

Paulina Ultreras Correa · Imelda Ortiz Medina · Marlen Hernández Ortiz

Inserción de la mujer al mercado laboral

Empleo de alta dirección en la región
central del Estado de Zacatecas 2000-2020



Religación Press | Economía

| Colección Economía |

Inserción de la mujer al mercado laboral

**Empleo de alta dirección en la región central del Estado de
Zacatecas 2000-2020**

Paulina Ultreras Correa, Imelda Ortiz Medina,
Marlen Hernández Ortiz

RELIGACION PRESS · QUITO · 2023



Equipo Editorial

Roberto Simbaña Q. Director Editorial
Felipe Carrión. Director de Comunicación
Ana Benalcázar. Coordinadora Editorial
Ana Wagner. Asistente Editorial

Consejo Editorial

Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra |
Mateus Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina
Sosa



Religación Press, es una iniciativa del Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina (CICSHAL)
Diseño, diagramación y portada: Religación Press.
CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.
Correo electrónico: press@religacion.com
www.religacion.com

Inserción de la mujer al mercado laboral. Empleo de alta dirección en la región central del Estado de Zacatecas 2000–2020

Insertion of women into the labor market. Senior management employment in the central region of the State of Zacatecas 2000–2020.

Primera Edición: 2023 Paulina Ultreras Correa©, Imelda Ortiz Medina©, Marlen Hernández Ortiz©, Religación Press©

Editorial: Religación Press

Materia Dewey: 330 – Economía

Clasificación Thema: KCF – Economía del trabajo

Público objetivo: Profesional/Académico

Colección: Economía

Serie: Economía del trabajo

Soporte: Digital

Formato: Epub (.epub)/PDF (.pdf)

Publicado: 2023–04–20

ISBN: 978–9942–7099–5–0

Disponible para su descarga gratuita en <https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Citar como (APA 7)

Ultreras Correa, P., Ortiz Medina, I., y Hernández Ortiz, M. (2023). *Inserción de la mujer al mercado laboral. Empleo de alta dirección en la región central del Estado de Zacatecas 2000–2020*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.37>

ISBN: 978-9942-7099-5-0



<https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.37>

Revisión por pares / Peer Review

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos. Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema, quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

This book was reviewed by an independent external reviewers. Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.

Sobre los autores

Paulina Ultreras Correa

Licenciada en administración con especialidad en mercadotecnia por el Instituto Tecnológico Superior de Jerez, Maestría en economía Regional y Sectorial por la Universidad Autónoma de Zacatecas, Unidad académica de economía, dentro del programa CONACYT. Universidad Autónoma de Zacatecas - México

<https://orcid.org/0000-0002-3795-5711>

paulinac.7@hotmail.com

Imelda Ortiz Medina

Doctora en Gobierno y Administración Pública por la Universidad Complutense de Madrid España y por el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset. Docente-Investigadora de la Unidad Académica de Economía y del Doctorado en Patrimonio y Cultura de Paz de la Unidad Académica de Estudios de las Humanidades, de la Universidad Autónoma de Zacatecas. SNI y Perfil PRODEP. Cuerpo académico: Economía, Sustentabilidad y Nanotecnología. Línea de Investigación: Crecimiento Económico, Desarrollo y Cultura de Paz.

Universidad Autónoma de Zacatecas - México

<https://orcid.org/0000-0003-3910-6534>

imeldaortizmedina@uaz.edu.mx

Marlen Hernández Ortiz

Licenciada en Matemáticas, Doctorado en Ciencia de los Materiales. Docente investigadora, perfil PRODEP y forma parte del Sistema Nacional de Investigadores. Líneas de investigación: Modelos matemáticos multidisciplinarios y Nanotecnología (síntesis, caracterización y responsabilidad social).

Universidad Autónoma de Zacatecas - México

<https://orcid.org/0000-0003-2428-9016>

marlen.hernandez@uaz.edu.mx

Resumen

El objetivo de este libro es mostrar la relación entre la educación superior de las mujeres y el desempeño en un puesto de alta dirección, rescata, además, el feminismo como un movimiento social trascendente en el desarrollo personal de la mujer, así como en su entorno económico. Se observan las principales variables que explican la aceptación o el rechazo de los espacios laborales de alta dirección y, por ende; si estos trabajos reúnen las condiciones ideales para la incorporación y la permanencia de la mujer. En el presente estudio se consideran aquellas mujeres profesionistas que ejerzan puestos de toma de decisiones, de mando, gerenciales o directivos tanto en la esfera pública como en la privada, dentro del sector formal de la economía. Se busca encontrar la relación existente entre la educación superior y el alcance de puestos de poder, identificar en que unidades económicas se desarrollan, estudiar los obstáculos a los cuales se enfrentan para incorporarse en ellos, además de determinar las implicaciones de índole económica, social y familiar que esta incorporación genera en la región zacatecana de estudio. No obstante, de que la mujer pertenece cada día más a un sector activo en la economía, la desigualdad laboral, la discriminación y la brecha salarial siguen estando presentes, aunados a las inequidades laborales que se podrían traducir como un exceso de obligaciones repartidas desproporcionadamente entre las jefas de familia, en donde una de ellas tiende a tener dos o más responsabilidades en el hogar.

Palabras clave: Mercado Laboral; equidad de género; brecha salarial; mujer; empleo de alta dirección.

Abstract

This book seeks to show the relationship between women's higher education and performance in a senior management position, also rescues feminism as a transcendental social movement in the personal development of women, as well as in their economic environment. The main variables that explain the acceptance or rejection of senior management workspaces are observed and, therefore, if these jobs meet the ideal conditions for the incorporation and permanence of women. The study considers those professional women who hold decision-making, leadership, managerial or executive positions in both the public and private spheres, within the formal sector of the economy. It seeks to find the relationship between higher education and the reach of positions of power, identify in which economic units they develop, study the obstacles they face to join them, in addition to determining the implications of an economic, social, and family that this incorporation generates in the study region of Zacatecas. Even though women increasingly belong to an active sector in the economy, labor inequality, discrimination and the wage gap are still present, together with labor inequities that could translate into excess obligations distributed disproportionately between heads of household, where one of them tends to have two or more responsibilities in the home.

Keywords: labor market; gender equity; wage gap; women; senior management employment.

Contenido

Revisión por pares / Peer Review	7
Sobre los autores	8
Resumen	10
Abstract	11
PRÓLOGO	19
Introducción	23

Capítulo 1

Empleo y capital humano	34
1.1 Economía y empleo	38
1.2 Teoría de la segmentación de los mercados	39
1.2.1 Trabajo y su división	40
1.2.2 Marx: La fuerza de trabajo y la plusvalía	42
1.2.3 División de género en el trabajo	43
1.2.3.1 Familia	46
1.2.3.2 El Patriarcado	48
1.3 Capital humano, la educación y el empleo	51
1.3.1 Teoría del Capital Humano	51
1.3.2 La educación	54
1.3.3 La educación para la mujer	55
1.4 Empleo de Alta dirección y Feminismo	58
1.4.1 Teorías del Mercado laboral de alta dirección	59
1.4.1.1 Techo de cristal	60
1.4.1.2 Piso pegajoso	61
1.4.2 Brecha salarial y discriminación	62
1.5 Feminismo	68

Capítulo 2

Empleo, ingreso y educación de la mujer: políticas públicas para la equidad en México	74
2.1 Empleo de la mujer en México	75
2.1.1 Empleo Femenino	77
2.1.2 Empleo de alta dirección de la mujer profesionista	83
2.1.3 El trabajo no remunerado	84
2.2 Ingreso femenino	86
2.2.1 Discriminación y brecha salarial	89
2.3 Educación de la mujer	95
2.3.1 Educación superior para las mujeres	98
2.3.2 Empoderamiento femenino	100
2.4 Políticas públicas de equidad en género	107
2.4.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	108
2.4.2 Acuerdo de Beijing	109
2.4.3 Cuota de género	113
2.4.4 Políticas públicas de igualdad y equidad en México	117
2.4.5 Políticas públicas de equidad en Zacatecas	122

Capítulo 3

Entorno Socioeconómico de Zacatecas	127
3.1 Geografía del estado de Zacatecas	128
3.1.1 Orografía	129
3.1.2 Caracterización del entorno estatal	131
3.1.3 Regiones funcionales	133
3.1.4 Población del estado de Zacatecas	136
Concentración poblacional del estado de Zacatecas	137
3.1.5 Sistema urbano estatal	138
Marginalidad	141
3.2 Actividad Económica en Zacatecas	142
3.2.1 Unidades económicas	143
3.2.2 Población económicamente activa (PEA)	145
3.2.3 Región de estudio y su PIB	152

Capítulo 4

Empleo femenino de alta dirección	161
4.1 Región Central de Zacatecas	162
4.2 Participación económica de las mujeres profesionistas en la región de estudio	168
4.3 Empleo de alta dirección 2010	180
4.4 Empleo de alta dirección 2020: modelo de regresión logística	184
4.4.1 Fémimas profesionistas como muestra representativa	184
4.4.2 Descripción de las mujeres de estudio	187
4.4.3 Resultados del Modelo de Regresión Logístico	199
4.5 Análisis de resultados generales	205

Capítulo 5

Conclusiones	209
--------------	-----

Referencias

216

Anexos

Anexo 1. Encuesta a mujeres profesionistas en la región de estudio.	229
---	-----

Tablas

Tabla 1. Principales teorías feministas.	71
Tabla 2. Población total en hogares por grupo de edad según sexo 2018.	76
Tabla 3. Empleos ocupados por género de lugar (valores relativos).	79
Tabla 4. Nivel de ingresos por sexo en México 2018.	89
Tabla 5. Mujeres empoderadas más importantes del mundo.	106
Tabla 6. Programas y apoyos hacia la equidad e igualdad en México.	115
Tabla 7. Distribución municipal del estado de Zacatecas, población y área geográfica.	131
Tabla 8. Distribución del estado por región funcional.	134
Tabla 9. Población total y por sexo de los años 2000, 2005, 2010 y 2015.	136
Tabla 10. Actividades económicas del estado.	144
Tabla 11. Población ocupada Zacatecas/Nacional y su distribución por sexo (2000-2020).	146
Tabla 12. Población ocupada con nivel de ingreso mayor a 5 salarios mínimos.	148
Tabla 13. Población ocupada Nacional con al menos educación superior (2000-2020).	149
Tabla 14. Población ocupada Zacatecana con educación mínima de licenciatura hombres/mujeres (2000-2020).	150
Tabla 15. PIB Zacatecas con respecto al dato nacional (2004-2014).	154
Tabla 16. PIB Zacatecas	154
Tabla 17. PIB por municipios de región de estudio (2004-2014).	155
Tabla 18. Unidades económicas de la región de estudio con respecto al dato estatal.	158
Tabla 19. Región Central del Estado de Zacatecas.	171
Tabla 20. Mujeres con educación superior como parte de la población ocupada por municipio	173
Tabla 21. Participación económica de mujeres en la región de estudio (2004-2014)	175
Tabla 22. Participación de las mujeres de acuerdo con la actividad económica	177
Tabla 23. Participación económica de la población total de mujeres asalariadas de acuerdo con la actividad económica de Zacatecas (2010).	178
Tabla 24. Participación de las mujeres con educación superior	179
Tabla 25. Población ocupada de mujeres profesionistas	182
Tabla 26. Valores para la fórmula.	185
Tabla 27. Muestra estratificada de la PEA de mujeres profesionistas en la región de estudio.	195
Tabla 28. Comparativa 2010-2020.	197
Tabla 29. Prueba de Wald.	200
Tabla 30. Resumen del modelo.	200
Tabla 31. Prueba Durbin-Watson.	203
Tabla 32. Prueba de colinealidad.	204
Tabla 33. Pruebas de ómnibus de coeficientes.	204
Tabla 34. Prueba de Pronóstico.	205

Gráficas

Gráfica 1. Población total en hogares por grupo de edad según sexo 2018.	77
Gráfica 2. Población total de Zacatecas años 2000-2015.	137
Gráfica 3. Población ocupada de Zacatecas con respecto al dato nacional (2000-2020).	146
Gráfica 4. Comparativo Población ocupada por sexo (2000-2020).	147
Gráfica 5. Población ocupada con nivel de ingreso mayor a 5 salarios mínimos.	148
Gráfica 6. PEA asalariada con educación mínima de licenciatura hombres/mujeres (2000-2020).	151
Gráfica 7. PIB Zacatecas con respecto al dato nacional (2004-2014).	154
Gráfica 8. Aportación del PIB estatal por municipio de estudio 2004-2014.	157
Gráfica 9. Comparativo de las unidades económicas correspondientes a los municipios estudiados (2004, 2009, 2014).	159
Gráfica 10. Región Central del Estado de Zacatecas: proporción relativa de mujeres en estudio 2000-2015.	172
Gráfica 11. Mujeres con educación superior de la región de estudio como parte de la PEA año 2010.	174
Gráfica 12. Región Central del Estado de Zacatecas: valores relativos de la participación económica de las mujeres (2004-2014).	176
Gráfica 14. Situación familiar de mujeres zacatecanas profesionistas en puestos de alta dirección, año 2010.	182
Gráfica 15. Avance de las mujeres en ámbito público.	183
Gráfica 16. Tipo de puestos de la PEA de mujeres profesionistas.	188
Gráfica 17. Salario promedio mensual de la PEA de mujeres profesionistas.	189
Gráfica 18. Estado civil de la población ocupada de mujeres profesionistas.	190
Gráfica 19. Número de hijos de la población ocupada de mujeres profesionistas en la región central de Zacatecas.	191
Gráfica 20. Oportunidades de crecimiento.	192
Gráfica 21. Tendencia de género en los puestos directivos.	193
Gráfica 22. Percepción de igualdad laboral de oportunidades.	194
Gráfica 23. Limitantes de las mujeres en los mercados laborales.	195
Gráfica 24. Políticas laborales de equidad.	196
Gráfica 25. Comparativa general 2010-2020 de mujeres con empleo de alta dirección.	197
Gráfica 26. Comparativa 2010-2020 por municipio de mujeres con empleo de alta dirección	198
Gráfica 27. Importancia del predictor (objetivo de observación).	201
Gráfica 28. Residuos (objetivo de observación).	202

Ilustraciones

Ilustración 1. Mapa de la República Mexicana y el estado de Zacatecas.	129
Ilustración 2. Distribución del estado por región funcional.	135
Ilustración 3. Distribución del estado por densidad poblacional.	138
Ilustración 4. Nivel de urbanidad en Zacatecas.	139
Ilustración 5. Grado de Marginalidad del estado.	141
Ilustración 6. Región de estudio.	153
Ilustración 7. Clasificación por estratos de los municipios de Zacatecas según su aporte al PIB estatal.	156
Ilustración 8. Variables: dependiente e independientes.	164

| Colección Economía |

Inserción de la mujer al mercado laboral

Empleo de alta dirección en la región central del Estado de Zacatecas

2000-2020

· Serie ·

Economía del trabajo

PRÓLOGO

Por lo general, los proyectos y las ideas tienen arraigadas convicciones muy claras por parte de quien las lleva a cabo, rara vez es un proceso espontáneo. Estoy convencido que estas iniciativas tienen como telón de fondo compromisos personales e intelectuales que se desarrollan durante mucho tiempo y que encuentran en la investigación el lugar ideal para poder describir el camino recorrido y ahí mostrar los hallazgos encontrados.

De todos es conocido que las mujeres poco a poco ganan terreno, más que por concesiones externas lo han hecho por capacidades propias, como debe ser. Es indudable que el piso no siempre ha sido parejo, sin embargo, el mercado siempre premia o castiga a quienes generan mayores beneficios independientemente del grupo social del que hablemos.

Si bien es cierto, nadie puede negar la pesada carga que históricamente ha tenido la mujer para tratar de salir adelante en todos los ámbitos y en todos los niveles de decisión, pero una mayor inclusión parte más del cambio cultural que de la imposición de cuotas de género que no toman en cuenta capacidades ni méritos y que lejos de beneficiar promoviendo la participación de la mujer, la hace acreedora de los privilegios, esos mismos privilegios que originaron su lucha.

En ese sentido, ciertos grupos han adoptado al feminismo y la lucha de sexos como una especie de segunda parte de lo que en su momento denominó la lucha de clases, difundida ampliamente en el siglo pasado. Bajo nuestra consideración este enfrenta-

miento de identidades y de posturas políticas tiene una solución simple, la meritocracia. Cuando se adoptan una postura basada en el mérito, el sexo o cualquier otra categoría política o económica son irrelevantes.

El presente trabajo identifica claramente cómo las mujeres poco a poco conquistan posiciones de decisión en los diferentes sectores, lo anterior gracias a las capacidades que les son inherentes, a las habilidades que de por sí dispone y a las que ha adquirido gracias a la formación académica que hoy en día goza. Lo anterior no hubiera sido posible sin un acceso en igualdad de condiciones a la educación y formación académica que hoy en día se ha masificado en todos los grupos sociales sin distinción, clara muestra de ello es que la matrícula universitaria está integrada por prácticamente todos los grupos sociales incluyendo a las mujeres en igualdad de condiciones.

A su vez, este trabajo identifica las particularidades locales en cuanto al acceso de las mujeres a los distintos cargos de decisión, destacó la importancia que ha tenido la formación académica para su incorporación en los cargos denominados de alta dirección. Lo anterior es natural ya que las empresas en el ánimo de maximizar las ganancias buscan los mejores perfiles que permitan conseguir estos propósitos y en esa búsqueda, no importa si es mujer u hombre lo importante es alcanzar el objetivo empresarial.

Es importante recalcar que, si bien celebro una mayor inclusión de las mujeres en el ámbito de los cargos de decisión, también reconozco que las dobles jornadas que tiene la mayoría de

ellas limitan sus posibilidades de llevar a cabo una incorporación más acelerada en este tipo de responsabilidades.

Por lo anterior, es importante también promover el cambio cultural en los hombres ya que estos deben comprender que la igualdad de oportunidades también viene acompañada de igualdad de responsabilidades, no solo en el ámbito laboral sino en el propio hogar.

En estos términos, se agradecen estudios como estos que clarifican la visión y muestran la importancia de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y dan pie a otros análisis con otras perspectivas que no hacen sino enriquecer las diferentes perspectivas.

Por último, destaco que la igualdad de oportunidades para todos solo tiene beneficios sociales y económicos ya que esta siempre promoverá mayor competencia, mayor productividad y eficiencia en el sector o región económica en donde se manifieste con mayor fuerza y cuando lo anterior se logra, la calidad de vida mejora de manera sostenible.

Francisco Jaime García Barrios

Introducción

La mujer ha sido objeto de estudios en los últimos años, mayormente en los temas de igualdad y equidad; sin embargo, pocas investigaciones establecen la relación entre el acceso a puestos de alta jerarquía, la educación y las condiciones de las féminas en esta nueva estructura socioeconómica. Estas barreras invisibles que obstruyen o limitan las oportunidades de crecimiento laboral y/o personal, deben ser tomadas en cuenta para el planteamiento y aplicación de políticas públicas que sirvan para cumplir satisfactoriamente con la solución de esta problemática de igualdad de género, que, a pesar del paso de los años no parece tener un impacto significativo en la sociedad mexicana y zacatecana.

Las actividades y roles que los hombres y las mujeres desempeñan en la sociedad continúan determinadas por la cultura, las costumbres y las tradiciones, por lo tanto, son diferentes según el lugar y el contexto histórico de que se trate. Todo esto pese a la presencia del movimiento que surge para reivindicar a la mujer como una persona con igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades a partir de la revolución francesa a finales del siglo XVIII.

El objetivo de este libro es mostrar la relación entre la educación superior de las mujeres y el desempeño en un puesto de alta dirección, rescata, además, el feminismo como un movimiento social trascendente en el desarrollo personal de la mujer, así como en su entorno económico. Se observan las principales variables que explican la aceptación o el rechazo de los espacios

laborales de alta dirección y, por ende; si estos trabajos reúnen las condiciones ideales para la incorporación y la permanencia de la mujer.

En el presente estudio se consideran aquellas mujeres profesionistas que ejerzan puestos de toma de decisiones, de mando, gerenciales o directivos tanto en la esfera pública como en la privada, dentro del sector formal de la economía. Se busca encontrar la relación existente entre la educación superior y el alcance de puestos de poder, identificar en qué unidades económicas se desarrollan, estudiar los obstáculos a los cuales se enfrentan para incorporarse en ellos, además de determinar las implicaciones de índole económica, social y familiar que esta incorporación genera en la región zacatecana de estudio.

No obstante, de que la mujer pertenece cada día más a un sector activo en la economía, la desigualdad laboral, la discriminación y la brecha salarial siguen estando presentes, aunados a las inequidades laborales que se podrían traducir como un exceso de obligaciones repartidas desproporcionadamente entre las jefas de familia, en donde una de ellas tiende a tener dos o más responsabilidades en el hogar.

Estos procesos no son exclusivos de México y sus territorios. El origen, se ubica en parte, en la sociedad francesa de la época de la Revolución, en *-La ciudad de las damas-* de Christine de Pisan, se analiza el comportamiento e injusticias perpetradas por los hombres hacia las mujeres, lo que permitió dar pie al estudio de las capacidades intelectuales de las mujeres, ya que, por más

de 300 años, se normalizó la idea de la inferioridad de la mujer. Durante ese periodo, y con el fin de comprobar dicha hipótesis, diversos estudiosos consideraron importante dar a las mujeres la oportunidad de acceder al conocimiento y así determinar si esa inferioridad era nata o adquirida (Ruiz Carbonell, 2006).

La situación de la mujer es muy diferente a lo que fue en el siglo XV, pero aún existen aspectos que requieren atención, tomando en cuenta que los estudios de igualdad y equidad son ahora parte importante de la discusión social, académica y política, hay maneras que continúan significando una “igualdad a medias”, como lo es la falta de oportunidades, la brecha salarial o la desigualdad laboral, algunos de estos aspectos impactan directamente en la vida económica y determinan las funciones que cada persona desempeñará en la sociedad.

Los cambios han permitido que las mujeres se involucren más en la vida productiva del país, el acceso a la educación ha abierto las puertas a sectores económicos antes dominados por hombres e, inicialmente las mujeres ocupan puestos de los servicios o de los cuidados (asistentes, secretarias, enfermeras, docentes). En la actualidad, un número mayor de mujeres se interesan por incorporarse a industrias más especializadas y tecnológicas, en puestos de mayor responsabilidad, poder y por supuesto sueldos elevados. En el ámbito de las empresas privadas, las mujeres se desenvuelven en los sectores de la ingeniería, la química, la computación, la seguridad, la agricultura y hasta la construcción, ésta última con una menor frecuencia, pero en constante crecimiento. Un estudio realizado en Europa muestra que la parti-

cipación de la mujer en este tipo de empleos, aunque es menor al de los hombres, comienza a tener significancia y un aumento gradual. El estudio señala la participación por género y por sector, sin embargo, no otorga información con respecto al nivel educativo de los sujetos estudiados, los resultados muestran que la mayor parte de las mujeres se desenvuelven en el sector de los servicios, mientras que en las áreas de la agricultura y la construcción, la incidencia de participación es mucho más baja (Guisan & Exposito, 2011).

La reconfiguración en las áreas laborales ha generado controversia en el último siglo, en donde el cambio de rol femenino de servicio al rol de mando ha creado un nuevo entorno familiar y social, que promueve la igualdad, la equidad, la movilidad social y el desarrollo personal de las mujeres, y que tiene una repercusión directa en las políticas públicas y el entorno económico de las naciones. En la esfera pública, se observa a las mujeres en distintos niveles laborales como: las presidencias municipales, las diputaciones, los juzgados, las gerencias, las directivas empresariales y las instituciones educativas.

A pesar de estos logros para el sexo femenino, aún existen barreras que limitan su desarrollo integral como: la brecha salarial, la desigualdad laboral, la inequidad, el acoso, el poco reconocimiento, el prejuicio, la educación e incluso la estigmatización social.

Aunque existen una variedad de trabajos que analizan la incorporación de la mujer al mercado laboral, la mayoría se cen-

tran en temas de empoderamiento, desigualdad, brecha laboral, tiempos de ocupación, tasas de aumento de incursión, trabajo no remunerado o informal, así como emprendedurismo. Sin embargo, la mayor participación de la mujer sigue siendo en el sector servicios, -aunque cabe aclarar que el aumento en otras áreas es significativo, y representa esa sección de féminas que desean desarrollarse en sectores anteriormente dirigidos al género masculino- debido a que existen características que determinan el papel de la mujer en el mundo laboral. Así, la información disponible refiere que los empleos de mayor participación por mujeres son los servicios de cuidados: las docentes, las educadoras, las veterinarias, las enfermeras, los médicos, las asistentes, las secretarias, es decir, aquellos dirigidas al servicio de los otros y que además estas actividades son generalmente aceptadas y estereotipadas para ser ocupadas por una mujer (Guisan & Exposito, 2011).

Lo anterior nos lleva a hacernos algunas preguntas: ¿Cuál es el nivel de participación de la mujer zacatecana con educación superior (licenciatura, maestría, doctorado y postdoctorado) en el mercado laboral de alta dirección? ¿Cuáles son los factores: número de hijos, estado civil? ¿Cuáles son las políticas públicas, que favorecen o limitan la incorporación de la mujer al mercado laboral de alta dirección? ¿Las políticas públicas actuales han intervenido de alguna manera en el fomento y la implementación de medidas de igualdad y equidad en los mercados laborales femeninos?

En base a estas preguntas, los objetivos de este libro son: estudiar las variables socio-económicas que favorecen o limitan la

participación de las mujeres profesionistas en el mercado laboral de alta dirección de la región integrada por Calera, Guadalupe, Fresnillo, Jerez y Zacatecas; identificar las teorías y estudios relacionados con el empoderamiento y desarrollo histórico del trabajo profesional de la mujer; analizar los programas dirigidos al empoderamiento de la mujer y su efecto real en la participación activa de la mujer en la economía regional; conocer la estructura laboral del estado, así como la aportación económica al Producto Interno Bruto (PIB) nacional de las mujeres de estudio, la estructura evolutiva sectorial del mercado laboral femenino según nivel educativo de los municipios seleccionados en el Estado de Zacatecas en los empleos de alta dirección; y medir la relación entre la obtención de un empleo de alta dirección en mujeres con educación superior y los factores socio económicos que intervienen en el proceso.

El supuesto central es que: la participación de las mujeres en el mercado laboral de alta dirección con nivel educativo superior (licenciatura, maestría, doctorado, postdoctorado) está en función de la implementación de políticas públicas de equidad y al mismo tiempo, es inversamente relacionada con la situación familiar de las féminas, a mayor responsabilidad familiar menor oportunidad de obtener un puesto de alta jerarquía.

La realización de los trabajos de investigación de género es esencial para identificar e incluso predecir algunos comportamientos políticos, sociales y económicos que podrían guiar las acciones a seguir para lograr un avance integral en las poblaciones, luchar por la igualdad y la equidad para lograr un crecimiento

to sustentable y justo, tomando en cuenta a los individuos que las conforman.

Esta investigación es relevante porque se desconoce si la educación profesional en una región del Estado de Zacatecas es suficiente para alcanzar un puesto de alto nivel, es decir, si las personas egresadas de las universidades locales tienen la preparación adecuada para los empleos de alta dirección. Además, se debe reconocer que el proceso de incursión de las mujeres al mundo laboral y profesional ha impactado en la economía, también en lo social y el entorno familiar.

El rol (referido a la educación familiar y las actividades propias de género), la participación laboral (en donde se engloban ocupación, sector económico, horas de trabajo), el empoderamiento de la mujer (asociado al rol de la mujer), desigualdad y discriminación laboral (brecha salarial, techo de cristal y piso pegajoso) y la relación del ingreso (aportación del género femenino al PIB nacional, desarrollo y bienestar social) con la educación (como factor determinante para el empoderamiento) y la salud reproductiva (fecundidad, fertilidad, familia), así como políticas públicas para la igualdad de género, de oportunidades y equidad son importantes por que impacta directamente en el desarrollo económico de las regiones, la reestructuración de las sociedades y la evolución del ser humano.

A nivel regional no se identificaron estudios de la participación de la mujer profesionista en la economía o su efecto en el entorno el social, cultural o familiar generan a partir del cambio

de paradigma; además los datos no siempre son aplicables o representativos para el entorno. Incluso las diferencias culturales muchas veces interfieren en una comparación real del entorno regional.

La incorporación de mujeres profesionistas al empleo de alta dirección, forma parte de una fuerza laboral, que propicia nuevas oportunidades en los mercados laborales, mismas que cuentan con beneficios específicos, y que aportan a que otras mujeres obtengan un lugar de trabajo que les permita de sustento para ellas y su familia, como guarderías y personal de servicio del hogar, lo cual repercute de manera directa en el entorno social y familiar del estado. Es importante identificar el efecto que genera la participación de la mujer en el mercado laboral, en todos y cada uno de los aspectos sociales y económicos de la región, por qué sigue subestimada y relegada a las actividades secundarias. Conocer su participación, importancia y aporte a la economía sectorial y local permite establecer una nueva perspectiva sobre el trabajo femenino que es útil para el desarrollo de las futuras generaciones.

Se toma una región nodal conformada por los municipios de Calera, Guadalupe, Fresnillo, Jerez y Zacatecas, contemplados por la cercanía geográfica, el clima y la formación de un triángulo donde se ubica la mayor parte de la población del Estado de Zacatecas. Además de contar con vías de comunicación que permiten el comercio, la industria, el turismo, y ser considerados el epicentro de la actividad económica regional. La excepción es este grupo de municipios que son parte de la denominada Región

Central del Estado de Zacatecas. La incorporación de Jerez a esta investigación es debido a las características similares respecto al resto de los municipios que integran esta región central.

Este trabajo se divide en cuatro capítulos. El primer capítulo describe el marco teórico referencial de las principales posturas sobre el empleo y el feminismo, que permite analizar la relación entre el trabajo y los derechos laborales de las mujeres.

En el segundo capítulo se expone el contexto nacional y estatal en relación con el tema del empleo, sus modificaciones y evolución, al realizar una comparativa de participación hombre-mujer en el mercado laboral regional. Además, explorar las políticas actuales para el empoderamiento, la igualdad y la equidad de género que han tenido un impacto directo, y efectivo en el desarrollo femenino y en el progreso económico de las familias de la región de estudio.

Se muestra la estructura laboral zacatecana y de la región de estudio, haciendo énfasis en los sectores económicos de mayor importancia con respecto a la participación laboral femenina y la aportación al PIB, mencionada en el capítulo tres.

Posteriormente, en el cuarto capítulo, se presenta la relación existente entre los empleos directivos de las mujeres zacatecanas de la región con respecto a la educación superior, las unidades económicas en la que predominan para las féminas, los ingresos, las políticas públicas, la situación familiar y la proporción de éstas en los puestos de alta dirección en cualquier sector eco-

nómico local. Lo anterior permite determinar un incremento de mujeres en los puestos directivos y el impacto positivo los niveles de ingresos y/o mejora de la calidad de vida; además se observa el efecto económico en el entorno económico, la estructura social y el desarrollo regional de las funciones femeninas en espacios de alta dirección.

Así, este libro presenta una redacción crítica analítica sobre la problemática antes planteada. Con el objetivo de seguir contribuyendo en la inserción de la mujer en el mercado laboral mediante un enfoque económico y una visión hacia el fortalecimiento de las políticas públicas que tocan este tema. Indicando la globalidad del problema existente en una región específica, Zacatecas.

Capítulo 1

Empleo y capital humano

Un estudio en México determina la brecha y la discriminación mediante el método Oaxaca-Blinder y la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) en la idea de mostrar que:

Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios (que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario) reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo. (Rodríguez Pérez & Castro-Lugo, 2014 p. 658)

Los resultados evidencian que existe una relación entre la desigualdad salarial y la discriminación por sexo a favor de los hombres.

A pesar de los avances en el tema de igualdad en las áreas de trabajo, una investigación en Turquía por Sevig (2015), muestra que, aunque se dé la integración frecuente de las mujeres a las esferas de poder y la toma de decisiones, la cultura y el rol tienen una gran influencia en las actividades propias del puesto, aun cuando las mujeres tengan la educación superior, las habilidades y la capacitación necesarias para realizar efectivamente sus responsabilidades, éstas siguen sujetas al consejo de un hombre que autorice sus disposiciones. Este estudio, visto de acuerdo con una perspectiva crítica descriptiva, mediante la teoría del desarrollo, asevera que la inclusión de las mujeres a la vida laboral de poder obligaría al desarrollo integral de los países, siendo conscientes de que este camino es largo y deberá ser viable también desde un punto de vista cultural. No obstante, este trabajo no identifica

cuales políticas podrían apoyar a este cambio estructural y como establecer las nuevas directrices que generen una incorporación eficaz de este nuevo esquema. “La potenciación económica, política y social de la mujer es un requisito previo para un desarrollo económico y social sostenible. Lograr dicha potenciación requiere unas políticas públicas sólidas, un enfoque holístico y un compromiso a largo plazo” (Sevig, 2015, p. 305).

Otra investigación en España analiza el comportamiento del empleo y la brecha laboral; describe como, a pesar de que la mujer ocupe puestos de mando, esto no garantiza que la brecha salarial disminuya y afirma que las mujeres trabajadoras en empresas dirigidas por los hombres disponen de salarios más bajos respecto a aquellas que son lideradas por su mismo sexo, debido a que las empresas en las cuales las mujeres representan una mayoría continúan siendo de comercio o los servicios, es decir; los peores pagados. Las personas siguen eligiendo los empleos de acuerdo a su sexo sin que el mercado influya en su selección, generalmente los trabajos mejor pagados como las ingenierías, la construcción, la minería, la agricultura son las áreas laborales en las cuales las mujeres no sienten atracción (Vega et al., 2016).

Esta situación de empoderamiento parcial o meramente teórico crea nuevas oportunidades, realidades y genera otras áreas de oportunidad para la educación y las empresas, actualmente las mujeres participan cada vez más en puestos de decisiones y en esferas de poder que van de acuerdo con su preparación académica y profesional. Según el documento, “Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder” de Zabludovsky

(2007), existe un aumento de la proporción de mujeres en las presidencias, las vicepresidencias y las gerencias; las cuales llegan a obtener un ingreso mayor en el sector privado. Sin embargo, estos estudios no contemplan la incorporación de estas mujeres en diferentes sectores que no sean los de servicio. Los resultados que fueron obtenidos mediante una metodología crítica mencionan, además, que las mujeres fungen cada día más como jefas de familia, y a mayor jerarquía menor es la incidencia de la participación de la mujer en los mercados laborales de alta dirección.

Los estudios sectoriales y regionales se han convertido en una de las principales herramientas para estudiar el comportamiento económico dentro de un escenario controlado, identificando cómo se fusionan los agentes económicos con los procesos productivos, dando paso al desarrollo integral de una zona específica. Estos estudios deben tomar en cuenta aspectos generales del entorno para establecer criterios de análisis y así realizar una comparativa que permita identificar cuáles son las variables claves que generan cambios en el entorno.

Estas investigaciones, definidas como de “Diagnóstico, Prospectiva y Estrategia Sectorial” tienen por objetivo analizar y crear lineamientos estratégicos para sectores económicos e industriales mexicanos. Además, presentan un enfoque prospectivo donde identifican los factores críticos para lograr su desarrollo; hacen un análisis tecnológico que se considera importante para el desarrollo industrial y que a menudo son ignorados por los estudios de este tipo. La organización del documento debe permitir obtener una visión estructurada sobre los principales aspectos actuales y las tendencias de cada sector (Itam, 2012).

1.1 Economía y empleo

La economía como ciencia tiene en su haber una diversidad de teorías económicas muy importantes que desarrollan temas como la ocupación, el desempleo, el ingreso, el consumo y la producción. Estas posturas intentan explicar las relaciones existentes entre los agentes económicos, las actividades sociales y las actividades productivas, aunque son particulares y establecen criterios de estudio muy específicos, las variables que estas manejan son paradójicamente semejantes. Sin embargo, la perspectiva que cada uno de los teóricos desarrolla hace que estas aportaciones sean adaptables a diferentes escenarios con contextos distintos, de acuerdo con las características particulares de la región en donde se apliquen.

Con respecto al empleo, cabe señalar que la educación juega un papel importante en cuestiones de género, ésta permite determinar que la participación de la mujer es apoyada por un cambio en las estructuras. Según varios autores, las mujeres que logran una educación superior tendrán más facilidad de encontrar un empleo mejor remunerado, además, estas mujeres planifican mejor la familia utilizando métodos anticonceptivos que previenen la fertilidad. De acuerdo a Aguayo y Lamelas (2012) las mujeres con un nivel académico superior tienen una cantidad de hijos menor, se enfocan más en su carrera, y por lo tanto, serán capaces de distribuir sus actividades de manera tal que decidan el rol que desean tomar (Aguayo & Lamelas, 2012; Dueñas-Fernandez, Iglesias-Fernandez, & Loorente-Heras, 2015; Lamelas Castellanos, 2004).

1.2 Teoría de la segmentación de los mercados

De acuerdo con la teoría de segmentación de mercados, la discriminación laboral¹ está directamente relacionada con la oferta en el mercado, este estudio deja de lado la observación económica y le da al tema de género una visión más social e histórica, lo que permite volcarse del método tradicional o clásico a una con mayor alcance, estableciendo como factor de impactos las elecciones o gustos de las personas. Según la postura de Doeringer y Piore (1971):

Las empresas favorecen a los empleados con alta formación que les permite responder a las necesidades de la producción o incrementar su productividad marginal, a fin de reducir los costos inherentes a la rotación de la mano de obra, y retener los mejores elementos, los dirigentes de grandes firmas no solamente estimulan los ingresos laborales, sino que, buscan crear las mejores condiciones posibles. (Janssen, 2005, p. 48)

El mercado laboral se divide en dos, el interno y el externo, el primero se identifica por métodos de contratación y formación del personal, los sueldos y puestos están basados en la oferta, la demanda de trabajo, así como los aspectos de experiencia y antigüedad que son procesos y políticas individuales de cada empresa, en cuanto al mercado externo, éste está controlado por reglas

1 “Considera la discriminación bajo el espectro de la oferta y de la demanda. Se trata de un enfoque revolucionario, puesto que, desde una perspectiva epistemológica, por primera vez una teoría integra la discriminación como una variable funcional, la cual deja de ser presentada como un error o un residuo que debe ser corregido y pasa a ser una manifestación intrínseca de la organización capitalista” (Janssen, 2005, p. 46).

económicas más rígidas. De acuerdo con esto, el mercado laboral se podría clasificar en sector primario que es aquel que contempla a los empleados protegidos, bien remunerados, con posibilidad de promoción y baja rotación; es el sector superior de los dirigentes y ejecutivos, con movilidad horizontal y no vertical. Mientras que el sector secundario será aquel con condiciones menos favorables en cuanto a beneficios, salarios y restricciones en oportunidades, como personas con cargos medios o aquellos que no pertenecen al mercado formal como lo son artesanos y pequeños comerciantes. Finalmente, el sector inferior reúne a los obreros con las mínimas posibilidades de crecimiento, desarrollo, movilidad, beneficios y privilegios, estos resultados los obtiene con cálculos respecto a dos periodos macroeconómicos distintos.

El primer año da cuenta de un periodo de recesión económica, mientras el segundo ilustra un periodo de crecimiento sostenido. La ventaja es que el periodo considerado no es suficientemente amplio como para experimentar un cambio drástico en la organización económica. (Janssen, 2005, p. 48)

1.2.1 Trabajo y su división

El trabajo se observa como parte intrínseca de las actividades del ser humano desde tiempos inmemorables, esta actividad tan habitual, común entre los seres humanos y que compartimos con otras especies como lo son las abejas o las hormigas, tiene un objetivo, solventar necesidades y producir bienes o servicios que sean útiles o generen algún tipo de ventaja o comodidad, conforme se especializa la forma de trabajo, también se diversifican los trabajos e incluso las necesidades sociales.

Según la Real Academia de la Lengua (RAE), trabajo se define como el “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital” (RAE, 2020a, p. 1), por otra parte y a manera conceptual Marx define el trabajo, independientemente de la forma social que tome, como:

...un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre: media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza, el hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. (Tijoux, 2016, p. 190)

Con respecto a la división del trabajo, cabe señalar que para Parnreiter (2016), existen varias clasificaciones, algunas de ellas vienen desde tiempos remotos, hasta llegar a los estudiosos económicos del último siglo, de acuerdo con el filósofo griego Xenophon, la administración del hogar requiere de la división del trabajo, establece actividades propias para el esposo y la esposa que, aunque comparten la propiedad, tienen tareas distintas. Según él, la administración del hogar no sólo implica que se asignen tareas diferentes a las personas, sino también que éstas ocupan espacios diferentes para realizar sus actividades. Por otro lado, Aristóteles, señala que, la economía implica una división del trabajo, y acentúa la dimensión espacial de esta división del trabajo en la que todos los integrantes de la sociedad tienen un rol en las microeconomías: pastores, agricultores, pescadores, cazadores e

incluso bandidos tienen su propio rol. Ambos filósofos señalan que las divisiones del trabajo más fundamentales son aquellas que se encuentran en los núcleos más pequeños de la sociedad: la familia y el pueblo.

1.2.2 Marx: La fuerza de trabajo y la plusvalía

A manera de referencia histórica–conceptual, es necesario mencionar a Marx, que define a la fuerza de trabajo, como: “... el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole”. Señala, además, que para que esta fuerza de trabajo se encuentre en el mercado como mercancía, la persona poseedora de esa fuerza de trabajo, debe ofrecerla y venderla como mercancía, por un tiempo determinado. De acuerdo con Marx “el valor de la fuerza de trabajo, al igual que el de toda otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción, y por tanto también para la reproducción de ese artículo específico” (Scaron, 2017, p. 226).

El capital humano puede ser medido de acuerdo con una actividad por la cual se genere más valor que una mercancía, por lo tanto, el capital total (C) empleado puede dividirse entonces en capital constante (c) integrado por materias primas, maquinaria y capital variable (v) que se refiere a la compra de fuerza de trabajo, es decir, trabajo pagado, y es variable debido a que puede alterar su valor, al agregarle la plusvalía (p) a su propio valor, la cantidad de fuerza de trabajo no pagada. Una persona especiali-

zada en una técnica o habilidad será capaz de crear mayor valor a una mercancía (Ruiz Ramírez, 2013).

Entonces la división del trabajo involucra tres elementos: primero, la división funcional del trabajo, es decir la distribución del trabajo necesario para la reproducción de la familia en varias tareas. Segundo, estas actividades eran efectuadas por actores diferentes, mismos que se especializan en estas tareas. Tercero, dividir el trabajo necesario para la reproducción familiar y asignar ciertas actividades a determinadas personas también implica crear espacios diferentes de trabajo, o llamado “división geográfica del trabajo”.

Según Parnreiter (2016), para Adam Smith la división del trabajo en la industria urbana depende de la producción de un excedente en el campo. En consecuencia, se puede decir que existe una relación estrecha entre el campo y la ciudad, en donde los trabajadores del campo emigran a las ciudades para fortalecer la oferta de empleo, y, en consecuencia, la mano de obra de campo disminuye por lo que se hace necesario recurrir a las ciudades por los productos o servicios de los cuales son carentes, esta división del trabajo, entonces, se va modificando y reacomodando según las exigencias del mercado.

1.2.3 División de género en el trabajo

Ineludiblemente hablar de división del trabajo lleva a reflexionar sobre la mujer, la cual comúnmente es vista como ser frágil, desprotegido y dependiente. Últimamente como objeto de

debates y controversias, debido al cambio de comportamiento, actitudes y acciones que ha tenido. Frecuentemente, los temas sobre la mujer abordan sobre su papel en la economía y las políticas públicas de las naciones. Por otro lado, las noticias más difundidas abordan sobre la violencia y la desigualdad que ésta sufre; a diario se presentan casos de mujeres violentadas en sus derechos, problemas de acceso a la educación, marginación e injusticia. Estas temáticas son sumamente tratadas en congresos locales, nacionales e internacionales y se han convertido en un tópico de carácter urgente para solución a nivel global, dejando de lado otro sector femenino que requiere atención y estudio.

Históricamente, el rol de la mujer ha sido idealizado acorde a su papel en la sociedad, el significado del concepto de la palabra “mujer” está íntimamente relacionada con las actividades realizadas por el género femenino a lo largo del tiempo. Según su etimología, la palabra mujer proviene del vocablo “muller” o “mullier” que significa blando o blandengue, refiriéndose a las características físicas de la mujer. En otras variantes la palabra mujer se describe como “aquella que pare” o “la que sirve”; en este caso, tiene connotación sexual o funcionabilidad en una familia ¿será entonces esta denotación histórica del concepto mujer la que condena al género al servicio y no a la dirección? (Zunuy, 2006).

En el inicio de la civilización la mujer se dedica a la crianza de los hijos y la recolección de frutos, mientras que el varón se dedicaría a la caza de animales y la seguridad de las familias, entendiendo entonces que los valores con más peso serían la fuerza del hombre para protección y la mujer como un instru-

mento de procreación y de supervivencia de la raza humana dividida claro en clanes, pueblos y ciudades y en donde cada una de éstos grupos sociales cuidaban de aquello que les daría permanencia en el mundo. (Engels, 2006, pp. 37-68)

Según la Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL), la división sexual del trabajo es la distribución social de las tareas según el sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y a las capacidades de los hombres y de las mujeres (CEPAL, 2011).

Esta división del trabajo trae consigo un problema muy arraigado en el ámbito familiar y que se ha trasladado a las esferas públicas, profesionales y laborales, ya que establece relaciones jerárquicas de poder. Esta situación hace que la mayoría de las mujeres queden recluidas a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, como lo es el trabajo doméstico, estas relaciones conforman una matriz cultural que permite esta diferenciación y desvalorización del trabajo femenino. Generalmente, las mujeres obtendrán según este estudio los empleos más precarios y peor remunerados (CEPAL, 2011).

El círculo vicioso de la desigualdad generada por la obligatoriedad social del trabajo doméstico, particularmente de cuidado, por parte de las mujeres, explica en gran medida la ausencia de las mujeres en la política y en la toma de decisiones en general. (CEPAL, 2011, p. 1)

1.2.3.1 Familia

Al hablar de división del trabajo, es ineludible hablar de la familia, ésta se concibe como el núcleo más íntimo y cerrado de la sociedad; la forma en la cual ha evolucionado modifica los entornos. Este concepto se ha manejado en muchos sentidos, desde el punto de vista psicológico, sociológico y, por supuesto, económico, ya que al ser uno de los agentes focales en la producción, que no solo funge como eje de consumo sino como proveedor del factor trabajo, hace que la familia sea el eje fundamental de cualquier país. En los últimos años, la familia nuclear² ha sido afectada con una reestructuración, una modificación no solo en cuanto a los integrantes³, sino incluso de las funciones que cada uno de

2 La familia nuclear está compuesta principalmente por los padres y los hijos.

3 En la actualidad existen varias formas de distribución familiar. La familia nuclear. La Familia extensa: abuelos, tíos, primos y otros parientes consanguíneos o afines. Familia monoparental: en la que el hijo o hijos cuentan con un solo progenitor (ya sea la madre o el padre). Familia homoparental: aquella donde una pareja de hombres o de mujeres se convierten en tutores de uno o más hijos. Familia de padres separados: en la que el hijo o hijos conviven con un solo progenitor o alternan la convivencia entre ambos, dado que los progenitores ya no son pareja, no conviven y disponen de un régimen de custodia sobre los descendientes. Familia ensamblada, reconstituida o mixta: en la cual uno o ambos miembros de la pareja actual tiene uno o varios hijos de parejas anteriores. Familia de acogida: en la que los menores no son descendientes de los adultos, pero han sido acogidos legalmente por estos de forma urgente, temporal o permanentemente mientras están tutelados por la administración. Familia sin hijos por elección: la que los conformantes de la familia toman la decisión de no tener descendientes.

los miembros tiene en esta organización. Los roles, como se mencionó anteriormente, asignados por género ahora son modificables de acuerdo con las necesidades individuales de cada familia.

La palabra familia proviene del latín *famulus* que significa “sirviente” o “esclavo”, antiguamente la expresión incluía los parientes y sirvientes de la casa del amo, la familia se define como:

Un grupo de personas unidas por el parentesco es la organización más importante de las que puede pertenecer el hombre. Esta unión se puede conformar por vínculos consanguíneos o por un vínculo constituido y reconocido legal y socialmente, como es el matrimonio o la adopción. (Gómez & Villa, 2014, p. 12)

La familia es la organización social más general, pero, asimismo, la más significativa para el hombre, el pertenecer a una agrupación de este tipo es sumamente importante en el desarrollo psicológico y social del individuo.

Además de parte social, la familia constituye una sociedad jurídico-patrimonial, en otras palabras, estas relaciones basadas en el parentesco o el matrimonio tienen responsabilidades tanto morales como legales para los integrantes (Vial-Dumas, 2019). Éstas responsabilidades se reparten indistintamente e independientemente del género del progenitor, por lo que, la modificación de roles actuales ha causado una mayor inserción al mercado laboral de las mujeres, lo que ha tenido como consecuencia una extensión dramática del tiempo de trabajo de éstas, debido a que ellas mantienen sus responsabilidades familiares sin retribución

económica y al mismo tiempo, las laborales; mientras que los hombres, se dedican exclusivamente al trabajo remunerado. Esta desigualdad a la cual se enfrenta la mujer, ha sido una materia de análisis muy importante en la actualidad y es el tema principal de estudio en este trabajo (Muñoz Silva, 2005).

1.2.3.2 *El Patriarcado*

Otro concepto sumamente importante, dentro del ámbito de división del trabajo y de la composición familiar es *El Patriarcado*. Los teóricos que analizan el concepto, han generado una gran variedad de hipótesis para explicar la tendencia violenta del hombre, como la aparición del guerrero y la propensión masculina a crear estructuras militaristas, hablando desde explicaciones biológicas (los niveles más altos de testosterona y la mayor fuerza física de los hombres) a psicológicas (Lerner, 1990).

Según la RAE, el patriarcado se define como la “Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje” (RAE, 2020d, p. 1). Conforme a otra definición, el patriarcado es:

El estado de dominación y a los fenómenos políticos globales y dominantes que lo caracterizan, como la opresión genérica de las mujeres y el dominio de los hombres. Por esto, la economía de las relaciones de poder entre los géneros se ha de apoyar en una definición amplia de política, en la cual el poder ya no reside sólo en el estado o la clase dominante, sino que se encuentra en relaciones sociales micro, como la pareja. (Brunet Icart & Santamaría Velasco, 2016, p. 63)

Según Lerner (1990), el patriarcado es una creación histórica elaborada por hombres y mujeres, en un proceso que tardó casi 2,500 años en completarse, siendo la primera forma del patriarcado arcaico. La unidad básica de su organización era la familia patriarcal, que expresaba y generaba constantemente sus normas y valores. Las funciones y la conducta que se consideraba que eran las apropiadas a cada sexo venían expresadas en estos valores que se afirmaban, además, con las costumbres, las leyes y los papeles sociales, estas características también se hallaban representadas en las principales metáforas que entraron a formar parte de la construcción cultural y el sistema explicativo.

La sexualidad de las mujeres se convirtió en una mercancía antes de la creación de la civilización occidental. El desarrollo de la agricultura durante el periodo neolítico impulsó el intercambio de mujeres entre tribus, no sólo como una manera de evitar guerras mediante los matrimonios, las mujeres eran intercambiadas o compradas en matrimonio en provecho de su familia, sino también porque las sociedades con más mujeres podían reproducir más niños. Las mismas mujeres se convirtieron en un recurso que los hombres adquirirían igual que se adueñaban de las tierras, más tarde las mujeres fueron objeto de compra como esclavas, con lo que las prestaciones sexuales entrarían a formar parte de su trabajo y sus hijos serían propiedad de sus amos. En cualquier sociedad conocida, los primeros esclavos fueron las mujeres, mientras que a los varones se les mataba. De esta manera comienza la esclavitud de las mujeres, que combina racismo y sexismo a la vez y que precedió a la formación y a la opresión de clases (Lerner, 1990).

El sistema patriarcal solo puede funcionar gracias a la cooperación de las mujeres. Esta cooperación le viene avalada de varias maneras: la inculcación de los géneros; la privación de la enseñanza; la prohibición a las mujeres a que conozcan su propia historia; la división entre ellas al definir la «respetabilidad» y la «desviación» a partir de sus actividades sexuales; mediante la represión y la coerción total; por medio de la discriminación en el acceso a los recursos económicos y el poder político; y al recompensar con privilegios de clase a las mujeres que se conforman. (Lerner, 1990, p. 117)

Esto a su vez, tiene un tinte de poder de sexos, la misma situación biológica que determina a ambos, como lo es la fuerza física y el proceso reproductivo de la mujer, aportan un factor que apoya a la violencia de género. En general se podría entender el rol de la mujer debajo del hombre, pero es importante recalcar que este análisis es meramente descriptivo bajo una teoría con base histórica en donde no se enfoca en analizar la participación o contribución de la mujer hacia el entorno, familia o economía familiar ni regional. “La civilización patriarcal se inicia sobre la base de la violencia física ejercida por los hombres sobre las mujeres –que es viabilizada, además, por un hecho biológico, como es la capacidad reproductora de las mujeres–” (Flórez-Estrada, 2007, p. 4).

En México la educación primaria familiar que se recibe es mayormente otorgada por la madre, por lo que, se entiende que la educación patriarcal proviene de la misma mujer, quien educa tanto a hombres como a mujeres para continuar con la misma tendencia. Ésta educación está sustentada en la división sexual del trabajo basada en la diferencia biológica, se justifican debido

a la actitud propia del género, las creencias religiosas, los valores, las políticas, las costumbres, las acciones e incluso, la geografía, que dictan el rol propio de cada uno de los sexos (Lamas, 2013). La mujer como parte de la familia toma el papel de administradora, cuidadora y responsable del hogar.

1.3 Capital humano, la educación y el empleo

El capital humano se considera un factor importante para el desarrollo y crecimiento económico, es marcado principalmente por la educación y la capacitación laboral, variables con las cuales se desarrollan las destrezas, las habilidades y la experiencia necesaria para la producción, vista desde la perspectiva económica, algunas de las teorías más importantes y aplicables para esta investigación se mencionan a continuación.

1.3.1 Teoría del Capital Humano

Una de las principales posturas sobre el trabajo y el ser humano, fue la del economista Adam Smith (1776), quien implementó el concepto de capital humano y asignó este recurso como el más importante en la economía, además propuso una similitud entre los hombres y las máquinas productoras. Hablando específicamente de la especialización, esta visión en conjunto de otros autores se basa principalmente en que los años de escolaridad y la experiencia profesional, son variables que explican las funciones de ingresos individuales.

Explica que cada persona tiene una función que permite la eficiencia y la eficacia de la producción y que es consecuencia de la división del trabajo, a esto le preceden tres circunstancias distintas: primera, de la mayor destreza de cada obrero en particular, se refiere a la relación del conocimiento, habilidad y experiencia de un empleado con la producción; segunda, del ahorro de tiempo que comúnmente se pierde al pasar de una ocupación a otra, es decir, la especialización de realizar una sola actividad mejora los procesos y evita tiempos perdidos, y por último, de la invención de un gran número de máquinas, que facilitan y abrevian el trabajo, capacitando a un hombre para hacer la labor de muchos (Smith, Adam en Franco, 1998).

Otro investigador que explica la teoría del Capital humano fue Theodore Schultz (1959), quien inicia reconociendo que para la explicación de ciertos fenómenos macroeconómicos es necesario incluir, además de los factores de capital y de trabajo, un tercer factor, que considera el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores. El crecimiento económico puede lograrse aumentando la cantidad de factores productivos (trabajo y capital físico), mejorando la calidad de dichos factores y/o aumentando la eficiencia con la que éstos se combinan en los procesos productivos. Este estudio indujo a la noción de “inversión en capital humano”, que supone, una mejora en la calidad del factor trabajo que puede contribuir al crecimiento (Pérez-Fuentes & Castillo-Loaiza, 2016).

Además de Shultz, Gary Becker (1964, p. 13) define el capital humano como “el conjunto de las capacidades productivas

que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”. El autor realza la importancia que existe en la inversión en la educación y el ingreso, esta inversión es vista como un costo de oportunidad inmediato, ya que a mayor educación los salarios tenderían a ser más altos en el futuro; esta mayor educación no solo influiría en ingresos más elevados, si no que, impactaría directamente en la motivación y desarrollo personal, de acuerdo con Becker, el incremento en la inversión en los sectores educativos crecerá al mismo tiempo que la inversión que se realice a nivel institucional al capital humano hasta encontrar un equilibrio, es decir, se elevará el ingreso per-cápita de los individuos de acuerdo a la relación directa con el crecimiento económico y la oferta total de capital humano. En los aspectos demográficos, Becker considera que:

...el aumento en la fertilidad afectará negativa al crecimiento del capital humano, debido a la desviación de fondos que se destinan a la crianza de los hijos y sus necesidades, por lo que afirma que la diferencia entre los países desarrollados y los subdesarrollados se debe a la fertilidad, es decir, los países desarrollados invierten en educación, por lo que tendrán un ingreso per cápita alto, capital de trabajo especializado y poca fertilidad; mientras que los países en desarrollo tenderán a ser más fértiles pero con niveles de ingreso y educación más bajos. (Cardona Acevedo et al., 2012, pp. 14–16)

1.3.2 La educación

La educación es un proceso humano natural, sin embargo, la educación formal permitirá convertir lo empírico en científico, por lo tanto comprobable, para el filósofo griego Platón: “la educación permite al hombre superar el sentido común, transitar de la realidad sensible a la realidad inteligible, es decir, transitar de lo aparente a lo verdadero, pues el verdadero conocimiento versa sobre lo inteligible, no sobre lo sensible” (Chacón Ángel & Covarrubias Villa, 2012, p. 150). El conocimiento entonces se convierte en un proceso evolutivo en donde se transfiere lo perceptivo a lo exacto, transforma una idea en una teoría, ésta en ciencia y una ciencia en leyes, estas modificaciones son constantes en búsqueda del conocimiento exacto, cambiando según lo recién descubierto.

Para Adam Smith docente de oficio, la educación era esencial para el desarrollo social y económico de las naciones, esta educación debía ser gratuita, ofertada por el Estado y para todos sin excepción, los conocimientos básicos como leer, escribir y contar permitirían al ser humano desempeñarse de manera adecuada y eficaz en sus actividades y eso a su vez, se transformaría en procesos productivos más eficientes (Rengifo, 2009).

Smith compara al capital humano capacitado como una maquinaria perfecta: “Un hombre educado a expensas de mucho trabajo y tiempo, en cualquiera de aquellos oficios que requieren una destreza y pericia extraordinaria, debe compararse a una costosa máquina” (Briceño Mosquera, 2010, p. 49), de esta manera la mano de obra se convierte en capital, y por lo tanto, una inversión.

1.3.3 La educación para la mujer

La educación para las mujeres ha sido un tema complejo y una lucha por la igualdad de derechos a lo largo de los años, especialmente a partir de mediados del siglo XVIII en el que se comenzaba a discutir la idea de la educación formal para las féminas, misma que era despreciada por la sociedad, la mujer era considerada persona de segunda clase y, por lo tanto, no tenía la capacidad intelectual, ni la necesidad de estudiar conforme a sus funciones.

La mujer fue considerada como un ser inferior, se concluyó que las mujeres <no tenían alma>, hubo que esperar al Concilio de Trento para tener la certeza de que éstas eran seres <animados>. Los sistemas educativos (s. XVIII) pensaban exclusivamente en los hombres y consideraban a la mujer <segundo sexo>, objeto erótico o <descanso del guerrero>. (Díaz Panigua, 2014, p. 11)

Esta concepción de la mujer forma parte del problema, la educación recibida condena a las mujeres a ocupar un rol predeterminado, eliminando u obstaculizando su participación en otros sectores productivos y generando un conflicto con el sexo opuesto, quién a su vez, recibe esa misma instrucción de prejuicio hacia las mujeres. Esta educación, que generalmente es impartida por parte de la madre y que trae consigo la conformación del concepto “mujer” y su papel en el entorno básico familiar, pasa de generación en generación normalizando el servilismo, la abnegación e incluso el maltrato o la violencia, que se justifica debido a que la mujer debe mantener un papel de sumisión y obediencia

y el no acatar ese orden le traerá como consecuencia un castigo mismo de su condición que es aceptado y tolerado por el entorno familiar y social; la simple elección de actividades que no sean validadas por el entorno, ofrece a la mujer una desaprobación general y por ende una estigmatización, en donde pocas veces se logran romper paradigmas y “revelarse” ante lo “bien visto” y lo realmente deseado (Moctezuma et al., 2014).

La estructura social en México define, de acuerdo con los usos y costumbres, a la mujer como un ente secundario, un apoyo suplementario al mando en la estructura social, familiar y económica, y más específicamente en la Región central del Estado de Zacatecas que es el lugar de este estudio. Esta actitud hacia la mujer no es nueva, regional, ni mucho menos independiente a lo que sucede en muchas partes a lo largo y ancho del mundo, y a través de los muchos años de civilización que el ser humano tiene como especie (Moctezuma Navarro et al., 2014).

La cultura tradicional señala que el hombre debe tomar decisiones y la mujer acatar y respaldar esas decisiones. Sin embargo, tras analizar un estudio de índole estadístico, sobre roles de género y diversidad, se determinó que los rasgos socioculturales de la igualdad de género, -tanto en la vida cotidiana como en el terreno de la política, la distribución equitativa de las responsabilidades, la igualación de poder de acción para mujeres y varones, y la abolición de la violencia-, tienen una relación directa con el entorno social. Los resultados arrojaron que las sociedades más religiosas tienden a designar a las mujeres como guardianas de la armonía familiar, protectoras de los valores, y a determinar

cómo debe ser el comportamiento como madres y esposas; vistas, además, como las responsables de las tareas domésticas, son amables, cuidadoras de sus padres y de la familia, encantadoras y coquetas. Los varones, en cambio, son vistos como el sexo fuerte y constituyen la base de la familia, son sus líderes, y son quienes defenderán a sus mujeres (Saldívar Garduño et al., 2015).

Otro estudio analiza el papel secundario de la mujer, -a pesar de tener una contribución económica en la sociedad y la familia-, no es reconocido o se desconoce su aportación y se toma como una propiedad más del hombre, lo cual es rechazado categóricamente por la mujer moderna, que busca la forma de ser parte de las decisiones familiares al convertirse en proveedora, no obstante muchas veces la educación patriarcal no está dispuesta a aceptar esta modificación al percibir esta nueva independencia y rebeldía hacia lo preestablecido y parece enfatizar y agravar la violencia a la cual las mujeres están expuestas (Brunet & Santamaría, 2016; Fischer & Chávez, 2015; Flórez-Estrada, 2007).

A pesar de que a nivel mundial la tendencia indica que las mujeres predominan en la educación superior, es decir, las mujeres tienen mayor tendencia a terminar la preparación universitaria de manera general, esto no se refleja en el sector laboral, las mujeres siguen permaneciendo en puestos subordinados y no puestos de toma de decisiones o de alta jerarquía. Esta situación se intensifica en países con poca disposición de implementar políticas públicas de equidad e igualdad, pero sin lugar a duda este hecho se presenta a nivel internacional con bastante frecuencia.

Se puede identificar este fenómeno en muchas áreas, inclusive en aquellas en las que las mujeres dominan, como es la educación o salud en México.

La mayoría de los cargos de decisión en las universidades son ocupados por hombres con el 74%, lo que pone en evidencia la existencia, aún, del techo de cristal en ese ámbito laboral. De las mujeres académicas empleadas en el sector ciencia y tecnología, sólo 3.4% participa en puestos directivos, mientras que la participación masculina promedio en los mandos superiores es de 82.5%. (Ordorika, 2015, p. 10)

1.4 Empleo de Alta dirección y Feminismo

El empleo es la formalización de una actividad subordinada que es retribuida por medio de un salario, manejada mediante horarios, objetivos y un esquema de responsabilidades preestablecido, donde se desarrollan actividades productivas y en el cual participan todos los factores de producción, entonces, el empleo representa la manera de subsistencia del ser humano de manera global.

Según la RAE la palabra empleo de verbo emplear viene de la palabra francesa employer que significa “Ocupar a alguien, encargándole un negocio, comisión o puesto” (RAE, 2020b, p. 1). Para el economista Keynes el pleno empleo es la situación en donde todos los individuos de un país, que están en condiciones de trabajar y que quieren hacerlo, se encuentran realizando esta actividad ya sea de manera autónoma o contratados por algu-

na otra institución donde exista un equilibrio entre la oferta de mano de obra y la demanda de la misma (Keynes, 1936). Según su clasificación existen dos tipos de empleo: formal que incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales mientras que el empleo informal engloba a los trabajadores que reciben un pago por su trabajo pero que no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales. De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el empleo formal es el que más impacto tiene en el crecimiento económico y en la reducción de la pobreza, expresa también que la generación de empleos productivos es fundamental para fomentar el crecimiento económico, reducir la pobreza e incrementar la cohesión social (Enríquez & Galindo, 2015).

1.4.1 Teorías del Mercado laboral de alta dirección

Los empleos de “alta dirección” son aquellos que ocupan profesionales cualificados, son denominados así debido al grado de dificultad, responsabilidad y especialización que requieren estos puestos, además de tener los sueldos más altos en las escalas salariales, logran proveer un estatus social al sustentante, creando, además, vínculos en las esferas más poderosas de las sociedades. A pesar de que, socialmente los hombres son las personas con mayor incidencia en estos puestos, cada vez son más las mujeres que se incorporan a este tipo de cargos, por lo que, toman las acciones necesarias para alcanzar este nivel, es decir, cursan estudios universitarios o incluso superiores (postgrado), aprenden otros idiomas, se preparan en temas administrativos,

de manejo de personal, toma de decisiones, política, administración y finanzas, además de incorporarse a sectores laborales no tan comunes para el género, como lo son la industria, tecnología y/o agricultura.

Se considera *Alta Dirección* a los directivos con cargo más alto en una organización; el presidente, el gerente general y los directores de las distintas áreas. Es un término generalmente utilizado en el medio empresario, aunque también puede llamarse Alta Dirección a la cúpula de un sindicato, o a los Secretarios y Directores de un organismo estatal. En las empresas, la Alta Dirección forma parte del Comité de Dirección o Comité Ejecutivo que se reúne con una frecuencia determinada y marcan la línea estratégica a seguir por esa empresa, un anglicismo bastante utilizado para este concepto es CEO (Chief Executive Officer). (Business Week, 2003, p. 1)

Este estudio se basa en las teorías del techo de cristal, piso pegajoso y brecha salarial. Las cuáles serán retomadas a continuación.

1.4.1.1 Techo de cristal

El término “techo de cristal”, o “*Glass ceiling barriers*” fue utilizado por primera vez en el Wall Street Journal⁴ en 1986 en los Estados Unidos, y se refiere a la barrera invisible a la que se exponen las mujeres altamente calificadas y en el mercado laboral de alta dirección, que les impide alcanzar los niveles jerárquicos

4 Periódico estadounidense enfocado en economía y negocios, escrito en inglés, de carácter internacional y con sede en la ciudad de Nueva York.

más altos, independientemente de sus méritos o logros laborales. El techo de cristal aparece en la parte superior de la estructura jerárquica de la empresa limitando a las mujeres a alcanzar puestos con gran responsabilidad. Al final, esto conduce a que la compensación económica salarial sea menor, creando una evidente brecha salarial entre el hombre y la mujer. La brecha salarial se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino (Ortiz, 2014).

1.4.1.2 *Piso pegajoso*

Además del Techo de Cristal, es necesario contemplar, al llamado “suelo pegajoso” o “*sticky floor*” referido a la situación que sufren las mujeres cuando no logran avanzar hacia puestos de trabajo mejor remunerados y que se quedan “pegadas” en la base de la pirámide salarial. Es decir, las dificultades que sufre la mujer al no poder dedicar tiempo extra a formarse con cursos, especialidades, acudir a reuniones empresariales o cualquier actividad que le proporcione las herramientas para mejorar su desempeño debido a que sus compromisos o tareas familiares le condicionan. Por lo tanto, las mujeres se quedan estancadas en puestos donde la responsabilidad y el salario son bajos, la brecha salarial entre el hombre y la mujer se hará mayor. Este comportamiento femenino también implica a los varones, dada su falta de conciliación del trabajo con sus obligaciones familiares, hace que la mujer se vea obligada a no progresar en su trabajo, teniendo que reducir su jornada a una parcial o incluso a abandonar su trabajo (Ortiz, 2014).

De esta forma, las mujeres no solo se enfrentan al Techo de Cristal si no al llamado “piso pegajoso”. Barreras asociadas al género femenino, la socialización de la mujer y sus características, la cultura, los estereotipos y los roles de género, la misma estructura empresarial, las políticas de trabajo, las reglas informales, las formales, las redes, la conformación de sindicatos, la selección de personal, la escasa mentorización, las políticas ineficientes que no permiten la correcta conciliación entre el empleo y la familia. Además, el triple trabajo de la mujer como esposa-madre-directiva, que le implica un esfuerzo mayor al no ser capaz de ocuparse de tiempo completo de las responsabilidades laborales, y que, representa un problema para la comunidad empresarial en la dirección de personal, la toma de decisiones y el alineamiento con los objetivos institucionales, aunado a esto, son pocas las estrategias corporativas que ayudan a crear oportunidades y apoyan a la redistribución de actividades con el fin de ser más racionales, justos y equitativos y que permitan a la mujer asumir puestos de poder (Camarena & Saavedra, 2018; Dueñas-Fernandez et al., 2015).

1.4.2 Brecha salarial y discriminación

Es un problema importante entender el porqué de estas diferencias salariales, algunos autores refieren que las horas de trabajo entre sexos es variable y que las mujeres realizan menos tiempo fuera de la casa. Otros, por el contrario, explican la relación con empleos de menor remuneración y la selección de estos empleos por las féminas, las mujeres generalmente continúan con la administración del hogar y ahora lo comparten con actividades fuera de éste. Sin embargo, existen fuertes contradicciones, las

mujeres siguen teniendo un eslabón que las detiene para generar más ingresos, alcanzar puestos de poder y así desprenderse de ese piso pegajoso que le evita elevar el vuelo.

Existen ciertos estudios que explican este comportamiento como lo es “El Modelo Gusto por la discriminación” creado por Becker (1971), que mide la discriminación por medio de un coeficiente que refleja el impacto de los costos discriminatorios en términos monetarios, y permite actuar como un puente entre costo monetario y costo neto. Este modelo indica que, si el empleador no tiene prejuicios para contratar a hombres, el costo de contratarlo es el salario; entonces, el costo de emplear a una mujer sería el salario más el costo subjetivo. Por lo tanto, el empresario que tiene prejuicios sólo contratará mujeres si su salario es inferior al de los hombres. Así, para emplear mujeres, el salario debe ser menor que el de los varones en la cuantía del coeficiente de discriminación, que no es otra cosa que el valor monetario de su costo subjetivo. Cuanto mayor sea el gusto por la discriminación, mayor será la disparidad entre los salarios de los hombres y las mujeres para que el empresario decida contratar a estas últimas (Rodríguez & Castro, 2014).

Se suma a esta afirmación la “Teoría de las preferencias” la cual ofrece una visión original sobre la decisión y expectativas de las mujeres ante la separación trabajo-familia, donde se reconocen la heterogeneidad en cuanto a las decisiones que motivan a las mujeres a incorporarse al mercado laboral o centrarse en el trabajo. El grupo reconocido de mujeres ambivalentes, donde se concentran un mayor número. Señala además como premisa fun-

damental que las mujeres actuales tienen actitudes heterogéneas en cuanto a las preferencias relacionadas con la elección de sus estilos de vida y prioridades frente al trabajo y la familia (Salas García, 2014).

Es por ello por lo que, muchas personas optan por obtener un empleo de “tiempo parcial”⁵ en donde puedan coexistir ambas actividades. Estas decisiones más allá de ser consideradas voluntarias, son inclusive señaladas como “trabajos para mujer”, y ya que la oferta de trabajo femenino es mayor al masculino, no es de extrañar que éstas ocupen la mayoría de los empleos de medio tiempo, aunado a esto, el desinterés de los hombres para este tipo de empleo se debe mayormente a la idea generalizada del estereotipo del hombre como sustento de la familia, como consecuencia el trabajo a tiempo parcial apenas se considera una verdadera alternativa para ellos, por el contrario los estudios en cuanto a los tiempos parciales en las mujeres suponen un paradigma ampliamente aceptado.

El empleo a tiempo parcial es la modalidad de empleo atípico más difundida entre las mujeres. Si bien las mujeres trabajadoras representan menos de 40 por ciento del total del empleo, constituyen 57 por ciento del total de los trabajadores a tiempo parcial. Las diferencias de género en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial son especialmente altas en los Países Bajos,

5 El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT, 1994 (núm. 175) define el término “trabajador a tiempo parcial” como todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Existe una diversificación que consta de la siguiente manera: “el trabajo a tiempo parcial sustancial” (21-34 horas a la semana); “el trabajo a tiempo parcial de corta duración” (20 horas o menos) y “el trabajo a tiempo parcial marginal” (menos de 15 horas a la semana). (OIT. Organización Internacional del Trabajo, n.d.)

los países de Europa del Norte, India, Japón, Níger y Suiza. El trabajo a tiempo parcial marginal presenta grandes diferencias de género en la mayoría de los países. Los líderes en trabajo a tiempo parcial marginal entre las mujeres son Alemania, Brasil e India (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En sí, la brecha salarial es un concepto confuso ya que legalmente no debe existir una diferencia salarial en una actividad idéntica, independientemente del género de la persona que lo realice. No obstante, esta situación se da más allá de un intercambio monetario. Según las definiciones anteriores, se puede inferir que existen situaciones donde las mujeres puedan acceder a empleos con mejores ingresos, entonces, la brecha salarial se puede definir como:

La distancia que existe en el acceso a oportunidades, servicios, participación y beneficios de desarrollo en ámbitos de la vida social, entre mujeres y hombres. Para medir las brechas los organismos utilizan distintos rubros, como el ámbito económico, político, social, cultural o tecnológico. (CONDUSEF, 2020, p. 1)

Algunas razones por las cuales se puede dar la brecha salarial son las siguientes:

- **Discriminación directa:** Casos en que hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor, consiste simplemente en que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres, esto también, podría estar causado

por políticas o prácticas que conducen a una desigualdad en el trato dispensado a hombres y mujeres, aunque no hayan sido creando con un fin discriminatorio.

- Diferentes empleos o sectores: las mujeres y los hombres desempeñan trabajos diferentes y a menudo trabajan en sectores diferentes. Los sectores en que las mujeres predominan ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres. Muchas veces estos empleos ofrecen un peso de trabajo menor por lo que a pesar de la diferencia salarial tendrán menor cantidad de horas en el trabajo que podrán destinar a otro trabajo no remunerado que es el del hogar y del cuidado de los niños. Por lo tanto, buscan trabajos en sectores donde pueden conciliar su vida laboral y familiar, esto trae como resultado que las mujeres tiendan a desempeñar trabajos a tiempo parcial, con baja remuneración y de no ser designadas para puestos de responsabilidad.

- Prácticas laborales y sistemas salariales: normalmente no se aplican las mismas prácticas laborales en mujeres que en hombres. Las distintas formas de remuneración para los empleados, así como la estructura real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de sexo masculino y femenino, esto se puede deber a la discriminación que surge a raíz de diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios y que impiden que las mujeres obtengan mejores ingresos.

- La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres: Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo minimizadas porque se considera que reflejan características “femeninas”, en lugar de capacidades y competencias adquiridas mediante la preparación y el estudio, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan. Esto significa peores condiciones de remuneración para las mujeres cuando constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada y entonces reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede lo contrario: cuanto mayor es su predominio en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios. La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel: Las mujeres tienen una baja representación en los ámbitos de la política y de la economía.

- Tradiciones y roles de género: Estas variables determinan el papel que mujeres y hombres tienen en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana. Dichas tradiciones y roles de género pueden influir incluso en la elección de carrera de las mujeres, la edad de matrimonio, el tener o no hijos y el rol que desempeñará en la familia.

- Conciliación de la vida laboral y familiar: Las mujeres trabajan menos horas, y a menudo lo hacen a tiempo parcial, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado. Las mujeres ocupan más tiempo que los hombres en las tareas domésticas y el cuidado de personas, mientras que son pocos los hombres que se tienen baja paternal o trabajan a tiempo parcial (Comisión Europea, 2014).

La brecha salarial está directamente relacionada con la elección de una carrera sobre otra, misma que permitirá al individuo a ingresar a ciertos sectores económicos, mismos que implican características muy distintas en cuanto a actividades, salarios e incluso riesgo. Es decir, ya que las mujeres se inclinan mayormente a carreras de servicio que normalmente son en proporción menor remuneradas que las que eligen los varones y en su mayoría se consideran de bajo riesgo, esta elección fortalece la estructura tradicional del hombre como proveedor, empujándolo al sector laboral y dejando de lado a las mujeres que optan por continuar con el papel de apoyo a la familia con trabajos de menor responsabilidad e incluso tiempo (Fondo Monetario Internacional, 2019).

1.5 Feminismo

Esta terminología muchas veces acaba siendo atacada por la interpretación incorrecta de sus preceptos principales, la misma evolución de la sociedad ha hecho que este movimiento se haya intensificado sobre todo en los últimos años, la preparación académica de las mujeres ha permitido que la disputa por la igualdad de derechos llegue hasta las esferas más altas de poder. Las mujeres ahora pueden decidir cómo llevar su vida, votar para elegir dirigentes y, más aún, exigir un trato igualitario y justo, esto no sería posible sin la intervención y la lucha de muchas otras mujeres a lo largo del tiempo. No obstante, este proceso ha sido largo y turbulento, habiendo aún mucho trabajo que hacer para lograr la equidad en todo el mundo.

Según la RAE el feminismo es “el principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre” (RAE, 2020c, p. 1). Conforme a Gamba (2008), el feminismo propone un cambio en las relaciones sociales que conduzca a la liberación de la mujer y a su vez del varón al eliminar las jerarquías y desigualdades entre los sexos. Por lo tanto, puede decirse que el feminismo es un sistema de ideas que a partir del estudio y análisis de la condición de la mujer en todos los sectores (familia, educación, política, trabajo), pretende transformar las relaciones basadas en la desigualdad y opresión sexual, mediante una acción movilizadora. La diferencia del feminismo en cuanto a los estudios de la mujer es su perspectiva estratégica, ya que además de analizar y/o diagnosticar sobre la población femenina, busca la forma de revertir o transformar esa situación. “La teoría feminista se refiere al estudio sistemático de la condición de las mujeres, su papel en la sociedad y las vías para lograr su emancipación” (Gamba, 2008, p. 2).

No se puede hablar de feminismo sin mencionar a Simone de Beauvoir quien fundó con algunas feministas la Liga de los Derechos de la Mujer, que se propuso reaccionar con firmeza ante cualquier discriminación sexista, “no se nace mujer, se llega a serlo” (De Beauvoir, 1948, p. 87). Beauvoir y su visión feminista tienen como base algunos postulados centrales, primeramente, reconoce lo masculino como el punto de referencia, afirma que todas las producciones culturales de la humanidad, desde el arte hasta el uso del lenguaje, tienen al hombre como punto central. A partir de esto, la autora desarrolla la idea de “lo Otro”, o, mejor dicho, “la otra”, esta categoría sirve para expresar de un modo visual el hecho de que el género femenino se mueve por la perife-

ria de lo humano, quiere decir que incluso en idioma el femenino pertenece al colectivo del masculino y no a la inversa. Aunado a lo anterior, ella confirma que la historia, ha sido escrita por hombres. Beauvoir ve en esto un síntoma de un fenómeno de dominación y sometimiento hacia las mujeres. Esto puede concluirse con que ser mujer es algo que ha sido diseñado y definido por el hombre e impuesto sobre las mujeres. Por lo tanto, su teoría señala la necesidad de que las mujeres definan su propia identidad al margen de la mirada masculina, sin verse coaccionadas por las imposiciones por parte de ese referente moral e intelectual alimentado a base de siglos y siglos de dominación (De Beauvoir, 1948).

Existen diversas teorías que analizan el papel de la mujer en la sociedad, además tienen características con diferentes visualizaciones del mismo problema, la desigualdad social hacia las féminas. En la Tabla 1 se mencionan las desigualdades más importantes mediante lo que se conoce como teorías feministas.

Tabla 1. Principales teorías feministas.

Teoría	Principales supuestos	Principales precursoras
Feminismo liberal	Defienden los valores de libertad, dignidad, igualdad y autonomía propios del pensamiento liberal. Considera opresión a las mujeres porque no son tratadas igual que los hombres. Por lo tanto, exigen igualdad de oportunidades formales, materiales o reales para revertir la situación de discriminación. Esta postura condiciona la igualdad de oportunidades en el plano nacional e internacional por medios políticos y generando leyes que lleven al reformismo.	Betty Friedan-1963 Karen Gregen-1968 Geneviève Lloyd -1973 Jane Richards-1985 Susan Okin-1996
Feminismo socialista /marxista	Enfatiza el problema de la desigualdad socioeconómica, entendida desde su vinculación con la desigualdad sexual. La opresión de las mujeres no es debido a la ignorancia o de las actuaciones intencionadas de individuos, sino que son producto de las estructuras políticas, sociales y económicas asociadas al capitalismo. Exige igualdad de acceso a los recursos.	Heidi Hartmann -1987 Silla Einsenstein 1945 Juliet Mitchell-1976 Sheila Rowbothan 1997 Alison Jaggar 1978
Feminismo radical	Se centra en la crítica al patriarcado. Afirma que se requiere una reconstrucción radical de la sexualidad que vaya más allá de las reformas de leyes y de la igualdad en las instituciones políticas y económicas. Asume una dura crítica frente a las dos primeras posturas porque buscan la liberación de la mujer bajo los esquemas de valores de los hombres, en lugar de exigir la igualdad de poder, mientras que por su parte proponen crear una contracultura que considere y enfatice los valores femeninos.	Germaine Greer 1972 Shulamit Firestone 1966 Eva Figes 1983 Mary Daly 1968
Feminismo empirista	Considera el rol que la ciencia ha desempeñado en la división sexual y plantea la idea de una “mala ciencia”, en la cual no hay referencias ni representación de la mujer y los temas que le competen a ella.	Sandra Harding-1986
Feminismo de punto de vista (stanpoint feminism)	Sostiene que la ciencia refleja la posición dominante del hombre en la vida social, lo que produce un conocimiento “parcial y perverso”. El punto de vista de la mujer permite favorecer una visión más moral y científicamente más adecuada, completa el conocimiento y lo hace menos perverso para explicar e interpretar el mundo y la conducta social.	Sandra Harding-2004
Feminismo posmoderno	Se refiere a la condición de género, centrado en la identidad de la mujer y su relación con el conocimiento. La identidad, según esta corriente de pensamiento, gira en torno a la dicotomía poder-saber. feminismo posmoderno (no esencialista) que busca la de construcción de la autoridad y la idea de hombre soberano, y el posmodernismo feminista (esencialista), se centra en el estudio de las fuerzas y limitaciones de una identidad heredada, de forma tal de poder dotar a la mujer con las mismas capacidades que el hombre.	Sandra Harding-2006

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Villarroel (2007).

Este capítulo concluye con la identificación de las principales teorías relacionadas con el empoderamiento y desarrollo histórico del trabajo profesional de la mujer. Además, se establece la teoría base de esta investigación, el feminismo liberal, ya que sus preceptos principales se componen de la necesidad de igualdad para ambos sexos, teniendo en cuenta las mismas características. Este feminismo intenta lograr disminuir la brecha entre las oportunidades laborales y sociales con el fin de permitir la libertad de elección de ambos sexos sin la restricción o prejuicio social, y al tiempo tiene como objetivo lograr un desarrollo integral del ser humano en donde se desprendan nuevas estructuras sociales, económicas y culturales. La Tabla 1 muestra, entre otras visiones, una evolución en los supuestos teóricos que van determinando los diferentes cambios de lucha en contra de la desigualdad y minimización social hacia la mujer; dentro de la cual uno esperaría una mejora significativa, pero no es así. Aún queda mucho por qué seguir informando a los hombres y mujeres de la igualdad humana, y por qué disputar a las autoridades correspondientes para que dicha igualdad sopesa en un ente sociocultura.

Capítulo 2

Empleo, ingreso y educación de la mujer: políticas públicas para la equidad en México

2.1 Empleo de la mujer en México

La forma en la cual se desempeñan las actividades en cualquier economía es de acuerdo a una división de trabajo entre los individuos que la integran, esta distribución de actividades, está dada, no solo por la especialización sino, en muchos de los casos, por el género de la persona que la realice, es decir, basados sobre todo en la biología y en algunos casos omitiendo la parte intelectual del individuo, a esta estructura se le conoce como “división sexual del trabajo” y se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.

A nivel mundial, la población muestra datos muy homogéneos con respecto a la distribución poblacional hombres/mujeres 51.1% son mujeres (63.9 millones) y 48.9% son hombres (61.1 millones) (INEGI 2020). Misma proporción porcentual, dada en el caso de México, el cual cierra el 2018 con una población de 124.9 millones de personas, según los datos más recientes del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2018). Esto es importante debido a que el aumento de la población femenina demandará por ende un trato igualitario y justo, aunque esta situación sigue estando en la lucha, la realidad es que la población de ambos géneros prácticamente va aumentando de manera uniforme.

En 2018, la relación mujeres-hombres es de 104 de ellas por cada 100 de ellos. En 16 entidades, es mayor que el nacional (104.5), en 12 es menor que el dato nacional, pero mayor a 100.

Los estados donde la proporción de hombres es mayor que la de mujeres son Chihuahua, con 98.9 mujeres por cada 100 hombres, Baja California (98.3), Quintana Roo (96.3) y Baja California Sur (95.4) (Inmujeres, 2019). Datos adicionales respecto a la población mexicana por grupo de edades, haciendo distinción según el sexo, se muestran en la Tabla 2.

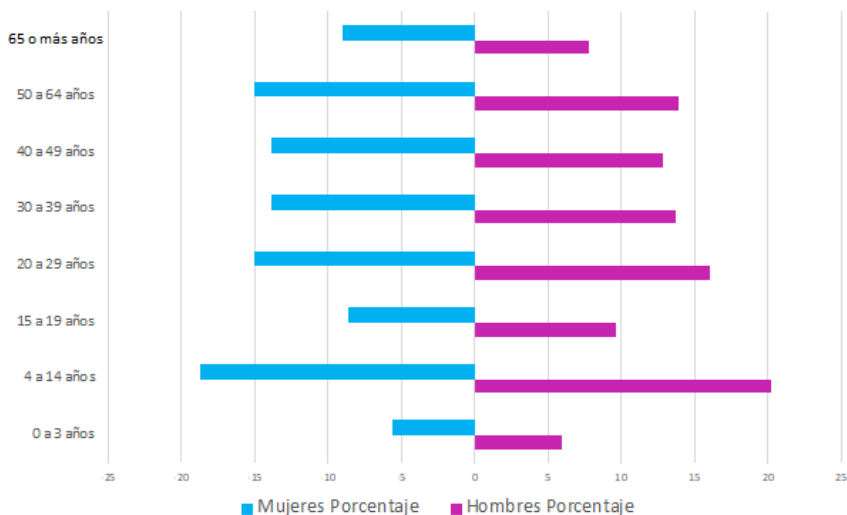
Tabla 2. Población total en hogares por grupo de edad según sexo 2018.

Grupo de edad	Total		Mujeres		Hombre	
	Miles	Porcentaje	Miles	Porcentaje	Miles	Porcentaje
Total	124995	100 %	63867	100 %	61128	100 %
0 a 3 años	7253	5.8 %	3643	5.7 %	3611	5.9 %
4 a 14 años	24313	19.5 %	11938	18.7 %	12375	20.2 %
15 a 19 años	11324	9.1 %	5477	8.6 %	5847	9.6 %
20 a 29 años	19422	15.5 %	9637	15.1 %	9785	16 %
30 a 39 años	17240	13.8 %	8893	13.9 %	8348	13.7 %
40 a 49 años	16708	13.4 %	8875	13.9 %	7833	12.8 %
50 a 64 años	18183	14.5 %	9670	15.1 %	8513	13.9 %
65 o más años	10513	8.4 %	5721	9%	4792	7.8 %
Edad no especificada	38	-	13	-	25	-

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de (Inmujeres, 2019).

Además, en la gráfica 1 se puede observar la comparativa, más inmediata, de la incidencia de edades en México. Haciendo cuentas, las mujeres de entre 20 y más de 65 años corresponden al 66.6%, es decir, son la mayoría de la población femenina. En cambio, a menores edades domina la población varonil.

Gráfica 1. Población total en hogares por grupo de edad según sexo 2018.



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de (Inmujeres, 2019).

2.1.1 Empleo Femenino

Es primordial comprender que existen dos vertientes importantes, dos visiones que estudian los distintos puntos focales sobre la participación de la mujer en la vida económica, los cuales se dividen en estudios realizados en América Latina (tercer mundo) y aquellos ubicados en Europa y Estados Unidos (primer mundo). Esta especificación es fundamental ya que dichas regiones son dos puntos extremos de un mismo problema, esto debido a sus características sociales, culturales, tecnológicas e incluso

geográficas. Por lo tanto, un análisis homogéneo se consideraría erróneo e inadecuado, estas diferencias se plasman de acuerdo con los documentos estudiados los cuales se verán durante este capítulo.

Aunque existen autores que realizan una comparativa entre estas dos regiones tomando aspectos coincidentes, estos estudios se enfocan significativamente en la desigualdad, la brecha salarial, la educación y la incursión de las mujeres al mercado laboral especializado, la mayoría de estas investigaciones utilizan el método crítico, ya que buscan medir, mediante modelos matemáticos, la frecuencia en que las mujeres ingresan al mercado laboral y el sector más ocupado por dicho género. Algunas de estas búsquedas se enfocan, frecuentemente, en la mujer en las zonas rurales por lo que existe una falta de información con respecto a los efectos económicos directos a la riqueza nacional, la modificación de la estructura familiar, el nuevo rol de la mujer y, sobre todo: “el cambio de paradigma que se genera a partir de que las féminas se consideran parte importante de las decisiones de las naciones”, este cambio impacta directamente en las elecciones de las mujeres hacia la educación y al mejoramiento de su calidad de vida.

Entonces de acuerdo con lo dicho anteriormente por Cameilo Avedoy (2008), una pregunta importante sería: ¿Es el mercado el que ha hecho que la mujer se incorpore al mundo laboral o por el contrario es la mujer la que ha empujado al mercado a ofertar empleos para ellas? La incógnita ofrece una nueva percepción de la comprensión del problema de género, algo parecido a ¿Qué fue primero el huevo o la gallina?

Según un estudio estadístico realizado en España el cual realiza una comparativa con países europeos y Estados Unidos, muestra que en cuestión de participación laboral en los sectores de educación y salud las mujeres representan un 54% y 46% con respecto a su contraparte masculina, quienes ocupan mayormente áreas económicas importantes como lo son la agricultura, industria, administración pública, comercio al mayoreo (Guisan & Exposito, 2011). Lo cual se describe en el área predominante mostrada como una parte de más información en la Tabla 3.

Tabla 3. Empleos ocupados por género de lugar (valores relativos).

	Agricultura	Industria y construcción	Servicio social	Otros servicios	Todos los servicios	Área predominante
Empleos masculinos por sector	5.6 %	39.8 %	12 %	42.6 %	54.6 %	Construcción, industria, administración pública, comercio y agricultura
Empleos femeninos por sector	2.7%	11.3 %	26.5 %	59.5 %	86 %	Comercio, salud y servicio social, educación, hoteles y restaurantes, negocios de servicios

Fuente: Elaboración propia con datos de (Guisan & Exposito, 2011)

Los servicios considerados en este estudio son: Comercio, hoteles y restaurantes, transportes y comunicaciones, servicios financieros, negocios de servicios de administración pública, educación, salud, servicios domésticos, otros servicios.

Por otro lado, Guisan & Expósito (2011), considera que la participación en servicios impacta directamente en el PIB regional, no únicamente como factor de ingreso sino en cuanto a la tasa de desempleo “la producción industrial tiene efecto positivo sobre el valor agregado aunando el turismo, estos a su vez, ayudan a aumentar el valor agregado real y el empleo en este sector en las regiones europeas”, y por lo tanto, impacta de manera importante en el empleo femenino. Mediante esta investigación, con datos estadísticos, se establece puntualmente que este aumento en el valor agregado que otorgan los servicios afecta directamente en la riqueza nacional, identificando las áreas donde son más representativos los ingresos, así como la comparativa entre sexos, pero no identifica las razones de este aumento, no analiza profundamente si existe una relación externa que genere esta modificación en el entorno por lo que se centra en un estudio específico de frecuencia.

En la actualidad la psiquis social interviene para mejorar las condiciones con respecto al tema de la incorporación de la mujer al mundo laboral, como lo establece un estudio exploratorio y descriptivo realizado por la Universidad Autónoma de México (UNAM) el cuál analiza la percepción de egresados profesionistas de las carreras de administración y contabilidad y encontró que: En México existe desigualdad de género en el mercado laboral, y son las mujeres 77% quienes más percibieron este hecho frente a los hombres 60%; más del 90% de ambos géneros estuvieron en desacuerdo en que el cuidado doméstico así como considerar a la mujer como la principal responsable de la familia, al hombre como único proveedor y a que la mujer ingresa al mercado laboral

por una falla del hombre en su rol de proveedor. Más del 85% de ambos géneros estuvo de acuerdo en que el hombre debe colaborar con las labores domésticas y la mujer en la economía familiar; el 91% de las mujeres percibieron el poco reconocimiento y valor otorgado al trabajo en el hogar y familiar, en comparación con los hombres (81%); además, el 93% de éstas estuvieron totalmente de acuerdo en que ingresan al mercado laboral por necesidad propia y proyecto personal mientras que el 88% de los hombres opinó lo mismo. Por último, el sexo femenino manifestó, en un 70%, que hoy en día está mal visto por la sociedad que ella trabaje y el hombre sea quien realice las labores domésticas; evaluación similar (65%) fue manifestada por el sexo contrario. Por otro lado, cabe señalar, que éste estudio analiza y estudia únicamente la percepción general y no los datos reales que se manifiestan en la vida laboral (Fischer & Chávez, 2015).

En entornos más abiertos, con mayor educación académica e incluso con menor apego al tradicionalismo se modifica el escenario y se busca la instalación de nuevos ideales tomando en cuenta cuestiones tales como la colaboración en la crianza de los hijos, el derecho a una mayor libertad sexual para las mujeres, capacidad de decisión sobre el número de hijas o hijos que quieren tener, desarrollo pleno en el ámbito personal y profesional. Las personas estuvieron menos de acuerdo en que el hombre debe ser el jefe del hogar, y se mostraron más complacidas con que éste debe participar en el cuidado de los niños. Asimismo, vieron más favorablemente que las mujeres trabajen fuera de casa, rechazaron la discriminación sexual en el ámbito escolar, por lo que el obtener un puesto de responsabilidad o directivo se hace más factible (Saldívar Garduño et al., 2015).

De acuerdo con lo anterior Vásconez (2017, p. 85), expresa que con el fin de entender el proceso de inclusión laboral o participación activa de la mujer se podría conceptualizar la feminización como: “el incremento de la relación de participación laboral y las horas ofertadas de las mujeres en el mercado y el crecimiento económico”. En otras palabras, este aporte refleja que el potencial de demanda por el trabajo femenino podría movilizarse hacia el crecimiento económico, y más allá de esto, crear un nuevo nicho de mercado de trabajo en donde las mujeres encontrarían nuevas oportunidades de desarrollo personal y profesional, así como establecer nuevas políticas empresariales que apoyen la equidad e igualdad entre trabajadores.

Mientras que las mujeres profesionistas de México han aumentado su participación laboral en la economía según datos de la OCDE, el país tiene un 14% de brecha salarial. Es primordial diferenciar los contextos latinoamericanos entre los intereses prácticos (necesidades materiales como vivienda, alimento, salud, seguridad), es decir, aquellos recursos que permitan llegar a la igualdad social, y los beneficios estratégicos (igualdad de género, políticas de igualdad) es decir, los que buscan una modificación integral entre las relaciones de poder de género. Bajo este esquema, se establece un parámetro de análisis para la participación de la mujer en lo laboral en donde se conceptualiza como el empoderamiento femenino, y donde se establecen las particularidades de los estudios de género y cómo las teorías se han modificado a lo largo del tiempo, llegando a la teoría postfeminista en la cual se enfatiza el análisis de la desigualdad, el trabajo e

incluso la identidad. Sin embargo, no se establecen criterios de revisión de impacto real de esta participación a nivel regional ni local, simplemente mediante la deducción se establecen las posibles soluciones al problema de género y se ponen en la mesa las principales amenazas que este tema representa (Bermúdez & Villanueva, 2017) y la de menor que es Bélgica con el 3.7%, esto significa que aún existe un largo trecho por andar para lograr la igualdad salarial y de oportunidades (OCDE, 2020).

2.1.2 Empleo de alta dirección de la mujer profesionista

La información arrojada por el presente trabajo de investigación indica que, aunque existen mujeres en puestos de poder y dirección, éstas siguen siendo la minoría. Los resultados arrojan que las mujeres ocupan el 31% de los puestos de alta dirección en México, 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres y sólo el 2% son empresarias, ocupan menos de un tercio de los puestos gerenciales y tienen una participación de una mujer por cada 10 hombres en los puestos directivos. Por otro lado, y contradictoriamente a la información en el estudio, según la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH), en los últimos 15 años la participación de las mujeres en puestos de dirección en las principales empresas del país avanzó de 43% a 52%, esto significa que el papel de la mujer en el mundo laboral es crucial para el país, ya que representa una contribución fundamental en el cumplimiento de los objetivos como desarrollo social, educativo, comunitario y económico (Camarena, Saavedra, & Ducloux Saldívar, 2015).

2.1.3 El trabajo no remunerado

La educación de la mujer hacia temas familiares regularmente va dirigida hacia las actividades propias del cuidado del hogar, siempre mayormente responsable de la educación de los hijos y la distribución de los recursos familiares. Además de aportar trabajo que no se remunera, pero sí genera un valor económico, acciones como la limpieza, la preparación de los alimentos, el lavado de ropa, el cuidado del jardín; van dentro de las actividades propias del rol adquirido a lo largo de los años.

Una investigación realizada por la CEPAL establece que la mujer ha realizado trabajo no remunerado, mismo que si se contabilizase se obtendría un gasto más que representaría las actividades de un trabajador(a) externo(a). Este trabajo realizado, no pagado, representa un ahorro a la familia, al proveedor, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha impactado por supuesto en sectores antes inexistentes o poco importantes; las guarderías, el trabajo de casa, los restaurantes y el transporte, y aunque esta redistribución económica podría suponerse positiva hay aspectos en los cuales se ha perdido la batalla. Las mujeres que trabajan son más pobres, tienen calidad de vida precaria, tienen más hijos a pesar de no poder mantenerlos, muchas de ellas viven en situación de violencia, es decir esta “feminización” no ha contribuido totalmente al bienestar; el entretejido social se ha deteriorado (CEPAL, 2001; Flórez-Estrada, 2007).

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2017).

Las mujeres soportan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, que incluye las labores domésticas y los cuidados y que por lo general se excluyen del cálculo del PIB. El valor total de los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico se estima entre 10% y 39% del PIB, y puede superar el valor de las manufacturas, el comercio, el transporte y otros sectores clave. Los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico apoyan la economía y a menudo suplen la falta de gasto público en servicios sociales e infraestructura. (p. 12)

De acuerdo a un estudio realizado en Noruega por KJeldstad & Nymoén (2012) donde la tasa de crecimiento y la equidad laboral es mayor en comparación de otros países europeos y mediante el análisis se deduce que la selección del tiempo parcial es involuntaria hasta que se considera que los hijos son más independientes, o sea a partir de los 16 años. Después de ese momento, el empleo de tiempo parcial se convierte en “voluntario”. De tal manera, que las personas se sienten liberadas y, por lo tanto, pueden considerar la posibilidad de tener más horas de trabajo a la semana, aunque este análisis explica el tipo de empleo que las personas tienen de acuerdo con su estatus familiar, no expone cómo esto podría tener una afectación directa en otros factores, como el número de hijos, el estado socioeconómico de las familias, el nivel educativo e incluso el entorno sociocultural del entorno.

La división del trabajo remunerado en función del género se observa no solo en la distribución de empleo a tiempo parcial frente a empleo a tiempo completo, sino también en el carácter «sexuado» de las diversas modalidades de trabajo a tiempo parcial y en las características de los propios trabajadores. (KJ-jeldstad & Nymoén, 2012, p. 95)

Esta concepción del trabajo de casa que no es remunerado y la obligatoriedad que denota, elimina la libertad de acción del sexo femenino que en los últimos años ha rechazado esa idea y que se ha opuesto a los paradigmas preestablecido. Aunado a esto, la idea de que la mujer salga de su casa a trabajar no es considerado un aspecto primordial de su proyecto de vida, sino como situación de emergencia, que ocurre cuando el hombre no cumple con el rol de proveedor por diversas causas: desempleo, disminución de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva, muerte o separación lo que se traduce en una situación de crisis económica ante la cual es la mujer quien se ve obligada a desempeñar el rol de proveedora. (Fischer & Chávez, 2015).

2.2 Ingreso femenino

El ingreso, una variable estudiada continuamente en los procesos económicos tanto a manera de análisis del bienestar humano, como en su distribución. Para fines de este trabajo, definiremos este concepto como:

...la cantidad de recursos monetarios, dinero, que se asigna a cada factor por su contribución al proceso productivo. El ingreso puede tomar la forma de sueldos y salarios, renta, dividendos, regalías, utilidades, honorarios, dependiendo el factor de producción que lo reciba: trabajo, capital y tierra. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2012, p. 1)

Para el tema de esta investigación, en cuanto al ingreso, el sueldo de una sola persona ya no es suficiente para solventar las necesidades familiares como lo fue en el pasado, el salario real de los años 70's a la fecha, ha contado con una pérdida del poder adquisitivo de más del 70%, lo que indica que la capacidad de consumo se ha reducido de manera alarmante. Por lo tanto, en el mismo contexto, si se desea que no disminuya el consumo y la calidad de vida no se vea afectada se deberá buscar una fuente de ingreso extra, o dicho de otra manera, otro sueldo que permita mantener un estatus quo de la familia. Los fenómenos de trabajo infantil, desatención a la familia, la poca convivencia familiar, la migración y hasta cierto punto la delincuencia no organizada, entre otros aspectos, son derivados de la búsqueda para incrementar el ingreso económico familiar y poder sustituir con ello la pérdida del poder adquisitivo (Camelo Avedoy, 2008).

El aumento de ingresos, la educación, las horas de trabajo, el tipo de empleo, entre otros, impactan directamente en el bienestar y las condiciones de vida de las familias, y podría ser un reflejo de los países catalogados como: "primer mundo", mismos que tienen los índices de desigualdad, violencia y pobreza más bajos a nivel global, y que han incorporado exitosamente a las mujeres en los sectores productivos y tienen las tasas de participación fe-

menina más altos. Son consideradas las naciones con los mejores estándares de calidad de vida como lo afirman Guisán y Aguayo (2013). Son muchos los factores que inciden en el desarrollo económico, entre los que el nivel educativo de la población es con frecuencia el más importante ya que, además de su efecto directo positivo sobre la producción y la productividad, contribuye en general a mejorar la calidad del gobierno, la participación femenina en la vida laboral y social, la igualdad de oportunidades, la calidad de la atención sanitaria y otras variables relacionadas con la calidad de vida (Guisán Seijas & Aguayo Lorenzo, 2013, p. 12).

Esta necesidad de ingreso extra, la lucha contra la pobreza, la desigualdad social y la violencia, ha creado una reconfiguración social; el denominado “empoderamiento femenino”. Este concepto no solo es utilizado en términos de género, sino, en entornos empresariales diversos, esta nueva forma de trabajo en donde existe una corresponsabilidad de los resultados, del cumplimiento de objetivos y del logro de metas, esto refleja un mayor interés en el mundo actual para temas de igualdad y justicia hacia las mujeres, y representa un momento histórico donde toma este nuevo modelo, que podría significar una total nueva forma de comprender el desarrollo humano.

En la tabla 4, se muestran algunos datos del nivel de ingresos por categorías seleccionadas y recopiladas de Inmujeres (2018). Corrobora que las mujeres obtienen menores ingresos en comparación que los varones, sobre todo en los salarios a partir de más de 2 salarios mínimos, que representarán mejores ingresos. Las

mujeres tienen la ventaja en aquellos trabajos que pagan dos salarios o menos, es decir, los empleos con mayor marginalidad. Además, sobresale el porcentaje de mujeres que no percibe ingreso.

Tabla 4. Nivel de ingresos por sexo en México 2018.

Nivel de ingresos	Mujeres	Hombres
Hasta dos salarios mínimos	51.90%	40.10%
Más de 2 hasta 5 salarios mínimos	24.60%	35.00%
Más de 5 salarios mínimos	3.50%	5.10%
No recibe ingresos	6.70%	5.60%

Fuente: Elaboración propia con datos del (Inmujeres, 2018).

2.2.1 Discriminación y brecha salarial

El tema de brecha salarial es un fenómeno bastante crítico, existen posturas totalmente opuestas en cuanto a la teoría, el análisis y los fundamentos legales, algunos autores argumentan que esta brecha ya no es significativa y que es más una cuestión de tipo de empleo, horas trabajadas, niveles de riesgos, productividad y responsabilidad laboral. Mientras que otras posturas aseguran que aún prevalece una diferencia salarial entre sexos, indistintamente si se realiza la misma actividad o el nivel de responsabilidad es igual, además y aunado a esta afirmación, los defensores de esta última teoría explican que, la falta de equidad, oportunidades y las estrategias empresariales ineficaces o muchas veces que se han implementado, siguen siendo factor fundamental para aumentar esta diferenciación salarial.

La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres. Los datos se refieren a los empleados a tiempo completo, por un lado, y a los trabajadores independientes por el otro. (OCDE, 2020, p. 1)

A pesar de este debate, la realidad es que no existen estudios locales del tipo regional y sectorial en donde se analice la brecha salarial, la discriminación del mercado, la elección de los empleos según su género y tampoco, las implicaciones que la incorporación de la mujer al mercado laboral tiene en los ámbitos económicos, sociales ni culturales. Sin embargo, se pueden identificar algunos estudios realizados en Europa o América del Norte, pero no en América Latina. Una pauta importante para analizar lo que se considera en la actualidad de este tema en específico.

Un estudio realizado en Rusia (Ogloblin, 2005), determinó que existe, más allá de una brecha salarial, una idea general de las actividades adecuadas por género. Conforme a una encuesta realizada a hombres y mujeres del país, la percepción social sostiene que los empleos o actividades que tengan como responsabilidad principal la toma de decisiones, manejo de personal, manejo de finanzas son mejor realizadas por el género masculino. En cuanto aquellas labores que se refieren al cuidado, al servicio, a la atención o la asistencia son las mujeres las que son consideradas idóneas. Este análisis de tipo deductivo establece los parámetros para medir la opinión general sobre los empleos idóneos para hombres y mujeres, este estudio no expresa los deseos de los individuos únicamente la percepción general de la población (Ogloblin, 2005).

En relación a esto, según Guisán Seijas & Aguayo Lorenzo (2013) las diferencias salariales por género siguen siendo representativas, en el año 2009 la participación laboral femenina en España alcanzaba porcentajes similares a los de países europeos avanzados. Sin embargo, mantenía salarios menores en comparación a los de su contraparte masculina, esta investigación de tipo crítica establece una comparativa entre los países, tasas de desempleo, sector de trabajo y participación por género, demostrando que a pesar de que la participación laboral entre hombres y mujeres es muy cercana, los empleos de elección siguen siendo muy distintos a aquellos destinados a la industria, agricultura y construcción y que son considerados más rentables y mejor remunerados y son tomados generalmente por los hombres. Mientras que, aquellos dirigidos al comercio y servicios son ocupados por las mujeres, es decir, esos con las tasas de retribución más bajas del mercado, ahora bien, la investigación identifica estos datos, pero no establece la relación entre la brecha salarial y el salario mismo del empleo.

La evidencia coincide en que las mujeres no sólo han accedido a estudios superiores en forma creciente, alcanzando un buen desempeño en su rendimiento académico, sino que en algunas áreas han sobrepasado las tasas de ingreso en comparación al de los hombres, pero, al parecer, en términos generales las féminas siguen percibiendo salarios inferiores, sin que se justifique esa situación en los atributos productivos. Esta investigación exploratoria con datos estadísticos y mediante un análisis econométrico muestra que existe una diferencia salarial por género en empleos

idénticos afirmando además que, a mayor edad la brecha aumenta, comenzando desde 7.9% hasta 29.2%; no obstante, esta investigación no arroja los sectores empresariales o áreas económicas donde se dan estos resultados (Rodríguez Pérez & Castro-Lugo, 2014).

Por otro lado, los empleadores generalmente consideran que la contratación de una mujer implicará gastos extras, sacrificios laborales, tiempo con la familia, horarios flexibles o la no dedicación de tiempo completo al empleo, esto por supuesto las eximirá de realizar trabajos de alta responsabilidad o cargos de toma de decisiones, incluso, es importante decir que las mismas mujeres buscan empleos con horarios flexibles y condiciones acordes a su duplicidad de funciones. Tomando en cuenta estos factores se puede decir que la mujer tendría que elegir entre un empleo bien remunerado y de tiempo completo a uno parcial o de menor responsabilidad, con el fin de que continúe realizando las funciones del hogar a la cual se le destina de manera predeterminada (Rodríguez Pérez & Castro-Lugo, 2014).

Existen otros estudios importantes en México los cuales han determinado algunos resultados en cuanto a este tema, Rodríguez Pérez & Limas Hernández (2015), afirman que la actualidad, los salarios entre hombres y mujeres son heterogéneos en su generalidad. Pero sostienen que la brecha salarial por género sigue existiendo en nuestro país por razones no explicadas y teniendo en cuenta que está situación se presenta de manera más frecuente en algunas áreas o actividades económicas como lo es el sector salud y disminuye en algunas otras como lo es la educación, dependiendo de la ubicación geográfica: “La profesión y la región de

residencia sí influyen en la brecha salarial y la discriminación”. Además, confirman que, según los hallazgos empíricos, existe una relación directa entre el nivel de escolaridad y los ingresos de los trabajadores, por lo que éstos aumentan en función del número de años de estudio, no obstante, esta característica no garantiza que los ingresos promedios de hombres y mujeres sean iguales ni que tienda a reducirse la brecha entre los mismos.

La evidencia coincide que en que las mujeres no sólo han accedido a estudios superiores en forma creciente, alcanzando un buen desempeño en su rendimiento académico, sino que en algunas áreas han sobrepasado las tasas de ingreso en comparación al de los hombres, pero, al parecer, en términos generales las féminas siguen percibiendo salarios inferiores, sin que se justifique esa situación en los atributos productivos. Esta investigación exploratoria con datos estadísticos y mediante un análisis econométrico muestra que existe una diferencia salarial por género en empleos idénticos afirmando además que, a mayor edad la brecha aumenta, comenzando desde 7.9% hasta 29.2% a mayor edad, no obstante esta investigación no arroja los sectores empresariales o áreas económicas donde se dan estos resultados (Rodríguez Pérez & Castro-Lugo, 2014).

A pesar de los esfuerzos y avances logrados a partir del nuevo milenio las diferencias salariales persisten, aunque la ley establece la igualdad salarial a trabajo idéntico sin importar situación, raza o sexo⁶. Según Camarena et al. (2015), 57 de cada 100

6 De acuerdo a la ley federal del trabajo “Artículo 86.- A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2012).

hogares dirigidos por una mujer se encuentran en situación de pobreza, solo ocho de cada diez mujeres se encuentran afiliadas a algún programa o institución de salud, por cada diez hombres ocupados que cuentan con los beneficios propios de la seguridad social, solo cinco mujeres ocupadas se encontraban en la misma situación. Por consiguiente, la pobreza afecta con mayor intensidad a las mujeres por ser ellas quienes padecen de autonomía económica, según este estudio se deduce que independientemente del tipo de empleo que las mujeres elijan, la posibilidad de tener un buen ingreso esta fuera de su alcance.

Existen algunos sectores que han luchado contra esta desigualdad laboral, según el ensayo *Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España*, Dueñas-Fernández, Iglesias-Fernández, & Loorente-Heras (2015). -las empresas dedicadas a la tecnología están dejando de lado la desigualdad laboral y un poco más del 6.7% de las mujeres obtienen ingresos mayores en este sector en comparación a la brecha salarial que existe en empresas no dedicadas a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) que presentan otro fenómeno denominado: “El “techo de cristal” que son los obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones” (Camarena Adame & Saavedra García, 2018, p. 312).-, aunque esta situación continua siendo un debate, sobre si es realmente el sexo o lo son las responsabilidades mismas de los puestos de poder así como las restricciones a las cuales se enfrentan al elegir este tipo de empleo, lo que limita el desarrollo profesional de las mujeres.

De acuerdo con lo anterior, otra investigación en España analiza el comportamiento del empleo y brecha laboral y describe cómo a pesar de que estos estudios son los que debe rescatar la mujer ocupe puestos de mando, esto no garantiza que la brecha salarial disminuya y afirma que las mujeres que trabajan en empresas lideradas por hombres ganan más que aquellas que son lideradas por su mismo sexo, esto debido a que las empresas en las cuales las mujeres representan una mayoría continúan siendo del ramo de comercio o servicios, es decir, los peores pagados, según esta publicación. Las personas siguen eligiendo los empleos de acuerdo a su sexo sin que el mercado influya en su selección, generalmente los trabajos mejor pagados como lo son ingenierías, construcción, minería, agricultura son áreas laborales en las cuales las mujeres no sienten atracción en lo general (Vega Catena, P.; Santero Sánchez, R.; Castro Núñez, B.; Gómez Gómez, 2016).

2.3 Educación de la mujer

El mundo ha cambiado, los sucesos económicos, sociales, políticos han modificado los escenarios antes conocidos convirtiéndolos a través del tiempo en una mezcla de culturas, pensamientos, ideologías, y el rol “reconocido” de la mujer comienza a ser influyente en la vida pública de las personas. Esto no significa que las mujeres actuales sean más inteligentes, o que hacen cosas que antes no se hacían, sino más bien, el mismo entorno ha empujado a la mujer a modificar sus actividades, incorporándose activamente al mercado laboral, aumentando al tiempo su ingreso a la educación, capacitaciones y formación profesional.

La educación va más allá del lado académico, viene de algo más arraigado: la familia, es aquí donde se presenta la problemática principal para entender los roles de la mujer, la barrera invisible que existe entre lo que se enseña a los integrantes de la familia y lo que realmente se necesita en la sociedad. Muchas mujeres con licenciaturas o incluso postgrados, no son capaces de renunciar a su maternidad o continuar en el mundo laboral simplemente por el prejuicio, estereotipo o paradigma que el colectivo social establece, en donde prioriza su papel como madre, esposa y pasa de largo a las responsabilidades profesionales; las decisiones de las mujeres están en función de una tradición y la costumbre largamente aceptada. En este sentido, es un hecho que una gran parte de las mujeres elegirían un empleo menor remunerado a cambio de tener tiempo para la familia, el cuidado de los hijos y la responsabilidad del hogar. Esto lleva al análisis de la identidad y rol de la mujer, mismo que ha tenido modificaciones importantes a lo largo del tiempo (Fischer De La Vega & Chávez Sánchez, 2015).

Lo anterior podría significar únicamente el desarrollo cognitivo de una sociedad subdesarrollada y no reflejaría el pensamiento moderno del concepto mujer, subrayando que, el papel de ésta en el entorno actual dista en demasía de lo que el siglo pasado estipulaba. No obstante, la mujer sigue luchando y enfrentando obstáculos al momento de pedir oportunidades de empleo, igualdad, equidad e incluso, condiciones favorables para su desarrollo profesional y personal.

Desde el materialismo femenino que buscaba la erradicación radical del patriarcado haciendo una crítica hacia los paradigmas

marxistas y capitalistas de la participación de la mujer en la sociedad, desde las políticas de públicas de la igualdad, que aplican un modelo homogéneo entre el hombre y la mujer mediante regulaciones que estipulen un rol de trabajo idéntico con respecto al del varón, hasta llegar a las teorías de género que buscan establecer una identidad propia de acuerdo a una ideológica y metodológica que analiza los roles de sexo y permite la expresión de lo femenino de manera individual, acercándose a una diferenciación o equidad en cuanto a necesidades y habilidades a desarrollar de acuerdo a sus capacidades intelectuales, psicológicas y física y dejando de lado el sexo de la persona (Flecha García, 2004).

La educación es la herramienta fundamental para que el ser humano desarrolle sus habilidades y aptitudes, y, por lo tanto, ser un agente de cambio en la sociedad y en el entorno, antiguamente, este beneficio estaba destinado a personas de alto nivel económico debido a las condiciones de vida que se presentaban. Posteriormente, la educación fue asequible para una mayor proporción de la población. No obstante, las mujeres no eran parte de esta apertura al conocimiento, sin ir tan lejos, en la edad media, las mujeres que eran encontradas con cualquier tipo de libro eran consideradas herejes o brujas y, por lo tanto, muchas de ellas perecieron en la hoguera o fueron torturadas y asesinadas por la inquisición. La educación a la mujer no llegó tan fácilmente, en algunos países las mujeres lograban asistir a algún curso para aprender a leer y escribir pero no se les concedía el acceso a la educación superior hasta casi el siglo XX, esto en países como Nueva Zelanda, Estados Unidos, Inglaterra, y algunos otros países europeos (De Beauvoir, 1948; Díaz Panigua, 2014; Zabludovsky, 2007).

Afortunadamente, la educación ha llegado a la mayoría de la población a nivel global, y ahora una gran parte de las mujeres tienen el derecho de la educación hasta los más altos niveles. Sin embargo, aunque existe la posibilidad de estudio, muchas mujeres no acceden a ella. Las circunstancias varían, el trabajo, la pobreza, las condiciones de vida o razones culturales que le condicionan a tener ciertas actividades ya previamente destinadas para ellas, por el entorno social y cultural en el que se desenvuelven.

2.3.1 Educación superior para las mujeres

La educación superior es “aquella que se imparte después del bachillerato o sus equivalentes y las funciones que realizan las instituciones se refieren a la formación de recursos humanos en los distintos campos de la ciencia, la tecnología y las humanidades” (Morones, 2018, p. 2). El principal objetivo de la educación en el mundo es la erradicación de la pobreza y la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones, históricamente, la educación superior ha sido con frecuencia inaccesible para grupos como las mujeres, las minorías étnicas y raciales, las personas con discapacidad y aquellas en situación de pobreza.

Actualmente, el mercado laboral ofrece una diversidad de carreras entre las cuales existen algunas mejor remuneradas como lo son: las ingenierías, las tecnológicas, la construcción, la medicina, y las ciencias duras, o trabajos donde la fuerza física o el riesgo esté involucrado, son las que ofrecen mejores salarios. A pesar de esto, se observa un desinterés por parte del género femenino para laborar en estos sectores -A pesar de que esto las exenta

de recibir retribuciones mayores, también las excluye de puestos de decisión o de poder, la selección de las mujeres se centra en las carreras como enfermería, docencia, asistente, contaduría, finanzas, son en gran medida de apoyo y por lo general, peor pagadas.

Las mujeres han tenido un aumento notable en la participación en la educación superior y su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar a la de los hombres. Así lo muestran los datos de diversos países de Europa y América del Norte con altos porcentajes de mujeres estudiantes como Noruega (61%), Polonia, Estados Unidos y Portugal (todos ellos con el 57%) y Canadá (56%). La feminización de la educación superior también es una característica de América Latina. En Uruguay las mujeres representan el 61% y en Venezuela el 60% del total de estudiantes. En consonancia con estas tendencias, en México el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando del 19% en 1970 al 51.5% en el 2005. (Zabludovsky, 2007, p. 15)

Según varios estudios, las mujeres han alcanzado un nivel académico ligeramente superior a la de los hombres pero, generalmente ocupan puestos con menor cualificación y menor grado de responsabilidad por lo tanto, esta brecha sigue existiendo, independientemente del grado de participación femenina en la dirección de las empresas (Álvarez & Gómez, 2011; Fischer & Chávez, 2015; Rodríguez & Castro, 2014; Rodríguez & Limas, 2015; Vega; Santero; Castro; Gómez, 2016).

2.3.2 Empoderamiento femenino

La incorporación de la mujer al mercado laboral fortalece el empoderamiento de esta, el cual no es un proceso lineal, con un principio y un fin claramente definido y común para todos los individuos. Sino que es un proceso que se experimenta de manera diferenciada y única por cada persona, y se define y desarrolla en función de la historia individual y del contexto de cada uno. En tal sentido, se puede plantear que el empoderamiento ocurre por efectos de experiencias diversas, tales como procesos educativos, laborales y sociales.

Según la CEPAL (2001) las condiciones necesarias para que se produzca un empoderamiento pleno femenino son:

- Creación de espacios institucionales adecuados para que los sectores excluidos participen en el quehacer político público.
- Formalización de derechos legales y el resguardo de su conocimiento y respeto.
- Fomento de una organización en que las personas del sector social excluido puedan participar e influir en las estrategias adoptadas por la sociedad.
- Transmisión de capacidades para el ejercicio de la ciudadanía y la producción, los conocimientos instrumentales esenciales y las herramientas para el análisis de las dinámicas económicas y las políticas relevantes.

- Creación de acceso y control sobre recursos materiales, financieros e informáticos que posibiliten el aprovechamiento de espacios, derechos, organización y capacidades, en competencia y en concierto con otros actores.

Estas características analizadas estadísticamente en toda Latinoamérica muestran que se ha avanzado en cuanto a la cantidad de países que luchan por el empoderamiento, los dos países que reflejan los mayores niveles en el indicador educacional para ambos sexos son Cuba y Chile, los cuales se encuentran ubicados en el grupo de menores desigualdades de género, esto confirma la importancia que posee la educación en la disminución de las desigualdades. Según este estudio el empoderamiento en las mujeres, su participación plena en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para crear economías fuertes, y más allá de eso, incentivar las prácticas y objetivos empresariales, mejorar la calidad de vida de las familias enteras, comunidades y sociedades justas. Esta aseveración establece que la participación activa de la mujer sería benéfica para hombres, niños, disminuiría la desigualdad social y los estereotipos existentes de acuerdo al género (Aguayo & Lamelas, 2012; Lamelas Castellanos, 2004).

Este empoderamiento se podría ver como una rebeldía al sistema prestablecido, esto con el fin de mejorar la calidad de vida, no solo de las mujeres, también al ente familiar, al sector económico e incluso a los factores culturales, políticos e históricos. Según Esping Andersen (2004) existen tres razones por las cuáles el siglo XXI debería tener una política familiar totalmente nueva:

- Las familias deberían formar sus familias de acuerdo con sus deseos.
- Dado que tanto las familias como la sociedad necesitan movilizar la participación laboral de las mujeres (y que esto se corresponde claramente con las preferencias de las propias mujeres), la fecundidad y las carreras de las mujeres necesitan ser conciliables.
- La nueva estructura del empleo y de los hogares se combinan para intensificar los riesgos sociales a los que se enfrentan las familias con hijos.

Este concepto por sí solo no constituye un tema totalmente dirigido a estudios de género, el “empoderamiento” o “empowerment”, ha sido utilizado en temas empresariales desde hace tiempo, mayormente haciendo referencia al hecho de otorgar o transmitir poder, autoridad, autonomía y responsabilidad a los trabajadores o equipos de trabajo de una empresa para que puedan tomar decisiones, resolver problemas o ejecutar tareas sin necesidad de consultar u obtener la aprobación de sus superiores, (Casique, 2010, p. 38) conceptualiza este término como “el proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas adquieren tal capacidad”. Este tema llega a formar parte de los estudios de género debido a que esta percepción es lo que precisamente las teorías feministas postulan, esta imagen de mujer independiente y libre contraria al estereotipo y rol prediseñado por la sociedad coincide con las ideas modernas del papel de la mujer.

Para lograr determinar si existe un empoderamiento femenino real se establecieron algunas características necesarias, según Aguayo y Lamelas (2012), debe existir 1). Participación económica y poder de decisión, lo cual es medido por la colaboración de mujeres y hombres en puestos legisladores, altos funcionarios o directivos y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos, 2). Participación política y poder de decisión, medido por la proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios y 3). Control sobre los recursos económicos medido por medio de la estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.

Según los autores, el empoderamiento femenino ha logrado una connotación distinta y sobre todo analizada desde el punto de vista sociológico en donde ahora las mujeres son conscientes de la capacidad que tienen para configurar sus vidas, así como responsables del tipo de trabajo, las relaciones personales y hasta el desarrollo intelectual, profesional y laboral que tienen, es decir un conocimiento real sobre su papel, estatus y eficacia en la vida, las autoras lo denominan también “aquel proceso orientado a cambiar la naturaleza y la dirección de las fuerzas sistémicas, que marginan a la mujer en un contexto dado” (Aguayo & Lamelas, 2012, p. 125). Este estudio de tipo deductivo hace una reflexión sobre el tema de las decisiones a las que las mujeres tienen derecho en la actualidad e incluso sobre las leyes que se han logrado modificar a favor del género por medio de políticas de igualdad y equidad. Sin embargo, no toma en cuenta los aspectos regionales, tradicionales e incluso culturales a los cuales las mujeres continúan sometidas y que a pesar de que es un avance en cuanto

al tema de inclusión, este sigue siendo un tema incómodo para algunos sectores sociales.

Por su parte Guisán y Aguayo (2013), quienes hacen un estudio comparativo en España, consideran que la participación activa de las féminas en Europa ha ido aumentando en los últimos años, el empoderamiento femenino se ha visto reflejado sobre todo en la participación activa de la mujer en áreas donde anteriormente era nula o inexistente, el incremento en las horas de trabajo de las mujeres, así como la clase de empleos en los cuales ahora son ocupadas como lo son parlamentos, administración pública, investigación, organizaciones, sindicatos, empresas, sector financiero, altos niveles de decisión en el poder judicial o en universidades, tienen un efecto importante en el papel que juegan las mujeres en esta nueva configuración social. Sin embargo, este estudio omite el dato del ingreso per cápita a nivel regional que representan estas nuevas actividades femeninas.

El empoderamiento también determina la individualidad de féminas para tomar decisiones referentes al número de hijos que se desea o no se desea tener, esta modificación se ha podido generar de acuerdo a cinco cambios fundamentales como detonantes de la realidad que describe como lo son: la aparición y difusión de los anticonceptivos, que va a generar la posibilidad de planificar la fecundidad; la revolución de la Igualdad de oportunidades, que ha garantizado por primera vez en la historia a las mujeres un acceso igual a todas las posiciones, ocupaciones y carreras en el mercado de trabajo; la expansión de las ocupaciones de cuello blanco; la creación de trabajo para sustentadores secundarios; y la

creciente importancia de las actitudes, los valores y las preferencias personales en las elecciones de estilos de vida de las sociedades modernas (Salas García, 2014).

Según una publicación que se realizó a través de la recolección de información de las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y otra del sector empresarial en México se encontró que en promedio, las mujeres que conforman el consejo de administración en las empresas que cotizan en la BMV, sólo alcanzan el 4.56 %, asimismo, de las 500 mejores empresas para trabajar en México, sólo el 3% se encuentran dirigidas por mujeres, y de las 50 mujeres más poderosas de México, sólo el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa, esto es evidencia de que a pesar del trabajo recorrido con referencia a la igualdad de género sigue siendo difícil para las mujeres superar este techo de cristal (Camarena Adame & Saavedra García, 2018).

Existen algunas mujeres en el mundo que han logrado alcanzar puestos tan codiciados por muchos profesionistas, y que a pesar de los obstáculos a los cuales se enfrentan diariamente han establecido un nuevo nivel en donde logran colocar al género en el nivel de competencia de cualquier varón, destruyendo cualquier tipo de estigma o prejuicio que hasta la fecha se tiene, estas mujeres se han desarrollado en sectores políticos, económicos, culturales muy importantes en nuestro país y en el mundo.

Este empoderamiento tiene nombre y apellido, a continuación, se presenta la lista de las 10 mujeres más poderosas del mundo según la revista FORBES, entre ellas se puede observar a políticas, economistas, activistas, deportistas, artistas, empresa-

rias, directoras y presidentas que se desempeñan en los más altos cargos directivos en el mundo.

Tabla 5. Mujeres empoderadas más importantes del mundo.

Nombre	Principales logros
Ángela Merkel	La mujer más poderosa del mundo por noveno año consecutivo, se convirtió en la primera mujer Canciller de Alemania en 2005. En la actualidad, está cumpliendo su cuarto y último mandato, ya que no volverá a presentarse en las próximas elecciones germanas.
Christine Lagarde	Esta abogada, economista y política francesa se ha convertido en la primera mujer en dirigir el Banco Central Europeo. Fue presidenta del Fondo Monetario Internacional.
Nancy Pelosi	Política estadounidense es presidenta de la Cámara de Representantes desde el pasado mes de enero, puesto que ya desempeñó entre 2007 y 2011. Pelosi se ha convertido en la segunda en la lista de candidatos a la presidencia y la primera mujer en ocupar el cargo de oradora en la historia de Estados Unidos.
Úrsula Von Der Leyen.	Exministra de Defensa de Alemania, Úrsula Von Der Leyen es presidenta de la Comisión Europea desde el pasado mes de julio, convirtiéndose en la primera mujer que desempeña esta posición.
Mary Barra.	CEO de GM desde 2014, Mary Barra ha invertido miles de millones en vehículos eléctricos, coches de auto conducción y un servicio de viajes compartidos llamado Maven.
Melinda Gates	Mantiene su posición como la mujer más poderosa de la filantropía. Es copresidenta de la Fundación Bill y Melinda Gates, la entidad privada de beneficencia más grande del mundo con un fondo fiduciario de 40.000 millones de dólares.
Abigail Johnson.	CEO de Fidelity Investments desde 2014, año en el que tomó el relevo de su padre, Edward C. «Ned» Johnson III. Su abuelo, Edward Johnson II, fundó esta empresa estadounidense especializada en gestión de activos y fondos de pensiones en 1946.
Ana Patricia Botín.	Presidenta de Banco Santander es la única española de la lista. Bajo su dirección, la entidad financiera adquirió Banco Popular en 2017 y está experimentando una importante transformación tecnológica.
Ginni Rome-ty.	Actual presidenta y CEO de IBM, empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría con sede en Armonk, Nueva York.
Marillyn Hewson.	CEO de Lockheed Martin desde 2013, Hewson ha conseguido aumentar el valor de las acciones de la compañía perteneciente al sector de la industria aeroespacial y militar en más de un 300%.

Fuente: Elaboración propia con datos de FORBES (2020).

2.4 Políticas públicas de equidad en género

En la actualidad, existe un interés real en crear las condiciones de igualdad y justicia para las mujeres, tanto en instancias gubernamentales como en organismos internacionales, esto debido a que, se ha entendido la importancia de la integración y desarrollo de la sociedad en su conjunto, estableciendo una relación con el crecimiento humano como evolutivo y cambiante, mismo que promueve criterios de análisis y solución de problemas de género podrían ser la pauta que genere la solución de otros problemas relacionados como lo son: la violencia de género, la desigualdad social y la pobreza.

Existe una relación positiva entre la lucha contra la pobreza y los empleos de alto nivel de competencia, así como en la mejoría de calidad de vida de los habitantes de una sociedad, así mismo entre el grado de escolaridad y la obtención de empleos de alto nivel, los países que intensifican sus políticas de educación para todos, así como de competitividad, logran un desarrollo económico favorable:

Los responsables de las políticas tienen un interés en ayudar a aumentar la demanda de competencias con el fin de apoyar el desarrollo económico a largo plazo. Los gobiernos de muchos países están ayudando a las economías o sectores locales a elevar la cadena de valor agregado y mejorar el desempeño económico. (OCDE, 2013, p. 1)

Esta modificación ofrece nuevos horizontes, nuevas realida-

des que a su vez producen políticas hacia la igualdad, mismas que han dado un gran salto en el último siglo. Sin embargo, los esfuerzos siguen siendo superficiales en comparación a lo requerido, las estrategias como lo son la cuota de género, programas de incentivos para el empleo, la capacitación de la mujer, apoyos para el emprendimiento, la generación de condiciones óptimas para lograr una incorporación equitativa en los empleos, mejorar los programas de protección hacia la mujer y reestructurar el sistema educativo para lograr un acercamiento a la igualdad, justicia y equidad de género son apenas una solución a medias, aún, un objetivo por lograr (Bermúdez & Villanueva, 2017; Hernández, 2018).

2.4.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

En 1979 se realiza la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” misma que consta de 30 artículos en los que se define la discriminación contra las mujeres y establece una hoja de ruta de acción para poner fin a tal forma de discriminación, esto representa un suceso histórico en la protección de los derechos de las mujeres y es referencia obligatoria en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, y entró en vigor en 1981. Según esta convención el Artículo 1, define a la discriminación contra la mujer como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (ONU, 1981, p. 2)

Mientras que en un resumen general, los países participantes de este acuerdo, se comprometen a velar por el desarrollo de la mujer, la igualdad, la justicia, la eliminación de la discriminación, la promoción de la mujer a nivel local e internacional y la igualdad en todos los ámbitos de desarrollo personal, profesional o de asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (ONU, 1981).

2.4.2 Acuerdo de Beijing

Más tarde, en 1995 se firma el acuerdo de Beijing (Plataforma de Acción de Beijing), es el programa más ambicioso sobre derechos de las mujeres y las niñas que existe en todo el mundo. En él, se dividieron los compromisos en 12 esferas de preocupación: La mujer y el medio ambiente; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; la niña la mujer y la economía; la mujer y la pobreza; la violencia contra la mujer; los derechos humanos de la mujer; educación y capacitación de la mujer; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; la mujer y la salud; la mujer y los medios de difusión y; la mujer y los conflictos armados.

Al mismo tiempo se fijaron como objetivos principales: Impulsar políticas y estrategias de desarrollo centradas en las necesidades de las mujeres. Revisar las leyes y prácticas administrativas para asegurar que las mujeres puedan acceder a los recursos económicos en igualdad. Dar a la mujer acceso a las mismas oportunidades de ahorro y crédito. Diseñar metodologías basadas en el género e investigar para acabar con la pobreza. (Organización Naciones Unidas Mujeres [ONU], 1995).

La ONU, además cuenta con otros recursos para la lucha de intereses de las mujeres, como lo son: acuerdos internacionales y la vigilancia constante hacia aquellas naciones que violenten los derechos de las féminas. Todo esto por medio de instancias independientes como: UN-Women, Entidad de Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (Mainstreaming) de Género en Naciones Unidas (inglés), Web de las estadísticas sensibles al género de UNECE (inglés). Al igual que la ONU existen otros organismos internacionales atentos al tema de la igualdad, equidad y justicia para las mujeres, tales como: la Organización internacionales del Trabajo (OIT), la Unión Europea por medio del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW), la CEPAL, por medio de la Unidad Mujer y Desarrollo ILO/OIT Oficina para la Igualdad de Género (inglés) y Programa de Género de la Commonwealth.

En México el tema de la equidad y los derechos de la mujer ya es un asunto de interés a nivel gobernanza, por lo que existen instituciones y leyes que vigilan los derechos legales, laborales y sociales de las mujeres. La Comisión Nacional de Derechos Hu-

manos (CNDH) funge como ente observador para hacer cumplir las regulaciones vigentes que velan por el bienestar y la justicia hacia este grupo. Además, en cuanto a lo laboral la Ley Federal del trabajo, cabe resaltar que ésta es explícita al indicar que no deben existir diferencias de oportunidades debido al sexo de los trabajadores, algunas de las leyes vigentes para este aspecto son (Gobierno de México, 2019):

- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación,
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006),
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (febrero de 2007), Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (marzo de 2008),
- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (noviembre de 2007),
- Reglamento de la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (febrero de 2009).

Los acuerdos adquiridos por México en cuanto a este tema se acercan más a lo relevante y pertinente sobre los derechos humanos, que ahora pretenden ser aplicados de manera igualitaria hacia las mujeres y dejar de lado su condición sexual. Además, impulsar los derechos con respecto a las funciones biológicas y reproductoras de las féminas, disipar la división sexual del tra-

bajo y luchar contra la discriminación, no solo de tipo sexual, sino, de raza, idioma o estrato económico, sin dejar de lado los problemas de antaño de la mujer, como lo son: la violencia de género, la falta educación y la desigualdad de oportunidades laborales (Maier, 2007).

Las políticas públicas deben influir en la transformación de la estructuración social y laboral, mediante cambios legislativos a favor de la libertad sexual y reproductiva de las mujeres, así como la creación de sólidas leyes de igualdad y cuotas de género en los directorios de las empresas, aunque también se han requerido políticas que podrían ser costosas, lo que impide que muchos gobiernos las adopten. Aunado a esto, Katrín Jakobsdóttir (primera ministra de Islandia), hace énfasis en cuanto a la importancia de estrategias que incentiven la equidad en el cuidado infantil universal y la licencia parental compartida. Si se aplican correctamente, estas acciones pueden contribuir a la modificación de las esferas pública y privada, permitiendo a las mujeres participar en el mercado laboral y en los procesos públicos de toma de decisiones y al tiempo permite que los hombres compartan las responsabilidades domésticas (FMI, 2019)

De acuerdo a Ordorika (2015), es necesario agregar en las legislaciones universitarias, modelos, estructuras, planes de igualdad y mecanismos a seguir, que integren el concepto de equidad de género que garantice la asignación de recursos, crear comisiones de equidad al interior de los consejos, reglamentos que permitan el seguimiento, formación de una red nacional de coordinaciones que fomente el intercambio de experiencias e impulse la promoción de vínculos las legislaturas federal y estatales.

Para asegurar la igualdad de oportunidades se deberían generar políticas institucionales que fomenten la participación equitativa de ambos sexos, reglamentar el acceso al trabajo y a la promoción profesional igualitaria promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones, garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones e incentivar la investigación y la publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas (Ordorika, 2015).

2.4.3 Cuota de género

La cuota de género viene de la premisa histórica de la desigualdad de género y de la necesidad de representación de estas en las esferas políticas, se debe enfatizar que la cuota de género no significará una paridad, es decir, 50-50, es precisamente lo que se espera a mediano y largo plazo, en Latinoamérica algunas naciones si han logrado la participación igualitaria de hombres y mujeres en candidaturas y cámaras de representantes. Por lo tanto, a nivel de lucha de igualdad, esto representa una buena medida para establecer un equilibrio entre los intereses de la población en general, así como incentivar el liderazgo de las mujeres y la toma de decisiones. Acorde la bibliografía estudiada existen tres tipos de cuotas de género: Constitucionales, Legislativas y la de los Partidos Políticos.

Las ventajas que se observan con esta política podrían ser: evitar la discriminación, fomentar la igualdad de oportunidades, impulsar la representación en la vida pública, ponen en evidencia la discriminación de género, mantienen el tema en la agenda pública del país y, además, es parte de una democracia eficiente.

La principal crítica de esta medida es sobre la capacidad de los sujetos representantes, lo que puede incitar a una discriminación colateral hacia otras personas más aptas para los puestos. Es por eso por lo que, muchos consideran que esta obra en contra del principio de la igualdad de oportunidades es antidemocrática. Finalmente, suele minimizar los méritos, capacidades y preparación de las personas y además puede tratarse de una medida políticamente correcta (Poncela-Fernández, 2011).

En México, el Inmujeres, en conjunto con los gobiernos federales, han implementado programas y apoyos para incentivar la participación equitativa e igualitaria de las mujeres, así como ayudar a aquellas en situaciones de desamparo y violencia. Algunos de estos esfuerzos se muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Programas y apoyos hacia la equidad e igualdad en México.

Programa	Apoyo
Información relacionada con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés	Objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Mujerexportamx. Primera e-rueda de negocios para empresarias mexicanas	Iniciativa conjunta entre el Inmujeres y las secretarías de Economía, Hacienda y Cultura para potenciar el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres.
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	El Inmujeres, la STPS y el Conapred conjuntaron esfuerzos a fin de generar una herramienta en común: la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.
Puntogénero: formación para la igualdad	Promueve estrategias de capacitación para apoyar y fortalecer el quehacer de las y los servidores públicos que participan de la implementación de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH).
Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres (FOBAM)	Generar un espacio para la articulación con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan por los derechos de las niñas y las mujeres mexicanas, con el objetivo de generar una profunda reflexión sobre las políticas públicas con perspectiva de género y presentar propuestas para el fortalecimiento de las políticas, acciones y estrategias para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en nuestro país.
Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes	Reducir el número de embarazos en adolescentes en México con absoluto respeto a los derechos humanos, particularmente los derechos sexuales y reproductivos.
Programa Institucional 2020-2024 del Inmujeres	Atiende los compromisos adoptados por el Estado mexicano para promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, de acuerdo con los estándares en materia de igualdad de género, previstos tanto en la normativa nacional, como en los compromisos internacionales asumidos de conformidad con lo establecido en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Red de Mujeres Constructoras de Paz (Mucpaz)	Que se conozcan sus derechos y promuevan la igualdad de género, a la par de que detecten los principales problemas de su comunidad, propongan soluciones, fomenten la solidaridad y el trabajo comunitario, pero también que se conviertan en multiplicadoras de estrategias para la generación de paz, lo que implica apoyar sus iniciativas, tomar en cuenta sus necesidades y aspiraciones profesionales, de emprendimiento y de participación política y social, para cerrar brechas de desigualdad.

Programa	Apoyo
Igualdad desde la niñez. Alianza Inmujeres-Once Niñas y Niños	Incidir en la eliminación de estereotipos y conductas sexistas desde la niñez. Como primer paso se cambió el nombre de la barra infantil de “Once Niños” a “Once Niñas y Niños”, con lo que se modificó el total de la identidad de la programación y el canal realizó una campaña de difusión y anuncio a medios para presentar el cambio de nombre.
FOBAM: Lista de Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas elegibles a recibir recurso	Fortalecer a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas, el Inmujeres las convocó a continuar impulsando proyectos con perspectiva de género e interculturalidad, con análisis intersectorial y enfoque de derechos humanos a que contribuyan a la erradicación del embarazo infantil y la disminución del embarazo en adolescentes, a través de acciones de prevención y atención en el marco de la ENAPEA.
Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México	Coordinar acciones encaminadas a promover la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones en el ámbito público en México, con la finalidad de lograr sinergias que cierren las brechas de género, desde un enfoque de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
Vida sin Violencia	Información que te ayudará a conocer los tipos, modalidades, repercusiones y mitos de la violencia, también te facilitamos el acceso a las leyes, tratados y convenciones internacionales que garantizan tus derechos humanos.
Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2020	Instrumenta una estrategia de empoderamiento para las mujeres, mediante la operación de los Centros para el Desarrollo de las Mujeres. Cuyo funcionamiento exige la coordinación entre los tres órdenes de gobierno.
Servicio Social y Prácticas Profesionales	Promover y fomentar las condiciones que den lugar a la igualdad sustantiva, al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. También se realizan acciones para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres; apoyando a realizar estas actividades, las y los estudiantes tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y habilidades en el ámbito profesional.
Proequidad (Igualdad de Género)	Contemplan proyectos tendientes a mejorar las condiciones de vida de las mujeres mexicanas, incluyendo temas prioritarios de la Agenda de Igualdad de Género, entre los que están: promover el acceso a la justicia, la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, así como a una vida libre de violencia; fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género; potenciar la agencia económica de las mujeres a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo e impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisiones en el Estado y consolidar una cultura democrática.
Convocatoria para la asignación de subsidios de Servicios de Refugio 2019	Asignación de subsidios para la prestación de Servicios de Refugio para mujeres, sus hijas e hijos, que viven violencia extrema y, en su caso, a sus centros de atención externa 2019, con fundamento en los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Programa	Apoyo
Mujer y Medio Ambiente	Integrar la perspectiva de género en las políticas y programas sobre sostenibilidad y medio ambiente, fomentando la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre asuntos ambientales a todos los niveles. Sus temas rectores son agua, cambio climático, gestión integral del riesgo, biodiversidad y salud ambiental.

Fuente: Elaboración propia con datos de INMUJERES (2020, p. 1).

Como se puede observar en la tabla anterior, existe un gran número de instancias gubernamentales y civiles que apoyan, protegen y velan por los derechos de las mujeres, además muchas de estas iniciativas fomentan la participación femenina en diversas áreas tanto laborales como políticas, lamentablemente, estos apoyos, no siempre llegan a todas aquellas personas que lo requieren, la desinformación, falta de difusión o educación, hace que exista una percepción de desinterés y desatención por parte de los gobiernos. Sin embargo, estos programas existen y contribuyen a una sociedad más justa y equitativa, donde cada día, más y más mujeres son parte de los entornos de discusión y toma de decisiones, y que, sin lugar a duda, es esta representación femenina la que ha hecho posibles cambios en políticas públicas que poco a poco dan mayor poder al género.

2.4.4 Políticas públicas de igualdad y equidad en México

Para la ONU, el tema de la igualdad se presenta bastante y en continua revisión, a partir de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979, en donde se fundamenta la igualdad en dignidad, libertad y derechos de todas las personas sin distinción de sexo y que define la discriminación contra la mujer como:

...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Gobierno del Estado de Zacatecas, 2019a, p. 13)

En México, la reforma institucional más importante en materia de recursos humanos se da el 10 de junio de 2011, en el Artículo 1° donde se establece:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como, de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. (Gobierno del Estado de Zacatecas, 2019b, p. 8)

Dando pie a la implementación de las guías dadas por la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ambas convenciones son los instrumentos internacionales más importantes en la defensa de los derechos, y son actualmente la más importante pauta para la elaboración de las políticas mexicanas de equidad.

Los principales objetivos generales y específicos de estos lineamientos son:

- » **Objetivo general 1.** Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales.
- » Objetivo específico a). Velar por que la responsabilidad de las cuestiones relacionadas con el adelanto de la mujer recaiga en las esferas más altas de gobierno que sea posible.
- » Objetivo específico b). Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos
- » Objetivo específico c). Proporcionar capacitación en el diseño y el análisis de datos según una perspectiva de género.
- » Objetivo específico d). Establecer procedimientos que permitan al mecanismo recopilar información sobre cuestiones de política, en todas las esferas del gobierno, en una fase temprana y utilizarla en el proceso de formulación y examen de políticas dentro del gobierno.
- » Objetivo específico e). Informar periódicamente a los órganos legislativos acerca del progreso alcanzado, según proceda, en la aplicación de las medidas encaminadas a incorporar la problemática del género, teniendo en cuenta la aplicación de la Plataforma de Acción.

- » Objetivo específico f). Alentar y promover la participación de la amplia y diversa gama de agentes institucionales en los sectores público, privado y voluntario, a fin de trabajar por la igualdad entre la mujer y el hombre.
- » **Objetivo general 2.** Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales.
- » Objetivo específico a). Velar por que, antes de adoptar decisiones en materia de políticas, se realice un análisis de sus repercusiones en las mujeres y los hombres.
- » Objetivo específico b). Revisar periódicamente las políticas, los programas y los proyectos nacionales, así como su ejecución, evaluando la repercusión de las políticas de empleo e ingresos a fin de garantizar que las mujeres sean las beneficiarias directas del desarrollo y que toda su contribución sea al desarrollo.
- » Objetivo específico c) Promover estrategias y objetivos nacionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres a fin de eliminar los obstáculos al ejercicio de los derechos de la mujer y erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer.
- » Objetivo específico d). Trabajar con los miembros de los órganos legislativos, a fin de promover la introducción en todas las legislaciones y políticas de una perspectiva de género.

- » Objetivo específico e). Encomendar a todos los ministerios el mandato de estudiar la política y los programas desde el punto de vista del género y teniendo en cuenta la Plataforma de Acción.
- » **Objetivo general 3.** Preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo.
- » Objetivo específico a). Velar por que se recojan, compilen, analicen y presenten por sexo y edad estadísticas sobre la persona que reflejen los problemas y cuestiones relativos al hombre y la mujer en la sociedad.
- » Objetivo específico b). Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas.
- » Objetivo específico c). Asegurar la participación de las organizaciones y centros de estudio e investigación sobre la mujer en la elaboración y ensayo de indicadores y métodos de investigación adecuados para mejorar los análisis de género, así como en la vigilancia y evaluación de las medidas para alcanzar las metas de la Plataforma de Acción.
- » Objetivo específico d). Designar o nombrar personal para fortalecer los programas de reunión de estadísticas con una orientación de género y asegurar su coordinación, supervisión

y vinculación a todos los demás campos estadísticos, y preparar resultados en que se integren las estadísticas correspondientes a los diversos ámbitos de que se trata.

- » Objetivo específico e). Mejorar la obtención de datos sobre toda la contribución de la mujer y del hombre a la economía, incluyendo su participación en el sector no estructurado.
- » Objetivo específico f). Desarrollar un conocimiento más integral de todas las formas de trabajo y empleo (Gobierno del Estado de Zacatecas, 2019b, pp. 9–11).

2.4.5 Políticas públicas de equidad en Zacatecas

En el estado de Zacatecas se busca la implementación de políticas públicas que impulsen la igualdad y equidad en los sectores privado y público, así como incentivar el empoderamiento y evitar la violencia de las mujeres, por medio de la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Estado de Zacatecas, que de acuerdo con los artículos 20, 21 y 22 el Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Zacatecas, es:

...el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen los entes públicos del Estado entre sí, con las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones académicas y de investigación, con el resto de las entidades federativas y con los municipios del estado, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres. (Proigualdaded 2017-2021, 1377, p. 12)

Con esta unión entre los diversos organismos sociales, el estado se posiciona entre los estados de la República con mayor interés en incentivar la participación igualitaria de este sector de la población tanto tiempo discriminado. El compromiso por parte de los gobiernos de los Estados consiste en desarrollar los medios propicios para el combate a la discriminación y el desarrollo de la igualdad en los diversos ámbitos de la vida pública o privada, se menciona que se podrán tomar medidas especiales para acelerar la igualdad de facto entre hombre y mujeres y que incluso, se debe trabajar con la sociedad misma, sus usos y costumbres, esto con miras a modificar patrones de conducta arraigados en la vida comunitaria específica de cada espacio social mediante los siguientes lineamientos (Gobierno del Estado de Zacatecas, 2019a):

- I. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- II. Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.
- III. Abrir las oportunidades para que las mujeres respecto a la

educación y capacitación profesional, se resalta la importancia de disminuir la tasa de deserción por parte de las mujeres, el acceso a la educación superior y el desarrollo personal de estas.

- IV. Las mujeres deben tener condiciones iguales a las que tienen los hombres, a escoger libremente su actividad laboral, a la estabilidad, a gozar de prestaciones de ley, a capacitación y adiestramiento periódico, a la igualdad de remuneración, a gozar de seguridad social
- V. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- VI. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.
- VII. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- VIII. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Para concluir el capítulo es importante recalcar el papel que tiene la educación y los programas dirigidos a la mujer, en el impacto que tienen en el desarrollo económico regional, estas políticas públicas van modificando de manera importante su realidad. De acuerdo a lo anterior, se denota un interés en modificar los roles tradicionales de las mujeres y la forma en que se conciben frente a los hombres, pero al mismo tiempo se debe trabajar desde la normatividad y otras cuestiones legales, así como a modificar formas en que se concibe a las mujeres por parte de las instituciones de una sociedad, la sociedad en general y los hombres en particular; teniendo en el mejor de los casos que desarrollar una deconstrucción de la forma en que se ve y trata a las mujeres, y con ello trabajar en la construcción de nuevos escenarios de expresión y relaciones de las mujeres frente al reto de los entes social.

Continuando y dando énfasis a la regionalización tanto económica como social del papel que representa la mujer, se encaminará la lectura hacia la región de estudio, Zacatecas. Proporcionando la descripción del entorno socioeconómico de dicho estado y posteriormente, proporcionando un análisis sobre el empleo de alta dirección que se presenta en mujeres de la región central zacatecana. Con el objetivo principal de este libro, proveer información particular regional de casos relacionados con la inserción de la mujer al mercado laboral.

Capítulo 3

Entorno Socioeconómico de Zacatecas

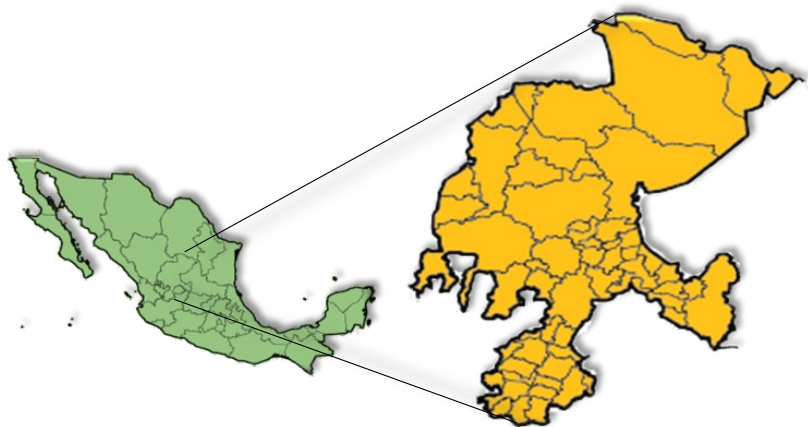
Zacatecas es uno de las 32 entidades de la República Mexicana, lugar rico en cultura, cuna de grandes personajes históricos y escenario de sucesos económicos y políticos importantes que han dado forma al México actual; con el fin de determinar el territorio de estudio, así como las características geográficas, sociales y culturales que dan la esencia al estado, así como el comportamiento de la población, principalmente la femenina, su participación en el desarrollo económico estatal y su evolución frente a las nuevas dinámicas sociales, en el presente capítulo se concentra la información demográfica y geográfica más relevante del estado.

3.1 Geografía del estado de Zacatecas

El Estado de Zacatecas se ubica en la región centro-norte del país y cuenta con una superficie de 75,539.3 km cuadrados, sus coordenadas son: -paralelo 25° 09'-21° 01' de latitud norte y meridiano 100° 48' 104° 20' de longitud oeste-, a una altura media sobre el nivel del mar 2230 metros situándose en el octavo lugar en cuanto a tamaño con un 3.83 % de la superficie total del país. Colinda al norte con el Estado de Coahuila, al noreste con Nuevo León, al este con San Luis Potosí, al sureste con Guanajuato, al sur con Aguascalientes y Jalisco, al suroeste con Nayarit y al oeste con Durango. La división política de Zacatecas de acuerdo con la Constitución Estatal, es de 58 municipios con un total de 4,882 localidades, su capital es Zacatecas, con una densidad poblacional de 18.13 habitantes por kilómetro cuadrado (COPLADEZ⁷,

2016; Inafed, 2010). En la Ilustración 1 se observa el estado de Zacatecas ubicado en el mapa de la República Mexicana.

Ilustración 1. Mapa de la República Mexicana y el estado de Zacatecas.



Fuente: Elaboración propia.

3.1.1 Orografía

El territorio zacatecano ocupa parte de tres grandes regiones orográficas: la Sierra Madre Occidental al oeste, la Altiplanicie Mexicana y la Sierra Madre Oriental. La mayor parte del territorio zacatecano está ubicado dentro de una gran región de la Sierra Madre Occidental, debido a los diferentes tipos de relieve, suelo y de clima, la vegetación natural también es muy variada, bosques, matorrales, pastizales y cactáceas, tiene predominantemente un clima seco, desértico o semidesértico en el noreste del

estado y en menor proporción el clima templado. En las áreas de mayor altitud del estado y en los límites con Jalisco, Durango y San Luis Potosí se encuentra el bosque mixto, formado por pinos y encinos.

Zacatecas cuenta con importantes zonas mineralizadas y fondos mineros que contienen principalmente agregados minerales en forma de óxidos y sulfuros complejos de plomo, zinc y cobre, con pequeñas cantidades de plata y oro, localizados principalmente en 13 distritos mineros, entre los que destacan por su importancia los de Fresnillo, Zacatecas, Concepción del Oro, Sombrerete y Chalchihuites, siendo más importante en estos últimos años Noria de Ángeles. Cabe destacar que en los distritos antes anotados se encuentran un gran número de importantes yacimientos de minerales no metálicos muy poco explotados con relación a su calidad y magnitud como son el caolín la wollastonita, la fluorita y la barita entre otras (Inafed, 2010).

Tres cuartas partes del territorio zacatecano corresponden a zonas áridas y semiáridas. De ellas, el 14% ofrece condiciones favorables para la agricultura, el 79% para la ganadería y el 7% este cubierto de bosques maderables y no maderables. En la parte central del estado se localizan los suelos castaños, abundantes en las zonas semiáridas y que se caracterizan por tener una capa de caliche o cal suelta. Este tipo de suelo es favorable para el desarrollo de la agricultura y de la ganadería (Inafed, 2010).

3.1.2 Caracterización del entorno estatal

El estado tiene un total de 58 municipios, siendo la ciudad de Zacatecas la capital del estado, a continuación, se muestran los municipios, las cabeceras municipales, población y áreas geográficas en kilómetros cuadrados.

Tabla 7. Distribución municipal del estado de Zacatecas, población y área geográfica.

Clave INEGI	Nombre de municipio	Cabecera municipal	Población total	Área Km ²
1	Apozol	Apozol	6 086	292,94
2	Apulco	Apulco	4 738	202,72
3	Atolinga	Atolinga	2 427	280,98
4	Benito Juárez	Florencia	3 990	328,26
5	Calera	Víctor Rosales	45 204	388,53
6	Cañitas de Felipe Pescador	Cañitas de Felipe Pescador	8 393	449,18
7	Concepción del Oro	Concepción del Oro	12 944	2583,98
8	Cauhtémoc	San Pedro Piedra Gorda	12 590	323,51
9	Chalchihuites	Chalchihuites	11 416	899,59
10	Fresnillo	Fresnillo	230 865	5092,92
11	Trinidad García de la Cadena	Trinidad García de la Cadena	2 884	307,70
12	Genaro Codina	Genaro Codina	8 185	796,57
13	General Enrique Estrada	General Enrique Estrada	6 325	196,71
14	General Francisco R. Murguía	Nieves	21 809	5024,72
15	El Plateado de Joaquín Amaro	El Plateado de Joaquín Amaro	1 160	354,83
16	General Pánfilo Natera	General Pánfilo Natera	23 192	463,97
17	Guadalupe	Guadalupe	187 918	773,31
18	Huanusco	Huanusco	4 084	372,14
19	Jalpa	Jalpa	24 093	717,64

Clave INEGI	Nombre de municipio	Cabecera municipal	Población total	Área Km ²
20	Jerez	Jerez de García Salinas	59 125	1541,75
21	Jiménez del Teul	Jiménez del Teul	4 275	1199,58
22	Juan Aldama	Juan Aldama	21 806	625,61
23	Juchipila	Juchipila	12 627	338,54
24	Loreto	Loreto	53 441	429,37
25	Luis Moya	Luis Moya	13 292	177,48
26	Mazapil	Mazapil	17 457	12 138,60
27	Melchor Ocampo	Melchor Ocampo	2 938	1979,12
28	Mezquital del Oro	Mezquital del Oro	2 484	486,89
29	Miguel Auza	Miguel Auza	23 827	1105,48
30	Momax	Momax	2 404	161,45
31	Monte Escobedo	Monte Escobedo	9 129	1610,86
32	Morelos	Morelos	12 354	181,24
33	Moyahua de Estrada	Moyahua de Estrada	3 947	540,72
34	Nochistlán de Mejía	Nochistlán de Mejía	27 750	877,05
35	Noria de Ángeles	Noria de Ángeles	16 864	408,33
36	Ojocaliente	Ojocaliente	43 471	643,52
37	Pánuco	Pánuco	17 647	588,28
38	Pinos	Pinos	73 151	3167,73
39	Río Grande	Río Grande	63 880	1839,28
40	Sain Alto	Sain Alto	22 278	1411,92
41	El Salvador	El Salvador	2 455	653,80
42	Sombrerete	Sombrerete	62 433	3607,58
43	Susticacán	Susticacán	1 329	200,84
44	Tabasco	Tabasco	15 484	406,63
45	Tepechitlán	Tepechitlán	8 855	544,71
46	Tepetongo	Tepetongo	7 071	724,01
47	Teúl de González Ortega	Teúl de González Ortega	5 378	676,38
48	Tlaltenango de Sánchez Román	Tlaltenango de Sánchez Román	26 645	746,45
49	Valparaíso	Valparaíso	32 606	5714,16
50	Vetagrande	Vetagrande	9 796	161,42
51	Villa de Cos	Villa de Cos	35 252	6554,04

Clave INEGI	Nombre de municipio	Cabecera municipal	Población total	Área Km ²
52	Villa García	Villa García	18 745	341,81
53	Villa González Ortega	Villa González Ortega	13 099	416,35
54	Villa Hidalgo	Villa Hidalgo	19 155	365,76
55	Villanueva	Villanueva	30 240	2179,50
56	Zacatecas	Zacatecas	146 147	442,17
57	Trancoso	Trancoso	19 413	220,95
58	Santa María de la Paz	Santa María de la Paz	2 656	279,77

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2015).

3.1.3 Regiones funcionales

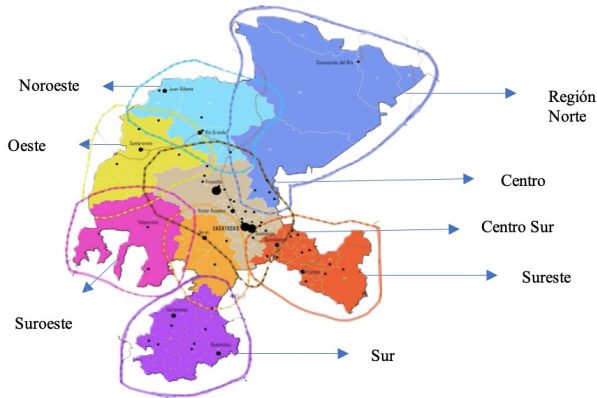
Las regiones funcionales son aquellas que tienen orientación territorial y responden a intereses comunes para aprovechar su potencialidad en cuanto a recursos naturales, humanos, equipamiento infraestructura y servicios, instituciones. El enfoque sectorial per se ha demostrado que en ocasiones no resuelve la problemática regional, de tal suerte que el mecanismo de gestión regional es una alternativa para atender los desequilibrios territoriales, trascendiendo la lógica política-administrativa de los municipios. El estado de Zacatecas se distribuye en ocho regiones que se regulan mediante la asignación de una sede y de acuerdo con su geografía, urbanización, nivel de marginalidad, organización política, administrativa y actividades económicas como se muestra tanto en la Tabla 8 como en la Ilustración 2.

Tabla 8. Distribución del estado por región funcional.

Región funcional	Municipios	Lugares centrales
Centro	Calera, Fresnillo, Género Codina, General Enrique Estrada, Guadalupe, Morelos, Pánuco, Trancoso, Vetagrande y Zacatecas	Zona Metropolitana Zacatecas-Guadalupe (ZMZG), Fresnillo y Calera
Centro Sur	Jerez, Susticacan, Tepetongo y Villanueva	Jerez y Villanueva
Suroeste	Montescobedo y Valparaíso	Valparaíso
Oeste	Chalchihuites, Jiménez del Teúl, Saín Alto y Sombrerete	Sombrerete
Noroeste	Cañitas de Felipe Pescador, General Francisco R. Murguía, Juan Aldama, Miguel Auza y Río Grande	Río Grande, Juan Aldama y Miguel Auza
Norte	Concepción del Oro, El Salvador, Mazapil, Melchor Ocampo y Villa de Cos	Concepción del Oro
Suroeste	Cuauhtémoc, General Pánfilo Natera, Loreto, Luis Moya, Noria del Ángeles, Ojocaliente, Pinos, Villa García, Villa González Ortega y Villa Hidalgo	Ojocaliente y Loreto
Sur	Apozol, Apulco, Atolinga, Benito Juárez, El plateado de Joaquín Amaro, Huanusco, Jalpa, Juchipila, Mezquitil del Oro, Momax, Moyahua de Estrada, Nochistlán, Teúl de González Ortega, Tlaltenango de Sánchez Román y Trinidad García de la Cadena.	Tlaltenango, Nochistlan, Jalpa

Fuente: Elaboración propia con datos de COPLADEZ (2020).

Ilustración 2. Distribución del estado por región funcional.



Fuente: Imagen con información obtenida de COPLADEZ (2020).

En la Ilustración 2 se puede observar que la centralización de esta regionalización ubica a tres de los más importantes productores estatales juntos (Fresnillo, Calera y ZMZG), dejando de lado a otras zonas que no logran tener un eslabón fuerte del cual puedan sostenerse para obtener un mayor acceso a productos y servicios que permitan la integración de estas zonas a la urbanización, grandes regiones consideradas marginadas se mantienen alejadas del núcleo de crecimiento y por lo tanto, distantes a un desarrollo económico homogéneo. El hecho de ser un Estado con gran superficie y poca población, implica una distribución heterogénea o aislada entre regiones que se alejan de la zona central con mayor nivel de producción estatal. Esto implica una desigualdad en repartición de recursos que genera un bajo bienestar socioeconómico en el estado.

3.1.4 Población del estado de Zacatecas

La población total de Zacatecas a partir del año 2000 ha aumentado gradualmente, siendo el año 2010 el de mayor crecimiento y el 2005 el de menor, en el año 2015 hubo una reducción poblacional con respecto al periodo anterior, en cuanto a la relación hombres/mujeres. Los datos porcentuales o proporcionales entre hombres y mujeres son similares año tras año, como lo muestran la tabla 9, y la gráfica 2. Sin embargo, se observa un crecimiento poblacional de 227, 695 habitantes entre los años 2000 y 2015.

Tabla 9. Población total y por sexo de los años 2000, 2005, 2010 y 2015.

Periodo	Población Total	Cambio porcentual anual	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
2000	1,353,610		699,816	653,794	51.70%	48.30%
2005	1,367,692	1.04%	708,464	659,228	51.80%	48.20%
2010	1,490,668	8.99%	763,222	727,446	51.20%	48.80%
2015	1,581,575	6.10%	809,766	771,809	51.20%	48.80%

Fuente: Elaboración propia con base en CPyV-INEGI (2000, 2005, 2010, 2015).

Gráfica 2. Población total de Zacatecas años 2000-2015.

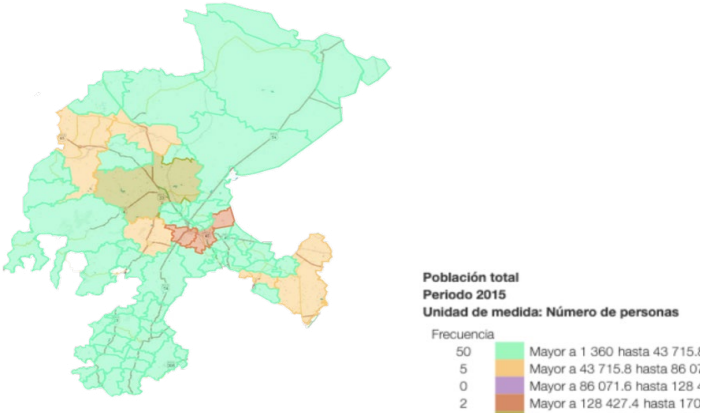


Fuente: Elaboración propia obtenido del CPyV-INEGI (2000, 2005, 2010, 2015).

Concentración poblacional del estado de Zacatecas

La población del estado de Zacatecas hasta el año 2015 es de 1,581,575, ocupa el lugar 25 con respecto a la densidad poblacional y representa el 1.32% con respecto a la población total de México que es de 119,938,473 habitantes. Zacatecas tiene una distribución por sexo de 771,809 (48.8%) hombres y 809,766 (51.2%) mujeres, la mayor parte de la población se concentra en 8 municipios los cuales alcanza casi la mitad de la totalidad de la población del estado. Ver ilustración 3, la cual muestra que el menor rango de densidad poblacional se encuentra en 50 municipios del estado. Esto confirma la gran dispersión que presentan los habitantes en el estado y que la aglomeración poblacional se concentra en la región centro.

Ilustración 3. Distribución del estado por densidad poblacional.



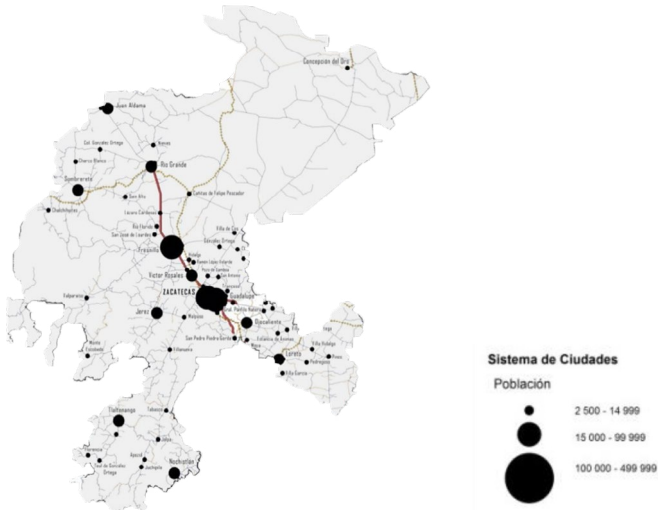
Fuente: Información obtenida del INEGI (2015).

3.1.5 Sistema urbano estatal

El sistema urbano se ha basado en el supuesto de que las áreas urbanas proveen un estilo de vida distinto y normalmente mejor que el estándar de vida más alto que las áreas rurales. Algunas de las posibles características que pueden ser tomadas en cuenta para determinar el nivel de urbanización es el grado de concentración poblacional, aunque este dato, no necesariamente mide la calidad de vida. Por lo que, se toman en cuenta otros factores como lo son: la industrialización, acceso a los servicios públicos, nivel de marginalidad, infraestructura de la población y nivel de ingreso (ONU, 2016).

En Zacatecas la distribución de los recursos ha centralizado el desarrollo y la urbanidad en los municipios más cercanos a la zona metropolitana, en una especie de cinturón que recorre la parte central del estado, siendo estos municipios: Guadalupe, Zacatecas, Calera, Fresnillo, Jerez, Río Grande, Sombrerete y Pinos, como lo muestra la ilustración 4 (COPLADEZ, 2016).

Ilustración 4. Nivel de urbanidad en Zacatecas.



Fuente: Información obtenida de COPLADEZ (2016).

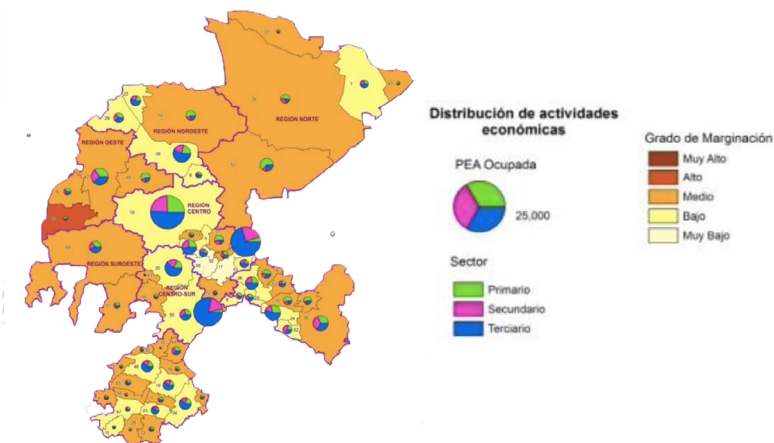
Además, la distribución de las regiones urbanas más grandes del estado, que mediante la infraestructura se puede identificar la sección central como la más urbanizada. Esto debido a la aglomeración de la población, industria y provisión de servicios

en la ZMZG⁸, que para 2015 aglutina al 21.5% de la población total, a causa de la migración rural y la concentración de las actividades económicas, que ha contribuido significativamente a que la proporción de población urbana y rural estatal haya pasado de 57.3% a 42.7% en el año 2000; de 62.8% a 37.2% en el año 2010 y; de 61.3% a 38.7% en 2015, mientras que las regiones lejanas de la zona central continúan teniendo bajos niveles de urbanización y por lo tanto de desarrollo.

La ilustración 5, identifica aquellas zonas con un grado de crecimiento urbano acelerado en el estado. El fortalecimiento de las relaciones económicas entre regiones permiten la reducción de las desigualdades sociales y regionales a través de señalar los déficits en la oferta de bienes y servicios públicos, así como en equipamiento social; la consolidación de la estructura territorial a partir de la infraestructura física interregional e intermunicipal; la generación de lineamientos para proteger los recursos naturales (agua, suelo, vegetación, etc.) y mantener la dinámica de los ecosistemas (servicios ambientales) con el propósito de asegurar un crecimiento socialmente incluyente, económicamente viable y ambientalmente responsable.

8 Se considera Zacatecas capital y Guadalupe como una zona homogénea denominada metropolitana debido a su cercanía geográfica.

Ilustración 5. Grado de Marginalidad del estado.



Fuente: Imagen obtenida de COPLADEZ (2016).

Marginalidad

La variable de marginalidad lejos de medir la pobreza permite analizar aquellas regiones con mayor vulnerabilidad, así como establecer las características locales que permiten ese escenario, las actividades industriales, comerciales y de servicios, así como la especialización apoyan este crecimiento endógeno y establecen los parámetros para el desarrollo.

Nuevamente, las zonas más alejadas a la zona metropolitana tienen grados de marginalidad mayor comparadas con aquellas zonas cercanas al nodo central. En el cual ubicaremos este estudio, existen algunas excepciones muy marcadas que generalmente se deben ya sea a la cercanía de alguna otra zona urbana de

otro estado o alguna industria, como lo es el caso de Concepción del oro. Esto implica que la población con educación superior se concentre en la región más desarrollada movilizándose de las regiones más marginadas a centrar, impulsando así el deterioro de estas zonas, donde no llega la industrialización, el comercio y por ende la educación es generalmente rezagada. La población general continúa con procesos económicos simples y subdesarrollados, por lo tanto, no existen empresas suficientemente grandes para generar empleos de alta dirección.

3.2 Actividad Económica en Zacatecas

Cuando se estudian las regiones se deben definir cuáles son los procesos productivos que estas zonas tienen de acuerdo con sus recursos, esto sucede al identificar una actividad económica específica en una unidad económica definida, es decir, el conjunto de factores de producción -tierra, trabajo y capital- que se integran para obtener un producto o servicio específico.

La actividad económica se define como:

El conjunto de acciones realizadas por una unidad económica con el propósito de producir o proporcionar bienes y servicios que se intercambian por dinero u otros bienes o servicios. En esta definición y por las características de nuestro país, se incluye la producción agropecuaria de autoconsumo (INEGI, 2012, p. 5).

Entre las principales actividades de estado se encuentran: minería no petrolera (16.2%); servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (12.5%); comercio al por menor (9.4%); construcción (9.3%); y, agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza (8.9%). Juntas representan el 56.2% del PIB estatal. Los sectores estratégicos en el estado de Zacatecas son: Agroindustrial, Minería, Servicios Turísticos, Energías Verdes y Alternativas, Tecnologías de la Información. En el rubro de infraestructura productiva el estado cuenta con cuatro parques industriales, además el estado de Zacatecas cuenta en 2015 con una longitud carretera de 12,271 km, 670.7 km de vías férreas, un aeropuerto internacional y ocho aeródromos.

3.2.1 Unidades económicas

Una unidad económica se define como “unidad de observación sobre la cual se solicita y se publica información de carácter económico; ésta puede ser establecimiento único, matriz o sucursal, y fijo o semifijo” (Gobierno Federal, 2020, p. 3). El número de unidades económicas guarda una estrecha relación con el personal ocupado.

En 2019, en la entidad se registraron 68,973 unidades económicas siendo distribuidas como se muestran en la Tabla 10. Más del 77% de las actividades del estado se distribuyen en: industrias manufactureras 9.23%, servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas 12.28%, otros servicios no gubernamentales 14.98%, siendo el Comercio al por menor el de

mayor predominancia con un 40.71%, el sector minero ocupa el último lugar en unidades económicas con un 0.16% del total estatal.

Tabla 10. Actividades económicas del estado.

ACTIVIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	229	0.33%
Minería	112	0.16%
Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	186	0.27%
Construcción	363	0.53%
Industrias manufactureras	6363	9.23%
Comercio al por mayor	2082	3.02%
Comercio al por menor	28081	40.71%
Transportes, correos y almacenamiento	506	0.73%
Información en medios masivos	324	0.47%
Servicios financieros y de seguros	842	1.22%
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	1053	1.53%
Servicios profesionales, científicos y técnicos	1315	1.91%
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	798	1.16%
Servicios educativos	1752	2.54%
Servicios de salud y de asistencia social	3644	5.28%
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	1153	1.67%
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	8472	12.28%
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	10335	14.98%
Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	1363	1.98%
TOTAL	68973	100.00%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del DENU (2019).

3.2.2 Población económicamente activa (PEA)

La población económicamente activa (PEA) es un indicador muy ligado al desarrollo económico, permite medir factores como el desempleo, ingreso, unidades económicas y, por ende, el nivel de urbanización y modernización de una región, según el INEGI (2020):

La población económicamente activa la integran todas las personas de 12 y más años que realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada), o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta), en los dos meses previos a la semana de levantamiento, la PEA se clasifica en población ocupada y población desocupada abierta o desocupados activos.

En esta investigación se busca entender la relación que existe entre la educación superior y el acceso a mejores oportunidades laborales para las mujeres, el ingreso e incluso la participación de las mujeres en las distintas áreas funcionales de la economía, tomando en cuenta a la población con nivel licenciatura o más, ocupada en un sector formal que tenga ingresos mínimos (5 salarios mínimos) ya que el salario medio para Director General en México 2020 es de al menos 7 salarios mínimos, por lo que fue necesario incorporar las cifras otorgadas por el INEGI a partir de los 5 salarios mínimos (talent.com, 2020).

El PEA en Zacatecas es de un 1.17% en comparación del resultado nacional en el año 2020, según los datos localizados en el INEGI y a la comparativa a partir del año 2000 al 2020. Aunque

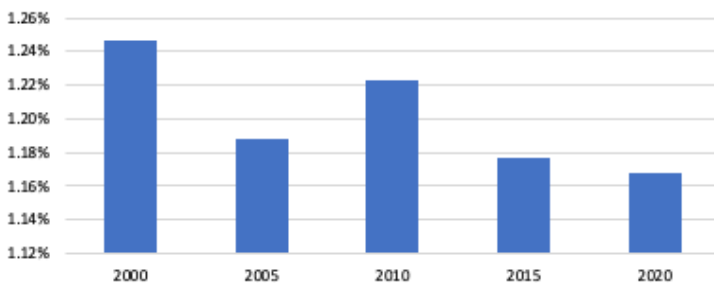
de manera general presentan datos muy poco variados, siendo el año 2000 el que presenta un dato más favorecedor en cuanto la PEA en el estado. Tanto en la tabla 11 como en la gráfica 3 se muestra esta comparativa de la PEA Zacatecas con el PEA nacional.

Tabla 11. Población ocupada Zacatecas/Nacional y su distribución por sexo (2000-2020).

Año	Total nacional	Zacatecas	% Población ocupada	Población ocupada hombres	% Población ocupada hombres	Población ocupada Mujeres	% Población ocupada Mujeres
2020	55,352,304	646,456	1.17%	391,106	60.50%	255,350	39.50%
2015	51,568,519	606,776	1.18%	130,111	21.44%	476,665	78.56%
2010	45,911,934	561,259	1.22%	152,513	27.17%	408,746	72.83%
2005	42,863,703	509,054	1.19%	96,358	18.93%	412,696	81.07%
2000	38,983,855	485,767	1.25%	333,504	68.66%	112,516	23.16%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos obtenidos del ENOE (INEGI, 2000a, 2005, 2010a, 2015, 2020a).

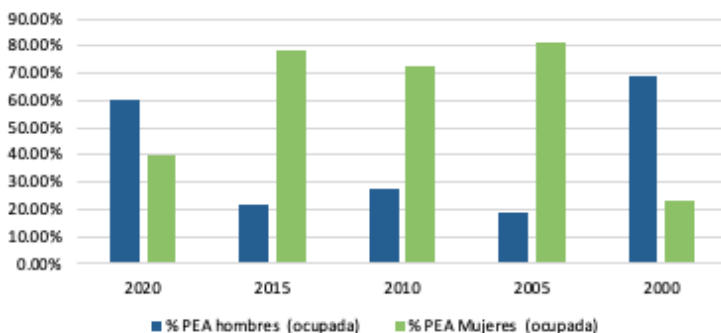
Gráfica 3. Población ocupada de Zacatecas con respecto al dato nacional (2000-2020).



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos obtenidos del ENOE (INEGI, 2000a, 2005, 2010a, 2015, 2020a).

El gráfico 4 presenta el comparativo de la PEA por género del estado de Zacatecas. Se observa que las mujeres tienen una participación muy importante en la PEA ocupada en Zacatecas. Éstas han tenido un porcentaje mayor bastante representativo en comparación al dato obtenido de los varones, que durante más de 15 años representaron la mayor cantidad de PEA ocupada en Zacatecas, siendo el año 2000 y el 2020 los años con una representación muy baja a este respecto.

Gráfica 4. Comparativo Población ocupada por sexo (2000-2020).



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos obtenidos del ENOE (INEGI, 2000a, 2005, 2010a, 2015, 2020a).

En cuanto al ingreso, la información obtenida muestra una diferencia muy marcada entre los hombres y las mujeres. La tabla 12 y la gráfica 5 hacen una comparativa de los periodos extremos de nuestra investigación, muestran que, entre el 66.42 y 75.26% de los varones, que forman parte de la población ocupada, recibieron salarios mayores a 5 salarios mínimos, entre los años

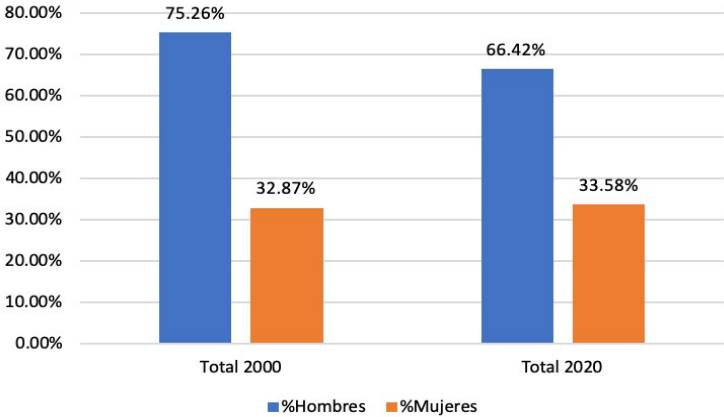
2000 y 2020 respectivamente. En contraparte, se puede observar que en ambos periodos la mujer no alcanza ni un 35% en este apartado.

Tabla 12. Población ocupada con nivel de ingreso mayor a 5 salarios mínimos hombres/mujeres (2000-2020).

Periodo	Total	Hombres	%Hombres	Mujeres	%Mujeres
2000	32,206	24,238	75.26%	7,968	32.87%
2020	9,677	6,427	66.42%	3,250	33.58%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos obtenidos del ENOE (INEGI, 2000a, 2005, 2010a, 2015, 2020a).

Gráfica 5. Población ocupada con nivel de ingreso mayor a 5 salarios mínimos hombres/mujeres (2000-2020).



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos obtenidos del ENOE (INEGI, 2000a, 2005, 2010a, 2015, 2020a).

La tabla 13, mediante una comparativa nacional del año 2000 y 2020, muestra que la Población Ocupada en el año 2000 representaba un total de 39,633,842 personas, de las cuales 5,262,061 (13.27%) tenían un nivel de educación superior; de estos, el 63.18% corresponden a hombres y el 36.82% a mujeres. En el 2020 la PEA nacional es de 57,625,521, de esta población 12,046,212 (21%) tienen estudios profesionales, donde los hombres representan un 54.4% y las mujeres un 45.6%. Este avance expone un aumento de PEA con educación superior en el género femenino. Además, se observa un incremento desde el año 2000 hasta el 2020 de PEA con estudios universitarios, ascendiendo proporcionalmente de 13.28% a 20.9% respectivamente; aumento relativamente bajo durante los primeros 20 años del siglo XXI.

Tabla 13. Población ocupada Nacional con al menos educación superior (2000-2020).

Año	Total Nacional	Total educación superior	% educación superior	Total Hombres educación superior	% hombres educación superior	Total mujeres educación superior	% mujeres educación superior
2000	39,633,842	5,262,061	13.28%	3,324,570	63.18%	1,937,491	36.82%
2020	57,625,521	12,046,212	20.90%	61,408	54.40%	60,434	45.60%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos obtenidos del ENOE (INEGI, 2000b, 2020b).

La PEA zacatecana con educación de al menos nivel superior es de 45,550, correspondiente a un 9.55% de la PEA total del estado en el 2000; dato que se puede clasificar por género indi-

cando que el 61.8% son hombres y el resto mujeres. Mientras que para el año 2020, el total de la PEA es 685,491 individuos, de los cuales 122,767 (17.90%) tienen estudios universitarios, que se distribuyen en 52% hombres y 48% mujeres, es decir, en 20 años se observa un aumento porcentual del 9.8% a favor del sexo femenino, lo cual se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 14. Población ocupada Zacatecana con educación mínima de licenciatura hombres/mujeres (2000-2020).

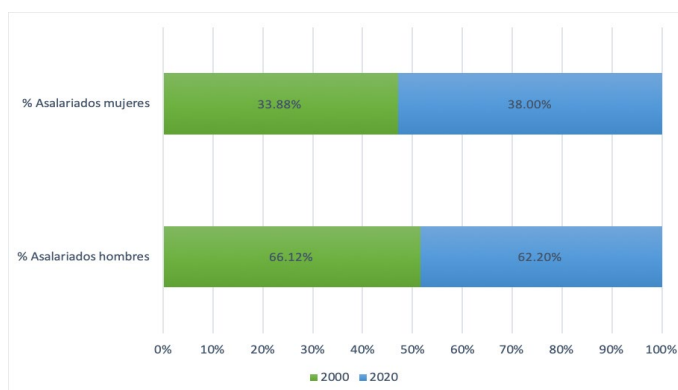
Año	PEA Zacatecana	PEA con Educación superior	% Educación superior	Total Educación superior hombres	% Educación superior hombres	Total Educación superior mujeres	% Educación superior mujeres
2000	476,568	45,550	9.56%	28,150	61.80%	17,400	38.20%
2020	685,491	122,767	17.91%	61,408	52.00%	60,434	48.00%

Fuente: elaboración propia de acuerdo a datos obtenidos del ENOE (INEGI, 2000b, 2020b).

En dicho periodo se observa un incremento positivo de aproximadamente 7% tanto a nivel nacional y estatal de personas con estudios universitarios. Además, la información muestra que tanto a nivel nacional como estatal existe un aumento de la incorporación de las mujeres con un grado de estudios superiores a la PEA; generando una dualidad importante con su contraparte masculina en donde ya no existe una diferenciación tan pronunciada en cuanto este aspecto como sucedía en años anteriores.

En la gráfica 6 se muestra la población asalariada con educación superior en una comparativa del año 2000 al año 2020, en donde se puede apreciar que, a pesar del periodo de 20 años, el porcentaje de mujeres asalariada sigue siendo en gran medida menor al de los hombres. Quienes alcanzan en ambos periodos un porcentaje mayor al 60% del total estatal, e incluso, el aumento que logro la mujer no logra alcanzar un 5% en este periodo.

Gráfica 6. PEA asalariada con educación mínima de licenciatura hombres/mujeres (2000-2020).



Fuente: elaboración propia de acuerdo a datos obtenidos del ENOE (INEGI, 2000b, 2020b).

Este último dato informa que a pesar de que en un largo periodo de 20 años en el que hubo un incremento significativo entre la PEA de mujeres respecto a la PEA de hombres con educación superior terminada, tanto en Zacatecas como a nivel nacional con alrededor del 10%; eso no implica el aumento de esta PEA considerada como asalariada. El incremento fue menor, con un

4.12%. Por lo tanto, aún falta reconocer el trabajo de las mujeres profesionistas dentro del sector público y privado.

3.2.3 Región de estudio y su PIB

Los datos demográficos son información general sobre las personas que viven en un lugar determinado, edad, proporcionan una visión más profunda del grupo de estudio. En este caso son las mujeres profesionistas de 25 a 65 años, que laboran dentro de empresas formales en puestos de alta dirección, con un sueldo de al menos 5 salarios mínimos, ubicadas en los municipios de Zacatecas, Guadalupe, Calera, Fresnillo y Jerez en el estado de Zacatecas. Como puede observar en la Ilustración 6, la región de estudio abarca 4 municipios de la región funcional centro y uno de la región centro sur. Esta región fue determinada de acuerdo con aspectos de geografía, población, actividades económicas, niveles de ingreso y aportación al PIB estatal de dichos municipios. Además, de la facilidad con la que se lograron recolectar los datos mediante una encuesta aplicada que más adelante se detallará.

Ilustración 6. Región de estudio.



Fuente: Elaboración propia.

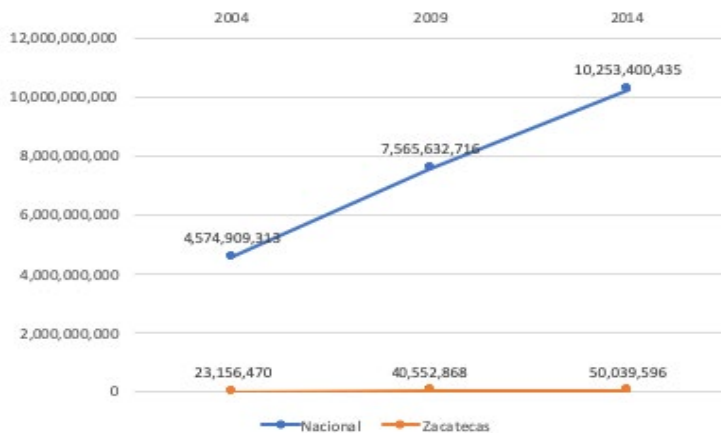
De acuerdo con la información obtenida (véase tabla 15 y gráfica 7), Zacatecas no logra aportar al PIB nacional ni una unidad porcentual durante los periodos intermedios en los que hace énfasis esta lectura (2004, 2009 y 2014). El total estatal, alcanza apenas un 0.51% en el año 2004, mientras que en el 2014 llega al 0.49%. Esto, por supuesto, es un indicador de la falta de desarrollo económico a nivel estatal y un reflejo de la precariedad de los procesos productivos de la región.

Tabla 15. PIB Zacatecas con respecto al dato nacional (2004-2014).

Periodo	Total PIB Nacional	Total PIB Zacatecas	% PIB Zacatecas con respecto a PIB nacional
2004	4,574,909,313	23,156,470	0.51%
2009	7,565,632,716	40,552,868	0.54%
2014	10,253,400,435	50,039,596	0.49%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

Gráfica 7. PIB Zacatecas con respecto al dato nacional (2004-2014).



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

La región nodal considerada, además de presentar características geográficas y culturales compartidas aporta en promedio, de los tres años evaluados, un 80.23% del PIB del estado en los periodos estudiados. De acuerdo con el INEGI, el municipio que más contribuye es Calera con un 43.59%, que alcanza casi la mitad del PIB a nivel estatal, seguido por Fresnillo, Zacatecas, Guadalupe y Jerez, en ese orden. Cabe mencionar, que el municipio de Calera tiene la mayor población o comercio es considerado como el corredor central de la industria y un importante conector entre las ciudades más importantes del estado. En la tabla 17 se proporcionan las cantidades totales y porcentuales del PIB que aporta cada uno de los municipios mencionados.

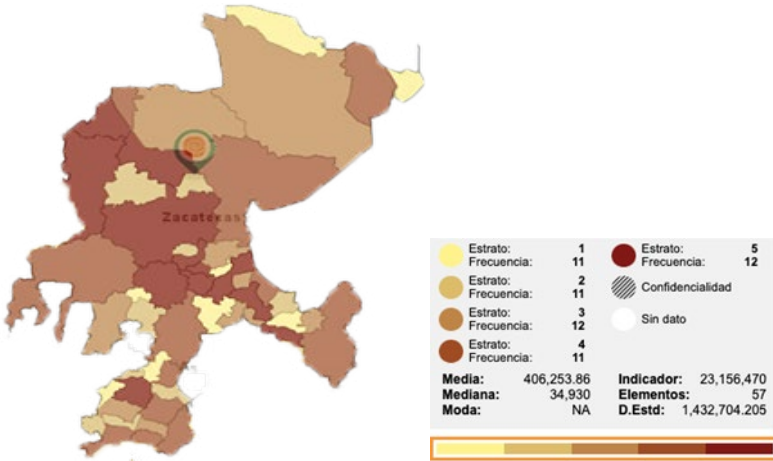
Tabla 17. PIB por municipios de región de estudio (2004-2014).

Municipio / periodo	Total PIB 2004	% total PIB 2004	Total PIB 2009	% total 2009	Total PIB 2014	% total 2014
Total	18,334,879		33,693,517		39,238,553	
Porcentaje con respecto al total estatal	79.18%		83.09%		78.42%	
Fresnillo	3,251,872	14.04%	3,978,041	9.81%	6,189,284	12.37%
Zacatecas	2,390,843	10.32%	4,020,031	9.91%	6,186,985	12.36%
Guadalupe	2,115,903	9.14%	4,926,214	12.15%	7,582,127	15.15%
Calera	10,093,603	43.59%	19,801,926	48.83%	18,206,942	36.39%
Jerez	482,658	2.08%	967,305	2.39%	1,073,215	2.14%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

En la Ilustración 7 se presenta el mapa del estado de Zacatecas en el que se colorean, con diferentes tonalidades de marrón, los municipios según su contribución al PIB estatal. Se contabilizan los estratos clasificados en orden ascendente junto con la intensidad del color; indicando que ese conjunto de municipios representa en el aporte al PIB estatal relativo al valor del estrato.

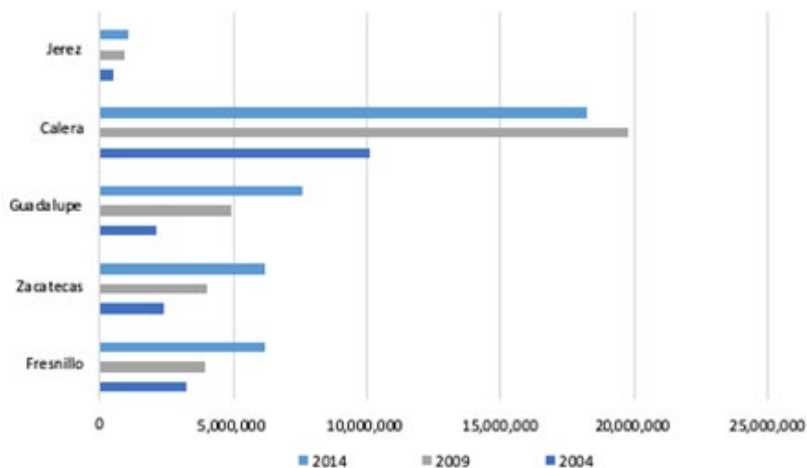
Ilustración 7. Clasificación por estratos de los municipios de Zacatecas según su aporte al PIB estatal.



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

El análisis y la descripción proporcionada en la tabla 17 se presenta de manera complementaria en la gráfica 8. En la cual se refleja que el municipio de Calera sobrepasa por mucho y en los 3 periodos a los demás municipios que forman parte de la región temática de este escrito. En contraparte, el municipio que menos contribuye es Jerez; y los otros tres (Guadalupe, Fresnillo y Zacatecas) presentan proporciones en cantidades similares.

Gráfica 8. Aportación del PIB estatal por municipio de estudio 2004-2014.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

Las unidades económicas en Zacatecas son un total 50,889 en el año 2014, un aumento del 6.84% con respecto al periodo anterior 2009 y un 22.6% al 2004, como se muestra en la Tabla 18. Además, la región de estudio cuenta con una totalidad de más del 50% en todos los periodos con respecto al dato nacional, es decir, 5 municipios del estado representan a más de la mitad de todas las unidades económicas estatales. Esta misma centralización hace que el estado concentre la mayor parte de las actividades económicas en una región central.

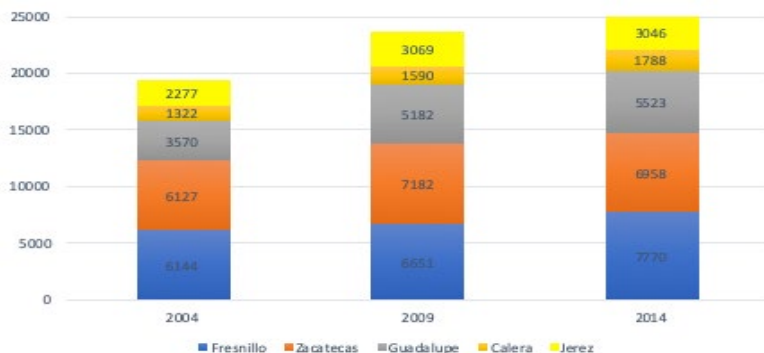
Tabla 18. Unidades económicas de la región de estudio con respecto al dato estatal.

Municipio/periodo	2004	2009	2014
Total estatal	39,388	47,405	50,889
Porcentaje región de estudio con respecto a dato estatal	54.44%	54.18%	53.25%
Fresnillo	6144	6651	7770
Zacatecas	6127	7182	6958
Guadalupe	3570	5182	5523
Calera	1322	1590	1788
Jerez	2277	3069	3046
Total por región de estudio	21444	25683	27099

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

En la gráfica 9 se observa la comparación de las unidades económicas entre los municipios de la región de estudio en los periodos analizados. Tanto Fresnillo como Zacatecas presentan mayor aportación de unidades económicas durante los tres años de registrados, seguidos por Guadalupe que aumenta su cantidad en los últimos dos periodos. Como penúltimo lugar se muestra el municipio de Jerez, seguido de Calera con aproximadamente la mitad de las unidades económicas. El hecho de que Calera sea el municipio con más contribución al PIB estatal no implica que esa economía se quede en el mismo.

Gráfica 9. Comparativo de las unidades económicas correspondientes a los municipios estudiados (2004, 2009, 2014).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

Como conclusión del capítulo, la medición estadística permitió cuantificar la relación entre la obtención de un empleo de alta dirección en mujeres con educación superior y los factores socioculturales que interviene en el proceso, misma que presenta similitudes en lo estatal y se equiparan con lo que sucede a nivel internacional conforme a lo estudiado.

Capítulo 4

Empleo femenino de alta dirección

4.1 Región Central de Zacatecas

Las mujeres van ocupando un lugar importante en la sociedad y la economía. Hasta el siglo XVIII y XIX eran consideradas incompetentes o sin capacidad jurídica, como lo menciona Ruiz Carbonelli (2006). Años más tarde, en el siglo XX, la presión social de algunos grupos femeninos dio paso a una serie de regulaciones que, de manera pausada y turbulenta, otorgaron algunos derechos, como, el acceso a la educación, la responsabilidad en el matrimonio, el derecho a agremiarse y la libertad de expresión. Ésta última con ciertas reservas y limitaciones, ya que, su falta de experiencia, el ser fácilmente influenciable y sus capacidades restringidas, les hacía cometer errores de juicio y cordura. En México, no fue hasta el 17 de octubre de 1953 que la mujer obtiene su derecho al voto a través de la reforma del artículo 34 constitucional, lo cual le permitiría elegir a sus representantes, así como participar libremente en los comicios, mismos que se llevaron a cabo en 1954 donde por primera vez las mujeres ejercieron este derecho (Ruiz Carbonell, 2006).

A pesar de estos avances de la participación femenina en el desarrollo socioeconómico de diferentes regiones, todavía, en pleno siglo XXI, existen mujeres zacatecanas que piden el consentimiento de su marido para decidir por quién votar, pocas debaten dicha decisión tan importante. Es por esto, la importancia de seguir analizando, desde diferentes enfoques, la intervención de las féminas en dicho desarrollo, específicamente aquellas profesionistas que cuentan con puestos laborales de alta dirección.

En el presente capítulo se realiza un análisis desde el enfoque del empleo de alta dirección que presentan las mujeres de la región de estudio. El cual proporciona algunos resultados de una investigación realizada de carácter exploratoria, descriptiva y correlacional. Se utiliza el método deductivo, partiendo del contexto general. Con el objetivo de identificar la evolución de la participación de la fémina en el mercado laboral de alta dirección dada en dicha región central (Jerez, Calera, Guadalupe, Guadalupe y Zacatecas).

Los estudios descriptivos son aquellos con los que:

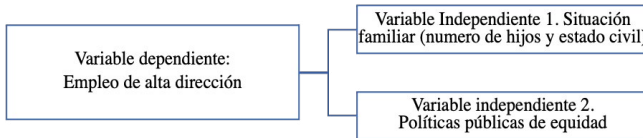
...se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan éstas. (Sampieri, 2014, p. 92)

El estudio mide la relación que existe entre los empleos de alta dirección que presentan las mujeres con niveles de escolaridad mayores al superior con los procesos socioculturales a los que está expuesta en el entorno. Poniendo en contexto que los estudios correlacionales:

...tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (Hernández Sampieri, 2014, p. 92)

Las variables para correlacionar se resumen en la Ilustración 8 y se describen en seguida.

Ilustración 8. Variables: dependiente e independientes.



Variable dependiente:

- » Empleo de alta dirección: Variable dicotómica la cual se refiere a aquellas mujeres que tengan o no tengan puestos de alta dirección. Variable que representará aquellos empleos que cumplan las siguientes características: actividades especializadas, personal a cargo, responsabilidad de toma de decisiones que sean ocupados por mujeres de nivel profesionalista o superior.

Variables independientes:

- » Situación familiar: se establecerá mediante su escenario más básico de acuerdo con el número de hijos (el número de hijos tiene impacto directamente con la selección de empleos de las mujeres por el tiempo que le dedican a esta actividad) y el estado civil (variable auxiliar tendría impacto al analizar la situación familiar de las mujeres e identificar las limitantes u oportunidades que se tiene debido a esta situación).

- » Políticas públicas: analizar si las políticas públicas de equidad incorporadas a los procesos de contratación, la obtención de un puesto de mayor responsabilidad o las condiciones de trabajo de las mujeres, han tenido un impacto positivo en el acceso de las mujeres a estos espacios de más alta importancia y responsabilidad.

Se infiere que, a parte de la correlación de las anteriores variables, también existe cierto nivel de causalidad entre ellas, para ello se realizará un análisis de regresión logística binaria donde se trabaja con una variable dependiente tipo dicotómica establecida con el perfil definido, contrastada con las variables independientes que logran determinar si la educación superior tiene repercusión con el alcance de puestos de alta dirección, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas y si estas, tienen una afectación directa o indirecta en la obtención de este tipo de puestos de trabajo.

Variáveis dicótomas son un recurso para clasificar datos en categorías mutuamente excluyentes, como masculino o femenino. Las variables dicótomas pueden utilizarse en los modelos de regresión en forma tan fácil como las variables cuantitativas. De hecho, un modelo de regresión puede contener variables explicativas exclusivamente dicótomas o cualitativas, por naturaleza. (Gujarati et al., 2009, p. 278)

Se utilizará el método estadístico de regresión logística que calcula la probabilidad en la que una de las opciones de la variable dicotómica dependiente sucederá en función de cómo puntúa en una serie de variables dependientes que pueden estar en diferen-

tes escalas de medida, mediante la encuesta realizada y analizada en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Los datos oficiales disponibles no permiten ver con claridad las ocupaciones de las féminas con niveles de educación técnica y superior, por unidades económicas y sectores principales por regiones. Tampoco se aprecian los niveles de ingreso respecto a los varones, las actividades realizadas de acuerdo con su formación, estado civil, número de hijos, autonomía, nivel jerárquico en las empresas, que han sido estudiados de forma parcial o aislada por la economía regional y sectorial junto a disciplinas afines.⁹ Cabe señalar que esta información tampoco refleja el tipo de empleo que las féminas ocupan. Existen algunos estudios en los cuales se pueden observar datos que muestran que las personas con un nivel superior de educación en México logran obtener más frecuentemente empleos formales en contraste con aquellas personas que solo cuentan con bachillerato o educación básica terminada. La información en esta investigación toma datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del año 2000 y 2020 y ha sido retomada tanto a nivel nacional como estatal.

Las principales fuentes de información son las estadísticas del INEGI por medio del Censo de Población y Vivienda (CPyV) proporcionada en los años 2000, 2010 y 2015, para identificar el tamaño de población, el estado civil, el número de hijos, la población por sexo según escolaridad; la ENOE para determinar

9 Las mujeres que para este estudio fueron consideradas son aquellas con al menos un grado aprobado en estudios superiores, técnicos o comerciales, profesional (licenciatura, normal superior o equivalente), especialidad, maestría o doctorado.

niveles de ingreso, las actividades desempeñadas asalariadas, los empleos, los sectores ocupados; también se recurre al Directorio Estadístico Nacional de Unidades (DENUE) para consultar los datos de identificación, la ubicación, la actividad económica y el tamaño de establecimientos a nivel nacional, por entidad federativa y municipio.

Las estadísticas en Datos abiertos de México (DAMex) de empresas, el histórico de las organizaciones certificadas con el Modelo de Equidad de género, la proporción de mujeres en el total de asalariados en el sector no agropecuario. El derecho al trabajo; Censos económicos 2000, 2010, 2015, por medio del Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC) para consultar los establecimientos productores de bienes, comercializadores de mercancías y prestadores de servicios; datos de la CEPAL, la ONU Women, la OIT y la OCDE para estadísticas de Latinoamérica y el mundo en temas referentes a la participación de la mujer profesionista.

Además de lo anterior, se realizó un estudio de campo, en el que se aplicó una encuesta a mujeres, con nivel de pasantía, técnico universitario, licenciatura y postgrado, que conforman el mercado laboral formal; como parte de la muestra representativa de la región antes mencionada. Mujeres que están dentro de los rangos de edades de 20 a 65 años para el periodo del 2000 al 2020. La encuesta aplicada se muestra en el anexo 1.

Una vez recolectados los datos, tanto de las estadísticas oficiales del INEGI como los derivados del instrumento, se procedió al análisis estadístico descriptivo y correlacional, así como al

análisis de regresión logística binomial. Por lo tanto, el interés de presentar este capítulo es dar una argumentación de las teorías y el contexto en que ha evolucionado la participación de la mujer en el mercado laboral e identificar aquellas mujeres profesionistas en las plazas laborales de alta dirección en el estado. Es decir, puestos de alta jerarquía tanto en el entorno público como privado, los cuales son: puestos de dirección, investigadores, académicos, financieros, presidentes, diputados, secretarías, gerencias y rectorías.

4.2 Participación económica de las mujeres profesionistas en la región de estudio

Hay que recordar que en Zacatecas se contaba con una PEA en el 2000 de 476,568 personas. Aquellas con educación superior sumaban un total de 45,550, (9.55%), del cual el 61.8% correspondía a hombres y un 38.2% las mujeres. Mientras que para el 2020, el total de la PEA zacatecana registra 685,491 individuos, de los cuales 122,767 (17.90%) tienen estudios universitarios, que se distribuyen en 52% hombres y 48% mujeres. Durante estos diez años de diferencia se observó un aumento porcentual del 9.8% para el caso del sexo femenino (INEGI, 2000a, 2020b). Retomando estos datos estatales, ya mencionados con anterioridad, se inicia el análisis de la participación económica de las mujeres profesionistas, pero de la región de estudio.

Otros datos que son importantes retomar son los relativos al nivel nacional, según la ENOE del INEGI, en el año 2000 la PEA Ocupada representaba un total de 39,633,842 personas, de las cuales 5,262,061 (13.27%) tenían un nivel de educación superior, de estos, el 63.18% corresponden a hombres y el 36.82% a las mujeres. En el 2020 el PEA nacional es de 57,625,521, de esta población 12,046,212 (21%) tienen estudios profesionales, donde los hombres representan un 54.4% y las mujeres un 45.6%, es decir un aumento en términos porcentuales de 8.78% para el caso de las mujeres entre los años 2000 y 2020 (INEGI, 2000a, 2020b). Por lo tanto, dicho incremento (~8%) de la PEA, con al menos nivel educativo superior, se genera tanto nacional como estatal y repercute en la participación de las mujeres.

Este dato importante permite reflexionar sobre el aumento de interés por la educación superior en las mujeres. La información muestra que a nivel nacional al igual que en el estatal existe un aumento del 9% aproximadamente de las mujeres con algún grado de estudios superiores. Es decir, existe una dualidad importante con respecto al sexo masculino en donde ya no hay una diferenciación tan acentuada en cuanto este aspecto.

Es importante señalar que existe una relación inversa entre la edad y el empleo, esto es que, a mayor edad, menor número de mujeres forman parte del PEA, teniendo su mínima participación en la edad de 60 a 64 años, mientras que la edad con mayor número de mujeres trabajando corresponde a aquellas que se encuentran entre los 25 a 29 años (INEGI, 2000a, 2020b). Esto se explica debido a que las personas que nacieron en la primera mitad del

siglo XX no tenían acceso a la educación, algunas alcanzaban la formación básica y muy pocas la enseñanza superior. En las zonas rurales éste fenómeno se magnifica al carecer de la oferta educativa y sobre todo la demanda de empleos especializados, es decir, el trabajo de la tierra, las actividades del comercio y en algunas regiones las fábricas aportaban toda la demanda de trabajo necesario. Es importante recalcar que la mujer era preparada para ser esposa, cuidar a sus hijos, realizar las labores propias del hogar, así como ser la compañera y apoyo del hombre que era quien salía al mercado laboral.

Las mujeres en estudio para esta investigación son aquellas que están entre las edades de 25-65 años, con educación mínima de licenciatura que forman parte de la población ocupada. En la tabla 19 y gráfica 10, se muestran las mujeres como mayor población que los varones en los quinquenios del 2000 al 2015. Las cifras no son representativas, la mayor diferencia se presenta en Zacatecas en el 2005 con apenas un 2.5% mayor, esto podría significar que, en cuestión de población, la mujer y el hombre presentan cifras muy similares. Sin embargo, el dato más relevante podría ser el porcentaje de las mujeres profesionistas como parte de la población ocupada en la región de estudio, que presentan una fluctuación constante, y representan parte del sector productivo. Considerando los 5 municipios de estudio, el porcentaje menor en la población de mujeres profesionistas lo corresponde al municipio de Jerez en el 2000; sin embargo, repunta gradualmente a más del 50% en todos los periodos subsecuentes. En cuanto al dato de mayor peso se presenta en el municipio de Zacatecas en el 2010, con un más del 60%, regulándose en los otros periodos para

alcanzar más de la mitad de la población. Cabe señalar, que estos municipios, de la región de estudio, presentan una coincidencia en el año 2000 con la PEA ocupada representando el menor valor; y que, además, a partir del 2005 existe un aumento generalizado en todos los municipios que aporta a la tendencia no solo del incremento porcentual en la población femenina con nivel de escolaridad superior, sino con la incorporación que aporta al aumento porcentual del PEA estatal 2020.

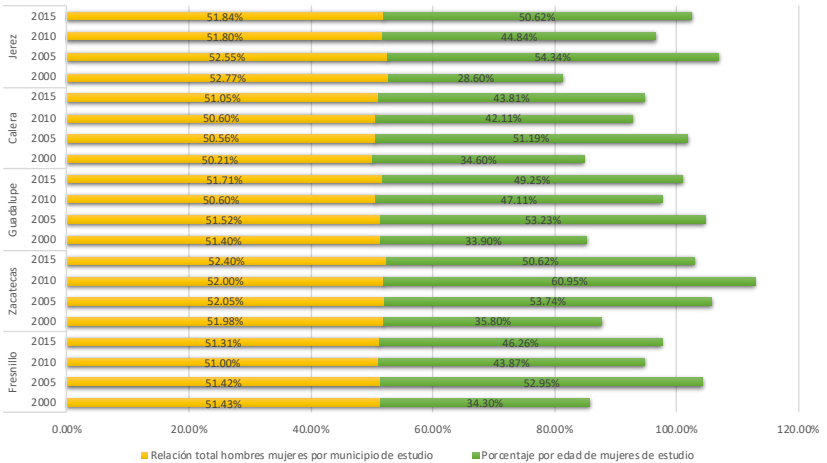
Tabla 19. Región Central del Estado de Zacatecas: proporción relativa de mujeres en estudio 2000-2015.

Municipios de estudio	Año	Total Mujeres por municipio	Total de población por municipio	Porcentaje total mujeres por municipio	Porcentaje mujeres de estudio
Fresnillo	2000	94,236	183,236	51.43%	34.30%
	2005	101,058	196,538	51.42%	52.95%
	2010	108,701	213,139	51.00%	43.87%
	2015	115,444	224,975	51.31%	46.26%
Zacatecas	2000	64,406	123,899	51.98%	35.80%
	2005	68,723	132,035	52.05%	53.74%
	2010	71,852	138,176	52.00%	60.95%
	2015	75,912	144,870	52.40%	50.62%
Guadalupe	2000	56,057	109,066	51.40%	33.90%
	2005	66,658	129,387	51.52%	53.23%
	2010	20,198	39,917	50.60%	47.11%
	2015	93,670	181,140	51.71%	49.25%
Calera	2000	16,013	31,894	50.21%	34.60%
	2005	18,255	36,106	50.56%	51.19%
	2010	20,198	39,917	50.60%	42.11%
	2015	21,678	42,465	51.05%	43.81%
Jerez	2000	28,897	54,757	52.77%	28.60%

Municipios de estudio	Año	Total Mujeres por municipio	Total de población por municipio	Porcentaje total mujeres por municipio	Porcentaje mujeres de estudio
	2005	27,637	52,594	52.55%	54.34%
	2010	29,842	57,610	51.80%	44.84%
	2015	31,537	60,841	51.84%	50.62%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del CPyV-INEGI (2000, 2005, 2010, 2015).

Gráfica 10. Región Central del Estado de Zacatecas: proporción relativa de mujeres en estudio 2000-2015.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del CPyV-INEGI (2000, 2005, 2010, 2015).

A nivel región, las ciudades de Zacatecas y Guadalupe presentan la misma proporción de mujeres profesionistas dentro de la edad de estudio, que son parte del PEA ocupada (ver tabla 20

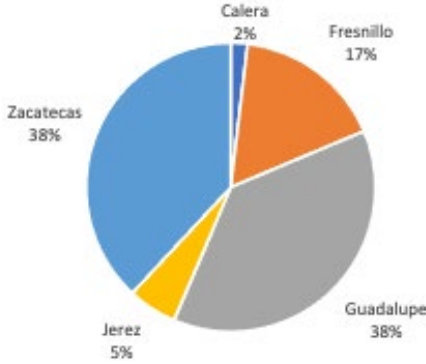
y gráfica 11), mientras que Calera ocupa el último lugar en cuanto a las féminas con estas características. Dato contradictorio ya que, como se observó en gráficas anteriores, es precisamente este municipio el que más aporta al PIB estatal.

Tabla 20. Mujeres con educación superior como parte de la población ocupada por municipio de estudio año 2010 (valores relativos).

	Población de estudio total	Total
Zacatecas	33,518	
Calera	439	1.31%
Fresnillo	3,938	11.75%
Guadalupe	8,862	26.44%
Jerez	1,293	3.86%
Zacatecas	8,931	26.65%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INEGI(2010b).

Gráfica 11. Mujeres con educación superior de la región de estudio como parte de la PEA año 2010.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del (INEGI, 2010b).

En cuanto a la participación económica de las mujeres la tabla 21 y gráfica 12, todos los casos presentan un aumento en la región de estudio con respecto al periodo anterior, excepto el municipio de Jerez. La participación económica de las mujeres jerezanas baja 14.4% del año 2004 al año 2009, y para el año 2014 aumenta 3.7% que sigue siendo menor a la participación presentada en el año 2004, siendo contradictorio en comparación de los municipios aledaños de este estudio. Esto puede deberse a varios factores que ha presentado el municipio de Jerez a lo largo de esos periodos, como son la migración, el aumento de vicios en jóvenes, embarazos tempranos, madres solteras, familias disfuncionales, entre otros que requieren un estudio particular para justificar esta caída de la participación económica de las mujeres.

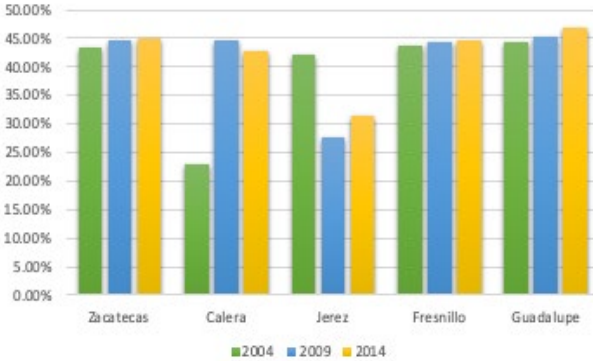
Por otro lado, se observa tanto el Tabla 21 como la Gráfica 12 que la participación económica de la mujer en Fresnillo, Zacatecas y Guadalupe aumenta ligeramente (2%) durante el periodo 2004-2014. Cabe destacar que el municipio de Calera presenta un aumento significativo (21.7%) entre el periodo 2004-2009, coincidiendo los últimos dos periodos con los municipios mencionados al principio.

Tabla 21. Participación económica de mujeres en la región de estudio (2004-2014).

Mujeres ocupadas	2004	2009	2014
Zacatecas	43.50%	44.50%	44.90%
Calera	22.80%	44.50%	42.70%
Jerez	42.10%	27.70%	31.40%
Fresnillo	43.60%	44.40%	44.80%
Guadalupe	44.20%	45.40%	46.90%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

Gráfica 12. Región Central del Estado de Zacatecas: valores relativos de la participación económica de las mujeres (2004-2014).



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de los Censos Económicos (INEGI, 2004, 2009, 2014).

Al analizar las áreas o las actividades económicas en donde la mujer se desenvuelve, la información arroja los sectores más representativos y los de menos impacto. A continuación, se presenta una comparativa del año 2010, en donde se muestra que las féminas tienen una participación mayor en el sector servicios con más del 50%, seguida por el comercio, la administración o defensoría, la electricidad, las comunicaciones y transportes, las actividades extractivas y por último, la construcción en donde no logra alcanzar el 1% y presenta un total de participación estatal promedio de un 34.4% con respecto a todas las actividades productivas (ver Tabla 22). Por lo tanto, las actividades del comercio y los servicios se encuentran feminizados; por el contrario, la proporción de mujeres es baja en otras ramas como la agricultura y la minería que históricamente han sido trabajos predominantemente masculinos.

Tabla 22. Participación de las mujeres de acuerdo con la actividad económica del estado de Zacatecas (2010).

Actividad económica	Rama De Actividad Económica	Mujeres	% Mujeres
Actividades Agropecuarias, Industria Extractiva, De Transformación	153,966.00	22,250.00	14.45%
Electricidad	55,764.00	22,035.00	39.51%
Construcción	44,345.00	239.00	0.54%
Comercio	84,487.00	40,637.00	48.10%
Comunicaciones Y Transportes	8,953.00	1,690.00	18.88%
Servicios	111,473.00	56,528.00	50.71%
Administración Pública Y Defensa	21,930.00	7,797.00	35.55%
Otros	590.00	-	0.00%
Total	481,508.00	151,176.00	31.40%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de ENOE (INEGI, 2010b).

La información anterior, refleja un comportamiento similar para el caso de la participación económica de la población total de mujeres asalariadas de acuerdo con la actividad económica del estado de Zacatecas en el mismo año 2010. El sector servicios presenta una alta participación de mujeres; en contraparte con el sector construcción. Ver Tabla 23.

Tabla 23. Participación económica de la población total de mujeres asalariadas de acuerdo con la actividad económica de Zacatecas (2010).

Actividad económica	Total Asalariados	Mujeres Asalariadas	% Mujeres asalariadas
Actividades Agropecuarias, Industria Extractiva, De Transformación	33,615.00	2,637.00	7.84%
Electricidad	25,889.00	8,512.00	32.88%
Construcción	29,698.00	210.00	0.71%
Comercio	33,930.00	11,569.00	34.10%
Comunicaciones Y Transportes	5,508.00	1,037.00	18.83%
Servicios	81,542.00	46,807.00	57.40%
Administración Pública Y Defensa	21,817.00	7,759.00	35.56%
Otros	571.00	-	0.00%
Total	232,570.00	78,531.00	33.77%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de ENOE (INEGI, 2010b).

En cuanto a las mujeres con niveles superiores de educación los datos presentan un aumento de participación en la mayoría de los sectores registrados. Sin embargo, en la Tabla 24 siguen existiendo sectores económicos donde la mujer no puede ingresar de la misma manera que el varón, aunque esta tenga la preparación académica necesaria para el puesto. Dichos sectores, mencionados de menor participación a mayor, son: construcción; actividades agropecuarias, industria extractiva y de transformación; comunicaciones y transportes; así como electricidad. Cabe mencionar que estas actividades son generalmente las mejor retribuidas económicamente.

Además, se observa que la participación de las mujeres zacatecanas con educación superior destaca en el sector comercio, seguido de administración pública y defensa, y en tercer lugar está servicios. Un ligero cambio en orden de mayor participación de las mujeres Zacatecana en general con respecto a las que presentan nivel educativo superior.

Tabla 24. Participación de las mujeres con educación superior de acuerdo con la actividad económica de Zacatecas (2010).

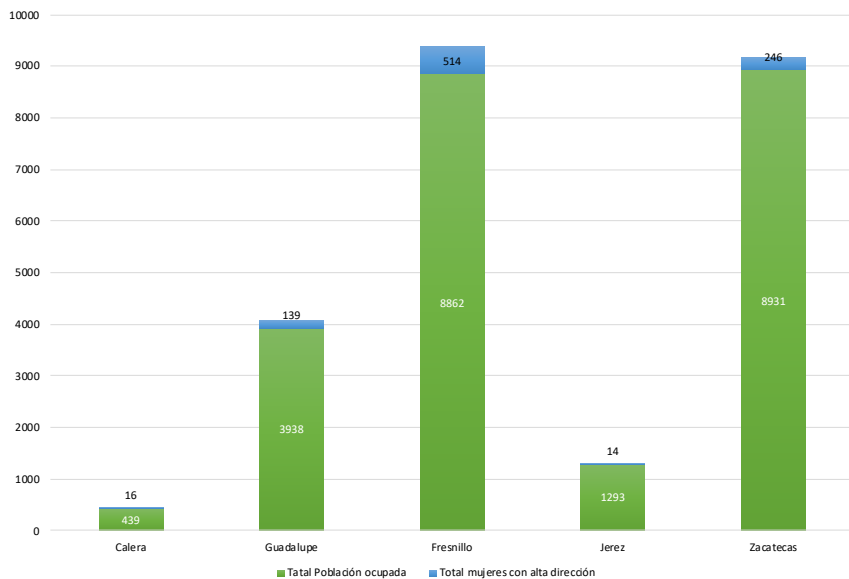
Actividad económica	Educación Superior	Educación Superior Mujeres	%Mujeres
Actividades Agropecuarias, Industria Extractiva, De Transformación	368.00	49.00	13.32%
Electricidad	1,880.00	336.00	17.87%
Construcción	1,622.00	15.00	0.92%
Comercio	6,171.00	2,855.00	46.26%
Comunicaciones Y Transportes	681.00	103.00	15.12%
Servicios	28,287.00	11,377.00	40.22%
Administración Pública Y Defensa	6,155.00	2,542.00	41.30%
Total	45,164.00	17,277.00	38.25%

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de ENOE (INEGI, 2010b).

4.3 Empleo de alta dirección 2010

Es innegable que cada día más mujeres buscan tener mejores oportunidades de empleo mediante la educación. En este apartado se abordará el estatus laboral que presentan las féminas, tanto las condiciones a las que se enfrentan y cómo ha reaccionado el mercado laboral que presentan estas características. De acuerdo con esto, mediante datos obtenidos del INEGI en el 2010, en Zacatecas la población ocupada de mujeres era de 23,463 personas, de las cuáles, solo 929 mujeres, es decir, el 3.96% ostentaban un puesto de alta dirección. De ese total de la población de estudio la mayor parte se encontraba en el municipio de Fresnillo con un 5.8%, seguidos por Calera, Guadalupe, Zacatecas y finalmente por Jerez con un 1.08%, como se puede observar en la Gráfica 13. Existe una ligera variación cuando el estado civil de las mujeres casadas o con pareja; de hecho, parece que no influye ya que las mujeres solteras con estas características no se elevan a más de 0.1%. Caso contrario con el de aquellas mujeres que tienen hijos, en las cuales, si se puede apreciar una diferencia significativa en la obtención de un puesto de alta dirección, bajando de 3.96% hasta un 0.25% de incidencia a nivel estatal o general de los datos presentados en la Tabla 25 y Gráfica 14.

Gráfica 13. Población ocupada de Mujeres profesionistas en puestos de alta dirección en los municipios de estudio, año 2010.



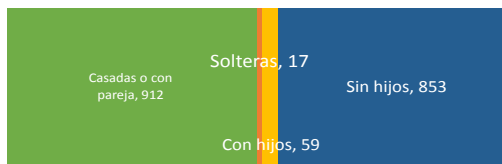
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de ENOE (INEGI, 2010b).

Tabla 25. Población ocupada de mujeres profesionistas en puestos de alta dirección según condición civil y familiar, 2010 (valores relativos).

Municipio	Total Población ocupada	Total alta dirección	% alta dirección	Casadas o con pareja	% Casadas o con pareja	Con hijos	% Con hijos	Sin hijos	% Sin hijos	Solteras	% Solteras
Total general	23463	929	3.96%	912	3.89%	59	0.25%	853	3.64%	17	0.07%
Calera	439	16	3.64%	16	3.64%	2	0.46%	14	3.19%	0	0.00%
Guadalupe	3938	139	3.53%	139	3.53%	10	0.25%	129	3.28%	0	0.00%
Fresnillo	8862	514	5.80%	504	5.69%	31	0.35%	473	5.34%	10	0.11%
Jerez	1293	14	1.08%	14	1.08%	1	0.08%	13	1.01%	0	0.00%
Zacatecas	8931	246	2.75%	239	2.68%	15	0.17%	224	2.51%	7	0.08%

Fuente: Elaboración propia con datos del (INEGI, 2010a).

Gráfica 14. Situación familiar de mujeres zacatecanas profesionistas en puestos de alta dirección, año 2010.

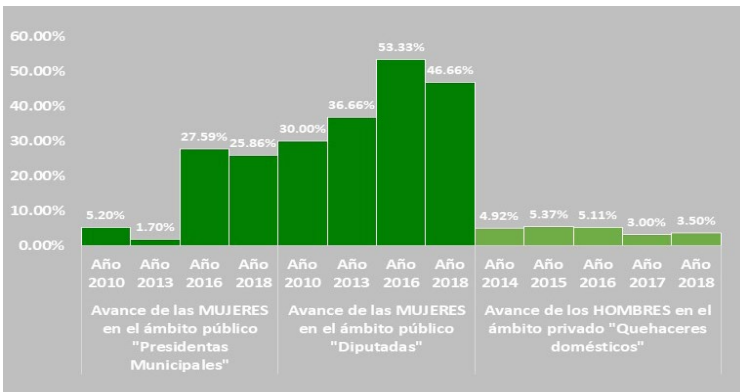


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de ENOE (INEGI, 2010b).

En cuanto a las políticas públicas y los cambios que han generado las acciones gubernamentales en temas de equidad e

igualdad, la Gráfica 15 muestra como las mujeres han incursionado más frecuentemente en ámbitos públicos. Estos pueden ser los puestos políticos, que permiten participar en las decisiones que impactarán a muchas más mujeres, y que empoderan al género, al demostrar el liderazgo y la preparación para espacios de alta jerarquía. Además, impulsan a una participación más activa del género masculino en actividades propias del hogar. Así mismo, la totalidad de instancias gubernamentales en Zacatecas cuentan con políticas de equidad implementadas en todos sus procesos, lo cual indica que los objetivos de los lineamientos impuestos por los diversos organismos internacionales y nacionales están teniendo un efecto positivo en la incorporación de las mujeres a esferas de poder en nuestro Estado.

Gráfica 15. Avance de las mujeres en ámbito público.



Fuente: Gráfica obtenida de la Secretaría de las mujeres Zacatecas (2020, p. 1).

En datos duros, la Gráfica 15 presenta que para el año 2016 más de 53% de las mujeres tenían una diputación y en el 2018 alcanzaron casi un 47%, en contraste con el 30% alcanzado en el 2010. Por otro lado, en el 2016 más del 27.56% de las mujeres ocupaban una presidencia municipal, una marcada diferencia en comparación del año 2013 donde solo había 1.7% de mujeres en este puesto. Información que marca una diferencia significativa con el avance de los hombres en el ámbito privado como quehacer doméstico manteniéndose entre 3 y 5.37% desde al año 2014 hasta el 2018 (Secretaría de las mujeres Zacatecanas, 2020, p. 1).

4.4 Empleo de alta dirección 2020: modelo de regresión logística

Con el fin de enriquecer la idea de este libro se realizó una encuesta en la región de estudio (ver anexo 1). Su muestra fue determinada con los datos obtenidos del 2010, debido a la inexistencia de estos a nivel municipal por parte del INEGI, para fines estadísticos se estratificó la misma conforme a la población de cada municipio. Los detalles del tamaño y selección de la muestra se presentan en los apartados posteriores.

4.4.1 Fémimas profesionistas como muestra representativa

Para calcular la muestra de estudio de la encuesta se tomó en cuenta, las mujeres con nivel licenciatura trabajando formalmente en la región de estudio conformada por los municipios de Calera, Guadalupe, Fresnillo, Jerez y Zacatecas, de acuerdo con

CPyV 2020 del INEGI se cuentan con los datos totales de las mujeres con esas características. Esta elección fue determinada mediante la fórmula 1.

Fórmula 1.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra.

N= Población total.

p = Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia.

q = Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 -p).

e = Error esperado.

Z= Nivel de confianza (grado de confianza).

El valor de los parámetros anteriores, se muestran en la Tabla 26.

Tabla 26. Valores para la fórmula.

N	23463
z	1.96
p	50%
q	50%
e	10%

Fuente: Elaboración propia.

Para este estudio se utilizó el muestreo estratificado principalmente para considerar los diferentes tamaños de población con los que cuentan los cuatro municipios. Esto garantiza una selección de muestras particulares y representativas para cada municipio. La muestra se estratificó acorde al porcentaje de población que representa cada municipio como se muestra en la tabla 27, que muestra la cantidad de mujeres profesionistas encuestadas.

Tabla 27. Muestra estratificada de la PEA de mujeres profesionistas en la región de estudio.

Muestreo estratificado			
Estrato	Total	Porcentaje	Muestra por municipio
Calera	439	1.87%	8
Fresnillo	3938	16.78%	661
Guadalupe	8862	37.77%	3347
Jerez	1293	5.51%	71
Zacatecas	8931	38.06%	3399
Total	23463	100%	7486

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2010b).

De acuerdo con lo obtenido en las encuestas realizadas, la población de Guadalupe y Zacatecas representa la mayor proporción de la muestra debido a la población total que representa en el Estado, seguida por Fresnillo, Jerez y Calera.

4.4.2 Descripción de las mujeres de estudio

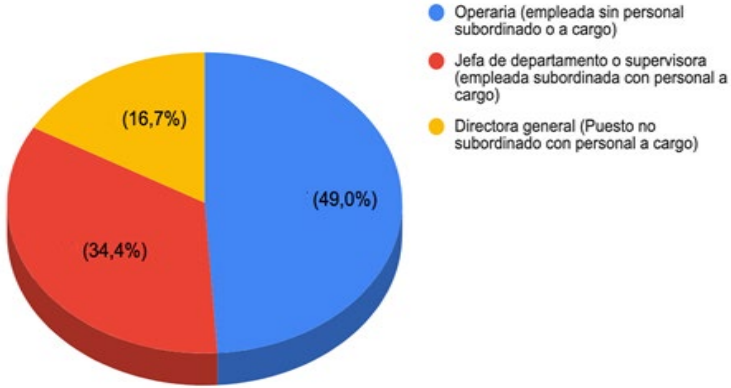
Dada la pandemia del COVID-19 que azotó con fuerza a nivel mundial, se decidió aplicar la encuesta por medio de la plataforma de Google forms¹⁰. La cual fue distribuida por distintos canales digitales a mujeres profesionistas que estuvieran insertadas en el mercado laboral formal, de tal manera que se cubriera con los tamaños de muestras estratificadas según cada municipio del estudio.

Sin embargo, la principal dificultad se presentó al localizar a las mujeres profesionistas con empleo en algunos municipios en donde no se conocían personas, esto representó un reto, y para solventarlo se tuvo que acceder a grupos de maestros y de estudiantes en redes sociales, así como algunas empresas. De acuerdo con las mujeres encuestadas, más del 49% ocupa puestos subordinados, es decir, aquellos puestos que no tienen personal subordinado y no impliquen decisiones institucionales o empresariales. Los tipos de puestos ocupados en su mayoría se conformaban por puestos administrativos, docentes y auxiliares. Mientras que solo el 16.7% de la población estudiada contaba con un puesto de alta dirección, o sea, aquellos puestos no subordinados con personal a cargo. Por otro lado, el 34.4% contaba con un puesto intermedio, es decir, con puestos con jefaturas o supervisiones; los cuales cuentan con personal a su cargo, pero permanecen subordinadas a una autoridad superior, como se muestra en la gráfica 16.

10

Herramienta de Google Workspace que crea formularios de distintos tipos.

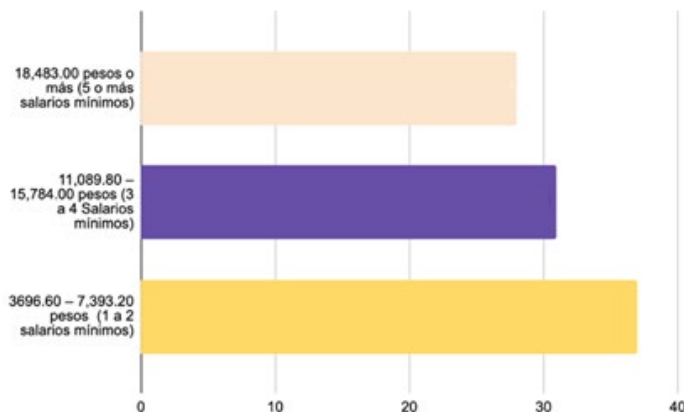
Gráfica 16. Tipo de puestos de la PEA de mujeres profesionistas.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada.

La información anterior coincide con los datos obtenidos sobre el ingreso mensual promedio. De acuerdo a información de talent.com (2020) el salario medio para Director General en México en el año 2020 es de al menos 7 salarios mínimos; en este aspecto, las estadísticas de censos económicos de México no desagregan ese dato. Por lo tanto, fue necesario incorporar las cifras otorgadas por el INEGI a partir de los 5 salarios mínimos, asumiendo que corresponden a puestos directivos. En la Gráfica 17 se puede observar una cercana coincidencia entre los puestos y el ingreso de las féminas. Con excepción del salario más bajo, se determina que incluso algunas de ellas que han tenido puestos no directivos alcanzan salarios más altos. Además, en la Gráfica 17 se observa que hay mayor PEA de mujeres profesionistas en el intervalo del salario más bajo establecido, y viceversa.

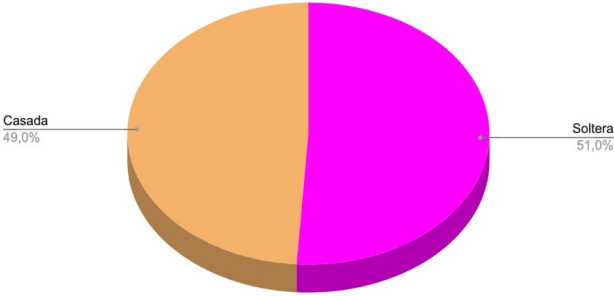
Gráfica 17. Salario promedio mensual de la PEA de mujeres profesionistas.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada.

Con respecto al estado civil más del 51% de las mujeres encuestadas son solteras, por lo que, el 49% representan la población femenina en estado de convivencia, unión libre o matrimonio. Ver gráfica 18.

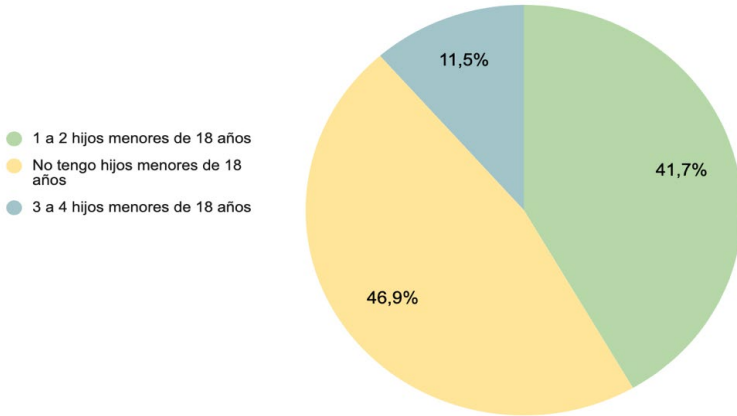
Gráfica 18. Estado civil de la población ocupada de mujeres profesionistas.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada.

En cuanto a los hijos menores de 18 años que tienen las féminas encuestadas. Las respuestas de muestran que casi el 46.9% de las encuestadas no tienen hijos. Mientras que el 41.7% de ellas tienen de entre 1 a 2 hijos, siendo solo el 11.5% aquellas con más de 3 hijos, como se presenta en la Gráfica 19.

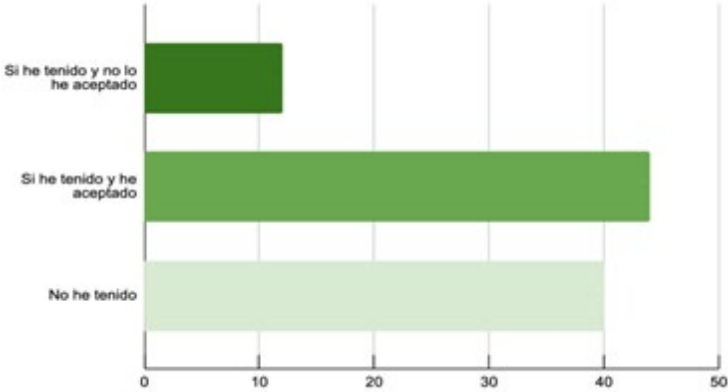
Gráfica 19. Número de hijos de la población ocupada de mujeres profesionistas en la región central de Zacatecas.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada.

La gráfica 20 muestra la frecuencia en que las mujeres logran tener una oportunidad de ascenso en el orden jerárquico de la empresa o institución, siendo un 45.8% aquellas que tuvieron alguna propuesta y accedieron. Sin embargo, en casi la misma proporción el 41.7%, jamás ha recibido una oportunidad de ascenso y un 12.5% respondieron que a pesar de haber tenido la oportunidad la rechazaron. Por lo tanto, la oportunidad de crecimiento se ha dado en más de un 50%, aunque no todas pudieron tomar la decisión por situaciones que posiblemente estén relacionadas con la situación familiar, factores que competen al objetivo de este documento.

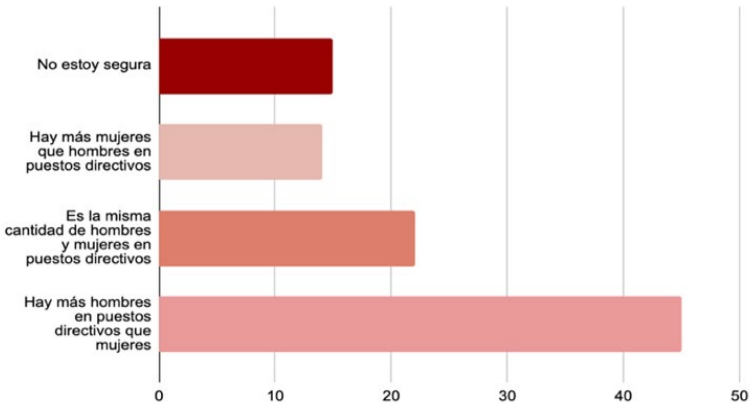
Gráfica 20. Oportunidades de crecimiento.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada.

De acuerdo con las mujeres encuestadas, existen algunas predisposiciones en sus lugares de trabajo que muestran algunas tendencias de dirección al sexo masculino. La Gráfica 21 muestra que en un 46.8% los hombres son los que tienen puestos de alta dirección, mientras que casi el 22.9% respondieron que existe una equidad en cuanto a este aspecto, siendo únicamente el 14.6% donde se localizó una mayoría en las mujeres en puestos de toma de decisiones. Cabe mencionar que el 15.7% de las mujeres encuestadas no está segura cuál es la tendencia de género en la dirección de su ambiente laboral.

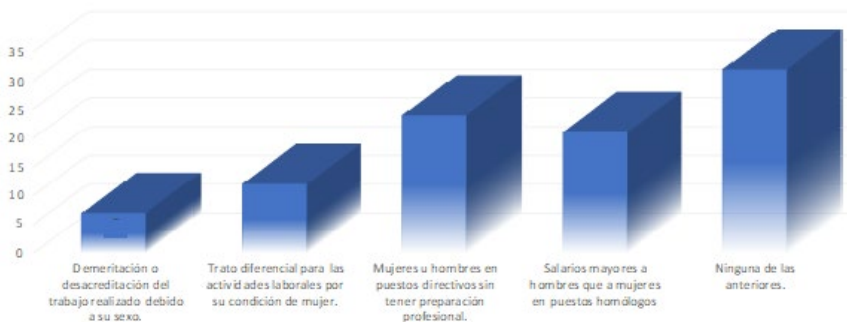
Gráfica 21. Tendencia de género en los puestos directivos.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada.

A pesar de lo anterior, el 7% de las mujeres percibe que en sus lugares de trabajo existe cierta demeritación o desacreditación del trabajo debido al género. El 12.5%, identifica un trato diferencial para las actividades laborales debido a su condición sexual; mientras que el 28% aprecia que hay una tendencia de desigualdad salarial en puestos homogéneos. Además, el 25% de las encuestadas señala que existen personas de ambos sexos que ocupan este tipo de puestos sin tener estudios superiores, es decir, sin la preparación requerida. Finalmente, más del 38.5% no se identifican con ninguna de las opciones antes mencionadas (Ver gráfica 22). Por lo tanto, estos resultados nos indican que más del 50% de las mujeres que representan a la población de este estudio considera que existe inequidad de género en su ambiente laboral.

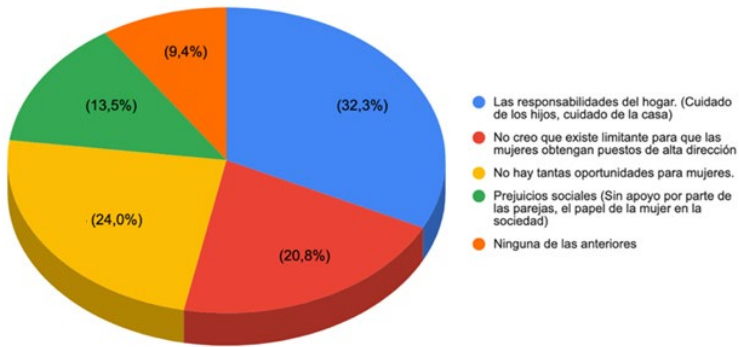
Gráfica 22. Percepción de igualdad laboral de oportunidades.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada.

La gráfica 23 muestra algunas de las principales problemáticas a las cuales se enfrentan las mujeres encuestadas. Según los resultados obtenidos, el 32.3% de las encuestadas expresan que, son las responsabilidades del hogar, como el cuidado de los hijos y la atención de la casa; el 24% percibe que no existen oportunidades para las mujeres; el 13.5% señala que existen prejuicios sociales y falta de apoyo por parte de las parejas, familias y conceptos sociales. Además, el 20.8% cree que no existen limitantes en las mujeres para que obtengan puestos de dirección, esto podría significar que perciben una igualdad de oportunidades en sus áreas de trabajo y finalmente; el 9.4% no se identifican con ninguna de las opciones antes mencionadas. Estos resultados indican que alrededor del 70% de las mujeres trabajadoras con educación superior de la región centro de Zacatecas indican la existencia de limitantes dentro del mercado laboral.

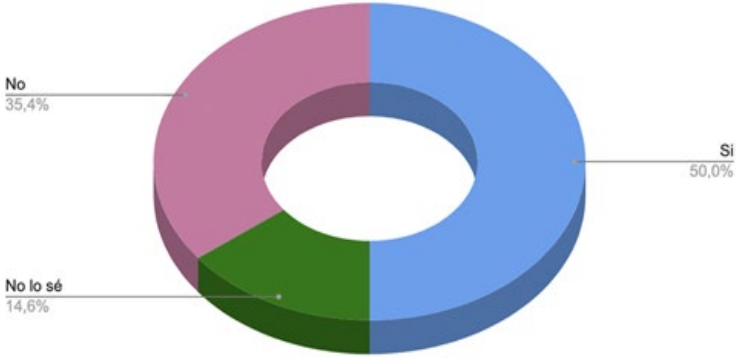
Gráfica 23. Limitantes de las mujeres en los mercados laborales.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En cuanto a las políticas existentes en su campo laboral, las encuestas indican que más del 50% cuentan con normativas de género, como lo son: la igualdad de oportunidades, el derecho a la capacitación, la no discriminación, la no violencia, mientras que el 35.4% no cuenta con ninguna política de equidad, mientras que en el 14.6% expresa su desconocimiento de existencia de éstas en su lugar de trabajo (Ver gráfica 24). Por lo tanto, este resultado junto con los anteriores corrobora la necesidad de dar seguimiento al cumplimiento de las políticas públicas relacionadas con la equidad de género en el ámbito laboral.

Gráfica 34. Políticas laborales de equidad.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada.

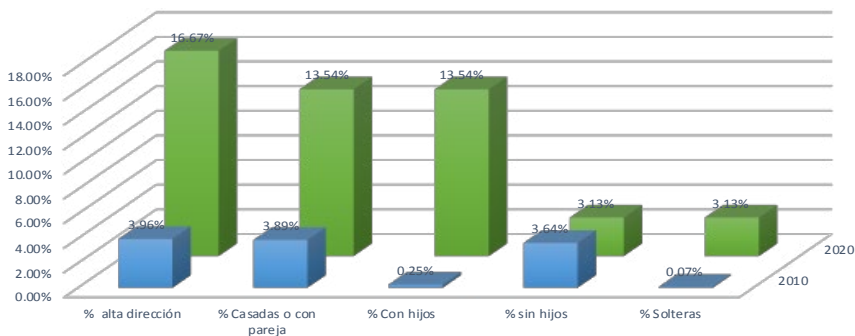
En términos generales, la información obtenida en el periodo 2010 en comparación del 2020, presenta que, a pesar del aumento en la participación laboral de las mujeres, el grado de educación y las políticas públicas de equidad, siguen representando una minoría en los puestos de alta dirección, debido principalmente a las responsabilidades adquiridas en la familia, sobre todo los hijos. Este factor es el que tiene mayor preponderancia en las prioridades de las mujeres profesionistas, más allá de prejuicios sociales o el estado civil. Lo cual se sigue confirmando en los datos presentados en la tabla 28 y gráfica 25.

Tabla 28. Comparativa 2010-2020.

	% alta dirección	% casadas o con pareja	% con hijos	% sin hijos	% solteras
2010					
Calera	3.64%	3.64%	0.46%	3.19%	0.00%
Guadalupe	3.53%	3.53%	0.25%	3.28%	0.00%
Fresnillo	5.80%	5.69%	0.35%	5.34%	0.11%
Jerez	1.08%	1.08%	0.08%	1.01%	0.00%
Zacatecas	2.75%	2.68%	0.17%	2.51%	0.08%
2020					
Calera	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Guadalupe	43.75%	37.50%	31.25%	12.50%	6.25%
Fresnillo	5.56%	2.78%	5.56%	0.00%	2.78%
Jerez	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Zacatecas	19.44%	16.67%	16.67%	2.78%	2.78%

Fuente: Elaboración propia.

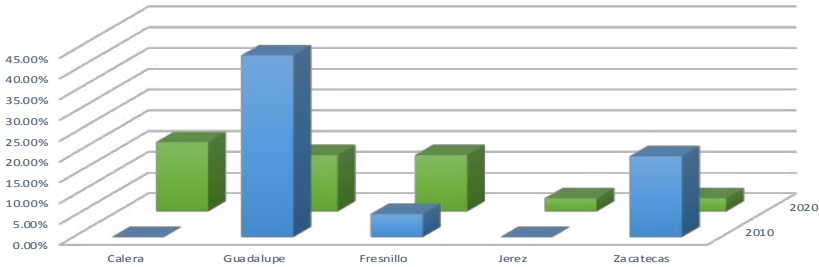
Gráfica 25. Comparativa general 2010-2020 de mujeres con empleo de alta dirección.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos si muestran un aumento en la participación de las mujeres en el mercado de alta dirección de alrededor del 12% del 2010 con respecto al 2020. La mayoría tiene estado civil de matrimonio o con pareja y con hijos, donde no se presenta una diferencia entre estos dos factores. De manera particular, se pueden observar ciertas características importantes, como una centralización de estos puestos en la zona de Guadalupe y Zacatecas, dejando de lado en mucho a los municipios de Jerez y Calera quienes presentan una participación nula en estos espacios de trabajo, información correspondiente al año 2010, como lo muestra la gráfica 26. Pero si analizamos los cambios presentados en el año 2020, se observa una diferencia muy marcada para todos los municipios de estudio respecto a la cantidad de mujeres que presentan un puesto de alta dirección; Calera, Fresnillo y Jerez muestran un aumento, mientras que, en la zona conurbada de Zacatecas y Fresnillo se presenta una disminución de mujeres con empleo de alta dirección respecto al año 2010.

Gráfica 26. Comparativa 2010-2020 por municipio de mujeres con empleo de alta dirección.



Fuente: Elaboración propia.

4.4.3 Resultados del Modelo de Regresión Logístico

Con el fin de realizar un fundamento estadístico mediante la econometría, se utilizó la regresión logística binomial, la cual se fundamenta en predecir la probabilidad de un evento de interés en una investigación, identificando algunas variables predictoras. Este método es bastante útil cuando se desea predecir la presencia o ausencia de una característica o resultado según los valores de un conjunto de predictores. Se presenta bastante similar a un modelo de regresión lineal, pero está adaptado para modelos en los que la variable dependiente es dicotómica. Los coeficientes de regresión logística pueden utilizarse para estimar la razón de probabilidad de cada variable independiente del modelo (IBM, 2020).

Basándose en la muestra, anteriormente descrita, y utilizando el programa SPSS para la obtención del modelo, obtenemos el siguiente resultado, cuya veracidad de este se confirma con las técnicas y análisis posteriormente presentadas.

AD = -2.459 EC - 0.547 H

AD = ALTA DIRECCIÓN CON EDUCACIÓN SUPERIOR

EC = ESTADO CIVIL

H = HIJOS

En la Tabla 29 se presenta que la variable hijos tiene una predominancia de casi 58%, mientras que el estado civil, solo impactaría en un 8.6% del mismo. Cabe resaltar que ambas variables presentan significancia en el modelo por tener un valor menor al 0.05.

Tabla 29. Prueba de Wald.

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	Estadocivil(1)	-2.459	.603	16.651	1	.000	.086
	Hijos	-.547	.207	7.012	1	.008	.579

a. Variables especificadas en el paso 1: Estadocivil, Hijos.

Fuente: Tabla obtenida de SPSS con datos de la encuesta realizada.

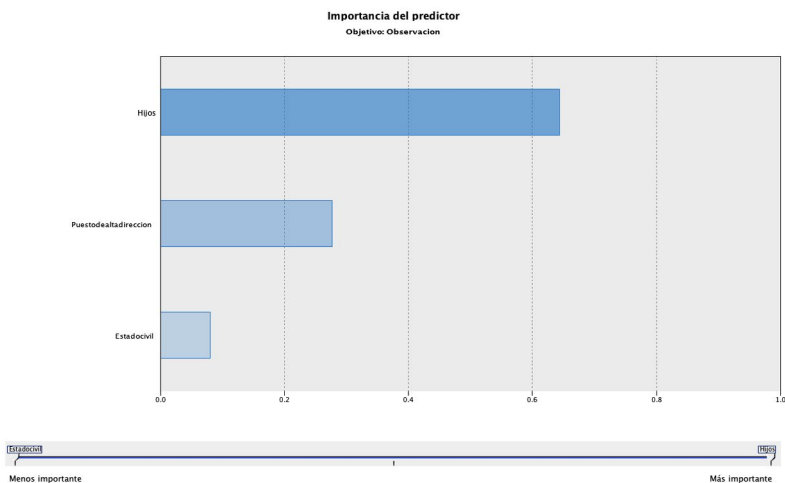
La tabla 30 presenta el resumen del modelo, en donde se muestran las variables dentro del modelo de acuerdo con su importancia. En donde la variable hijos presenta un 64% de impacto, mientras que el estado civil tiene casi un 8% de importancia, al mismo tiempo. Información que se corrobora en el Gráfico 27. Este resultado coincide con los análisis descriptivo-presentados en los apartados anteriores.

Tabla 30. Resumen del modelo.

Nodos	Importancia
Estado civil	0,0796
Puesto de alta dirección	0,2767
Hijos	0,6437

Fuente: Tabla obtenida de SPSS con datos de la encuesta realizada.

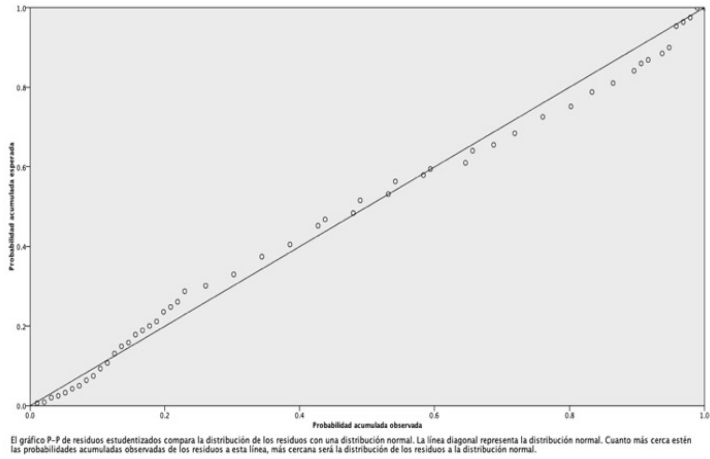
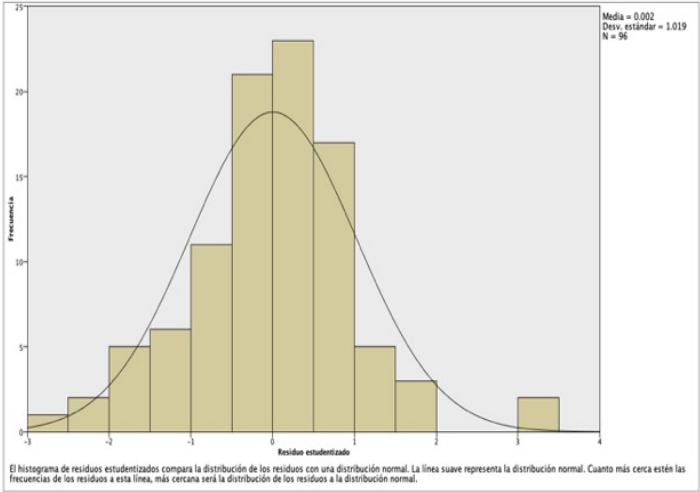
Gráfica 27. Importancia del predictor (objetivo de observación).



Fuente: Obtenida de SPSS con datos de la encuesta realizada.

El histograma de los residuos permite comprobar gráficamente la hipótesis de normalidad; en la gráfica 28 se muestra que los datos observados tienen una tendencia a la uniformidad, lo cual representa un aspecto positivo para el análisis. Del lado derecho, el diagrama P-P compara la frecuencia acumulada por los residuos tipificados con la probabilidad esperada bajo la hipótesis de normalidad, entre más cercanos sean los puntos a la línea, los datos presentarán mayor uniformidad.

Gráfica 28. Residuos (objetivo de observación).



Fuente: Obtenida de SPSS con datos de la encuesta realizada.

El supuesto de la independencia de los errores implica que los errores en la medición de las variables explicativas sean independientes entre sí, la prueba de Durbin-Watson en la tabla 31, indica que se cumple el supuesto de independencia de errores ya que encuentra entre un valor de 1-3.

Tabla 31. Prueba Durbin-Watson.

Resumen del modelo^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.194 ^a	.038	.017	.31747	2.267

a. Predictores: (Constante), Hijos, Estadocivil

b. Variable dependiente: Puestodealtadireccion

Fuente: Tabla obtenida de SPSS con datos de la encuesta realizada.

El factor de inflación de la varianza (VIF, por sus siglas en inglés), es un indicador recíproco de la tolerancia, basada en la correlación múltiple de una determinada variable independiente con las restantes. Es un indicador de la variabilidad de cada variable independiente que no está explicada por las otras variables independientes en el modelo. En la tabla 32 se muestra el VIF e indica que existe un grado bajo de colinealidad muy cercano a 1.

Con respecto al nivel de significancia los resultados arrojaron un nivel mayor al 5% en todas las variables, por lo que se acepta la hipótesis nula y esto implica, que si hay diferencia entre las medias de las variables independientes; es decir, el tener hijos

y estar casado presenta una limitante similar en obtener un puesto de alta dirección en la vida laboral de las mujeres encuestadas.

Tabla 32. Prueba de colinealidad.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			Estadísticas de colinealidad		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Tolerancia	VIF	
1	(Constante)	.042	.050		.841	.403		
	Estadocivil	.092	.068	.144	1.362	.177	.921	1.085
	Hijos	.027	.030	.095	.900	.371	.921	1.085

a. Variable dependiente: Puestodealtadireccion

Fuente: Tabla obtenida de SPSS con datos de la encuesta realizada.

Según la prueba de ómnibus el valor es significativo, lo cual permite interpretar el modelo y cada una de las variables tienen significancia dentro del mismo. Además, aporta información sobre el ajuste del modelo con estas estimaciones. La probabilidad de los resultados observados en el estudio, dadas las estimaciones de los parámetros, es lo que se conoce por verosimilitud. La prueba ómnibus muestra una prueba Chi Cuadrado que evalúa la hipótesis nula de que los coeficientes de todos los términos incluidos en el modelo son cero como se muestra en la tabla 33.

Tabla 33. Pruebas de ómnibus de coeficientes.

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	54.301	2	.000
	Bloque	54.301	2	.000
	Modelo	54.301	2	.000

Fuente: Tabla obtenida de SPSS con datos de la encuesta realizada.

La tabla 34 muestra que solo un 9.1% de las mujeres profesionistas tienen la posibilidad de obtener una alta dirección mientras el 76% de las mujeres en Zacatecas no la obtendrían, dado que el 84.7% de las mujeres encuestadas no tienen alta dirección. Esto sigue confirmando los datos expuestos en la teoría y estadísticas en los temas anteriores.

Tabla 34. Prueba de Pronóstico.

Observado	Puestodealtadireccion	Pronosticado		Porcentaje correcto
		No tiene alta direccion	Tiene alta direccion	
Paso 1	No tiene alta direccion	72	13	84.7
	Tiene alta direccion	10	1	9.1
Porcentaje global				76.0

Fuente: Tabla obtenida de SPSS con datos de la encuesta realizada.

4.5 Análisis de resultados generales

De acuerdo con los resultados obtenidos en la regresión lineal se puede decir que se acepta parcialmente la hipótesis, ya que, en efecto, existe una contraposición entre obtener un empleo de alta dirección y el tener hijos; mientras que la variable independiente de matrimonio o unión libre no muestra un impacto determinante para que las féminas obtengan estos puestos. Por otra parte, la variable de políticas públicas de equidad no representó significancia en este modelo, por lo que se considera irrelevante para este estudio.

Las mujeres que tienen estatus de matrimonio no represen-

tan un impedimento para obtener un mejor puesto o mayor ingreso. Sin embargo, a mayor cantidad de hijos menor posibilidad de acceder a un empleo de alta dirección; estas mujeres se enfrentan principalmente a obstáculos familiares y sociales, la percepción en general es que existe cierto nivel de acceso a los puestos de decisión siempre y cuando no se descuide las responsabilidades familiares. Por lo tanto, la mayoría de las mujeres optaran por renunciar a un puesto mejor remunerado si esto implica dejar de lado sus funciones como madre.

A pesar de que la percepción en general es que no existen impedimentos para que las mujeres sean parte de esta elite de poder, los resultados muestran que, existe una mínima participación de estas en los puestos de alta dirección y que son los varones los que ocupan en gran parte las direcciones tanto en el sector público como el privado.

Para mejorar el modelo se deberán obtener datos sobre nivel de experiencia, tiempo trabajado dentro de la institución, formación académica y sector económico en el que se desempeña, con el fin, de determinar si existen otros factores que impacten en la participación de la mujer en puestos de empoderamiento femenino.

El método de estudio por el cual se realizó este modelo maneja variables categóricas, que pueden ser incluso la variable dependiente, que por medio de un valor asignado logra establecer una relación. Sin embargo, se recomienda tener una mayor cantidad de datos numéricos para mejorar el análisis.

Finalmente, para concluir el capítulo y esta investigación, la parte teórica, estadística y matemática confirman sin lugar a duda, que existe una tendencia muy marcada de las mujeres de las últimas décadas a incorporarse al campo laboral. Pero, las limitantes se siguen presentando mostradas a lo largo de todos los análisis. La poca participación en puestos directivos debido al denominado piso pegajoso, esto se presenta con mucha mayor frecuencia que el techo de cristal, por lo que se asume que intelectual, profesional y socialmente no se aprecia una barrera que intervenga en su incursión al mercado laboral. Por otro lado, la duplicidad de funciones de la mujer, como profesionista y como madre, no logra romper esa línea de responsabilidad adquirida y reservada para el género a lo largo de los años, donde la participación de las parejas sea más equitativa e igualitaria en cuanto a la crianza de los hijos. Finalmente, podría pensarse que las políticas públicas no tienen repercusión en el modelo propuesto, pero se debe recordar que éstas han sido un instrumento útil para incentivar la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Capítulo 5

Conclusiones

El papel de las mujeres ha tenido cambios significativos en los últimos años, no sin provocar debates y aguerridas argumentaciones a favor y en contra. Lo cierto es que el camino no se ha presentado fácil, podría verse como una lucha continua contra creencias preconcebidas que en muchas ocasiones no van con la realidad actual, y que chocan con las necesidades y deseos de las mujeres modernas.

El tema de empoderamiento de las mujeres transita en función de las limitaciones que se presentan en el camino, la relación va más allá de un tema de equidad, y se presenta como parte de teorías sociales de trabajo y necesidades humanas. Esto es, a partir de la incorporación de las mujeres al mercado laboral como fuerza de trabajo, donde se han enfocado en obtener las mismas oportunidades que los hombres, como una consecuencia lógica del desarrollo personal y profesional.

La discusión se fundamenta, principalmente, en la satisfacción de necesidades básicas, a lo largo del tiempo, las actividades de las personas han ido modificándose conforme cambia el entorno, la diferencia más notoria está en la evolución de las sociedades, la tecnología, los servicios; pero más que nada, en la educación, este aspecto tan cotidiano y básico, antiguamente solo alcanzado por un sector privilegiado de la sociedad, y posteriormente por el género masculino, fue negado a las mujeres durante mucho tiempo, paulatinamente y gracias al trabajo de lucha de otras mujeres. El acceso a este servicio fue incrementando hasta nuestros días, en donde incluso, el género femenino lidera las estadísticas, no solo a niveles de educación básica, sino a niveles superior.

Existe bastante bibliografía sobre la equidad, desde la perspectiva social, hasta la perspectiva económica, el tema de los derechos de las mujeres es cada día más relevante en el mundo actual, la pobreza, la violencia, la educación, la seguridad alimentaria, la discriminación, la participación laboral y el empoderamiento. Son amplios bastiones de estudio que han impulsado la creación de políticas públicas que se fundamentan en las necesidades propias de un mundo globalizado, en donde, se busca crear las condiciones de igualdad de condiciones de vida para todas las personas, sin importar su sexo, color o raza.

Lamentablemente, los datos estadísticos no representan adecuadamente la participación de las mujeres, es decir, a pesar de que académicamente las mujeres presentan mayor representatividad a nivel superior, tanto regional como nacionalmente, aquellas que alcanzan puestos directivos siguen siendo la minoría. Los datos obtenidos presentan una desigualdad muy marcada, sobre todo en algunos sectores, dominados mayormente por hombres, como lo son la agricultura y la construcción, siendo los servicios como la educación y la salud, los que tienen mayor intervención por las féminas, para este aspecto se debería realizar una futura investigación cualitativa que subsane esta interrogante.

Los roles sociales presentan una gran presión para las mujeres, sobre todo lo referente a la familia, incluso es notable ver que el matrimonio en tiempos modernos no representa un obstáculo tan marcado como lo pueden ser los hijos. A pesar de que la responsabilidad del hogar recae tanto en hombres como en mujeres, la educación matriarcal es muy importante en el entorno social y

familiar de la región, con connotaciones muy relevantes con respecto al papel de la mujer como madre. Pero al mismo tiempo, la empuja fuertemente hacia la independencia, el empoderamiento y la educación, sin ser igualmente exigente con su contraparte masculina.

Es indiscutible la similitud que ofrecen los resultados obtenidos tanto en el análisis estadístico, descriptivo como econométrico, es decir, existe una fuerte limitante en la mujer para obtener un puesto de alta dirección impuesta por su responsabilidad como madre. Más allá de las políticas públicas de equidad que buscan incentivar la participación de esta, se puede determinar, que hay una deficiencia. La variable de políticas públicas no tuvo impacto en ninguno de los análisis, esto se podría traducir como una falla estructural de los nuevos modelos económicos, que si bien, empujan a las mujeres a incorporarse al mercado laboral, no fortalecen los aspectos de igualdad, las mujeres en nuestro estado siguen siendo las responsables indiscutibles de los hijos. El matrimonio tampoco influye en el hecho de crecer profesionalmente, incluso es inverso a lo deseado, de acuerdo con los datos, las mujeres casadas tienen mayor posibilidad de obtener un puesto de alta dirección, que aquellas solteras, una posible explicación pudiera ser la percepción de que las mujeres casadas tienen mayor compromiso y responsabilidad, ¿será esta una forma distinta de discriminación? O ¿se traduce simplemente en una casualidad en los mercados de trabajo?, esta pregunta podría apuntalar a nuevo trabajo de investigación, donde se identifiquen cuáles son las premisas para obtener un puesto de esta índole.

Cabe mencionar que las políticas públicas, definitivamente presentan un efecto positivo en la inclusión e igualdad de oportunidades para las mujeres en todas las áreas. La percepción de que son irrelevantes radica en la dificultad en la que se presenta la información para homologarse con diversas variables de estudio. Se debe realizar un estudio analítico a profundidad para determinar el cómo influyen o impactan las políticas públicas en que las mujeres logren un puesto laboral de alta dirección. Además, bajo un enfoque temporal, la aplicación de cualquier tipo de política pública requiere un al menos un mediano plazo para que se observe un impacto social. De tal forma que, los avances legales sobre el apoyo socioeconómico a la mujer presentes en la actualidad parecieran que siempre han existido, olvidando que ha sido la lucha por la igualdad y la equidad la que hoy proporciona estas oportunidades.

Esta insistencia en alcanzar la equidad ha provocado en algunas ocasiones, la segregación del sexo masculino de algunas actividades y derechos, inclinando la balanza que conlleva a un nuevo paradigma no necesariamente equilibrado. Esto implica que, a pesar de las buenas voluntades, el empoderamiento de la mujer lejos de llegar a la equidad ha empujado a éstas a desempeñar muchas más actividades de tiempo completo y a la búsqueda de puestos de más alta responsabilidad que conflictúan con los roles que ya se desempeñan. La expectativa de una mujer moderna es ser profesionista exitosa e independiente, pero al mismo tiempo una ama de casa y madre. Por otro lado, la mayoría de los hombres en este contexto parece no tener ninguna objeción al respecto; sin embargo, en muchos casos no existe la recípro-

cidad, en cuanto a la distribución de actividades y es más visto como una “ayuda” que como una obligación. Fenómeno que sigue repercutiendo tanto en hombres como en mujeres, y que solo la educación de ambos para el bien común fortalecerá el alcance de dicha equidad.

Lamentablemente, este problema recae mayormente por la feminización y masculinización de las profesiones, en donde, la percepción de que las mujeres son mejores en cuestiones de cuidado y apoyo excluye a aquellos hombres que deseen incorporarse a este sector. Al mismo tiempo, aquellas mujeres que incursionan en áreas normalmente ocupadas por hombres son frecuentemente menospreciadas o tachadas como menos capacitadas, teniendo mayores dificultades para sobresalir o incluso obtener buenos puestos de trabajo, por lo que, muchas de ellas optan por elegir carreras aceptadas socialmente para su género, en su mayoría, el sector servicios.

Por lo tanto, la igualdad y equidad está aún muy lejos de ser alcanzada, las políticas que establecen la cuota de género no han repercutido de manera importante en la estructura social más básica, la familia. Ciertamente es, que cada día se puede ver a más mujeres en puesto de dirección, pero no siempre es debido a su preparación académica, algunas veces otros aspectos intervienen en el proceso, la limitante de la mujer se encuentra arraigada en las costumbres y tradiciones que el entorno dicta, teniendo cadenas invisibles que la limitarán de manera indefinida hasta que se modifique el pensamiento colectivo de las sociedades.

La discriminación en las empresas u organismos está más relacionada a percepciones sociales que intelectuales, la mujer deberá seguir luchando día a día para encontrar su lugar en el mundo. La equidad implicaría sin lugar a duda, un desarrollo económico regional mayor, así como una sociedad más justa, siempre y cuando se tomarán en cuenta aquellas habilidades y dones con las que las mujeres se han desarrollado a lo largo de la historia y que las han identificado; recrear el entorno será un trabajo arduo pero valioso.

Este trabajo queda con puntos suspendidos para futuras investigaciones, el estudio y análisis que se obtuvieron en el desarrollo de este libro, podrían ser un parteaguas para la generación de nuevos proyectos de indagaciones a este respecto. Proyectos que podrían ser abordados desde otras perspectivas teóricas y metodológicas que permitan un tejido más fino y racional en el tema propuesto, dándole la importancia a las mujeres que, por medio de la educación, están llegando poco a poco a esferas de mayor peso en la sociedad y en la economía de la región y del mundo.

Referencias

- Aguayo, E., & Lamelas, N. (2012). Midiendo el empoderamiento femenino en América Latina. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 12(2), 123–132. <https://doi.org/10.1109/CarpathianCC.2015.7145065>
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Pensamiento Psicológico. Conflicto trabajo familia en mujeres. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89–106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3668771>
- Bermúdez Urbina, F. M., & Villanueva Aguilar, C. L. (2017). *Mujeres ante la crisis económica global Empoderamiento y precariedad*. MAPorrúa.
- Briceño Mosquera, A. (2010). La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. *Apuntes Del Cenes*, 30(51), 45–59. <https://doi.org/10.19053/01203053.v30.n51.2011.33>
- Brunet Icart, I., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, IV(1), 61–86. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061
- Business Week. (2003). *Alta dirección*. <https://www.losrecursoshumanos.com/definicion-de-alta-direccion/>
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2012). *Ley federal del trabajo ley federal del trabajo título primero, principios generales*. Secretaría de Servicios Parlamentarios, 1–235.
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). El techo de Cristal en México. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 5(47), 312–339. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- Camarena, M. E., Saavedra, M. L., & Ducloux Saldívar, D. (2015). Panorama del género en México: Situación actual. *Revista Guillermo de Ockham*, 13(2). <https://doi.org/10.21500/22563202.2066>

- Camelo Avedoy, J. O. (2008). La pérdida del poder adquisitivo del salario en México de 1970 al 2008. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 15(43), 127-134. <https://acortar.link/6PFwQU>
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, I. C., Vásquez Maya, J. J., Illegas González, M. N., & Brito Mejía, T. (2012). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*, 0(56). <https://acortar.link/zcWkz0>
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1), 37-71. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032010000100002
- CEPAL. (2001). *Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de la lucha contra la pobreza*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2336>
- CEPAL. (2011). *Las mujeres cuidan*. <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer>
- Chacón Ángel, P., & Covarrubias Villa, F. (2012). El sustrato platónico de las teorías pedagógicas. *Tiempo de Educar*, 13(25), 139-159. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31124808006>
- Comisión Europea. (2014). *Brecha salarial entre hombres y mujeres*. In *Justicia*. <https://doi.org/10.2838/48278>
- CONDUSEF. (2020). *Brecha salarial de género*. *Educación Financiera*, 1. <https://acortar.link/8oxPrh>
- COPLADEZ. (2016). *Regionalización. Unidad de Planeación*. Zacatecas.
- CPyV-INEGI. (2000). *Censo de población y vivienda 2000*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/cpvsh/>
- CPyV-INEGI. (2005). *Censo intersensal de población y vivienda 2005*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/cpvsh/>

- CPyV-INEGI. (2010). *Censo de población vivienda 2010*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/cpvsh/>
- CPyV-INEGI. (2015). Censo intercensal de población y vivienda 2015. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/cpvsh/>
- De Beauvoir, S. (1948). *El Segundo Sexo I*. Galimard
- DENUE. (2019). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Díaz Panigua, N. (2014). Sociedad boletín de la Sociedad de Amigos de la Cultura de Vélez-Málaga. *Sociedad: Boletín de La Sociedad de Amigos de La Cultura de Vélez-Málaga*, 13, 11–14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4745694>
- Dueñas-Fernandez, D., Iglesias-Fernandez, C., & Loorente-Heras, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Elsevier España*, 33, 207–219.
- Enríquez, A., & Galindo, M. (2015). Empleo en Serie de Estudios Económicos. *México ¿cómo Vamos?*, 1, 111–126. <https://doi.org/10.2307/j.ctv14t46dx.12>
- Esping Andersen, G. K. J. (2004). La política familiar y la nueva demografía. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, 45-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=933836>
- Fernández-Poncela, A. M. (2011). Las cuotas de género y la representación política femenina en México y América Latina. *Argumentos (México, D.F.)*, 24(66), 247–274. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952011000200010
- Fischer De La Vega, L. E., & Chávez Sánchez, D. (2015). Percepción Del Rol Que Desempeñan Las Mujeres En Puestos a Nivel Directivo Del Mercado Laboral. *European Scientific Journal*, 3(February), 1857–7881. <https://core.ac.uk/download/pdf/328024813.pdf>

- Flecha García, C. (2004). Las Mujeres en la historia de la educación. XXI. *Revista de Educación*, 6(6), 21–34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1068261>
- Flórez–Estrada, M. (2007). *Economía del género, El valor simbólico y económico de las mujeres María*. Editorial UCR.
- Fondo Monetario Internacional. (2019). Las mujeres y el crecimiento económico. Finanzas y Desarrollo, 5. <https://www.imf.org/external/Pubs/FT/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
- FORBES. (2020). Las 100 mujeres más poderosas del mundo. <https://forbes.es/listas/55493/las-100-mujeres-mas-poderosas-del-mundo/>
- Franco, G. (1998). *La riqueza de las naciones, antología*. Fondo de cultura económica Ed. / Biblioteca OMEGALFA.
- Gamba, S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. *Mujeres En Red. El Periódico Feminista*, 1–8. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397>
- Gobierno de México. (2019). *Igualdad entre mujeres y hombres*. <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/igualdad-entre-mujeres-y-hombres>
- Gobierno del Estado de Zacatecas. (2019a). *Diagnóstico cualitativo con perspectiva de género 2019*. Periódico Oficial, (62).
- Gobierno del Estado de Zacatecas. (2019b). *Hombres, Modelo para la Igualdad entre Mujeres*. Periódico Oficial, (63).
- Guisan, M.C., & Expósito, P. (2011). Regional employment and unemployment by gender in Spain in comparison with other European countries. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 11(1), 27–41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5907371>

- Guisán Seijas, M. del C., & Aguayo Lorenzo, E. (2013). Mujeres, empleo y participación social en Galicia y Europa. In *Emprender: una perspectiva de género*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=567952>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández Suarez, J. L. (2018). *Entrar en las Agendas de Políticas* (1era Edición). Zacatecas: PyV.
- IBM. (2020). SPSS.
- Inafed. (2010). *Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México*. <http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM32zacatecas/mediofisico.html>
- INEGI. (2000a). ENOE.
- INEGI. (2000b). ENOE ZACATECAS. In (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Zacatecas*).
- INEGI. (2004). *Censos Económicos*. <https://acortar.link/e0n7oZ>
- INEGI. (2005). ENOE ZACATECAS.
- INEGI. (2009). *Censos económicos*.
- INEGI. (2010a). ENOE ZACATECAS.
- INEGI. (2010b). ENOE ZACATECAS.
- INEGI. (2012). *Clasificación para actividades económicas. 177*. file:///C:/Users/acer/Downloads/Clasificacion_act_econENOE.pdf
- INEGI. (2014). *Censos económicos*.
- INEGI. (2015). ENOE.
- INEGI. (2020a). ENOE.
- INEGI. (2020b). ENOE ZACATECAS.

- InMujeres. (2018). *Mujeres Y Hombres*. www.inegi.org.mx
- InMujeres. (2019). *Mujeres y hombres en México 2019*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf
- INMUJERES. (2020). Programas y acciones. *Gobierno Federales*. https://www.gob.mx/inmujeres/archivo/acciones_y_programas?order=-DESC&page=1
- ITAM. (2012). *Estudios sectoriales*. <https://dle.rae.es/espacio>
- Janssen, E. (2005). Concentración y Segmentación de los mercados laborales en el México urbano: Un análisis de género. *Papeles de Población*, 11(46), 45–78. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252005000400003&script=sci_abstract
- Keynes, J. M. (1936). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. In *Sección de obras de economía*. Fondo de Cultura Económica. <https://goo.su/D5Ui>
- KJeldstad, R., & Nymoene, E. H. (2012). Empleo a tiempo parcial y género: el trabajador o el puesto de trabajo como factor clave. *Revista Internacional Del Trabajo*, 131(1–2), 93–118. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2012.00137.x>
- Lamas, M. (2013). *La antropología feminista y categoría "genero"*. Porrua.
- Lamelas Castellanos, N. (2004). The evolution of structural female employment and higher education in Venezuela, 1975-2000. *Regional and Sectoral Economic Studies: RSES*, 4(2), 73–84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5851194>
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Editorial Crítica. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Maier, E. (2007). Convenios internacionales y equidad de género: un análisis de los compromisos adquiridos por México. *Papeles de Población*, 13(53), 175–202. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252007000300008&script=sci_abstract

- Moctezuma Navarro, D., Narro Robles, J., & Orozco Hernández, L. (2014). Women in Mexico: Inequality, poverty and violence. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 117–146. [https://doi.org/10.1016/s0185-1918\(14\)70803-7](https://doi.org/10.1016/s0185-1918(14)70803-7)
- Morones, G. D. (2018). *La educación superior mexicana*. ANUIES. <http://tuning.unideusto.org/tuningal/images/stories/presentaciones/mexico-anuies.pdf>
- Muñoz Silva, A. (2005). La Familia como contexto de desarrollo infantil: dimensiones de análisis relevantes para la intervención educativa y social. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 5(2), 147–163. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2134262>
- OCDE. (2013). *Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida*. <https://doi.org/10.1787/9786070118265-es>
- OCDE. (2020). *Gender wage gap (indicator)*. <https://doi.org/doi:10.1787/7cee77aa-en>
- Ogloblin, C. (2005). The sectoral distribution of employment and job segregation by gender in Russia. *Regional and Sectoral Economic Studies: RSES*, 5(2), 5–18. https://ideas.repec.org/a/eea/ereese/v5y2005i5_7.html
- OIT. Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). *¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido?* https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang—es/index.htm
- OIT. Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*. www.ilo.org/publns.
- Oliva Gómez, E., & Villa Guardiola, V. J. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 10(1), 11. <https://doi.org/10.15665/rj.v10i1.295>

- ONU. (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://acortar.link/XXVRWh>
- ONU Habitad. (2016). *Distinciones entre lo rural y lo urbano*. <https://goo.su/sgWBiEt>
- ONU Mujeres. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing. In *La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- ONU Mujeres. (2017). El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo. *Naciones Unidas Consejo Económico y Social*, 22084, 1–24. <https://goo.su/UJpk1>
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de La Educación Superior*, XLIV(174), 7–17. <https://goo.su/9NnoB>
- Ortiz J., C. (2014). *Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer* [Tesis de Grado, Universidad del País Vasco]. Repositorio Institucional <https://acortar.link/lmZPyY>
- Pérez-Fuentes, D. I., & Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, XVI(52), 651–673. <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- RAE. (2020a). *Definición de trabajo*. <https://dle.rae.es/trabajo>
- RAE. (2020b). *Empleo*. <https://dle.rae.es/emplear#ErUYBqm>
- RAE. (2020c). *Feminismo*. <https://dle.rae.es/feminismo>
- RAE. (2020d). *Patriarcado*. <https://dle.rae.es/patriarcado>
- Rengifo, S. (2009). La Educación En A. Smith, Otra Riqueza De Las Naciones. *Revista Filosofía Uis*, 8(2), 89–106.
- Richardson, H. W. (1986). *Economía Regional y urbana*. Alianza.

- Rodríguez Pérez, R. E., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(46), 687–714. <https://goo.su/Nz4bsH>
- Rodríguez Pérez, R. E., & Limas Hernández, M. (2015). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios*. 27(49), 125–150. https://doi.org/10.14201/0aq0251_12
- Ruiz Carbonell, R. (2006). La Evolución Histórica de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en México. *Jurídicas UNAM*, 69–136.
- Ruiz Ramírez, H. (2013). Marx y su visión del trabajo. *Contribuciones a La Economía*. <http://eumed.net/ce/2013/marx.html>
- Salas García, M. del C. (2014). *La relación de las mujeres con el empleo: actitudes, conflictos y estrategias*. Universidad Complutense de Madrid. <https://goo.su/Ok79ue>
- Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., Romero Palencia, A., Hernández Sánchez, J., & Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta De Investigación Psicológica*, 5(3), 2124-2147. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(16\)30005-9](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(16)30005-9)
- Scaron, P. (ed.) (2017). *Karl Marx. El capital. Crítica de la economía política*. Siglo XXI. <https://goo.su/5bz51>
- Secretaria de las Mujeres. (2020). *Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. <https://semujer.zacatecas.gob.mx/modelo-de-igualdad-sustantiva/>
- Secretaria de las Mujeres. (2021). *Informe de cumplimiento del programa para la igualdad entre hombres y mujeres en el estado de Zacatecas. Proigualdaded 2017-2021*. <https://goo.su/SRRFaY>

- Serbolov Palos, Y. von B. (2012). *Nuevo enfoque al problema de la Concentración y Distribución del Ingreso El caso México (1982-2000)* [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional <http://www.economia.unam.mx/secss/docs/tesisfe/yvbsp/indcrt.pdf>
- Sevig, Y. (2015). La participación de las mujeres en la vida económica, profesional y social en Turquía. *Asociación de Muejres Empresarias En Turquía*, 22, 305–309.
- Talent.com. (2020). *Salario medio para Director General en México 2020*. <https://mx.talent.com/salary?job=Director+General>
- Tijoux, M. E. (2016). *Sociometabolismo del Capital y la depredación de la vida. Debates sobre el extractivismo*. Actual Marx Intervenciones / LOM Ediciones.
- Vásconez Rodríguez, A. (2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: Análisis de panel para cinco países de América Latina. *Cepal Review*, 2017(122), 85–113. <https://doi.org/10.18356/616445be-es>
- Vázquez Ruiz, C. (2010). *Regionalización Económico Funcional. Región Centro Norte de México 1994-2004. Un caso de enfoque espacial de la economía utilizando Sistemas de Información Geográfica (SIG's)* [Tesis de grado, Universidad nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional http://www.economia.unam.mx/cedrus/descargas/TESIS_CVR_.pdf
- Vega Catena, P. J., Santero Sánchez, R., Castro Núñez, B., Gómez Gómez, N. E. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34, 155–177. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30143731008%0ACómo>

- Vial-Dumas, M. (2019). La familia nuclear ante el derecho. Una retrospectiva de su formación y definición en la tradición jurídica occidental. *Revista Chilena de Derecho*, 46(2). <https://goo.su/rEGu>
- Villarroel Peña, Y. U. (2007). Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales. *Politeia*, 30(39), 65–86. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170018341003>
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, (28), 09–41. <https://goo.su/mAzLSC>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta a mujeres profesionistas en la región de estudio.



Universidad Autónoma De Zacatecas

“Francisco García Salinas”

Unidad Académica De economía

Maestría En Economía Regional Y Sectorial

Estimada encuestada:

El presente instrumento de medición tiene como objetivo principal obtener información sobre la situación laboral de las mujeres profesionistas en Zacatecas, la encuesta tiene un total de 11 preguntas, se solicita prestar atención a cada una y responder lo más sinceramente posible.

a) ¿Es usted una mujer con mínimo educación superior que se encuentra empleada formalmente en cualquier área o sector económico?

1. Si () Si tu respuesta es positiva a **todas** las características, pasa a la siguiente pregunta.

2. No () Gracias por su tiempo para responder esta encuesta.

- b) ¿En qué municipio desempeña sus actividades de trabajo?
1. Calera
 2. Guadalupe
 3. Fresnillo
 4. Jerez
 5. Zacatecas
- c) En el lugar donde labora, ¿qué tipo de puesto ocupa?
1. Operaria (empleada sin personal subordinado o a cargo)
 2. Jefa de departamento o supervisora (empleada subordinada con personal a cargo)
 3. Directora general (Puesto no subordinado con personal a cargo)
 4. Otro (especifique) _____
- d) Su sueldo mensual se encuentra entre:
1. 3696.60 – 7,393.20 pesos (1 a 2 salarios mínimos)
 2. 11,089.80 – 15,784.00 pesos (3 a 4 Salarios mínimos)
 3. 18,483.00 pesos o más (5 o más salarios mínimos)
- e) Su estado civil es:
1. Soltera, divorciada o viuda sin hijos
 2. Soltera, divorciada o viuda con hijos
 3. Casada o con pareja sin hijos
 4. Casada o con pareja con hijos

f) En su lugar de trabajo, ¿ha tenido y aceptado alguna oportunidad de ascender en el organigrama de acuerdo a sus habilidades y capacidades intelectuales?

1. Si he tenido y he aceptado
2. Si he tenido y no lo he aceptado
3. No he tenido

g) ¿Cuáles considera que son los obstáculos más frecuentes a los cuales se enfrenta para realizar sus actividades laborales de manera eficiente y posiblemente ascender en el organigrama de la institución u organización?

1. Horario de trabajo (demasiadas horas de trabajo o no se acomodan a sus necesidades)
2. Problemas familiares (Falta de apoyo de parte de la pareja, hijos, enfermedades)
3. Salario insuficiente (El sueldo es considerado inadecuado para las actividades realizadas)
4. Discriminación o desigualdad en las oportunidades en el área de trabajo
5. Otro (especifique) _____

h) ¿En su lugar de trabajo existen políticas contra la discriminación o desigualdad laboral?

1. Si
2. No
3. No estoy segura

i) ¿En su lugar de trabajo, ¿existen la misma cantidad de hombres y mujeres en los puestos directivos?

1. () Hay más hombres en puestos directivos que mujeres
2. () Hay más mujeres que hombres en puestos directivos
3. () Es la misma cantidad de hombres y mujeres en puestos directivos
4. () No lo se

j) En su lugar de trabajo, ¿ha notado alguna de las siguientes situaciones?

1. () Salarios mayores a hombres que a mujeres en puestos homólogos.
2. () Mujeres u hombres en puestos directivos sin tener preparación profesional.
3. () Demeritación o desacreditación del trabajo realizado debido a su sexo.
4. () Trato diferencial para las actividades laborales por su condición de mujer.
5. () Todas las anteriores.
6. () Ninguna de las anteriores.
7. () Otra (especifique) _____

k) Finalmente, en su opinión ¿por qué razón considera usted que las mujeres profesionistas no acceden tan fácilmente a los puestos de alta dirección en las empresas o instituciones?

1. No hay tantas oportunidades para mujeres.
2. Las responsabilidades del hogar. (Cuidado de los hijos, cuidado de la casa)
3. Prejuicios sociales (Sin apoyo por parte de las parejas, el papel de la mujer en la sociedad)
4. No creo que existe limitante para que las mujeres obtengan puestos de alta dirección.
5. Todas las anteriores
6. Ninguna de las anteriores
7. Otra (especifique) _____

¡Agradezco tu disposición y tiempo para responder esta encuesta!



Religación

Press

Ideas desde el Sur Global



R E L I G A C I Ó N
CICSHAL

Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades
desde América Latina

Inserción de la mujer al mercado laboral

**Empleo de alta dirección en la región
central del Estado de Zacatecas 2000-2020**

El objetivo de este libro es mostrar la relación entre la educación superior de las mujeres y el desempeño en un puesto de alta dirección, rescata, además, el feminismo como un movimiento social trascendente en el desarrollo personal de la mujer, así como en su entorno económico. Se observan las principales variables que explican la aceptación o el rechazo de los espacios laborales de alta dirección y, por ende; si estos trabajos reúnen las condiciones ideales para la incorporación y la permanencia de la mujer. En el presente estudio se consideran aquellas mujeres profesionistas que ejerzan puestos de toma de decisiones, de mando, gerenciales o directivos tanto en la esfera pública como en la privada, dentro del sector formal de la economía. Se busca encontrar la relación existente entre la educación superior y el alcance de puestos de poder, identificar en que unidades económicas se desarrollan, estudiar los obstáculos a los cuales se enfrentan para incorporarse en ellos, además de determinar las implicaciones de índole económica, social y familiar que esta incorporación genera en la región zacatecana de estudio. No obstante, de que la mujer pertenece cada día más a un sector activo en la economía, la desigualdad laboral, la discriminación y la brecha salarial siguen estando presentes, aunados a las inequidades laborales que se podrían traducir como un exceso de obligaciones repartidas desproporcionadamente entre las jefas de familia, en donde una de ellas tiende a tener dos o más responsabilidades en el hogar.

ISBN: 978-9942-7099-5-0



9 789942 709950

