



¡MARAVILLAS 2021! MUJERES PODEROSAS POR LA LUCHA DEL POSICIONAMIENTO LATINOAMERICANO

Nancy Ochoa, Elsa Paola Mora Holguín, Luz Marina Patiño Nieto

**Corporación Universitaria UNITEC
Bogotá, Colombia**

Verónica Raquel Ríos Yovera

**ONG Éxito Creatividad e Innovación
Piura, Perú**

Resumen

Desde la organización y coordinación de diversidad de escenarios académicos en países de Latinoamérica durante el 2020 y 2021, se detectó el interés de trabajar en el diseño de un proceso de proyección de conformación de redes, originada desde la trayectoria histórica de las redes, que resaltaba que las redes de mujeres internacionales se originaron en la década de los 80, con el fin de compartir conocimiento, entrelazar e intercambiar ideas y sobre todo, experiencias en diferentes realidades culturales y sociales.

El presente documento es la evidencia de las distinciones como principal muestra de relación humana femenina que se puede obtener y establecer para llevar a cabo la integración y empoderamiento en eventos de posicionamiento de mujeres poderosas con distancias inigualables; lo anterior se ha realizado por la interacción, las posibilidades de conexiones, la velocidad de transmisión de datos, el vídeo para la integración, el contexto multifuncional y la calidad del audio, para el logro de experiencias estratégicas y maravillosas.

En el mundo actual son pocos los entornos para contribuir y proyectar las posibilidades e iniciativas de las mujeres desde la ingeniería. La consolidación de conocimientos son resultados del trabajo colaborativo que se originan desde la diversidad de redes, proyectos, fundaciones, y

organizaciones que actualmente se han conformado y unido como respuesta para solucionar y asumir las soluciones a las decepciones y emociones de un equipo femenino.

Hoy, en 2021 se requiere proyección de la mujer, la cual es trabajadora, en un año muy especial con posibilidades para lanzar procedimientos con tips en el marco de la visibilidad del EIEI para mujeres en ingeniería; lo anterior como reconocimiento y premio dedicado a las mujeres ingenieras, que han sido y son importantes, maravillosas y poderosas, dado por los logros y talentos femenino-innatos que rompen las barreras sin género.

Palabras clave: lucha; posicionamiento; visibilidad; proyección

Abstract

From the organization and coordination of diversity of academic scenarios in Latin American countries during 2020 and 2021, Interest was detected in working on the design of a network conformation projection process, originated from the historical trajectory of the networks, which highlighted that international women's networks originated in the 1980s, in order to share knowledge, intertwine and exchange ideas and above all, experiences in different cultural and social realities.

This document is the evidence of the distinctions as the main sample of female human relationship that can be obtained and established to carry out the integration and empowerment in events of positioning of powerful women with unmatched distances; this has been done by the interaction, the possibilities of connections, the data transmission speed, the video for integration, the multifunctional context and the audio quality, for the achievement of strategic and wonderful experiences.

In today's world there are few environments to contribute and project the possibilities and initiatives of women from engineering. The consolidation of knowledge are results of collaborative work that originate from the diversity of networks, projects, foundations, and organizations that have currently formed and united in response to solve and assume solutions to the disappointments and emotions of a female team.

Today, 2021 requires projection of women, who are workers, in a very special year with possibilities to launch procedures with tips in the framework of the visibility of the EIEI for women in engineering; the above as recognition and award dedicated to women engineers, who have been and are important, wonderful and powerful, given by the achievements and innate feminine talents that break the barriers without gender.

Keywords: fight; positioning; visibility; projection



1. ACCIONAR 2020 -2021

En la actualidad, la igualdad de género se sigue presentando como asunto no resuelto, así queda reflejado en numerosos informes y estudios (discriminación laboral, brecha salarial, techo de cristal, discriminación estadística, penalización de la maternidad...), existen distintos estudios que analizan los impactos de la igualdad de género en los mercados. Los mecanismos mediante los que dicha igualdad afectan los indicadores normalmente prioritarios, pero los hallazgos tienen en común que los resultados económicos informes y nada más. El accionar de este trabajo es un marco de apoyo para un nuevo avance hacia la diversidad de género en las organizaciones. El motivo ha sido personal de forma ética y responsable a través de la incorporación de resultados y experiencias de las relaciones laborales.

1.1 Aristas y experiencias

Este documento fue diseñado para relacionar las diferentes acciones, contextos y aristas para alcanzar la igualdad de género; que demandan acciones sociales, económicas y políticas que contribuyen para suprimir la discriminación debido a género. Es por ello por lo que es importante que las acciones logren los resultados esperados para las mujeres y las niñas, que esto es necesario y sustentado en información estadística alrededor de estudios, investigaciones, acciones y proyectos oportunos con perspectiva de género.

La igualdad de género es un compromiso de todos en Colombia, y en el mundo, por ello tenemos ya compromisos en el marco normativo del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” que, por primera vez, incluye un capítulo específico de género denominado “Pacto de equidad para las mujeres”.

La información del presente documento permite de alguna manera examinar, identificar avances, rezagos y desafíos en la materia, y brinda pautas para la reflexión y el diseño de acciones pertinentes y eficientes enfocadas a impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La figura 1 señala que la publicación de este equipo se inspiró en las experiencias de mujeres en el marco de tres aristas indispensables para promover el empoderamiento y lucha de actoras relevantes. Aquí se trata de una selección deliberada de temas e indicadores que describen y analizan la situación actual de mujeres en distintos aspectos y contextos.



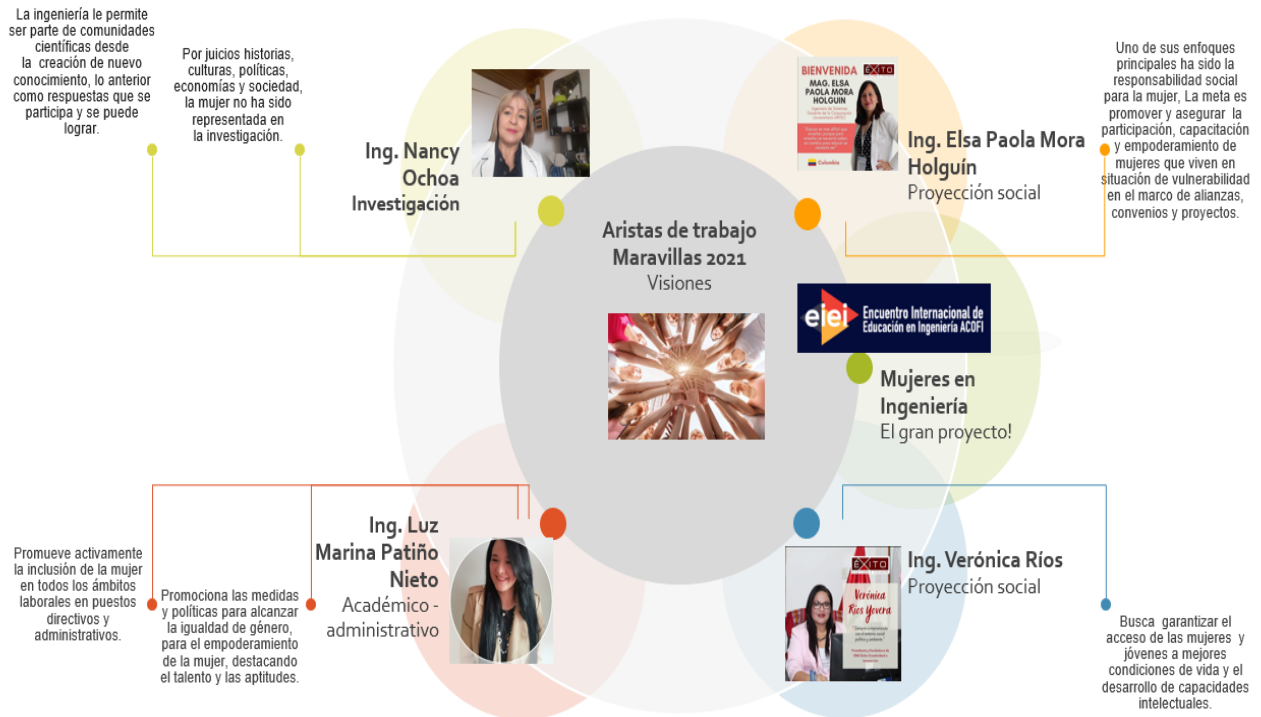


Figura 1. Aristas de trabajo de Maravillas 2021

1.2 Investigación

A nivel mundial, y en especial en Latinoamérica se evidencia que las mujeres que optan por profesiones y trabajan en carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (que se denominan STEM) es todavía muy inferior a los hombres, de acuerdo, al informe de la UNESCO del 2015 sobre la ciencia a nivel mundial sólo el 28% de los investigadores en el mundo son mujeres y en el caso colombiano a partir de la última convocatoria de categorización de investigadores de Colciencias el 37% son mujeres. Estos resultados muestran que las investigadoras por lo general tienen menos posibilidades de acceder a fondos, redes y cargos directivos que las colocan en desventaja para la generación de nuevo conocimiento y la producción científica de alto impacto.

Sin embargo, estas mujeres investigadoras han tratado de ir mitigando la brecha desde la equidad de género como aporte a la Ciencias, Tecnología e innovación (CTI), con algunos productos de nuevo conocimiento, desarrollo tecnológico e innovador, apropiación del conocimiento y liderazgo en la ejecución de proyecto de Investigación Desarrollo e innovación (I+D+i) entre otros; generando publicaciones en libros, capítulos, artículos científicos, ensayos, informes técnicos, consultorías y algunos artefactos tecnológicos; pero debido a la crisis sanitaria y el confinamiento en los hogares en el año 2020, se ha coartado las salidas de campo y la socialización de los hallazgos y aportes a la comunidad académica e investigativa de la localidad, región, ciudad y país (Ochoa et al, 2020).



Según los autores Cervantes y Cadena (2018) el material que se produce bajo esas características conforma un gran acervo que requiere ser constantemente revisado para establecer fronteras del conocimiento, señalar los errores que dejan grandes enseñanzas para la mejora investigativa, o definir derroteros epistemológicos, teóricos, metodológicos o empíricos a seguir en nuevas propuestas de investigación y, por qué no, en el diseño y gestión de políticas públicas de género. Se considera también, otras causas derivadas del Covid19 que han truncado y ha generado un retroceso del empeoramiento de la mujer en la comunidad científica, como es el cuidado de los niños en el hogar, el abandono de los estudios en la educación superior y el despido en sus puestos de trabajo, entre otros; desmotivándolas a seguir produciendo y hacer la gestión del conocimiento como aporte a la comunidad científica. Esto ha contribuido como lo menciona el Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología OCyT (2018) a que la brecha persista en las mujeres que se dedican a la investigación, lo cual genera que talentos potenciales para la creatividad y la innovación no se utilicen en su totalidad y a largo plazo podría perjudicar el crecimiento económico sostenible de los países de Latinoamérica y probablemente del mundo.

1.3 Proyección y responsabilidad social

En la arista social se encuentra que La pandemia de la covid-19 afecta profundamente a las mujeres con respecto al estrés económico y social, pues las ha impactado fuertemente en los aspectos laborales, inestabilidad económica y violencia sobre todo en el ámbito doméstico.

Según estudios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019. En 2020, explica el estudio, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo.

Estos resultados (CEPAL, 2021) reflejan la caída del producto interno bruto (PIB) regional (-7,7% en 2020), esta crisis impacta negativamente en el empleo afectando los ingresos de los hogares. Asimismo, el organismo regional de las Naciones Unidas estima que alrededor de 118 millones de mujeres latinoamericanas se encontrarían en situación de pobreza, 23 millones más que en 2019.

Sumando a esta problemática, las medidas de confinamiento y distanciamiento social, así como las restricciones de movilidad, han generado mayores riesgos de violencia contra las mujeres y las niñas, intensificando su aislamiento y generando barreras sociales.

Según (ONU Mujeres, 2020) en los datos de la Organización Panamericana de la Salud, en América Latina y el Caribe, 1 de cada 3 mujeres ha experimentado violencia física o sexual a lo largo de su vida y, según la CEPAL, en 33 países de la región, durante el 2019, la cifra de mujeres asesinadas por el solo hecho de ser mujeres superaba las 3,800.

Existe mucha presión por parte de las organizaciones de mujeres de sociedad civil para adaptar sus servicios frente a las nuevas realidades y para responder al aumento en la demanda sin tener



recursos adicionales. Es necesario recibir un apoyo eficaz por parte de las autoridades, la violencia puede escalar y llegar a formas más extremas, tal como se evidencia que la cifra de feminicidio ha incrementado en esta pandemia.

(ONU Mujeres, 2020) ha hecho un llamado a los gobiernos, a la comunidad internacional, al sector privado y a otros actores para que prioricen la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres y niñas; entre las estrategias principales se plantea garantizar el acceso inmediato a los servicios esenciales de atención, como cortes y juzgados, hospitales y servicios de salud, a consultorios jurídicos y al apoyo psicosocial. Un trabajo articulado entre el estado, las organizaciones de sociedad civil y redes de mujeres defensoras de derechos humanos. Concientizar la cero tolerancia para que los servicios policiales y judiciales prioricen la atención y sanción de la violencia. Promover la asignación de recursos tanto del estado como las organizaciones privadas para prevenir estos actos, por medio de programas de educación, campañas públicas y programas para empoderar a las mujeres y niñas, buscar la transformación de las masculinidades nocivas o las normas sociales que fomentan o toleran la violencia contra ellas.

Se ha afectado la salud mental en las mujeres debido al cansancio físico, y emocional; temor a las situaciones que se le pueden presentar una vez salga de su vivienda, la violencia que experimenta, y la economía familiar; esto hace que se aumente el estrés y no tenga conocimiento de cómo contener las emociones. (Jaramillo, 2020).

Mujeres, agotadas y afectadas a causa de la pandemia, es lo que día a día se evidencia. Iniciando con un trabajo desde casa que dejará grandes secuelas en su salud física, mental y sus emociones; esto también repercute en los miembros de su familia y amigos cercanos. (Jaramillo, 2020).

Por su parte, la directora regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, María Noel Vaeza, indicó que las mujeres y las niñas se ven especialmente afectadas por la pandemia y están soportando una gran parte del estrés en el hogar. "La socialización de las mujeres en el marco de la división sexual del trabajo las ha puesto en una posición de postergación de sí mismas y desproporcionadamente pendientes de las necesidades de las demás personas. (Jaramillo, 2020) Como se puede evidenciar desafortunadamente la mujer ha tenido una mayor presión en el marco de la pandemia tal como lo afirman los expertos, por ello, se convierte en un reto dar soluciones a corto y a largo plazo para equilibrar y superar el retroceso causado, convirtiéndose en una oportunidad para apoyar más a las mujeres, valorarlas y para que sigan liderando grandes procesos e instituciones que le permitan avanzar en los ámbitos políticos, sociales y económicos del país y del mundo.

Ante esta problemática, existe la necesidad de empoderar a mujeres y niñas para liderar sociedades resilientes y más seguras. Las voces amplificadas de mujeres de todas las generaciones pueden marcar el camino hacia una Generación de Igualdad donde el liderazgo de las mujeres no sea la excepción sino la norma. (UCLGWOMEN, 2020).



Mejorar las condiciones laborales de las mujeres, particularmente en los trabajos de cuidado que garantizan la inclusión y mantienen unida a nuestra sociedad; y en otros procesos de toma de decisiones legislativas, políticas y de presupuestos. (UCLGWOMEN, 2020).

Asimismo, otro factor que debemos tomar en cuenta es la correcta aplicación de la responsabilidad social empresarial (RSE), como menciona (Licandro, 2016) favorece al macro entorno de las empresas en los aspectos político-legal, cultural, social, económico, demográfico y tecnológico. Invitándolas a practicar un comportamiento responsable sobre leyes y contratos, reduciendo la corrupción, las culturas en las que se discrimina a la mujer, economías en las que el trabajo infantil forma parte de las estrategias de supervivencia y en sectores de actividad en los que es muy difícil acceder a tecnologías que disminuyen el impacto ambiental negativo.

1.4 Académico - administrativo

En épocas pasadas, las mujeres sabían cuál era el estatus y las vidas transcurrirían al cuidado de la familia y del hogar, situación que a la fecha no ha cambiado considerablemente en diferentes contextos, regiones, estratos, países y demás. Las diferentes tradiciones culturales muestran también su influencia al determinar el lugar que debe ocupar la mujer dentro de una Sociedad. Pero con el paso del tiempo, la mujer se empeñó en ser parte de un campo tradicionalmente reservado para el hombre, como lo es el estudio y el campo laboral; la incorporación a distintos espacios trajo consigo unas consecuencias relevantes que supera la mujer trabajadora, sin desconocer la discriminación por parte de empresas, hombres y aún más, la de su propio género.

A continuación, en la figura 2 se aprecian los hitos influyentes en la desigualdad que ha existido entre hombres y mujeres, que de alguna manera limita las oportunidades de pensamiento y oportunidades para ascensos en puestos que son aptos y capaces de desempeñar. Los cuales se deben superar y afrontar La participación de la mujer en pro de un cambio del papel que desempeña dentro de la sociedad.



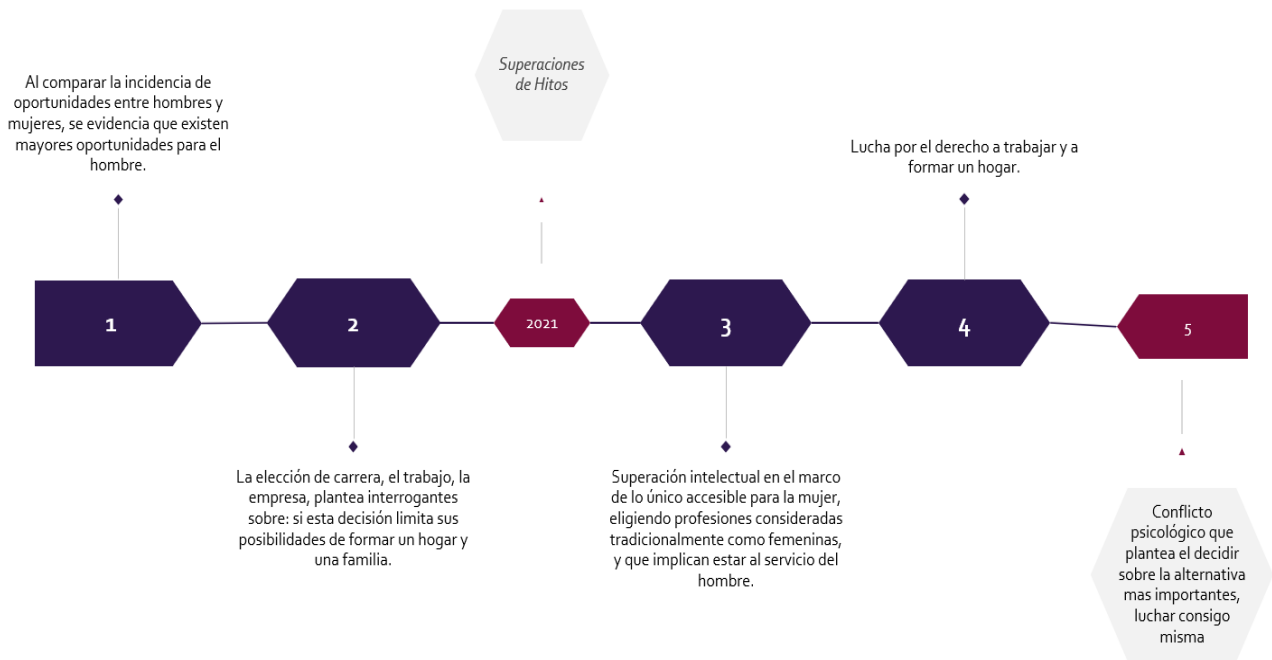


Figura 2. Hitos para superar y crecer

El papel de las mujeres en la actividad empresarial, es un pilar del presente y del futuro de cada una de ellas que abordan diferentes entornos académicos y empresariales, El rol de la mujer respecto al trabajo, y su papel en la sociedad, considerado desde un punto de vista general, ha cambiado totalmente en el transcurso de las últimas décadas. Ya no se trata de lo que las mujeres son capaces de hacer física e intelectualmente; la experiencia ha puesto punto final a esas largas controversias y ha demostrado palpablemente que las mujeres encajan a la perfección en un número de actividades.

La motivación es indispensable para la mujer, requiere para activarse, de un estímulo externo o incentivo; es una acción hacia algo, corresponde al plano inconsciente y actúa como un resorte para la acción hacia el liderazgo femenino, el cual es muy positivo. También existen razones para que lo sea, como la de favorecer la integración de la diversidad en las empresas, para mejorar el perfil innovador de la mujer y los demás. Está demostrado que la diversidad es un valor y crea una ventaja competitiva. La mujer académicamente preparada se verá impulsada a trabajar por su satisfacción personal, la cual implica independencia económica y mejorar de estatus social; por lo que no se pueden separar los motivos económicos. mucho más amplia que las compatibles con la idea comúnmente aceptada de que son el "sexo débil".

2. RETO Y POSICIONAMIENTO DE MARAVILLAS 2022 – 2024

Se necesita urgentemente cerrar la brecha digital de género y asegurar que las mujeres y las niñas pueden participar plenamente en línea del empoderamiento y el liderazgo, sin temor por su seguridad o sus derechos. Hasta que se hagan cambios, Internet seguirá trabajando en contra del



progreso en la igualdad de género. Es un hecho estas desigualdades digitales de género, por lo que ya se conoce el acceso básico a Internet, la calidad del acceso que tienen las personas, y barreras adicionales de acceso que se pueden inventar. Para alcanzar los resultados claves para el posicionamiento se necesita:

- Diseñar canales o espacios para el acceso básico de internet para la alfabetización digital.
- Promover campañas de inversión de responsabilidad social para acabar la brecha de género digital oculta.
- Utilizar una conectividad significativa como una medida más completa de la calidad del acceso; teniendo en cuenta las velocidades, la asignación de datos, mejores dispositivos y el acceso regular sin restricción.
- Fomentar las habilidades, para borrar la barrera del factor más importante del no saber, el cual mantiene a las mujeres fuera de línea.
- Acabar cuestiones políticas, sociales o económicas, que restringen a la mujer para publicar comentarios para vender o anunciar un producto o Servicio como estrategia de emprendimiento digital.
- Explicar la privacidad porque las mujeres están más preocupadas por su desconocimiento.

2.1 Gestionar mujeres maravillas en las aristas planteadas

Retomando la palabra motivación, en este apartado se tendrá en cuenta: las tecnologías digitales no empoderarán automáticamente a las personas marginadas y romperán las estructuras de poder tradicionales. Aquí es necesario una inversión a largo plazo y un compromiso para superar las desigualdades digitales existentes. Aquí se destacan posibles áreas claves, con pasos específicos, en las que las personas, gobiernos y empresas deben centrarse para permitir maravillas digitales. Para alcanzar los resultados claves en el marco de híbridos de las aristas se necesita:

- Recopilar y publicar datos de género de los diferentes casos en todos los sectores.
- Adoptar la conectividad y abordar la brecha de género.
- Promover las habilidades digitales y la educación en TIC para mujeres y niñas.
- Apoyar la participación de las mujeres en el desarrollo tecnológico, la creación de contenido local y la innovación de las TIC.
- Salvaguardar la privacidad de mujeres y niñas
- Promover el acceso de las mujeres y niñas a la formación, el conocimiento y uso de tecnologías.
- Fomentar acciones generadoras de cambios para un desarrollo sostenible y gestión ética de la sociedad.

2.2 Desde las competencias STEM como aporte a la comunidad científica

Partiendo de la crisis sanitaria en este segundo año 2021, se visualiza un futuro prometedor al fortalecer y generar nuevas competencias STEM en el mercado laboral; siguiendo las recomendaciones de Pérez *et al.* (2021) al convirtiéndose en un factor relevante para la innovación, generación de valor y la competitividad de los países en Latinoamérica, que permita una diversificación y economía altamente especializada basada en el conocimiento donde la mujer cumple un papel clave al permitir obtener un nuevo recurso humano que requiere de un esfuerzo coordinado y sistemático de los gobiernos y hacedores de política que promuevan y mejoren las



oportunidades en las carreras STEM para las mujeres que buscan aportar y ser competentes en temas científicos.

De ahí, que el reto de la producción de nuevo conocimiento desde el empoderamiento de la mujer en las áreas del conocimiento STEM, en especial las jovencitas que pasan de su bachillerato a la formación en educación superior se considera un desafío permanente especialmente el poder contrarrestar la deserción de la mujer en estos campos donde se requiere de una mayor investigación que permita entender las principales causas para poder actuar y garantizar un mayor posicionamiento de la mujer en la CTI, donde es fundamental formular políticas efectivas basadas en estadísticas e indicadores relevantes que permitan realizar su seguimiento y reorientación a partir de alertas tempranas que promuevan la formulación de nuevos indicadores, métodos, espacios de discusión y análisis de datos desagregados que permitan promover soluciones apropiadas.

Para alcanzar los resultados claves para competencias se necesita la aplicación de estrategias innovadoras como medio de la igualdad de género en áreas dominadas por los hombres:

- Fomentar campañas, eventos y redes “Como mujeres, podemos ser lo que queremos”
- Crear espacios para promover el dilema “Yo voy a ser ingeniera, porque las matemáticas son divertidas”.
- Realizar campamentos de matemáticas organizado por centros especializados. de investigación, con el respaldo de fondos para la Igualdad de Género.
- ONU Mujeres.
- Crear clubes de ciencia y tecnología organizados por gobiernos, empresas, universidades y colegios, brindando espacios interactivos para despertar el interés académico en las ciencias y la ingeniería.
- Crear canales de servicio social capacitando a las niñas en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Para elevar su autoestima, incrementar las habilidades de liderazgo y la capacidad de trabajar en equipo.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Como ya se ha comprobado, las aristas presentadas se exteriorizan en demasiados casos, buenas palabras en papel y pocos hechos tangibles. La conciliación femenina y laboral aún es una utopía en las actividades llevadas a cabo por muchas empresas, con lo que la igualdad será del mismo modo muy difícil de obtener sino existen motivaciones e incentivos para el cumplimiento de indicadores o cuotas en las organizaciones.
- En este momento con la economía digital se necesitan profesionales con conocimientos específicos en donde las mujeres pueden participar capacitándose en los programas ofrecidos por el estado como lo son la programación y el emprendimiento y así aprovechar su creatividad y potencialidades que posee para el trabajo con innovación.
- Con la implementación de políticas de empleo se puede beneficiar a las mujeres con respecto a una escala salarial más equitativa y oportunidades para desenvolverse en ciertos campos que



actualmente están restringidos. De esta forma tendrá una autonomía económica y aprovechará sus capacidades para expandirse laboralmente.

- Se debe dejar los porcentajes de cumplimiento y se debe empezar por el principio, la base del equilibrio, la equidad o la igualdad; proporcionar a todos y cada uno de los trabajadores las facilidades necesarias para equilibrar trabajo y familia. Cuando esto se cumpla, habrá cambios y se dejará de considerarse que la contratación de una mujer como costosa en la empresa; es ahí entonces que se empezará el camino adecuado hacia la igualdad.
- Las niñas son nuestro futuro, se dice, se publica, pero más que palabras se requieren acciones y compromisos de muchas mujeres, uniendo los esfuerzos y conocimientos globales para asegurar un mundo libre de discriminación para las mujeres jóvenes y las niñas. El tema se debe centrar en todos los contextos en el marco de las adolescentes y los objetivos de desarrollo sostenible, los cuales fijan un conjunto de metas internacionales, incluida la igualdad de género, que se pretende alcanzar para 2030. Ellas son el potencial de convertirse en líderes y realizar cambios a un futuro muy cercano, para focalizar el empoderamiento hacia el desarrollo profesional y no encontrar dificultades como embarazos no deseados, matrimonios forzados, violencia de género, y lo peor tropiezos para el acceso limitado a la educación.

4. REFERENCIAS

Fuentes electrónicas

- CEPAL. (10 de febrero de 2021). La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región. Recuperado el 18 de junio de 2021, de <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Jaramillo, C. (25 de noviembre de 2020). Mujeres, pandemia y estrés. Recuperado el 17 de junio de 2021, de <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fU6xDolwFPwVF0byKmLVkTiYGAchY6CLeYEXeQhtocXo31t0MC4ul7vL3eVAQQ5K452v6NlobIMulLysN9tknqXiIGQqRSaP6XKV7Bans4A9qP-BsMBN36sMVGm0p4eH3JrBYztWhJFA96tq09GHTzjTxnPJ6CLxbmuuzJT6>
- Licandro, O. (2016). Responsabilidad Social Empresaria. Reflexiones, investigaciones y casos. En O. Licandro. Montevideo: Grupo Magro. Recuperado el junio de 2021
- ONU Mujeres. (5 de noviembre de 2020). El impacto de la pandemia por COVID 19 en la violencia contra las mujeres. Recuperado el 18 de junio de 2021, de https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/11/impacto-de-la-pandemia-covid-en-violencia-contra-las-mujeres?gclid=Cj0KCCjw5auGBhDEARIsAFyNm9FRha7p66mtpKZrTtyr9hv-fkNA2kjiKjaY1rSsvc_O_uCOVco7MaAn-oEALw_wcB
- UCLGWOMEN. (2020). El liderazgo de las mujeres en la era post COVID-19. Recuperado el 18 de junio de 2021, de https://www.uclg.org/sites/default/files/esp_uclgwomen_calltoaction.pdf

Libros

- Cervantes D. R., Cadena M.E., (2018). Aportes y Agendas Investigativas sobre el estudio del empoderamiento femenino. México.



- Ochoa Guevara, N., E., Castillo Quintero, L., Patiño Nieto, L., M., Rodríguez González, L., Quevedo, M. L., Fajardo C. (2020). Nivel de madurez organizacional en la gestión de proyectos en la educación superior. Sello editorial Uniremington. Sello editorial Uniremington.
- Pérez Escoda, A., Lena Acebo, F. J., & García-Ruiz, R. (2021). Brecha digital de género y competencia digital entre estudiantes universitarios.

SOBRE LOS AUTORES

- **Nancy Edith Ochoa Guevara:** Ingeniera de Sistemas. Docente Escuela de Ingeniería. Corporación Universitaria UNITEC. Correo: nancyochoa@unitec.edu.co
- **Luz Marina Patiño Nieto:** Ingeniera Industrial. Mentora Capítulo de estudiantes ACOFI, directora Escuela de Ingeniería. Corporación Universitaria UNITEC. Correo: luz.patino@unitec.edu.co
- **Elsa Paola Mora Holguín:** Ingeniera de Sistemas. Docente Escuela de Ingeniería. Corporación Universitaria UNITEC. Correo: elsamora@unitec.edu.co
- **Verónica Raquel Ríos Yovera:** Docente de Ingeniería Universidad Cesar Vallejo Perú. Correo: vrrios@ucv.edu.pe

Los puntos de vista expresados en este artículo no reflejan necesariamente la opinión de la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería.

Copyright © 2021 Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI)

