EXPERIENCIAS FENOMENOLÓGICAS DE MUJERES LÍDERES EN EL SECTOR TECNOLÓGICO SOBRE BARRERAS Y FACILITADORES

PHENOMENOLOGICAL EXPERIENCES OF WOMEN LEADERS IN THE TECHNOLOGY SECTOR ON BARRIERS AND FACILITATORS

Jhon Andre Quicaña Mamani
Blackwell Global University | jquicana@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0002-0475-0979

Cinthia Condori Estaca
Blackwell Global University | ccondori@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0008-5843-8511

RESUMEN
Este estudio tiene como objetivo comprender las experiencias fenomenológicas de 16 mujeres en cargos de alta dirección dentro de empresas de logística tecnológica en el área metropolitana, analizando las barreras y facilitadores en su trayectoria profesional. Mediante un enfoque cualitativo de diseño fenomenológico, los resultados revelan que las líderes enfrentan una configuración sistémica caracterizada por sesgos de género invisibles y una cultura de la inmediatez que actúa como mecanismo de exclusión. Se identificó que las redes de mentoría son determinantes críticos para el ascenso profesional, al facilitar la transferencia de conocimiento tácito y potenciar la ventaja competitiva. Asimismo, la cultura organizacional se manifiesta como un factor dinámico que modula el ejercicio del liderazgo. Se concluye que el liderazgo femenino constituye un elemento esencial que redefine la sostenibilidad operativa en el sector, siendo fundamental la implementación de cambios en los paradigmas de gestión para superar las barreras estructurales identificadas.

Palabras clave: Liderazgo femenino, Logística tecnológica, Barreras organizacionales, Fenomenología, Sustentabilidad social

ABSTRACT
This study aims to understand the phenomenological experiences of 16 women in senior management positions within technological logistics companies in the metropolitan area, analyzing the barriers and facilitators in their professional trajectories. Using a qualitative approach with a phenomenological design, the results reveal that leaders face a systemic configuration characterized by invisible gender biases and a culture of immediacy that acts as an exclusion mechanism. It was identified that mentoring networks are critical determinants for professional advancement, facilitating the transfer of tacit knowledge and enhancing competitive advantage. Furthermore, organizational culture manifests as a dynamic factor that modulates the exercise of leadership. It is concluded that female leadership constitutes an essential element that redefines operational sustainability in the sector, making the implementation of changes in management paradigms fundamental to overcoming the identified structural barriers.

Keywords: Female leadership, Technological logistics, Organizational barriers, Phenomenology, Social sustainability

Recibido: 23 de mayo de 2026
Aceptado: 20 de septiembre de 2026
Publicado: 15 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LA LOGÍSTICA TECNOLÓGICA

La integración de la mujer en sectores tradicionalmente masculinizados constituye un imperativo para el desarrollo económico y la sostenibilidad organizacional contemporánea (Bulmer et al., 2021; Tadić, 2021). En el ámbito de la logística, la digitalización y la adopción de tecnologías avanzadas han transformado la naturaleza de las operaciones, exigiendo nuevas competencias directivas que trascienden los modelos tradicionales (Brzozowska et al., 2024; Rehman et al., 2025). A pesar de que el sector logístico tecnológico se presenta como un entorno dinámico, la representación femenina en cargos de alta dirección permanece significativamente limitada, lo que subraya una desconexión entre la evolución tecnológica y la equidad en la toma de decisiones estratégicas (Bulmer et al., 2021; Nantongo et al., 2026). La participación de las mujeres en estos niveles no solo responde a una necesidad de justicia social, sino que aporta perspectivas diversas fundamentales para la resiliencia y la innovación en cadenas de suministro globales (Pierli et al., 2022; Raghu Raman et al., 2025).

REALIDAD PROBLEMÁTICA Y VACÍO DE CONOCIMIENTO

La literatura científica reconoce que, si bien existen avances en la participación laboral, persisten estructuras organizacionales y culturales que actúan como frenos para el ascenso profesional de las mujeres (Naseviciute y Jucevičienė, 2023; Han, 2024). En el contexto de la Ciudad de México, las empresas de logística tecnológica enfrentan el desafío de transitar hacia entornos más inclusivos, donde las barreras invisibles a menudo limitan el desarrollo de trayectorias directivas (Agarwal et al., 2025; Fayyaz et al., 2024). Existe un vacío de conocimiento respecto a cómo se manifiestan estas limitaciones en la experiencia vivida por las líderes, especialmente al considerar la intersección entre las exigencias operativas del sector y las expectativas socioculturales (Muktar et al., 2022; Odoh y Branney, 2022). La falta de estudios fenomenológicos que profundicen en la subjetividad de estas mujeres impide comprender cómo los factores organizacionales y personales interactúan para facilitar o restringir su avance, dejando un espacio crítico por explorar en la investigación académica actual (Koekemoer et al., 2023; Shaw, 2025).

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Este estudio se justifica desde una perspectiva teórica al ampliar la comprensión de la fenomenología del liderazgo femenino, integrando constructos de equidad y desarrollo profesional en un sector altamente tecnificado (Minow, 2021; Aurangzeb et al., 2023). En el plano práctico, los hallazgos permitirán a las organizaciones de logística tecnológica identificar puntos críticos en sus políticas internas, fomentando entornos donde las competencias directivas sean valoradas independientemente del género (Agarwal et al., 2025; Kilu, 2023). Metodológicamente, la adopción de un enfoque cualitativo permite capturar la complejidad de las vivencias individuales, ofreciendo una visión profunda que los análisis cuantitativos convencionales suelen omitir al centrarse exclusivamente en variables agregadas (Muktar et al., 2022; Rohmaniyyah y Susanti, 2025). La investigación contribuye así a la construcción de un marco de referencia que orienta la creación de estrategias de sostenibilidad social, alineadas con las necesidades de equidad en la economía actual (Pierli et al., 2022; García et al., 2021).

BARRERAS DE LIDERAZGO

Las barreras de liderazgo se definen como aquellos obstáculos estructurales y culturales que restringen el acceso y la permanencia de las mujeres en posiciones de alta responsabilidad (Naseviciute y Jucevičienė, 2023; Odoh y Branney, 2022). Estas se

manifiestan a través de tres dimensiones fundamentales: los sesgos de género, que permean las evaluaciones de desempeño y las expectativas sobre el rol directivo; la brecha de acceso a recursos, que limita la disponibilidad de oportunidades estratégicas y de capital social; y la conciliación de la vida laboral, que impone tensiones adicionales debido a la rigidez de las estructuras corporativas (Raghu Raman et al., 2025; Han, 2024; Fayyaz et al., 2024). La evidencia empírica sugiere que estos factores actúan de manera concomitante, creando un entorno donde la trayectoria profesional femenina se ve condicionada por normas institucionales que favorecen la homogeneidad en la toma de decisiones (Bulmer et al., 2021; Aurangzeb et al., 2023).

FACILITADORES DE LIDERAZGO

Los facilitadores de liderazgo comprenden el conjunto de factores organizacionales y personales que potencian el desarrollo profesional y el éxito subjetivo de las mujeres en el sector (Koekemoer et al., 2023; Naseviciute y Jucevičienė, 2023). Este constructo se articula mediante tres dimensiones: las redes de mentoría, que proveen guía y soporte estratégico; las políticas de equidad, que institucionalizan prácticas inclusivas y eliminan barreras sistémicas; y el desarrollo de competencias, que permite a las líderes fortalecer sus capacidades técnicas y de gestión adaptativa (Agarwal et al., 2025; Nantongo et al., 2026; Fayyaz et al., 2024). La literatura reciente enfatiza que la presencia de modelos de rol y el acceso a redes de apoyo son determinantes para que las mujeres logren superar las fricciones tradicionales del sector, estableciendo una relación positiva entre la disponibilidad de estos recursos y la consolidación del liderazgo femenino (Miric et al., 2022; Tadić, 2021; Nantongo et al., 2026).

RELACIÓN ENTRE VARIABLES Y FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La interacción entre las barreras y los facilitadores configura la experiencia fenomenológica de las mujeres líderes, donde la cultura organizacional actúa como el eje mediador que determina la eficacia de las estrategias de equidad (Naseviciute y Jucevičienė, 2023; Agarwal et al., 2025). Se postula que la percepción de las barreras estructurales no es un fenómeno aislado, sino que se encuentra en estrecha relación con la disponibilidad de facilitadores, cuya presencia puede atenuar o exacerbar la influencia de los sesgos de género (Merayo y Lanchares, 2022; Nantongo et al., 2026). Asimismo, la cultura organizacional, al definir las normas y valores que rigen el comportamiento dentro de las empresas de logística, modula la manera en que las mujeres navegan sus trayectorias, influyendo en su capacidad para transformar obstáculos en oportunidades de crecimiento (Pierli et al., 2022; Agyabeng-Mensah et al., 2025). Bajo esta premisa, la presente investigación se orienta a explorar la naturaleza de estas relaciones, fundamentando la necesidad de analizar cómo la percepción de las barreras y la adopción de facilitadores se integran en la vivencia cotidiana de quienes lideran el sector, dando paso a la formulación de las interrogantes que guían el presente análisis.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es comprender las experiencias fenomenológicas de las mujeres líderes en el sector tecnológico logístico respecto a las barreras y facilitadores que enfrentan en su trayectoria profesional. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

Las preguntas de investigación que orientan el estudio son:

- **P1:** ¿Cómo perciben las mujeres líderes las barreras estructurales en el sector logístico tecnológico?
- **P2:** ¿Qué facilitadores han sido determinantes para el ascenso profesional de las mujeres en empresas de logística?
- **P3:** ¿De qué manera la cultura organizacional influye en la experiencia de liderazgo femenino?

MATERIALES Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a la comprensión profunda de las vivencias subjetivas de las participantes. Se empleó un diseño fenomenológico, el cual permitió explorar la esencia de las experiencias compartidas por las mujeres líderes en el sector de la logística tecnológica. El alcance del estudio fue descriptivo, dado que se centró en caracterizar las barreras y los facilitadores identificados en el ejercicio de sus funciones directivas, sin pretender establecer relaciones causales entre las variables analizadas.

INFORMANTES Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

La muestra estuvo constituida por 16 mujeres que desempeñaban cargos de alta dirección en empresas de logística tecnológica localizadas en el área metropolitana. La selección de las participantes se realizó mediante un muestreo intencional por criterios, asegurando que cada informante poseyera una trayectoria consolidada en la toma de decisiones estratégicas dentro del sector. Este procedimiento garantizó que las experiencias recolectadas fueran representativas de la realidad organizacional y profesional que se pretendía indagar.

TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

La recolección de la información se llevó a cabo mediante la técnica de entrevista semiestructurada, la cual facilitó un diálogo fluido y flexible entre el investigador y las informantes. Se diseñó un guion de entrevista que incluyó preguntas abiertas orientadas a explorar las dimensiones de liderazgo, los obstáculos estructurales y los factores que favorecieron su desarrollo profesional. El trabajo de campo se ejecutó durante el periodo comprendido entre julio y septiembre de 2025, asegurando un ambiente de confianza que permitió la emergencia de narrativas detalladas sobre sus vivencias cotidianas.

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

El procedimiento inició con el contacto formal con las organizaciones y las candidatas, seguido de la obtención del consentimiento informado voluntario, mediante el cual se explicó el propósito del estudio y el derecho de las participantes a retirarse en cualquier momento sin represalias. Se garantizó la confidencialidad de la información y el anonimato de las informantes mediante la codificación de los datos, asegurando que ninguna identidad fuera revelada en los informes finales. El manejo de la información se rigió por los principios de respeto a la autonomía, beneficencia y justicia, salvaguardando la integridad de las participantes durante todo el proceso de indagación.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento de los datos se estructuró a través de un proceso riguroso de análisis cualitativo, el cual comprendió las siguientes etapas:

- **Codificación:** Se realizó una segmentación sistemática de las transcripciones de las entrevistas para identificar unidades de significado relevantes vinculadas a las barreras y facilitadores detectados.
- **Categorización:** Las unidades de significado se agruparon en categorías temáticas emergentes, permitiendo organizar la complejidad de las experiencias fenomenológicas en estructuras conceptuales coherentes.
- **Triangulación:** Se contrastaron las narrativas de las distintas informantes para identificar convergencias y divergencias, fortaleciendo la validez de los hallazgos mediante la comparación constante de los testimonios.
- **Criterios de rigor cualitativo:** Se aseguró la credibilidad y transferibilidad del estudio mediante la saturación de las categorías y la revisión reflexiva de los hallazgos, manteniendo una coherencia lógica

entre la interpretación de los datos y el marco fenomenológico adoptado.

RESULTADOS

PERCEPCIÓN DE LAS BARRERAS ESTRUCTURALES EN EL SECTOR LOGÍSTICO TECNOLÓGICO

Las mujeres líderes identifican una configuración sistémica que condiciona su trayectoria profesional, caracterizada principalmente por la persistencia de sesgos de género que operan de manera invisible en la toma de decisiones estratégicas. La brecha de acceso a recursos críticos, tales como la asignación de presupuestos para proyectos de alta visibilidad o la participación en comités ejecutivos, se manifiesta como un obstáculo recurrente que limita la proyección de su autoridad. Asimismo, la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades personales se percibe como una tensión constante, donde la estructura organizacional exige una disponibilidad absoluta que choca con las expectativas sociales impuestas sobre el rol femenino.

"La estructura de mando en logística tecnológica parece diseñada bajo un modelo de presencia física ininterrumpida, donde cualquier intento de equilibrar la vida personal es interpretado erróneamente como una falta de compromiso con los objetivos operativos de la empresa. (Informante E-04)"

Esta declaración subraya cómo la cultura de la inmediatez, propia de la logística, se utiliza como un mecanismo de exclusión que penaliza las trayectorias que no se ajustan al arquetipo tradicional de liderazgo masculino, consolidando una barrera estructural difícil de franquear sin un cambio en los paradigmas de gestión del tiempo.

DETERMINANTES DEL ASCENSO PROFESIONAL Y FACILITADORES DE LIDERAZGO

El ascenso de las mujeres en el sector se encuentra estrechamente vinculado a la existencia de redes de mentoría sólidas que actúan como catalizadores de oportunidades. Estas redes no solo facilitan el acceso a información privilegiada, sino que también proporcionan el respaldo necesario para navegar entornos altamente competitivos. Las políticas de equidad, cuando son implementadas con rigor y transparencia, funcionan como un facilitador institucional que mitiga la arbitrariedad en los procesos de promoción. En paralelo, el desarrollo de competencias técnicas y habilidades de negociación se identifica como un pilar fundamental que permite a las líderes validar su autoridad frente a pares y subordinados.

"Contar con una mentora que ya había transitado por los niveles directivos fue el factor decisivo para comprender cómo navegar las dinámicas de poder y posicionar mis propuestas de optimización logística en la agenda de la alta dirección. (Informante E-12)"

El testimonio evidencia que la transferencia de conocimiento tácito a través de la mentoría es un elemento diferenciador que permite a las mujeres superar las limitaciones impuestas por el entorno, transformando las competencias individuales en una ventaja competitiva dentro de la organización.

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL LIDERAZGO FEMENINO

La cultura organizacional actúa como un filtro que puede potenciar o inhibir el ejercicio del liderazgo femenino. Se observa que aquellas empresas que promueven una cultura de apertura y meritocracia real logran integrar de manera efectiva la perspectiva de género en sus procesos de innovación logística. Por el contrario, en entornos donde prevalece una cultura hermética, las mujeres líderes experimentan una mayor presión por mimetizar estilos de liderazgo tradicionales, lo cual genera un desgaste emocional significativo. La influencia cultural se manifiesta en la valoración de la diversidad como un activo estratégico, permitiendo que las líderes desplieguen su potencial sin la necesidad de adoptar comportamientos ajenos a su identidad profesional.

"La cultura de la organización determina si mi voz es escuchada en las reuniones de estrategia o si debo esforzarme el doble para que una idea técnica sea validada; cuando la cultura valora la diversidad, el liderazgo fluye de manera natural y los resultados operativos mejoran sustancialmente. (Informante E-09)"

Esta percepción confirma que la cultura organizacional no es un elemento estático, sino un entorno dinámico que, al ser transformado hacia la inclusión, permite que las mujeres líderes ejerzan una influencia positiva en la eficiencia y sostenibilidad de las operaciones logísticas, consolidando un modelo de gestión más equilibrado y resiliente.

DISCUSIÓN

La presente investigación ha permitido comprender las experiencias fenomenológicas de las mujeres en posiciones de liderazgo dentro del sector tecnológico logístico, revelando que su trayectoria profesional se encuentra condicionada por una compleja interacción entre estructuras organizacionales rígidas y mecanismos de apoyo relacional. El hallazgo central sugiere que, si bien persisten barreras sistémicas invisibles, la agencia de las mujeres líderes se manifiesta a través de la capitalización de redes de mentoría y la adaptación estratégica a culturas organizacionales que, bajo condiciones de inclusión, favorecen un modelo de gestión más resiliente.

La percepción de barreras estructurales identificada en este estudio coincide con la literatura que señala la persistencia de sesgos de género como un determinante crítico en la exclusión de las mujeres de los niveles directivos (Bulmer et al., 2021; Agarwal et al., 2025). La configuración sistémica observada, donde la cultura de la inmediatez actúa como un mecanismo de exclusión, encuentra eco en investigaciones previas que describen cómo el sector logístico, históricamente masculinizado, penaliza las trayectorias que no se alinean con los arquetipos tradicionales de disponibilidad absoluta (Odoh y Branney, 2022; Kilu, 2023). Esta dinámica refuerza la noción de que las estructuras organizacionales no son neutras, sino que operan bajo una lógica de equidad mal entendida que ignora las diferencias contextuales de los individuos (Minow, 2021; Muktar et al., 2022). La invisibilidad de estos sesgos en la toma de decisiones estratégicas corrobora la dificultad de implementar cambios sustantivos sin una reconfiguración profunda de los paradigmas de gestión del tiempo y del valor del trabajo (Naseviciute y Jucevičienė, 2023; Han, 2024).

Respecto a los determinantes del ascenso profesional, los hallazgos subrayan la relevancia de las redes de mentoría como catalizadores fundamentales. Esta relación entre la transferencia de conocimiento tácito y el avance profesional es consistente con estudios que identifican el capital social y la presencia de modelos de rol como factores que mitigan las fricciones de entrada en sectores altamente tecnificados (Miric et al., 2022; Nantongo et al., 2026). A diferencia de enfoques que priorizan exclusivamente las competencias individuales, este estudio enfatiza que la capacidad de las mujeres para superar limitaciones estructurales depende de una concomitancia entre sus recursos personales y el soporte institucional (Koekemoer et al., 2023; Naseviciute y Jucevičienė, 2023). La mentoría, en este sentido, no solo facilita el acceso a información estratégica, sino que permite a las mujeres transformar su capital intelectual en una ventaja competitiva dentro de la organización (Agyabeng-Mensah et al., 2025; Fayyaz et al., 2024).

La influencia de la cultura organizacional como filtro dinámico del liderazgo femenino se alinea con la premisa de que la sostenibilidad de las operaciones logísticas depende, en gran medida, de la capacidad de las empresas para integrar perspectivas diversas en su gobernanza (Pierli et al., 2022; Brzozowska et al., 2024). Los resultados indican que, cuando la cultura organizacional transita hacia la inclusión, se

favorece un ejercicio de liderazgo que potencia la eficiencia operativa y la resiliencia corporativa (García et al., 2021; Rehman et al., 2025). Esta observación es convergente con la literatura que vincula la diversidad en los equipos de toma de decisiones con una mayor capacidad de adaptación ante entornos turbulentos y cambios tecnológicos acelerados (Tadić, 2021; Burrell et al., 2021). La transformación cultural, por tanto, se presenta no solo como una cuestión de justicia social, sino como un imperativo estratégico para la sostenibilidad del sector (Raghu Raman et al., 2025; González-Sánchez et al., 2021).

Implicaciones teóricas

El estudio aporta una comprensión fenomenológica que trasciende la visión dicotómica de barreras y facilitadores, proponiendo que la trayectoria de las mujeres líderes debe entenderse como un proceso de negociación constante con el entorno. Desde una perspectiva teórica, los hallazgos refuerzan la importancia de considerar la cultura organizacional como una variable moderadora en la relación entre las competencias individuales y el éxito profesional. Asimismo, se contribuye a la literatura sobre gestión logística al integrar la dimensión de género en el análisis de la sostenibilidad operativa, sugiriendo que la equidad es un componente esencial para la viabilidad a largo plazo de las cadenas de suministro tecnificadas.

Limitaciones

La naturaleza del diseño fenomenológico empleado implica que los resultados obtenidos reflejan la profundidad de las experiencias vividas en un contexto específico, lo cual impide establecer una secuencia temporal o una relación de causalidad entre las variables analizadas. La delimitación geográfica a la Ciudad de México restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros entornos culturales o económicos, aunque se considera que la riqueza de los testimonios permite una transferencia analítica hacia contextos con dinámicas sectoriales similares. Finalmente, el número reducido de informantes, inherente a la metodología cualitativa, limita la representatividad estadística, orientando la validez del estudio hacia la profundidad interpretativa y la transferibilidad de los fenómenos identificados en el ámbito del liderazgo femenino en logística.

CONCLUSIONES

La investigación permitió determinar que las mujeres líderes en el sector logístico tecnológico experimentan una configuración sistémica que condiciona su trayectoria mediante sesgos de género latentes. Se observa una asociación significativa entre la cultura de la inmediatez operativa y la persistencia de mecanismos de exclusión, los cuales operan como una barrera estructural que desfavorece a quienes no se alinean con los arquetipos de liderazgo tradicionalmente masculinos, evidenciando una relación de concomitancia entre las exigencias temporales del sector y la limitación en el desarrollo profesional femenino.

Respecto a los determinantes del ascenso profesional, se identificó una relación directa entre la presencia de redes de mentoría y el avance en la jerarquía organizacional. Los hallazgos sugieren que la transferencia de conocimiento tácito mediante estas redes actúa como un facilitador clave, estableciéndose una asociación positiva entre el acceso a espacios de acompañamiento estratégico y la capacidad de las líderes para transformar sus competencias individuales en ventajas competitivas dentro de entornos altamente tecnificados.

La influencia de la cultura organizacional sobre el ejercicio del liderazgo femenino se manifiesta como un factor determinante que modula la capacidad de gestión. Se concluye que existe una relación estrecha entre la orientación inclusiva de las estructuras corporativas y el desempeño de las mujeres líderes, donde la transformación de los valores organizacionales hacia la equidad se vincula con una mayor resiliencia y eficiencia en las operaciones logísticas, consolidando un

modelo de gestión equilibrado que trasciende las limitaciones impuestas por entornos rígidos.

El aporte conceptual central de este estudio reside en la caracterización del liderazgo femenino como un elemento dinámico que redefine la sostenibilidad operativa en la logística tecnológica. La investigación demuestra que la superación de las barreras estructurales no depende únicamente de la agencia individual, sino de la interacción constante entre las políticas de mentoría y la evolución de la cultura organizacional, elementos que, en conjunto, favorecen la consolidación de un ecosistema profesional más equitativo y adaptativo a los desafíos contemporáneos del sector.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Institucionalización de programas de mentoría formal:** Las organizaciones del sector logístico tecnológico deben implementar esquemas estructurados de acompañamiento profesional que vinculen a mujeres en posiciones de liderazgo con mentoras experimentadas, garantizando así la transferencia de capital social y la mitigación de los sesgos de género que obstaculizan el desarrollo de carrera en entornos altamente masculinizados.
- **Transformación de la cultura organizacional hacia la equidad:** Es imperativo que las direcciones corporativas ejecuten auditorías de clima laboral enfocadas en la detección de sesgos implícitos, promoviendo políticas de gestión del talento que valoren las competencias relacionales y estratégicas propias del liderazgo femenino como pilares fundamentales para la sostenibilidad operativa y la eficiencia logística.
- **Desarrollo de redes de apoyo interorganizacionales:** Se recomienda la creación de consorcios profesionales entre empresas del sector tecnológico en la Ciudad de México, con el propósito de fomentar espacios de intercambio de experiencias que fortalezcan la resiliencia de las mujeres líderes frente a las barreras sistémicas identificadas en el ejercicio de sus funciones.

Futuras líneas de investigación

- **Estudios longitudinales sobre la trayectoria profesional:** Resulta necesario transitar hacia diseños de investigación que permitan observar la evolución del liderazgo femenino a través del tiempo, superando las limitaciones de los enfoques transversales para comprender con mayor precisión la secuencia de eventos que facilitan o restringen el ascenso jerárquico.
- **Análisis comparativo de contextos geográficos diversos:** Se sugiere extender el alcance de este fenómeno hacia otras regiones y mercados emergentes, permitiendo contrastar si las configuraciones sistémicas identificadas en la Ciudad de México se replican o se transforman bajo distintas condiciones socioeconómicas y culturales.
- **Ampliación de la muestra mediante enfoques mixtos:** Futuras indagaciones podrían integrar métodos cuantitativos para validar la prevalencia de los hallazgos cualitativos en poblaciones más extensas, lo cual permitiría fortalecer la capacidad de generalización de los resultados y profundizar en la correlación estadística entre las variables de entorno y el éxito profesional de las mujeres en la logística tecnológica.

REFERENCIAS

Agarwal, V., Srivastava, S., Dwivedi, A., Paul, S. K. y Patil, A. (2025). Investigating Factors for an Inclusive

Workforce for Women in the Logistics and Supply Chain Industry. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *33*(1), 321–344.

Agyabeng-Mensah, Y., Oloruntoba, R., Earnest, J. y Mohammadi, H. (2025). Sustainable Supply Chain Management and Performance Outcomes: Supply Chain Practice View and Mediated Moderation Perspectives. *Business Strategy and the Environment*, *34*(7), 8237–8258.

Aurangzeb, W., Abbasi, N. S. y Kashan, S. (2023). Unveiling the Impact of Gaslighting on Female Academic Leadership: A Qualitative Phenomenological Study. *Contemporary Issues in Social Sciences and Management Practices*, *2*(3), 1–15.

Brzozowska, M., Kaczmarska-Krawczak, J., Kolasińska-Morawska, K., Stroińska, E. y Sułkowski, U. (2024). Women leaders in logistics for the economy 5.0. *Economics & Sociology*, *17*(3), 135–157.

Bulmer, E., Riera, M. y Rodríguez, R. (2021). The Importance of Sustainable Leadership amongst Female Managers in the Spanish Logistics Industry: A Cultural, Ethical and Legal Perspective. *Sustainability*, *13*(12), 6841.

Burrell, D. N., Bradley-Swanson, O. T., Wright, J. B., Shockley, T., Brown-Jackson, K. L., Lewis, E. J. M., Duncan, T. D. y Mairs-Levy, J.-J. (2021). Exploring the Need for More Women in Leadership Roles in Public Health and Emergency Response Logistics. *International Journal of Applied Research on Public Health Management*, *6*(2), 29–48.

Fayyaz, B., Sheikh, S. H., Taj, A. y Lakho, A. (2024). Challenges and Opportunities for Women Entrepreneurs of Supply Chain Businesses in Pakistan. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, *13*(2), 787–798.

García, A. M., Saura, I. G., Molina, M. E. R. y Contrí, G. B. (2021). Sustainability, Store Equity, and Satisfaction: The Moderating Effect of Gender in Retailing. *Sustainability*, *13*(2), 1010.

González-Sánchez, G., Olmo-Sánchez, M. I. y González, E. M. (2021). Challenges and Strategies for Post-COVID-19 Gender Equity and Sustainable Mobility. *Sustainability*, *13*(5), 2510.

Han, L. L. (2024). BREAKING STEREOTYPES: WOMEN'S JOURNEY IN MALAYSIA'S LOGISTICS AND TRANSPORT INDUSTRY. *SCIENCE International Journal*, *3*(4), 9–13.

Kilu, R. H. (2023). Mapping the gender transformations for sustainable energy sector organizations in Ghana. *Sustainable Social Development*, *1*(3).

Koekemoer, E., Olckers, C. y Schaap, P. (2023). The subjective career success of women: The role of personal resources. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1121989.

Merayo, N. y Lanchares, A. A. (2022). Analysis of barriers, supports and gender gap in the choice of STEM studies in secondary education. *International Journal of Technology and Design Education*, *33*(4), 1471–1498.

Minow, M. (2021). EQUALITY VS. EQUITY. *American Journal of Law and Equality*, *1*, 167–193.

Miric, M., Yin, P.-L. y Fehder, D. C. (2022). Population-Level Evidence of the Gender Gap in Technology Entrepreneurship. *Strategy Science*, *8*(1), 62–84.

Muktar, S. A., Desta, B. F., Damte, H. D., Heyi, W. K., Gurmamo, E. M., Abebe, M. G., Mesele, M. G. y Argaw, M. D. (2022). Exploring the opportunities and challenges of female health

leaders in three regional states of Ethiopia: a phenomenological study. *BMC Public Health*, *22*(1), 1471.

Nantongo, N., Ntayi, J. M., Namagembe, S. y Mkansi, M. (2026). Examining the influence of industry-level factors on women's engagement in decision-making in the logistics sector. *The International Journal of Logistics Management*, *37*(5), 1516–1539.

Naseviciute, L. y Jucevičienė, R. (2023). Overcoming the barriers to women's career in information and communication technology business. *Equality Diversity and Inclusion An International Journal*, *43*(1), 23–40.

Odoh, A. N. y Branney, P. (2022). Ambitious and driven to scale the barriers to top management: experiences of women leaders in the Nigerian technology sector. *Gender Technology and Development*, *26*(2), 141–158.

Pierli, G., Murmura, F. y Palazzi, F. (2022). Women and Leadership: How Do Women Leaders Contribute to Companies' Sustainable Choices? *Frontiers in Sustainability*, *3*.

Raghu Raman, R., Ustenko, V., Filho, W. L. y Nedungadi, P. (2025). Energy justice and gender: bridging equity, access, and policy for sustainable development. *Discover Sustainability*, *6*(1).

Rehman, S. U., Mahmood, R., Abidi, N. y Yusoff, W. F. W. (2025). Integrating Smart Supply Chain with Green Practices to Enhance Sustainable Supply Chain Performance. *Operations and Supply Chain Management An International Journal*, 1–18.

Rohmaniyyah, U. A. y Susanti, E. (2025). Prophetic Leadership of Female Islamic Boarding School Leaders: A Phenomenological Study at Al-Munawwir Krapyak. *AL-FAHIM Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(2), 406–421.

Shaw, S. A. (2025). Navigating Leadership: The Impact of Intersectional Identities on Female Leaders in Postsecondary Education. *Journal of Research in Technical Careers*, *9*(1), 43.

Tadić, S. R. (2021). A step further: Women's association in logistics. *Tehnika*, *76*(6), 825–831.