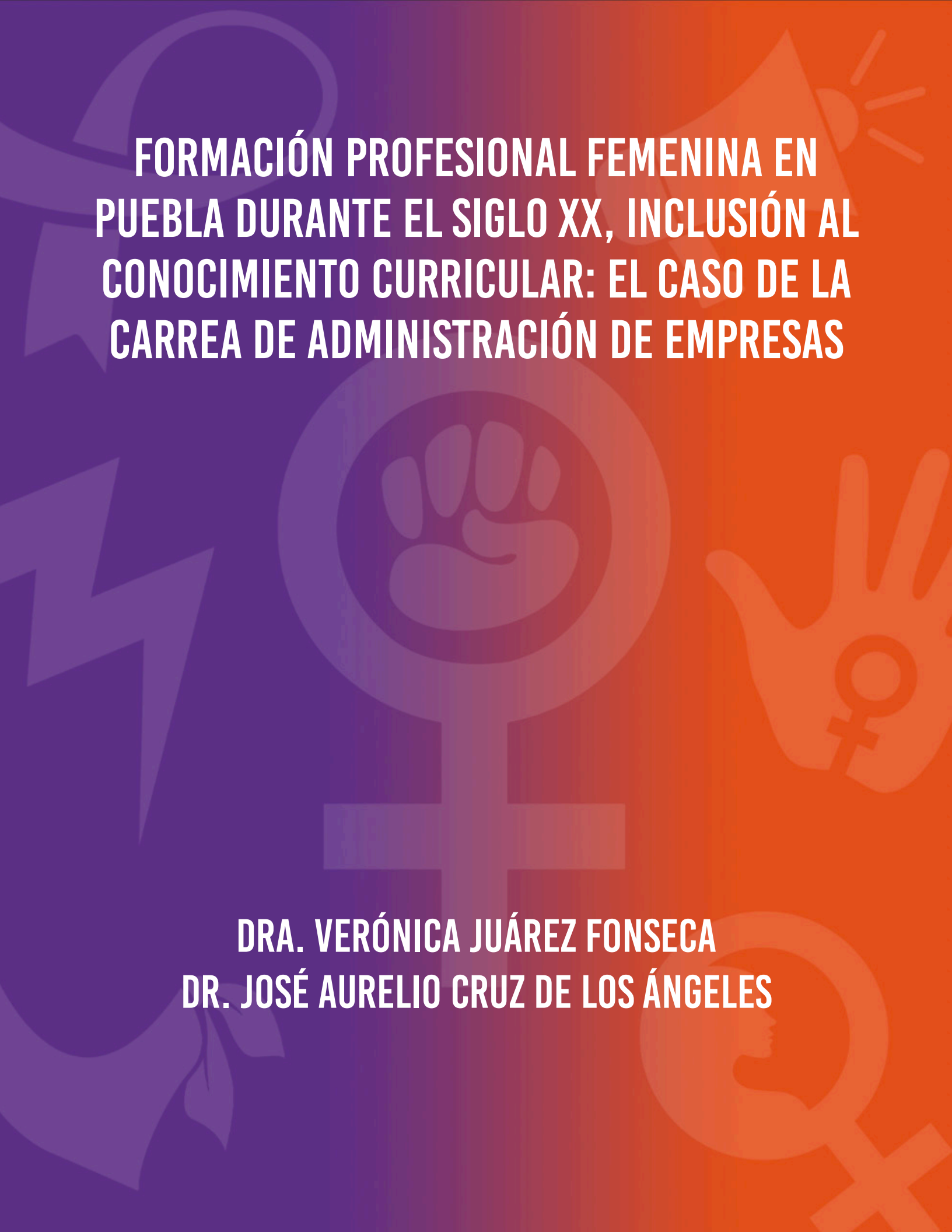
Como se observa lamentablemente las mujeres con discapacidad, enfrentan diversas problemáticas que contribuyen a su limitada inclusión laboral, por lo que es importante que gobierno, empresas, entidades educativas y los diferentes sectores visualicen esta compleja problemática que no permite que se sientan integradas a una sociedad que resulta apática a su condición.

## Conclusión

Para garantizar la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad en México, es fundamental que el gobierno, las empresas y la sociedad en general adopten medidas concretas que eliminen las barreras existentes. La implementación de políticas públicas efectivas, el fomento de una cultura inclusiva en el trabajo, la inversión en educación accesible y la generación de oportunidades de empleo digno son acciones clave para construir un entorno laboral equitativo. La inclusión de las mujeres con discapacidad no solo es un acto de justicia social, sino también una estrategia para aprovechar su talento y contribuir al desarrollo económico del país.

## Referencias

- Congreso de la Unión. (14 de 06 de 2024). <https://www.diputados.gob.mx/>. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>*
- INEGI. (28 de 11 de 2024). INEGI. Obtenido de INEGI: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/aproposito/2024/EAP\\_PCD24.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/aproposito/2024/EAP_PCD24.pdf)*
- NACIONES UNIDAS. (13 de 12 de 2006). NACIONES UNIDAS. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>*
- OMS. (7 de marzo de 2023). organizacion mundial de la salud . Obtenido de organizacion mundial de la salud : <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#:~:text=Se%20calcula%20que%201300%20millones%20de%20personas%2C%20es%20decir%2C%20el,la%20vida%20de%20las%20personas.>*
- Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión. Santiago de Chile: Naciones Unidas.*



**FORMACIÓN PROFESIONAL FEMENINA EN  
PUEBLA DURANTE EL SIGLO XX, INCLUSIÓN AL  
CONOCIMIENTO CURRICULAR: EL CASO DE LA  
CARREA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DRA. VERÓNICA JUÁREZ FONSECA  
DR. JOSÉ AURELIO CRUZ DE LOS ÁNGELES**

A finales de los años cincuenta, la historia de la formación profesional femenina como administradora de empresas en la universidad de Puebla marca una ruptura respecto a una profesión altamente masculinizada. El objetivo de estudiar el papel de la mujer a mediados del siglo XX propone reconocer, recuperar y valorar la memoria histórica universitaria femenina a partir de la disparidad que existía en términos de oportunidades laborales. El tipo de investigación de corte cualitativo condujo a explorar e interpretar narrativas y sus contextos implicados (Valle, 1999). En cuanto al método, las historias de vida significaron entender los fenómenos sociales en que ocurrieron los hechos como abiertos, flexibles y evolutivos, lo que propició a nuevos conocimientos (Chárriez, 2012).

A través de la entrevista a profundidad los resultados dan cuenta que, la emancipación femenina a mediados del siglo XX desencadenó en posturas divergentes; es decir, aquellas mujeres que se formaron en dicha área aprendieron a vivir así...siendo excluidas. A decir de las informantes clave: María de los Ángeles Santisteban Sánchez; como única egresada y titulada de la primera generación (1959-1963), y María del Refugio Carreto, que perteneció a una generación de los años sesenta (1967), y que vivió abruptos cambios de convivencia universitaria dado el conservadurismo que caracterizaba en aquella época. Ambas fueron contestatarias de movimientos estudiantiles proclives de la Reforma Universitaria de 1961.

El diseño de categorías de análisis (Gurdián, 2007), y la entrevista a profundidad sirvieron de base para la interpretación de resultados, mismos que se nutrieron de las teorías (fundamentos) y del trabajo heurístico exhaustivo. Estudiar el papel de la mujer y su formación profesional universitaria, logró sentar las bases para valorar las funciones empresariales femeninas que eran exclusivas de los “hombres”. Los hallazgos dan cuenta de que, emancipación femenina por la búsqueda de una identidad profesional en el campo de la administración de empresas se constituyó como aletargada, pero sí como genuina y única, por lo que se busca una articulación de conocimiento sobre todo en el campo de las ciencias sociales.

## Revisión teórica

La base teórica que guio la ejecución del trabajo de campo parte de dos perspectivas; una epistemológica y otra ontológica, por lo que cobran un significado especial a partir de la complejidad que representan; es decir, estudiar a la formación profesional (universidad), así como la vinculación con el contexto laboral. De este modo, se conciben como entidades sistémicas que forman parte de un todo y que se caracterizan por sus funciones y efectos hacía una sociedad con problemas preestablecidos (Pignuoli, 2015). Estos sistemas especializados y a la vez complejos constituyen funciones que derivan en estructuras.

De este modo, los fundamentos funcionalista y estructuralista son un hito para concebir a la universidad que funciona de forma reductible y autónoma pese a su complejidad, y que además se encarga de formar diversas especializaciones a partir de distintos roles. Dicha reproducción posee un recurso específico, el de la comunicación y como consecuencia la toma de decisiones (Luhmann, 1997). La teoría funcionalista-estructuralista en su expresión más tradicionalista de principios del siglo XX, constituye una base esencial en la investigación; además, el funcionalismo de Durkheim y Spencer, así como el estructuralismo de Radcliffe-Brown, significaron un hito entre la universidad y las mujeres como función social que satisfacen necesidad. En síntesis, se parte entonces de un trabajo heurístico racional tal como lo define Lakatos (1983); es decir, de la exploración teórica que cobra sentido al estudiar la formación profesional femenina en el campo de la administración de empresas. Por lo tanto, y considerando como base la teoría social (función) vinculada al fundamento estructuralista (universidad) del siglo XX, éstas propugnaron por una nueva composición social y económica. De este modo, debía de atenderse a satisfacer demandas económicas, empresariales. es de una sociedad, partiendo de un racionalismo reductible y psicológico.

## Aproximaciones conceptuales

En el plano conceptual que contribuyó al diseño de categorías de análisis, se parte de una perspectiva ontológica, por lo que se destacan dos términos determinantes, el de profesión y la formación profesional. En este sentido, en la primera se considera desde su expresión etimológica; del latín *professio*, ocupación o carrera, por lo que se resalta como resultado de causalidades de conocimientos que proveyeron agentes endógenos y exógenos; esto es, interviene la acción y efecto de profesar o facultad de ejercer públicamente una actividad (Fernández, 2012)

En un enfoque social, la expresión tradicionalista del alemán Max Weber, en Legaz (2016), concibe a la profesión – *beruf*– como significado de profesar, lo que significa conducir a la práctica del conocimiento, alcanzando una posición o estatus de la vida y el trabajo. Anticipadamente Jacobo Rousseau, sitúa a la profesión como útil para satisfacer necesidades de orden social. En consecuencia, la profesión sirve como posibilidad de inserción social y satisfacción económica. Por su parte, Hecha (1985), recupera el sentido del término como de posición (estatus) que otorga la universidad y que regula el estado. Por lo que se subraya como una actividad formal altamente competitiva de carácter legal y unívoca.

A decir del término de Formación Profesional (FP), en su epitome, que en latín significa *formatio*, acción y efecto de formar, está ligada con la mediación de otros factores encaminados a un resultado que fungen como puente para el desarrollo y crecimiento del estudiante. Por tanto, es un proceso que debe cumplirse para satisfacción personal y social. Asimismo, merece atención la visión filosófica que sintetiza Gadamer (1998), retomado en García y González (2011) dado que, la formación es sinónimo de conocimientos, cultura y trabajo, por lo que se asume, como la capacidad de raciocinio para la resolución de problemas frente a un contexto histórico y social.

## Antecedentes de la Formación Profesional como enlace entre lo teórico y lo práctico

En Puebla, la cuna de formadores profesionales estuvo a cargo de los jesuitas hasta el siglo XVIII, bajo un enfoque humanista, por lo que las primeras manifestaciones educativas penetraron intencionalmente a través de la religión, así que, quienes aspiraban a formarse decidían por una de las tres carreras que ofrecía dicho claustro; el sacerdocio, la medicina o el derecho canónico, herencia del continente europeo. De este modo, son las universidades, constituidas en principio como Colegios y Catedrales, que fungieron como albergues en espacios en donde se llevó a cabo la vida intelectual de los eméritos (Navarro, 2014). Adicionalmente, se debía atender a disciplinas como: sagradas escrituras y moral acompañados de la cátedra de filosofía. Tratándose del Colegio del Estado en Puebla, Juárez (2020), en su tesis explica que los primeros alumnos inscritos en el nivel superior ascendían a una matrícula superior mil doscientos dos estudiantes, inscritos entre los años de 1732-1757, sin considerar áreas administrativas. Para el año de 1820, se establecieron las denominadas cátedras y facultades mayores, por lo que, el Colegio del Estado de Puebla otorgaba grados superiores.

En dicha reflexión, se tiene que, en el terreno de las ciencias administrativas, entre 1867 a 1906, existían las Cátedra de Comercio, la Cátedra de Teneduría de libros, así como la de Caligrafía. Para 1875, las cátedras de Agente de negocios y nuevamente la Teneduría de libros (aún no se tenía el dato respecto de mujeres inscritas). En este primer enfoque curricular, surgió la consigna de “instrucción pública en la educación superior (Maldonado, 2011). Tratándose de temas de género la exclusión fue evidente.

La articulación de Colegios y Facultades en la entonces Universidad de Puebla se logra visualizar a partir de la publicación oficial de la Ley orgánica, el 21 de mayo de 1937. en su capítulo II artículo 3º en que señala: “la universidad quedará conformada las siguientes instituciones Colegio (comprende bachillerato y facultades), escuelas e institutos”.

En este sentido se crea la Facultad de comercio y ciencias administrativas; sin embargo, en términos de formación profesional en el campo de la administración, la disciplina queda ausente de tal instrucción.

### **De la participación femenina en México, y el largo camino de una construcción curricular en la Administración**

Derivado de la reflexión anterior, en tema de la participación femenina en la educación superior en México ocurría un fenómeno peculiar; a finales de los años cincuenta del siglo XX, se alcanza a leer una tendencia de trayectoria profesional enfocada más hacia cargos como: políticos, el periodismo y la educación, escindiéndose en algunos casos como activistas en defensa de los derechos de género; es decir, mujeres militantes formadas en su mayoría en el área de las humanidades, así como escritoras y activistas (Huerta, 2017). Por lo que lo que respecta en áreas de la administración, ésta pasaba a un terreno fuertemente desconocido.

### **La Formación profesional femenina en la Administración de empresas y la presencia en la UAP**

La educación superior en Puebla en términos de formación profesional, sobre todo en el campo de la administración intentó resarcir los desafíos que enfrentaba dicha área. Cuando la Universidad de Puebla obtiene su autonomía en 1956, tres años después, en 1959<sup>1</sup> el Consejo de Honor aprobó la creación de la carrera de Administración de Empresas, y aunque mostraba innovación curricular, a decir de estudiantes inscritos, ésta no tuvo mucho eco. En este sentido y desde la perspectiva de género, la participación de mujeres en las profesiones denominadas liberales (Alvarado y Becerril en

2010), sobre todo en el sector empresarial a mediados del siglo XX, implicó un pujante esfuerzo para la UAP. Lo cierto es que, en la primera generación, sólo se inscribió una mujer; esto es, de once estudiantes inscritos que cursaron la carrera, diez fueron hombres<sup>2</sup> y tratándose de la primera mujer formada como administradora de empresas, se alcanzaba a leer un acceso restringido. No obstante, significó un parteaguas para una mayor participación femenina en los años sesenta a setenta.

A decir de la participación de egresadas en la administración de empresas en Puebla, la década de los sesenta y setenta sentó las bases, aunque tal efecto fue laxo, en comparación con los hombres, significaba entonces que iban ganando terreno. A partir de 19643 a 1964, en contraste con la población de egresados de toda la universidad (166), no alcanzaba ni el .03% respecto a las áreas ciencias económico-administrativas en comparación con otras carreras<sup>3</sup>.

La reflexión anterior permite formular las siguientes interrogantes: ¿cuáles fueron los factores que incidieron en la tardía formación profesional de la mujer en la administración de empresas en el estado de Puebla?, y ¿cómo fue el papel de la mujer en la formación profesional de administración de empresas a mediados del siglo XX en Puebla?

### **Resultados y discusiones**

A manera de atender a dichos cuestionamientos arriba planteados, sobre todo en términos de género, los años sesenta se caracterizaron por la influencia de dos factores que intervinieron en la escasa participación de la mujer en el campo de la administración en Puebla.

<sup>1</sup> El 28 de enero de 1959, se aprueba por el H. Consejo de honor la creación de la carrera de Administración de empresas. El 29 de enero del mismo año se da a conocer la noticia en el diario de mayor circulación de Puebla capital, El Sol de Puebla.

<sup>2</sup> AHBUAP, fondo UAP, sección Administración de Empresas, caja 1. Como consta en la primera lista localizada.

<sup>3</sup> Con base en los datos estadísticos del departamento de Planeación y Estadística de la UAP, obtenida del AHBUAP (1959-1963)

## 1. Factores sociales y culturales

En el contexto sociocultural, debemos destacar la influencia religiosa que perpetuó fuertemente en la universidad de Puebla por más de cuarenta décadas<sup>4</sup>, este fenómeno significó un detonante de continuos enfrentamientos entre estudiantes universitarios (el clero y la sociedad). Al respecto y como ejemplo se tiene que, en mayo de 1961, en medio de conflictos estudiantiles inicia el movimiento para la Reforma Universitaria que buscaba entre otras cosas la no intervención de la iglesia católica sobre la educación superior.

En 1965, se da a conocer la nueva ley universitaria, pero la intervención del clero no cesa y dos años más tarde ocurre una lucha antagónica ...conocida como acto de desagravio. Se sumaban al clero algunos padres de familia católicos, empresarios, congregaciones como: Caballeros de Colón, de la Vela perpetua y la orden de las Carmelitas<sup>5</sup>. Se sumaban, sin excepción, estudiantes conservadores identificados como los FUA (Frente Universitario Anticomunista), así como parte de una sociedad poblana. Sin duda, la expresión más clara de “la manipulación de la fe” Yáñez (2012). Todo ello alentaba la consigna por dicha corriente de “cristianismo sí comunismo no”. La lucha antagónica cobraba mayor efervescencia entre los estudiantes poblanos, y la intervención del estado en contra de los carolinos calificándolos como comunistas-cas-tristas (Tirado, 2014), lo que provocaba constantes enfrentamientos.

En este contexto de grandes conflictos se gestaron importantes cambios, en el caso del papel de las mujeres de Administración de empresas aunque no fue representativa su participación en dichos movimientos, ya que en su mayoría provenían de escuelas privadas y de corte religioso, les provocaba

cierta segregación estudiantil; significaba entonces que por no participar en dichos movimientos éstas fueran excluidas, todo lo contrario, María de los Ángeles fue una estudiante muy destacada, su participación como profesional de la Administración se logra ver en sus óptimas condiciones de superación y de alcanzar niveles más altos de estudio (al término de su licenciatura, se marcha a España para continuar con estudios de maestría, especializándose en psicología industrial)<sup>6</sup>. María de los Ángeles Santisteban Sánchez, se titula el 04 de diciembre de 1964 con una defensa de tesis excepcional (en el mañana práctico y en la tarde teórico). En tanto, el papel de la mujer en su formación como administradora de empresas pasó desapercibido.

El caso de María del Refugio Carreto cobra un especial significado, a finales de los años sesenta su incursión a la carrera de administración estuvo marcada por un fuerte sexismo y segregación, dada su procedencia de estudios, pues a la mirada de sus compañeros, éstas eran catalogadas hacia la tendencia de los FUA o bien, como eran las “tibias” dado que no definían claramente su inclinación de lucha en aquella época.

Por tanto, y a decir del conservadurismo que caracterizaba quienes provenían de colegios particulares, provocaba cierta segregación ante los que se formaban en escuelas públicas. María del Refugio, cita en una entrevista: “...a mí me costó mucho trabajo adaptarme a la universidad pues yo venía de una escuela muy católica y solo para señoritas, las primeras veces que pasaban lista en clases y cuando mencionan mi nombre, que grito ¡viva María!, y todos mis compañeros se burlaron de mí, pero solo les dije...yo no soy de la vela perpetua” (ICMRC)<sup>7</sup> Sin duda, la lucha por ocupar un espacio en la formación profesional femenina frente a una sociedad

<sup>4</sup> En 1937 el Colegio del Estado en Puebla se convierte en Universidad de Puebla, y el arzobispo asiste al nombramiento del primer rector. en 1956, adquiere su “autonomía”, la invitación a estudiantes a “oir misa” para mejorar sus calificaciones es prueba de la intervención religiosa. Para 1961, estalla la reforma universitaria que busca la verdadera autonomía. En 1972, son expulsados los últimos estudiantes y académicos con tendencia clerical, se considera así la liberación del clero en la universidad.

<sup>5</sup> AGN, Dirección de Defensa de Seguridad (DFS), caja ACT0601/4223, legajo 255

<sup>6</sup> Como consta en los títulos y diplomas donados por la familia Bled, así como la entrevista realizada en 2019 a María de los Ángeles Santisteban Sánchez, por Verónica Juárez Fonseca.

<sup>7</sup> Entrevista realizada a María del Refugio Carreto en 2019, por Verónica Juárez Fonseca

fuertemente católica dejaba poco espacio para la apertura en el campo de las administradoras.

## II. Factores laborales-económicos

En el terreno empresarial que a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta, se detona un fuerte impulso empresarial, y Puebla es un punto nodal, por lo que se anuncia en términos que “Importantes Hombres de Negocios del estado de esta ciudad en viaje a Estados Unidos” ; asimismo, se da a conocer que, 35 técnicos de México, de Monterrey y Puebla saldrán a especializarse a Grecia, Turquía, España, Finlandia e Italia por tres meses, entre profesionistas se tienen a ingenieros, administradores y contadores<sup>9</sup>...Puebla crecía a pasos agigantados con la llegada de Pelikan (1963), la creación de la autopista México- Puebla (1962), y Volkswagen (1965). En síntesis, la segregación a los espacios de la mujer formada como administradora, sufrió los embates endógenos (universidad) y exógenos (la sociedad).

No obstante, a que, en el país a partir de la segunda década del siglo XX, tal como señalan Alvarado y Martínez (2020), se diseñaban políticas educativas como impronta necesidad de formación de mujeres profesionistas, la defensa de participación e integración de la mujer fue laxa, y la liberación de la educación religiosa que provenía sobre todo de escuelas privada religiosas todo un reto para la universidad. Podemos afirmar que, en términos de necesidades empresariales, las mujeres iban ganado sus propios espacios; por lo que, comulgamos con la premisa de Lechuga, et. al. (2018) cuando afirman que, la educación juega un rol preponderante en la ruptura de ciertos prejuicios sociales, sobre todo el reconocimiento de la mujer con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre.

## Conclusiones:

- El sexismo en la Formación Profesional Femenina (FPF) sobre todo en el área de la administración de empresas, cobró espacios curriculares, y en la capacitación y preparación del capital humano
- Si bien los contextos económicos y sobre todo empresariales catapultaron la creación de la carrera de Administración en Puebla, en términos de género; la discriminación, segregación laboral y misógina de aquella época provocó la escasa o nula exploración de la FPF. A decir de dichas mujeres, éstas, aprendieran a vivir así...siendo ocultas.

## Referencias

- Alvarado, Lourdes, y Becerril Guzmán, Elizabeth, (2010). “Mujeres y educación superior en el México del siglo XIX”, *Gaceta Tiempo Universitario, Puebla, No. 1, 2010, pp.1-8.*
- Alvarado, María de L., y Martínez, Escobar. (2020). “EL debate en torno a la educación femenina en el seno del Consejo Superior de Educación Pública”, en Zabalgoitia, Herrera, Mauricio, et.al. (coords.), *Culturas de género, nación y educación en México (siglos XIX y XX), México, UNAM, Instituto de investigaciones sobre la Universidad y la Educación, 2020, pp. 19-36. file:///C:/Users/fonse/Downloads/culturas-de-genero-nacion-y-educacion-en-mexico-siglos-xix-y-xx.pdf*
- Chárriez Cordero, M. (2012). “Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa”. *Revista Griot, Puerto Rico, año 5, núm. 1, pp. 50–67. https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1775*
- Diccionario de las ciencias de la educación, ed. Santillana México, vol.II 1993, p.1153.*
- García, Cabrera, G., y, J. González, M. García, A. (2011). *Tendencias de la Formación del profesional en la educación superior, necesidad de la inserción de las competenciaspp.59-60. Revista Pedagogía Universitaria. Vol. XVI. No. 5.*

<sup>8</sup> El Sol de Puebla enero de 1959, p. 7.

<sup>9</sup> La Voz de Puebla, 5 de marzo de 1968

Gurdián, Alicia, (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socioeducativa*. Colección: *Investigación y Desarrollo Educativo Regional (IDER)*. San José, Costa Rica, 180-190.

Tesis I. *El Contador Público, desde la sociología de las profesiones: Un estudio de caso*, Juárez Fonseca, Verónica, 2020, p. 72.

Tirado Villegas, G. (2014)., “Puebla 1961, género y movimiento estudiantil”, *Revista de estudios de género La Ventana, México*, vol. 5, núm.39, 2014, p.188. <https://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/478/487>

Lakatos. I. (1983) *La metodología de los programas de Investigación científica*.

Alianza Editorial. Madrid

Legaz Lacambra, L. (2016).*La Ética protestante y el espíritu del capitalismo*, México, Colofón SA, pp.85-94.

Navarro, Díaz de León, G. (2014), I. *Panorama histórico de la educación superior francesa. Organización, evaluación y aprendizaje*, México, ANUIES, 2014, pp. 20-33.

Pignuoli Ocampo, S. (2015). “El programa sociológico de Niklas Luhmann y su contexto”, *Revista Mexicana de Sociología* 77, No. 2, abril-junio 2015, pp. 302-312.

Yáñez, Delgado, A. (2012). “La manipulación de la Fe FUAS contra Carolinos en la Universidad Poblana”, *Gaceta Tiempo Universitario, nueva época*, núm. 6, 2012.



## ACERCA DE LOS AUTORES

### **María Teresa Machado Durán**

Profesora – Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Pos-doctora en Educación, Conocimiento e Inclusión social. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Miembro de la Sociedad Española de Profesores. Trabaja en la línea formación del profesional.

### **Andrea López Salinas**

Licenciada en Turismo Internacional. Estudiante de la Maestría Gestión de las Pequeñas y Medianas Empresas de la Facultad de Administración de la BUAP.

### **Dulce María Martínez Ángeles**

Economista de formación por la BUAP. Doctora en Estudios Sociales (Economía social), por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Profesora Titular A del TecNM: Campus Libres y profesora de la sede Libres, del CRZN de la BUAP.

### **Claudia M. Prado-Meza**

Profesora - Investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad de Colima. Doctora en Agricultura Sostenible por la Universidad Estatal de Iowa. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

### **Raquel I. León de la Rosa**

Profesora- investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Doctora en Relaciones Transpacíficas por la Universidad de Colima. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

### **Beatriz Herrera López**

Profesora - investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Línea de investigación en territorio, regionalización, gobernanza y turismo. Actualmente, Coordinadora de tutores de la Facultad de Administración

### **José Aurelio Cruz de los Ángeles**

Profesor – Investigador de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Miembro de la Sociedad Española de Profesores. Actualmente, director de la Facultad de Administración de la BUAP.

### **Yesbek Rocío Morales Paredes**

Profesora - Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Trabaja en las líneas de investigación Preservación del Patrimonio Gastronómico de México y Competitividad en la industria gastronómica

### **Verónica Juárez Fonseca**

Profesora \_ Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Candidata del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE): Miembro del Consejo Internacional de revisores científicos, en Ecuador.

# CARTELES

The background features a vertical gradient from purple on the left to orange on the right. It is overlaid with various semi-transparent icons: a megaphone in the top right, a raised fist in the center, a female symbol in the bottom right, a profile of a woman's face in a circle in the bottom right, and a ribbon in the bottom left.

**CADA SEGUNDO CUENTA,  
CADA LÁGRIMA IMPORTA.**



**¡ES HORA DE ACTUAR!**

Nombre del cartel:

**Gota a Gota**

Nombre del autor(a):

**Luz del Carmen Rodríguez Ramírez.**

Descripción:

La mujer contenida en un reloj de arena que está inundado con sus lágrimas, es una representación del tiempo, que se agota a cada lágrima. El llanto como el punto de quiebre del alma, propiciado por cada acto de violencia cotidiano que aunque pequeño, como el agua a la piedra, poco a poco hará un agujero.

# ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER



El pasado 31 de octubre, Melanie Barragan fue víctima de un ataque que marcó un momento de reflexión y acción. Su exnovio, Christian Rojas, atentó contra su integridad durante un episodio de ira tras una discusión dejando ver que, no siempre es posible confiar en quienes nos rodean.



Como el caso de Melanie, o de tantas otras de nuestras hermanas que no tuvieron a alguien que las protegiera en un momento crucial, esta ausencia puede marcar la diferencia entre la vida y la muerte. Es urgente que nos mantengamos unidas, apoyándonos y fortaleciéndonos mutuamente....

.... Para de esta forma poder decir:

## NO ESTÁS SOLA

Unidas podemos romper el círculo de la violencia y construir un mundo más seguro y justo para todas.



**25 de Nov.**  
Por: SÁNCHEZ CRUZ STEPHANIE

Nombre del Cartel:  
**JUNTAS HASTA EL FINAL**

Nombre del autor:  
**Sánchez Cruz Stephanie**

Descripción:

El 31 de octubre de 2024, Melanie sufrió un intento de feminicidio, pero su amiga Danna la protegió y la puso a salvo. Este hecho refleja la realidad de muchas mujeres que enfrentan la violencia sin apoyo. La sororidad es un acto de resistencia y esperanza. Juntas, podemos ser refugio y fuerza para quien lo necesite.

**Majo Rodríguez**

Majo Rodríguez es una piloto mexicana originaria del estado de Puebla, que actualmente con sus 26 años de edad compite en la fórmula 5 y tractocamiones (es la única mujer en esta categoría). Durante sus inicios hasta la actualidad se ha enfrentado con muchos retos, recibiendo comentarios como: "sexo débil", "no le vas a poder ganar a los hombres", "no podemos apoyar a una mujer", "tu motor esta manipulado" etc. Así mismo, tuvo la dificultad de conseguir patrocinadores en un campo lleno de estereotipos machistas.

Ante esto, con perseverancia, resiliencia, voluntad y el apoyo incondicional de su familia, Majo Rodríguez continuó luchando por sus sueños, compitiendo en 405 carreras de diferentes categorías, con 24 victorias y 93 podios.

Sin duda alguna es una gran mujer que con su ejemplo ha demostrado que no existen barreras para lograr lo que te propongas, poniendo en alto su lema:

**"Detrás del casco no existe género"**

Alumno: Díaz López Owen Germán  
 Universidad: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
 Licenciatura: Medicina  
 Título: Majo Rodríguez  
 Categoría de participación: Sensibilización o vivencias




[majorodriguezoficial](https://www.instagram.com/majorodriguezoficial)

Nombre del Cartel:  
**Majo Rodríguez**

Nombre del autor:  
**Owen Germán Díaz López**

Descripción:

Con el apoyo y autorización de la destacada piloto poblana Majo Rodríguez, creamos este cartel con el propósito de inspirar a las mujeres a perseguir sus sueños sin importar las adversidades ya que con perseverancia, confianza y resiliencia todo es posible.

**LA MAYOR TRAGEDIA DE LA VIDA NO ES LA OPRESIÓN, SINO LA FALTA DE ACCIÓN PARA PONERLE FIN.**

- EMMELINE PAN KHURTS.



JUÁREZ VERGARA YASIRETH GUADALUPE

Nombre del Cartel:  
**Mujer, eres noticia.**

Nombre del autor:  
**Juárez Vergara Yasireth Guadalupe**

Descripción:

La violencia contra la mujer en México se ha vuelto un tema del noticiero día a día, sin contar los casos no reportados en cualquier ámbito, generar conciencia en la sociedad a través de la realidad que se vive en solo un mes en cualquier estado de nuestro país es la base para el inicio de nuestras acciones, detengamos esta violencia juntos, basta de vivir con miedo a ser violentada, basta de ser una mala noticia diaria.



Nombre del Cartel:  
**No soy objeto de violencia**

Nombre del autor:  
**Evelyn Flores Cabrera**

Descripción:

La comunidad estudiantil de la facultad de medicina está enterada del acoso que pueden llegar a enfrentar en su campo laboral, lamentablemente, es mayor el temor de las doctoras por los casos escuchados de muchas otras más. Lo difícil es que esas malas experiencias se quedan en pláticas entre compañeros y no con las autoridades correspondientes ya sea por diferentes razones, por ejemplo, miedo a una represalia, falta de una autoridad destinada a representarlas o incluso la falta de acción por parte de esas autoridades. Este cartel es un mensaje para ellos invitándolos a concientizar que antes de que cometan una falta hacia las mujeres recuerden que también son seres queridos que esperan en casa y seguramente todos esperan a una en casa. También es un mensaje para ellas invitándolas a concientizar que merecen respeto y que hay muchas personas esperando verlas vivas, sanas y felices.



Nombre del Cartel:

**MARGARITA**

Nombre del autor:

**Contreras Palafox Lizbeth**

Descripción:

Todos recordamos el “Me quiere, no me quiere...” cuando desprendemos los pétalos de una “Margarita” ¿Cierto?. Pero el amor no debería doler. Cada pétalo que cae lleva consigo una palabra que hierde, una herida invisible. No esperes a que la flor se marchite por completo. Detén la tormenta antes de que el último pétalo se desprenda, porque::

*“Mereces florecer en un jardín de respeto y libertad, con un amor que cuide, no que destruya.”*

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres  
 Construimos juntos una cultura universitaria libre de violencia



## “EDUCAR EN IGUALDAD Y RESPETO ES EDUCAR CONTRA LA VIOLENCIA”

Leydi María Santos Santiago. Reflexión.



Inspirado en: Mari Carmen Martín Ochoa

*¡Mujer! Solo por el hecho de ser mujer, sigues siendo objeto de la marginación, una marginación que tiene raíces profundas en la historia. Ya Aristóteles afirmaba que la mujer era un hombre incompleto. Hasta el siglo XII, las mujeres no podían acceder a los lugares sagrados, pues se creía que su presencia los contaminaba. Pero, ¡ay de aquellas que se destacaban por su inteligencia, sabiduría o habilidad! A estas mujeres se les acusaba de brujas, de brujas peligrosas que debían ser eliminadas con extrema crueldad, para evitar que su conocimiento interfiriera con el poder absoluto de los hombres.*

*Algunas de las mujeres que fueron víctimas de esta brutalidad incluyen a Hipatia de Alejandría y Juana de Arco, entre otras. El machismo, lamentablemente, sigue presente en nuestros días, alimentado por ciertos sectores de la sociedad y por instituciones que, en teoría, deberían dar ejemplo.*

*En el llamado "primer mundo", las mujeres han logrado cierto grado de justicia y reconocimiento a través de su lucha. Sin embargo, en los países empobrecidos, la situación no ha cambiado mucho, y las mujeres siguen siendo sometidas a los mismos abusos y atropellos de antaño. Afortunadamente, hay hombres que reconocen el valor de las mujeres, entendiendo que son una parte esencial de la pareja, tanto por su capacidad de dar vida como por su rol en el cuidado y la crianza. Además, las mujeres demuestran día tras día que son plenamente capaces de desempeñar cualquier tarea que se propongan.*

*A lo largo de la historia, las mujeres han sido guerreras incansables, capaces de sacar adelante a sus familias en situaciones extremas, enfrentándose a todo tipo de adversidades. En muchas partes del mundo, especialmente en los países más pobres, son ellas quienes cargan con el peso de la vida cotidiana, demostrando ser auténticas heroínas.*

Nombre del Cartel:

**Por ser mujer**

Nombre del autor:

**Leydi María Santos Santiago**

Descripción:

El 25 de noviembre nos recuerda la lucha contra la violencia hacia las mujeres, una problemática histórica marcada por sufrimiento, pero también por resistencia. La poesía ha sido clave en esta lucha, permitiendo a las mujeres expresar su dolor y esperanza. Poetas como Sor Juana Inés de la Cruz y Alfonsina Storni han utilizado sus versos para cuestionar la opresión y crear nuevas narrativas de libertad. Este día nos invita a reflexionar sobre los avances y desafíos en la lucha por un futuro sin violencia, recordando que la poesía es una herramienta vital para la supervivencia.

-Elaborado por : Irais Cervantes Jernimo

## ¿ALGUNA VEZ TE HAN DICHO ALGUNA DE ESTAS PALABRAS?

**ROMPAMOS LA VIOLENCIA DESDE EL LENGUAJE**

25 de noviembre

*Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer*



Nombre del Cartel:  
**Violencia desde el lenguaje**

Nombre del autor:  
**Irais Cervantes Jeronimo**

Descripción:

El presente cartel se enfoca en el tipo de violencia más difícil de percibir ante los ojos de la sociedad y terriblemente normalizado en México, el maltrato emocional y psicológico es un tipo de violencia tan silenciosa, debemos conocer para así poner límites ante una posible agresión dentro de la relación, ninguna palabra debería hacernos dudar, una burla no es cariño y un insulto no es amor... El amor no duele, más bien sana.



Nombre del Cartel:  
**VIVIR SIN MIEDO  
 ES UN DERECHO HUMANO**

Nombre del autor:  
**Juárez Straffón Felipe de Jesús**

Descripción:

La violencia contra la mujer no es solo una herida actual, es una lucha que ha sido enfrentada con valentía por mujeres que han trascendido en la historia. Figuras como Malala, quien desafió la opresión por el derecho a la educación, y Mary Jackson, que rompió barreras raciales y de género en la ciencia, son faros de resistencia y esperanza. Su legado nos recuerda que la lucha por la igualdad y el respeto es un camino que debemos continuar, honrando su coraje y alzando nuestras voces para decir: ¡Ni una más!

# 25 Noviembre Día Internacional



**Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**

Oliva Almonte Valencia

La OMS estima que 1 de cada 3 mujeres en el mundo ha sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja en algún momento de su vida.



Los hombres no se sentirían con el derecho a maltratarnos, si la sociedad no les hubiera enseñado que somos de su propiedad y seres inferiores.

**Un mundo sin violencia es posible. ¡Súmate!**

**"No hay mayor acto de rebeldía que pensar por una misma."**

- Gloria Steinem

Nombre del Cartel:

**CARTEL 25N: Vivir sin límites**

Nombre del autor:

**Almonte Valencia Oliva**

Descripción:

Históricamente en la sociedad se ha intentado controlar y limitar cómo deben de actuar, pensar y vivir las mujeres, es por esto que en este cartel se invita a la reflexión sobre estas mismas acciones para poder cambiarlas y en un futuro cercano erradicarlas, puesto que el decidir por sí mismas no debería ser considerado un acto de rebelión, sino un derecho que todo ser humano tiene desde el nacimiento.

