



Universidad Autónoma del Estado de México

CENTRO DE INVESTIGACIÓN MULTIDISCIPLINARIA EN EDUCACIÓN

FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA

FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

FACULTAD DE ECONOMÍA

EL DESARROLLO HUMANO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: MUJERES EN EL SERVICIO PÚBLICO.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTORA EN ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO HUMANO

PRESENTA

LUZ MARÍA VILLALVA CAMPOS

COMITÉ TUTORAL

DR. OSVALDO URBANO BECERRIL TORRES

DIRECTOR DE TESIS

DRA. GABRIELA MUNGUÍA VÁZQUEZ

CODIRECTORA DE TESIS

DR. JUAN JESÚS VELASCO OROZCO

CODIRECTOR DE TESIS

Abril, 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I. DESARROLLO HUMANO, GÉNERO Y EMPLEO.	10
El desarrollo humano	12
Derechos humanos y el desarrollo humano	14
El derecho al desarrollo	17
El desarrollo de las mujeres	19
Convenciones, plataformas y objetivos internacionales para el desarrollo de las mujeres	21
La propuesta del PNUD	29
Las corrientes teóricas de Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED)	30
Políticas y buena gobernanza para el desarrollo de las mujeres	33
Las Mujeres, el Empleo y el Desarrollo Humano	34
El trabajo reproductivo y de cuidados	37
Participación de las mujeres en el mercado del empleo	39
Las mujeres en el servicio público	43
El espacio social del servicio público	45
Compromisos del gobierno mexicano para el desarrollo de las mujeres en el servicio público	47
Consecuencias imprevistas de la participación de las mujeres en el servicio público	50
Conclusiones	55
Referencias	57
CAPÍTULO II. LAS CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CONTEXTO.	63
Elementos de un diagnóstico del mercado laboral en México	64
Mujeres en el contexto estatal; elementos de un diagnóstico de participación laboral femenina en el Servicio Público del Estado de México	67
Mujeres en el contexto institucional; Elementos de un diagnóstico de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la Institución Educativa Superior	68

Conclusiones	76
Referencias	77
CAPÍTULO III. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	80
Marco metodológico de la investigación	81
Instrumento de recopilación de información	84
Referencias	85
CAPÍTULO IV. HALLAZGOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.	86
Hallazgos	87
Discusión	113
Conclusiones	120
ANEXOS	
Instrumento de recopilación de información	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 “Derechos Humanos alineados a la investigación”	- 19 -
Tabla 2 “ Avances y desafíos de participación de las mujeres en la vida política y pública en América Latina”	- 24 -
Tabla 3 “ Estrategias actuales en México para alcanzar el ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las niñas y las mujeres”	- 25 -
Tabla 4 “Programas actuales en México alineados a las metas del ODS número cinco” -	26 -
Tabla 5 “La propuesta del PNUD: Integrar el género en la corriente principal del desarrollo, el mainstreaming de género”	- 28 -
Tabla 6 “Principales elementos de MED y GED”	- 30 -
Tabla 7 “El trabajo: Lo que implica para el desarrollo humano”	- 33 -
Tabla 8 “El triple rol de las mujeres”	- 35 -
Tabla 9 “Barreras que enfrentan las mujeres para ingresar a la fuerza laboral”	- 37 -
Tabla 10 “Estudios previos a la investigación”	- 39 -
Tabla 11 “Población total en la UAEMéx del personal administrativo por sexo”	- 65 -
Tabla 12 “Ejes de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”	- 67 -
Tabla 13 “Eje 2 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”	- 68 -
Tabla 14 “Eje 3 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”	- 68 -
Tabla 15 “Eje 4 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”	- 69 -
Tabla 16 “Eje 5 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”	- 70 -
Tabla 17 “Eje 6 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”	- 70 -
Tabla 18 “Eje 7 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”	- 71 -
Tabla 19 “Eje 8 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”	- 71 -
Tabla 20 “Personal administrativo de la UAEMéx”	- 79 -
Tabla 21 “Puestos que ocupan las personas que contestaron la encuesta”	- 89 -
Tabla 22 “Participación en cargos de dirección de las personas que contestaron la encuesta”	- 91 -

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1“Evolución de la población económicamente activa en el Estado de México”	- 61 -
Gráfica 2“Evolución del salario promedio mensual por sexo en el Estado de México”	..- 61 -
Gráfica 3“Total de personas que contestaron la encuesta”- 85 -
Gráfica 4“Estado civil de las personas que contestaron la encuesta”- 86 -
Gráfica 5“Maternidad y paternidad en las personas que contestaron la encuesta”- 87 -
Gráfica 6“Nivel de estudios de las personas que contestaron la encuesta”- 88 -
Gráfica 7“Experiencia laboral de las personas que contestaron la encuesta”- 90 -
Gráfica 8“Espacios en donde han laborado las personas que contestaron la encuesta”	- 91 -
Gráfica 9“Elementos que influyen en la promoción de mujeres y hombres a cargos de dirección de las personas que contestaron la encuesta”- 94 -
Gráfica 10“Intención de participar en cargos de dirección de las personas que contestaron la encuesta”- 95 -
Gráfica 11“Roles de género identificados en las personas que contestaron la encuesta”	- 97 -
-	
Gráfica 12“Prácticas culturales de las personas que contestaron la encuesta”- 99 -
Gráfica 13“Limitaciones para desempeñarse en cargos de dirección”- 103 -
Gráfica 14“Uso del tiempo de las personas que contestaron la encuesta”- 104 -
Gráfica 15“Las relaciones que has formado en esta Institución contribuyen a la construcción de tus redes de apoyo”- 105 -
Gráfica 16“El destino de los recursos por sexo”- 108 -

INTRODUCCIÓN

La humanidad y la complejidad de sus relaciones serán siempre motivo de análisis e investigación, la presente tesis representa sin duda una de tantas ocasiones en las que una persona se detiene en primera instancia a cuestionarse sobre el entendimiento de un paradigma (en este caso el del Desarrollo Humano) y en segunda, a indagar, a través de la perspectiva de género, si las condiciones de participación laboral que viven de manera diferenciada mujeres y hombres intervienen en la explicación de su desarrollo humano.

En esta oportunidad, la autora apuesta por un análisis en el que se enlazan dos paradigmas teóricos: El del Desarrollo Humano y el de la Perspectiva de Género. Por ello la investigación tuvo como objetivo, determinar el impacto al desarrollo humano de las mujeres que laboran en un espacio de la administración pública cómo lo es la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), a través de la aproximación a la comprensión de sus condiciones de participación laboral en espacios de esa institución. El presente documento prueba que el nivel de exploración fijado en el objetivo se cumplió, así mismo se encuentran los elementos para afirmar que la hipótesis fue comprobada.

La pregunta de investigación planteada fue: ¿Es posible determinar el impacto al desarrollo humano de mujeres que laboran en diferentes espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México a través de la aproximación a la comprensión de sus condiciones de participación laboral? Así mismo se hizo posible que la información recogida permita formarse una idea acerca de las características de la población para contextualizar los significados de desarrollo humano y género en función de contrastar la siguiente hipótesis: La aproximación a la comprensión de las condiciones de participación de las mujeres que laboran en diferentes espacios de la UAEMéx hace posible determinar el impacto en su desarrollo humano.

Fue así como, la primera tarea a desarrollar consistió en tener un acercamiento y llegar a una comprensión y definición del paradigma del desarrollo humano. Tarea compleja pues se entiende que el desarrollo humano constituye además de una categoría de análisis, un entendimiento del funcionamiento del mundo y las relaciones humanas. Por tanto, el

concepto de desarrollo humano que en esta tesis se refleja es el resultado del análisis y cuestionamiento realizado a la par del desarrollo de esta investigación. Para el propósito, se adoptó la propuesta teórica de Amartya Sen en la que define al desarrollo como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutan las y los individuos, donde la libertad real está representada por la capacidad de la persona para acceder a combinaciones de funcionamientos, que permiten [a la persona], en los entornos sociales, económicos, culturales, políticos y medioambientales que se encuentre, realizar cosas valiosas para ellos y sus familias (Sen, 1992:2000).

Así mismo, el desarrollo de esta investigación visibiliza la importancia de incluir a la perspectiva de género cómo herramienta para el estudio del Desarrollo Humano, partiendo de reconocer que, así como las premisas del desarrollo humano buscan ampliar las oportunidades de las personas, centrándose de manera general en la riqueza de las vidas humanas y no solo en la riqueza de las economías. (PNUD, 1990). La perspectiva de género permite enfatizar en las condiciones que atraviesan particularmente a las mujeres y las sitúan en una posición diferente respecto a los hombres en la mayoría de las esferas de la vida.

El análisis que plantea esta investigación permite ilustrar el punto de convergencia entre dos aristas. Una, perspectiva de género, y la otra, el desarrollo humano. Dicha convergencia revela el interés común de ampliar las oportunidades para todas las personas. Ahora bien, si bien esta tesis resalta la convergencia de dos paradigmas, el contexto en el que se analiza esta convergencia es igual de relevante. En esta investigación la convergencia resulta ser el empleo, particularmente el empleo público, considerando que las personas que laboran en la UAEMéx hacen parte del servicio público a pesar de la autonomía de la Institución y les aplican derechos y normativas laborales y administrativas dispuestas para el personal del servicio público.

Así mismo, esta investigación reconoce que el empleo constituye un aspecto determinante en el entendimiento del desarrollo humano, ya que implica tener seguridad económica, confiere un sentido de dignidad y valía personal y, entre otras consecuencias, permite a las personas participar plenamente en la sociedad.

Respecto al ámbito en el que se desarrolló esta investigación se puede decir que, el sector público, como afirma Gasparini, es típicamente el principal empleador en las economías de América Latina. La provisión de servicios básicos como educación, salud, seguridad ciudadana y justicia, entre otros, lo convierte en un actor central en los mercados laborales, con incidencia en los resultados agregados de empleo, salarios, informalidad y otras variables. (Gasparini et al, 2015). Hablando particularmente de las mujeres, el empleo público representa una fuente importante de empleo: según la CEPAL, el 17% de las mujeres trabajadoras, están como asalariadas en el sector público, en contraste con 10,3% de los hombres. (OIT et al, 2013). Datos que contrastan con la participación que ellas tienen en los puestos y posiciones de acceso a la toma de decisiones.

México no es la excepción, de acuerdo con el Censo Nacional de Gobierno al cierre de 2019, las instituciones públicas estatales registraron 2'570,443 servidores públicos, de ellos, 55.1% son mujeres y 44.9% son hombres. El mismo censo confirma que 2 161 titulares se encontraron al frente de las instituciones de las administraciones públicas estatales. Del total de titulares, 71.0% fueron hombres y 24.7% mujeres. (INEGI, 2021)

Por consiguiente, la importancia de realizar investigaciones en el ámbito del Servicio Público reside precisamente en que, al ser la Administración Pública un ambiente permeado por su característico *hábitus*, el análisis de las circunstancias de las mujeres es un elemento que ayude a su explicación.

De la misma forma que sucede en diferentes sectores, desde finales de los años sesenta las mujeres han incrementado su participación laboral y han ganado presencia en el Servicio Público y, por tanto, viven cierto nivel de independencia, lo cual advierte un ambiente a favor de su emancipación. No obstante, todavía ocurre que existen condiciones que impactan de manera diferenciada a mujeres y hombres y permean en la participación laboral particularmente de las mujeres. Esta investigación revela de qué manera se expresa el impacto y cómo se refleja en su desarrollo humano.

La oportunidad que ofrece esta tesis de reconocer que el estudio del desarrollo humano exige diferenciar las condiciones de hombres y mujeres en relación con su participación

laboral, requirió organizar y resumir las ideas para su exposición en función de los siguientes capítulos:

En el capítulo uno se ofrece un recorrido histórico de la conceptualización y entendimiento del desarrollo humano y la incorporación de las mujeres en este, además ofrece un panorama general de los avances en políticas y buena gobernanza para el desarrollo de las mujeres. Así mismo se presentan elementos para analizar teóricamente las condiciones de participación de las mujeres en el mercado del empleo y su relación con elementos estructurales y normas sociales históricas entre hombres y mujeres. Dentro de este capítulo se analiza también el papel de la administración pública como fuerza impulsora para la implementación de los acuerdos suscritos internacionalmente sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la fuerza laboral del sector público.

En el capítulo dos se identifican las características y condiciones presentes en espacios laborales de la UAEMéx, a fin de situar el análisis y la hipótesis en una realidad caracterizada por condiciones políticas, económicas y laborales del país, del estado y de la Institución.

En el capítulo tres se explica la estrategia metodológica que siguió esta investigación, en este apartado se describen las herramientas, técnicas y prácticas que permitieron identificar los elementos que constituyen la comprobación de la hipótesis planteada y la manera en que se construyó y siguió el esquema de trabajo.

En el capítulo cuatro se muestran los principales hallazgos de la investigación, se contrastan con los postulados teóricos expuestos en el capítulo uno y se expone la discusión de resultados guiando hacia las conclusiones a las que se llega. Así mismo, el contenido de este capítulo incluye algunas reflexiones y conclusiones de la investigación y explora si los resultados conseguidos podrían guiar más investigaciones de esta naturaleza.

Finalmente es pertinente señalar que, si bien la hipótesis de esta investigación se sustenta en un marco teórico e ilustra la realidad de las mujeres en la UAEMéx, se reconoce que en sus alcances existen algunas limitaciones. Entre ellas se cuentan:

- a) Existen otros elementos que deben incluirse al análisis cuando se habla de impacto

al desarrollo humano de mujeres en el ámbito laboral, tal es el caso del acoso y hostigamiento sexual, que, si bien es señalado en el apartado teórico, en el instrumento y en la medición del impacto escapó a esta investigación. Lo anterior por considerar que, dada la importancia del tema, este requiere una línea de investigación propia.

- b) La decisión de dedicar la mayor parte de recursos a realizar un análisis partiendo de un análisis riguroso cuantitativo, situó a la investigación lejos de una aproximación cualitativa igual de rigurosa. Las voces de mujeres que laboran en la Universidad se identificaron a través del instrumento de recopilación de información, sin embargo, los factores cualitativos más profundos que brindan entrevistas o relatos pueden considerarse cómo otra línea de investigación complementaria.

No obstante, realizar un análisis del desarrollo humano desde la perspectiva de género permitió también construir una visión inclusiva de la cotidianidad que en términos del paradigma del desarrollo humano experimentan las mujeres que laboran en la UAEMéx. Así mismo, esta tesis prueba que los puntos de intersección entre ambas perspectivas invita a revisar periódicamente los factores condicionantes de las mujeres partiendo de hacer visible las condiciones en las que se ha avanzado, pero enfatizando en los factores en los que aún no se ha incidido positivamente.

Finalmente se reitera que esta investigación se planteó desde el reconocimiento de que resulta difícil y peligroso aislar los factores que afectan particularmente a las mujeres y apartarlos de las dimensiones del desarrollo humano. Se contempló también como motivo importante, la contribución que esta investigación pudiera representar para la construcción de políticas institucionales más equitativas, incluyentes y eficaces en el ámbito laboral. Relacionando la experiencia personal de la autora, esta investigación responde al interés por alinear a los estudios para el desarrollo humano, las múltiples experiencias que en doce años de trayectoria profesional en el servicio público recolectó de primera mano y en las que supone un sesgo en el otorgamiento de valor desmesurado a las actividades productivas, infravalorando los trabajos de cuidados y crianza.

Capítulo I

Marco Teórico

**“Desarrollo Humano: El trabajo, las
Mujeres y el Servicio Público”**

En el capítulo uno se ofrece un acercamiento teórico al concepto de Desarrollo Humano, se hace especial énfasis en el posicionamiento de las mujeres en la construcción del desarrollo y se ofrecen elementos teóricos de la perspectiva de género a fin de tener herramientas conceptuales suficientes para el posterior análisis del papel de las mujeres en el ámbito productivo, en este caso en el servicio público, y su incidencia en el desarrollo humano.

Para ello, en el primer apartado se realiza un recorrido histórico de la conceptualización y entendimiento del desarrollo humano y la incorporación de las mujeres en este, además ofrece un panorama general de los avances en políticas y buena gobernanza para el desarrollo de las mujeres. Así mismo se presentan elementos para analizar teóricamente las condiciones de participación de las mujeres en el mercado del empleo y su relación con elementos estructurales y normas sociales históricas entre hombres y mujeres.

Dentro de este capítulo se analiza también sobre el papel de la administración pública como fuerza impulsora para la implementación de los acuerdos suscritos internacionalmente sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la fuerza laboral del sector público. Así mismo se analizan las características del espacio social del servicio público y los contrastes con su compromiso de garantizar la igualdad y no discriminación en sus espacios laborales, considerándolo como agente que promulga y promueve sociedades igualitarias sustantivamente.

Al final del capítulo se muestra una serie de conclusiones a las que llevo el recorrido teórico que incluye el capítulo uno de esta investigación. De manera general se puede decir que, la participación laboral en condiciones de igualdad de las mujeres en la administración pública también puede considerarse una condición necesaria para garantizar la ampliación de sus opciones y con ello, impulsar su desarrollo humano.

El desarrollo humano

Resulta crucial para esta investigación doctoral determinar la postura teórica desde la que fue entendido el concepto de desarrollo humano. Se inicia por ello, resaltando que el desarrollo humano constituye además de una categoría de análisis compleja, un paradigma o entendimiento del funcionamiento del mundo y las relaciones humanas. Resulta natural entonces, que la definición del concepto de desarrollo haya generado debates desde hace mucho tiempo, de hecho, su concepción se remonta a la antigüedad clásica, en la que estuvieron presentes ideas en las que el destino y progreso de las personas se creía determinado por una divinidad que condenaba a las personas a transitar un camino donde, a través de situaciones difíciles, se podían ganar el cielo, pero materializarlo en la tierra parecía inaccesible.

El análisis continuó hasta el surgimiento de explicaciones teóricas económicas en las que se basan los estudios de las condiciones de los países con bajos ingresos. Estas explicaciones desde sus inicios se han ocupado fundamentalmente del enriquecimiento material, partiendo del supuesto explícito o implícito, de que el aumento del producto interno bruto aumentaría de manera directa el desarrollo de las personas. En términos simples la lógica de la teoría afirmaba que, entre mayor ingreso, menor pobreza. Por lo que la tendencia de los economistas sugería centrarse exclusivamente en el crecimiento económico para alcanzar el objetivo último de desarrollo. (Griffin, 2001).

De esta manera, el crecimiento constituía además del camino para llegar al desarrollo, el propósito del desarrollo mismo. Una conclusión importante es la que hace Griffin (2001), señalando que ninguno de los debates, sostenidos para generar estrategias que permitieran a los países acercarse al desarrollo, incluían alternativas que no fueran fortalecer la capacidad de producción de bienes y servicios. Surgió entonces una notable insatisfacción respecto a la idea de crecimiento económico como único indicador de progreso, el paradigma de desarrollo humano se constituyó como un cambio radical en el entendimiento del bienestar porque la propuesta de este paradigma representaba una postura de cuestionamiento a la tradición económica de acumulación de capital como único

medio de desarrollo.

En el surgimiento de este paradigma las personas son situadas estratégica y genuinamente en el centro de la toma de decisiones. Los ensayos, estudios y teoría de Amartya Sen construyeron los cimientos de la teoría del desarrollo humano. El enfoque superó la visión economicista centrada en el tener (dinero y mercancías), por una visión holística centrada en el ser y hacer del ser humano (bienestar y capacidades) en el cual la participación de las instituciones juega un papel determinante en el desarrollo (Sen y Nussbaum 1993).

Para el propósito de esta investigación se adopta la propuesta teórica de Sen, particularmente porque esta señala la importancia de ampliar libertades reales de las personas. Así mismo, Sen advierte que su propuesta no solo considera la ampliación de las libertades, sino que se debe propiciar que las personas tengan acceso a participar en los entornos sociales, económicos, culturales, políticos y medioambientales a fin de realizar cosas valiosas para ellas y sus familias (Sen, 1992:2000).

De igual manera, la presente investigación se encuentra alineada al argumento de Sen (2000). El desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades y las privaciones sociales sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos y la intolerancia o el exceso de intervención de los Estados represivos.

Adicionalmente, esta investigación retoma la intención del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (1990). expresada en su contextualización del desarrollo humano como “un proceso en el cual se amplían las oportunidades. En principio estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, a todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente”.

En consecuencia y alineando las bases del concepto de desarrollo humano a la presente investigación, se puede decir que las condiciones de las mujeres que laboran como servidoras públicas debe concebirse como categoría de análisis en el proceso de ampliación

sus libertades. La presente investigación parte de estas premisas y considera que examinar las políticas de desarrollo, las políticas gubernamentales e institucionales así como los factores e indicadores que pretenden garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y el desarrollo humano de estas mujeres permitirá explicar si el espacio social de la institución está o no orientado al desarrollo de sus libertades.

Derechos y el desarrollo humano

Se entiende hasta ahora que el desarrollo humano persigue, entre otros postulados, la ampliación de las libertades de las personas. Pues bien, se encuentra que los derechos humanos buscan conseguir que todas las personas dispongan de las libertades necesarias para existir como seres humanos. Esta convergencia se explica a continuación, con la intención de articular ambos conceptos y alinearlos al propósito de la presente investigación.

A pesar de que el desarrollo humano surgió bajo una visión económica, momentos históricos como el paso a la globalización, permitieron reconocer que los parámetros económicos no son suficientes para garantizar el progreso de un país. Que el desarrollo, no únicamente, está relacionado con el crecimiento, y que, además, el crecimiento, por su parte, no siempre conlleva a un adecuado desarrollo económico, y que el tener altos índices económicos no se relaciona con riqueza ni igualdad (Fuertes et al., 2017).

De esta manera la preocupación central del desarrollo pasó a ser la calidad de la vida de las personas, lo que eran capaces de hacer y lo que hacían efectivamente, la discriminación que enfrentaban, las luchas que libraban y las crecientes opciones de las que gozaban (PNUD, 2007). En palabras de Villeda (2011), el desarrollo humano permite identificar el contexto económico de los países y cómo este interfiere en la plena realización o no de los derechos humanos. De tal manera ocurre que, los instrumentos diseñados para medir el comportamiento de los factores que impactan al desarrollo humano permiten obtener una evaluación sistemática y es posible identificar cómo se limitan las libertades y los derechos humanos. De esta manera se entiende que la suscripción o promulgación de instrumentos

normativos que protejan las libertades y respeto de los derechos humanos son indispensables para el desarrollo humano.

Siguiendo la lógica de estos preceptos resulta válido afirmar que, dado que el desarrollo humano se relaciona con la calidad de vida de las personas, se puede vislumbrar una relación directa con el propósito de garantizar los derechos humanos fundamentales. En términos simples los derechos humanos y el desarrollo humano convergen desde y hacia las personas.

Partiendo de las convergencias entre ambos conceptos, esta investigación se puede situar como elemento descriptivo del cumplimiento de algunos derechos humanos, particularmente se puede enmarcar en el derecho universal descrito en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, mismo que indica que toda persona que trabaja tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo ...No obstante, puede ilustrar también algunos otros derechos como a la no discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, igualdad ante la ley, etcétera. En la tabla 1 se aprecia la relación que existe entre el objetivo preponderante de esta investigación y cuatro derechos humanos. Dicha alineación busca clarificar el estrecho vínculo percibido entre derechos humanos y desarrollo humano.

Tabla 1 “Derechos Humanos alineados a la investigación”

Objetivo de la investigación	Artículos alineados a la investigación
<p>Determinar el impacto al desarrollo humano de las mujeres que laboran en un espacio de la administración pública cómo lo es la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), a través de la aproximación a la comprensión de sus condiciones de participación laboral en</p>	<p>Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.</p> <p>Artículo 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna.</p> <p>Artículo 7.- Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.</p> <p>Artículo 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</p>

espacios de esa institución.	3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
------------------------------	--

Fuente: Elaboración de la autora con información de (ONU, 1948).

Se clarifica la idea de que el desarrollo humano y los derechos humanos sitúan a la persona en el centro del desarrollo, se encuentra el punto de incidencia entre ambos, la ampliación de las capacidades de las personas y la salvaguarda de sus derechos y libertades. De esta manera, como lo dice Rojas (2017), los derechos humanos y el desarrollo humano se convierten en dos caras de una misma moneda. La moneda de la igualdad, la equidad y la justicia, y la cual busca que sobresalga el bienestar humano.

El derecho al desarrollo

Este punto de incidencia entre los derechos humanos y el desarrollo humano se materializó en 1986, cuando se adopta la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo (ONU, 1986). Este derecho constituye la propuesta que trata de vincular la reflexión con los principios y la acción. Este derecho concibe a las personas como objetivos activos del desarrollo.

Es notable que la Declaración constituye el derecho al desarrollo humano y con ello, se inician los esfuerzos para hacerlo realidad en los países. De esta forma se propicia el fortalecimiento de una conciencia social acerca de la importancia de los derechos humanos, conciencia que abarca gobiernos, instituciones y sociedades. Lo que genera un escenario en el que las propuestas para impulsar la promoción de todos los derechos humanos, incluido el derecho al desarrollo, tengan un espacio en las agendas.

Sin embargo, el panorama general persiste. El informe de desarrollo humano 2019 señala que en todos los países hay muchas personas con escasas perspectivas de vivir un futuro mejor. Carecen de esperanza, sentido de propósito y dignidad; desde su situación de marginación, solo les queda contemplar a otras personas que prosperan y se enriquecen cada vez más. Muchos seres humanos han escapado de la pobreza extrema en todo el

mundo, pero aún son más los que no tienen oportunidades ni recursos para tomar las riendas de sus vidas. Con demasiada frecuencia, el lugar que ocupa una persona en la sociedad sigue estando determinado por su género, su etnia o la riqueza de sus progenitores. (PNUD, 2019)

Un esfuerzo más por abonar a garantizar el derecho al desarrollo se encuentra representado Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) , a través de este las Agencias del Sistema de Naciones Unidas estructuran un marco de referencia con estándares internacionales a fin de establecer acciones para cuestionar y analizar las condiciones de desigualdad que acompañan a los problemas del desarrollo y de esta manera contribuir a la implementación de estrategias de acción. (GNUDS, 2021)

La riqueza del enfoque basado en los derechos humanos radica principalmente en dos supuestos: el primero es que advierte que las estrategias para el desarrollo deben emanar de los derechos humanos y las obligaciones adquiridas solidariamente en pactos internacionales y por tanto debe sin duda debe abrazar las características de cualquier otro derecho humano.

El desarrollo de las mujeres

Lo apartados anteriores dejan claro que el concepto de desarrollo humano constituyó para las instituciones encargadas de promover el desarrollo un modo de análisis disruptivo, por tanto y sin que esta razón se entienda como justificante, parece ser que en este nuevo entendimiento simplemente las mujeres no fueron vistas. La idea de que el progreso visto desde un entendimiento más amplio beneficiaría a mujeres y hombres con el mismo impacto, favoreció que tanto las necesidades como los intereses específicos de las mujeres fueron pasados desapercibidos, Murguialday (2005), lo describe bien al ejemplificar esta ceguera: menos del 1% de los textos sobre desarrollo publicados en los años de surgimiento del desarrollo humano contenían referencias específicas a la situación de las mujeres.

Esta nula aparición encuentra sustento en la hipótesis que considera que las estrategias de desarrollo orientadas a los hombres beneficiarían a sus familias y por ende a las mujeres. Misma que cobijó planes de desarrollo por décadas en la mayoría de los países.

De acuerdo con Tinker (1976), las políticas de desarrollo se equivocaban por varias razones: primero al no considerar los roles sociales conferidos exclusivamente a las mujeres, segundo porque muchas de esas políticas y planes de desarrollo reforzaban estos roles en lugar de cuestionarlos y propiciar su redistribución. Y tercero porque algunas políticas incluso agregaban expectativas sobre lo que es propio de mujeres y hombres de las sociedades en desarrollo.

No obstante, en las últimas décadas se pueden identificar la aparición de mecanismos y recursos dedicados al avance de las mujeres, un ejemplo es la Organización de las Naciones Unidas (ONUMujeres). Institución que a través de la investigación y difusión documental y estadística busca visibilizar las condiciones de desigualdad que atraviesan las mujeres respecto a los hombres en diferentes esferas de la vida. Estas actividades han logrado incidir en la incorporación de criterios y factores relativos al género en diferentes estrategias de desarrollo a escala mundial.

Es por ello que, ante este contexto, esta investigación coincide en que la humanidad ha ejemplificado que la forma más eficaz de afrontar los problemas es de manera transversal, es decir, atravesando el escenario de todos y cada uno de los sectores de la sociedad y considerando sus necesidades e intereses específicos.

Convenciones, plataformas y objetivos internacionales para el desarrollo de las mujeres

La participación sustantiva de las mujeres en el desarrollo requiere diversos cursos de acción, no obstante, todos ellos buscan hacer posible que las mujeres accedan a escenarios de igualdad hacia su Desarrollo Humano. A continuación, se ofrece un recorrido por algunas acciones que se han desarrollado con este propósito.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), representa un instrumento internacional referente puesto que a través de la carta internacional de los derechos de las mujeres se admite que existen condiciones que discriminan y segregan a las mujeres por el simple hecho de serlo,

por ello se insta a todos los países miembros a actuar en consecuencia a favor de la igualdad de género en todos los espacios. La CEDAW se ha convertido en el segundo instrumento internacional más poderoso ratificado por los estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas. México se suscribió a esta en 1981 y desde entonces, al interior del país se han articulado estrategias para promover acciones, planes y programas a favor de la igualdad de género.

Otra Convención de gran relevancia es la Declaración y la Plataforma de Beijing (1995). Los orígenes de esta conferencia y su plataforma remontan a la presión ejercida por los movimientos feministas durante los años setenta, demandas que inspiraron a la Organización de Naciones Unidas (ONU) a declarar en 1975 el Año Internacional de la Mujer, escenario perfecto para llevar a cabo en México la primera conferencia mundial de la mujer; posteriormente Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y, por último, una cuarta conferencia, realizada en Beijing en 1995, que ha marcado la línea de trabajo a seguir en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El resultado tangible más importante de la conferencia de Beijing es la Plataforma de Acción de Beijing, esta plataforma busca sentar las bases no solo para eliminar todas las formas de discriminación hacia las mujeres, va más allá al declarar prioritaria la necesidad de empoderar a mujeres y niñas para que participen activamente y con libertad en todas las esferas de la vida pública y privada. Dicho empoderamiento busca defender la libertad de decisión de las mujeres.

Recientemente la Comisión Económica para América Latina y el Caribe publicó el Informe regional sobre el examen de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en los países de América Latina y el Caribe a 25 años. Este informe ilustra sobre los logros y resalta las acciones reportadas por los países miembros a fin de cumplir el compromiso adquirido. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. 2019). Para el propósito de esta investigación se muestran en la tabla 2 los avances en materia de participación y representación de las mujeres en la toma de decisiones. Es pertinente señalar que, a pesar de identificar una creciente participación de las mujeres en la vida política, se puede señalar

un largo camino por recorrer para lograr condiciones de igualdad en la administración estatal.

Tabla 2 “ Avances y desafíos de participación de las mujeres en la vida política y pública en América Latina”

Desafíos	Avances
<p>En la actualidad no existe ninguna Jefa de Estado en América Latina.</p> <p>El promedio de la representación de las mujeres en los gabinetes ministeriales en América Latina alcanzaba solo un 28,5%.</p> <p>Los promedios regionales de participación de las mujeres en la toma de decisiones bordean el 30%.</p>	<p>El promedio regional de poderes legislativos con paridad de género en 2015 fue del 28,3% y en 2019 del 31,2%.</p> <p>Actualmente solo dos países superan la paridad: un 53,1% en el Estado Plurinacional de Bolivia y un 53,2% en Cuba.</p> <p>Entre los principales avances se destaca que, en México, la reforma político electoral de 2014 estableció el principio de paridad.</p> <p>Se constituyó el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México, integrado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).</p>

Fuente: Elaboración de la autora con información de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019).

25 años después de la Plataforma de Acción de Beijing se han realizado análisis en los que se reconocen avances sustantivos en el reconocimiento de los derechos y la autonomía de las mujeres, lo que sin duda ha impactado en la reducción de las desigualdades de género. No obstante, los avances son diferentes entre las distintas dimensiones de la autonomía de las mujeres, y por tanto en la mejora de sus condiciones de vida.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se adoptaron por las Naciones Unidas en el año 2015 con la finalidad de establecer acciones específicas que permitan en 2030 poner fin a la pobreza, proteger el planeta y avanzar hacia la prosperidad de todas las personas. En 2018 se publicó el informe nacional voluntario para el foro político de alto nivel sobre

desarrollo sostenible (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2018). Este documento da cuenta de los avances y retos que México presenta rumbo al cumplimiento de esta agenda.

En la actual administración del gobierno de México 2019-2024, se instituyó la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de la Agenda 2030 quien coordina la Estrategia Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 en la cual se plantean las coordenadas para entender de mejor manera las ruta que conduce hacia la consecución de los objetivos y los acuerdos suscritos. En ese sentido, el Gobierno actual estableció como principio “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, Se presentan en la tabla 3, los retos y cambios a enfrentar a fin de dar cumplimiento al objetivo de desarrollo sostenible número cinco.

Tabla 3 ” Estrategias actuales en México para alcanzar el ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las niñas y las mujeres”

Los retos	Estrategias: Los cambios necesarios
Normas sociales machistas y misóginas son normalizadas y reforzadas por las instituciones.	Impulsar un enfoque interseccional como marco de actuación en las instituciones de gobierno.
Actos discriminatorios asociados al género constituyen un obstáculo para garantizar los derechos humanos de las mujeres.	Trabajar en la disminución de las brechas de género transformando los escenarios de desigualdad.
Es necesario homologar y definir una metodología que permita estandarizar el registro de los casos de feminicidio y violencia de género.	Se impulsará que los marcos normativos tengan armonía a fin de garantizar el acceso a la justicia.
Existen tanto, lagunas normativas cómo desarmonizaciones legislativas que impiden institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la administración pública.	Se buscará desmontar la teoría de la división sexual del trabajo.

Fuente: Elaboración de la autora con información de la Jefatura de la Oficina de la Presidencia de la República (2019).

El Gobierno Mexicano en el documento “Informe de Actividades 2019-2020 de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de la Agenda 2030” (Jefatura de la Oficina de la Presidencia de la República, 2020), señala al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como

instituto coordinador de los programas, políticas y estrategias más destacadas a nivel federal por sus claros componentes de sostenibilidad e innovación, en la tabla cuatro se presentan esos programas alineados a las metas del ODS número cinco.

Tabla 4 “Programas actuales en México alineados a las metas del ODS número cinco”

Programa	Meta del ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las niñas y las mujeres.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA)	5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. 5.6. Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.
Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres (FOBAM)	transversal
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género	transversal

Fuente: Elaboración de la autora con información de Jefatura de la Oficina de la Presidencia de la República (2020).

Estos programas representan iniciativas para garantizar a las mujeres mexicanas el derecho a participar del espacio público y acercarlas a los espacios de poder y toma de decisiones, escenarios pertinentes para alcanzar el Desarrollo Humano de las mujeres. En este sentido se puede ver que los Objetivos del Desarrollo Sostenible no son considerados una agenda nueva sino como un vehículo para el cumplimiento y aplicación de los acuerdos sostenidos en las convenciones de la CEDAW y Beijing, como procesos que se apoyan mutuamente para reforzar la agenda internacional del desarrollo.

Así mismo, el Informe sobre Desarrollo Humano representa una herramienta estadística que provee de información sobre las dimensiones que considera el paradigma del desarrollo humano (una vida larga y saludable, educación (conocimiento) y un nivel de vida digno). El más reciente informe corresponde al año 2019, en el México se encuentra situado en la posición número 76, dentro de los países con Desarrollo Humano Alto. ((PNUD 2019).

Parte integrante del Informe sobre Desarrollo Humano es el Índice de Desigualdad de Género (IDG) mismo que muestra la desigualdad que viven mujeres respecto de hombres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. (PNUD 2010). Resulta un instrumento ilustrativo ya que hace visible la cercanía o lejanía de los preceptos del desarrollo humano por cuestiones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Una conclusión que ofrece este índice es que cuando las mujeres tienen nulo o poca toma de decisiones en sus capacidades básicas y se les provee de estrategias de desarrollo, su progreso es acelerado. No obstante, este progreso se hace lento cuando ellas pretenden incursionar en responsabilidades laborales, sociales y políticas ahí se enfrentan a barreras invisibles asociadas a normas sociales de género (PNUD, 2019). Por ello resulta indispensable que las instituciones públicas adopten la perspectiva de género, autoras como (Maier, 2007) afirman que el gobierno mexicano, debe de contribuir en el cuestionamiento y transformación de estas normas sociales.

Con la información de este apartado se puede apreciar que, al incorporar la dimensión de género al análisis de las condiciones del empleo como factor de desarrollo humano, se reconoce un concepto más amplio del empleo. Bajo este concepto se deben considerar esas

normas sociales que confieren a las mujeres roles adicionales que contravienen con su libertad para acceder o permanecer en el espacio laboral.

Actualmente se puede verificar que la lucha por condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en los espacios laborales ha rendido frutos. Distintas leyes han sido modificadas y creadas y se han desfeminizado permisos de cuidados. Sin embargo, aun ahora, las mujeres están más desfavorecidas que los hombres. De acuerdo con la CNDH (2018), los empleos asociados a la asistencia y cuidado son ocupados mayoritariamente por mujeres, esto representa no solo salarios más bajos sino la nula representación de ellas en posiciones de toma de decisiones. La predicción realizada por el Fondo Económico Mundial (2018), sugiere que la sociedad global no conseguirá la igualdad de género para 2030. De hecho, su predicción indica que serán necesarios 202 años para atenuar las desigualdades en el ámbito laboral y económico.

La propuesta del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

Las instituciones se encargan de materializar las teorías en acciones, este es el caso del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. Organización que, desde su creación en 1966, busca coordinar y administrar los recursos de Naciones Unidas para la cooperación técnica hacia el desarrollo. Actividades que habían estado lejos de una perspectiva de género hasta que la presión del movimiento internacional de mujeres reclamó una respuesta. En 1987 a través de la División de Mujeres en el Desarrollo, el PNUD instauró un proyecto titulado “mainstreaming de género”, consistía primordialmente en incorporar al género como factor de análisis de las dimensiones del desarrollo. En la tabla cinco se describen los elementos que integran la estrategia.

Tabla 5 “La propuesta del PNUD: Integrar el género en la corriente principal del desarrollo, el mainstreaming de género”

Principales componentes del mainstreaming de género.
. En su capacidad de instar a los países miembros, se posiciona como prioridad la equidad de género para garantizar el desarrollo de todas las personas.

. El componente sustancial radica en reconocer la importancia de adoptar la perspectiva de género como política institucional de esta manera busca fortalecer su capacidad para proponer respuestas a los problemas de desarrollo desde una perspectiva de género.

Fuente: Elaboración de la autora con información de (PNUD,1991)

Las corrientes teóricas de Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED)

El enfoque del desarrollo humano considera indispensable avanzar hacia la igualdad en la condición de mujeres y hombres, para ello ya se ha visto que es indispensable avanzar en la construcción de sociedades donde las normas sociales no atentan contra la libertad de las personas y los derechos, responsabilidades, recursos y tareas sean compartidos en condiciones de igualdad. Este proceso de cambio no es solo privado, de hecho, como lo dice De la Cruz (1998), se trata sin duda de un proceso político.

Los años 70, la Década de la Mujer, fue el escenario ideal para buscar la participación de las mujeres en la construcción del desarrollo, la historia había probado ya que ellas habían sido excluidas de este. Surgió entonces el enfoque Mujeres en el Desarrollo MED. Dicho enfoque consideraba que las políticas de desarrollo deberían considerar los roles y expectativas conferidas a las mujeres, se pone al centro el valor productivo de las mujeres y se visibilizan las condiciones desiguales en el mercado laboral.

No obstante, persisten críticas a este enfoque una de ellas es que las mujeres no son integradas propiamente al desarrollo, sino que se ofrecen soluciones parciales que visibilizan sus necesidades específicas. Si bien el modelo reconoce la desigual distribución de tareas de cuidado y crianza, no apuesta por desmontarlas y re distribuir las (De la Cruz, 1998). Frente a este contexto y por el trabajo e influencia de las organizaciones de mujeres y de funcionarias de organizaciones internacionales, a finales de los años 70 se comienza a cuestionar la metodología MED principalmente por centrarse sólo en las mujeres.

Al debate de la participación de las mujeres en el desarrollo se le añade un componente importantísimo: el poder. Considerando que, a través de las normas sociales, las relaciones de género son desiguales en cuanto a poder, usualmente las mujeres se encuentran

subordinadas respecto a los hombres en alguna esfera de la vida. Esta inclusión al debate permitió transitar de una concepción de Mujeres en el Desarrollo a Género en el Desarrollo. Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED) constituyen dos metodologías que permiten visibilizar y actuar a favor de la emancipación de las mujeres y hacerlas participes y beneficiarias de las estrategias globales de desarrollo. Ambas representan una plataforma para influir en el discurso político sobre el desarrollo, por ello conviene mirarlas en conjunto para apreciar sus aportes y características principales. En la tabla 6, De la Cruz (1998), expone los enfoques principales seguidos por cada metodología a la hora de abordar la problemática de las mujeres.

Tabla 6 “Principales elementos de MED y GED”

Aspectos para analizar	Mujeres en el Desarrollo (MED)	Género en el Desarrollo (GED)
Posición de las mujeres en la construcción del desarrollo.	Excluidas	Subordinadas a relaciones de poder.
Premisa	El desarrollo es mayor con la participación de las mujeres.	La única manera de sostener el desarrollo es con la participación igualitaria de las mujeres.
Propuesta	Integrarlas en la estrategia de desarrollo actual.	Transformar las relaciones de género empoderando a las mujeres.
Estrategias	Dirigidas solo a mujeres. Perfeccionan las habilidades de las mujeres, para realizar tareas de cuidado y crianza.	Reconocen y atienden necesidades prácticas de mujeres y hombres. Reconocen y atienden intereses estratégicos de las mujeres
Resultados no advertidos	Carga de trabajo sin impacto en su autonomía económica. Participación de mujeres en escenarios masculinizados con desigual autonomía y poder.	La transformación de todas las instituciones que dotan de poder desigual es lenta.

Fuente: Elaboración de la autora con información de (De la Cruz, 1998).

Ambas metodologías visibilizan que las mujeres participan de manera desigual en la construcción del desarrollo, normas sociales y relaciones asimétricas de poder sugieren ser razón de ello. Adoptar el uso de la perspectiva de género en el funcionamiento de las instituciones públicas que intervienen en el diseño de planes de desarrollo es ahora una obligación gracias a estas metodologías.

Políticas y buena gobernanza para el desarrollo de las mujeres

Este apartado está destinado a concluir los relatos anteriores, en este sentido se identifica una realidad: a México, como a la mayoría de los países en desarrollo, le queda un largo camino por recorrer para llegar a la igualdad de género. De acuerdo con la OCDE, las condiciones de las mujeres, incluidas las laborales, expresadas en índices económicos y de bienestar están por debajo respecto otros países en vías de desarrollo. (OCDE, 2017)

Sin embargo, es importante para esta investigación señalar el camino que hasta ahora se ha construido en pro de la igualdad de género, En México se ha instaurado y adoptado diferentes instrumentos legales arropados por políticas institucionales que buscan garantizar que la perspectiva de género se incorpore en el actuar del gobierno. Se busca también que los presupuestos se asignen en función de sus distintos impactos en mujeres y hombres.

Estas acciones representan la genuina intención de transformar los tradicionales organismos gubernamentales en verdaderas instituciones que integran la perspectiva de género a todas las acciones de gobierno a fin de acortar las brechas de género. Como ya se examinó anteriormente, aún con los esfuerzos del Gobierno Mexicano plasmados en los compromisos legales nacionales e internacionales que ha suscrito para abonar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, subsisten profundas brechas de género que se detallarán en capítulos posteriores. Esta investigación coincide con la (OCDE, 2017) al reconocer que en gran medida las estrategias legales y normativas suscritas no encuentran

eco y de hecho se confrontan con la idea arraigada en la administración pública de que las leyes, políticas y programas de gobierno pueden ser neutrales al género. Esta idea ha permeado y fomentado que la sensibilización sobre temas de género y el acercamiento de las personas funcionarias al conocimiento y formación en los mismos temas tan indispensables en la construcción de políticas públicas se encuentren aún en progreso y por tanto, en deuda con mujeres y hombres.

Por tanto, el análisis de las condiciones de mujeres que ejercen como Servidoras Públicas en el Estado de México, a fin de hacer posible explicar si en alguna medida, el espacio del servicio público impulsa o restringe su desarrollo humano, constituye una manera de aproximarse a entender la capacidad del gobierno para subsanar las brechas de género y conseguir resultados de políticas inclusivas de género.

Las Mujeres, el Empleo y el Desarrollo Humano

En apartados anteriores se argumentó que dado que objetivo primordial del desarrollo humano es ampliar las oportunidades de las personas integrando factores que escapan de la explicación económica. Es momento que se integre al análisis un elemento que servirá de escenario para esta investigación: el empleo remunerado, lo que este constituye para el proceso del desarrollo humano, y en especial, el desarrollo humano de las mujeres. En principio se debe recordar que a las mujeres siempre se les ha asociado a la esfera privada y se les han conferido roles relacionados a la crianza y a las tareas de cuidados en el hogar. Fue hasta finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, que las mujeres en desiguales condiciones buscaron su incorporación en el mercado del empleo.

Se visibilizó a la mujer trabajadora y en consecuencia se le percibió como un problema. La problemática radicaba según Scott (1993), en descubrir cómo influía el trabajo asalariado en el cuerpo de la mujer y en la capacidad de ésta para cumplir sus funciones maternas y familiares. Con estas postulaciones se dio inicio al camino en el que las mujeres se han ido abriendo paso desde entonces. Las luchas sociales han permitido que los conceptos actuales que tenemos de trabajo y de la participación de la mujer en el mercado de trabajo

se consideren en deconstrucción, se cuestionen y se visibilice las barreras que se tienen en para garantizar el acceso y permanencia en iguales condiciones de mujeres y hombres en estos espacios.

Se reconoce un vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano, y aunque este vínculo no es automático ni definitivo, se puede decir que a través del empleo se impulsa el desarrollo humano de las personas porque se fortalecen económicamente. Así mismo, los beneficios de un empleo se extienden hasta el mejoramiento de la salud integral (PNUD,2015).

No obstante, se debe reconocer también que sucede que algunos tipos de trabajo contribuyen al desarrollo humano y otros no. De acuerdo con el (PNUD,2015) hay trabajos que incluso perjudican el desarrollo humano. Pues si bien el crecimiento económico que brinda el trabajo es un factor determinante para impulsar el desarrollo, no es el fin último. Persisten elementos (tabla 7) que actúan como condicionantes para determinar si el trabajo impulsa o no el desarrollo humano de las personas.

Tabla 7 “El trabajo: Lo que implica para el desarrollo humano”

Población infantil:	Escolarizadas		No escolarizadas		Trabajadores infantiles
Mayores de 64 años:	Con una pensión suficiente		Con una pensión insuficiente		Sin pensión
Población en edad de trabajar:	Estudiantes	Empleados no pobres	Cuidadores no remunerados	Trabajadores pobres	Trabajadores forzados Trabajadores forzados Desplazados forzados Desempleados

Impulsa el potencial humano

Frustra el potencial humano

Fuente: Elaboración de la autora con información de PNUD (2015).

Refiriéndose particularmente a los trabajos catalogados como impulsores del desarrollo humano, se debe reconocer que estos permiten a las personas ganarse el sustento y tener seguridad económica, así mismo resultan fundamentales para lograr un crecimiento económico equitativo, abonan a la reducción de la pobreza y, al menos en términos teóricos, propician condiciones de igualdad entre los géneros. Así mismo, favorecen el acceso a las personas a participar de manera activa en su sociedad, otorgando sentido de dignidad y pertenencia. Para la colectividad, el empleo representa un factor determinante

ya que abona a la consolidación de las dinámicas sociales. A través del empleo las personas no solo aumentan su autonomía económica, además se forman y posicionan a sí mismas en escenarios que determinaran el contexto de las siguientes generaciones. (PNUD,2015)

Frente a este contexto es conveniente señalar que, siguiendo la concepción del PNUD, esta investigación adopta una visión amplia del empleo, que abarca el trabajo reproductivo y de cuidados, el trabajo voluntario y el trabajo creativo y, por tanto, va más allá del trabajo. Así mismo se entiende que, como en la mayoría de los grandes problemas sociales, no hay un vínculo automático entre el trabajo y el desarrollo humano. Por el contrario, persisten características indispensables para lograr que el trabajo mejore el desarrollo humano especialmente de las mujeres. La calidad y valor social del empleo, la distribución del trabajo reproductivo y de cuidados, la discriminación y la violencia son a menudo factores que impiden establecer vínculos positivos entre el trabajo y el desarrollo humano de las mujeres. Dichas características representan un gran desafío para acercar a las mujeres al desarrollo, el panorama actual confirma que la posición desigual de las mujeres tanto en el contexto laboral cómo en el trabajo de cuidados. En uno no encuentran condiciones de participación laboral igualitaria y en el otro se le han conferido desproporcionalmente las tareas de cuidado y crianza.

El trabajo reproductivo y de cuidados

Con la intención de lograr una visión holística de las teorías relacionadas con el objeto de estudio de esta investigación, es importante señalar dos presunciones relacionadas con la idea de familia y las tareas de cuidados: la primera de estas presunciones es la heterogeneidad de las estructuras en los hogares pues a pesar de que la cultura y el imaginario colectivo ilustre típicamente a una familia conformada por esposo, esposa y uno o dos hijos, no se debe olvidar que la posmodernidad ha revelado que la pluralidad y la diversidad en los modelos de familia es una realidad incuestionable. No obstante, continúa aplicándose el supuesto de que las tareas de crianza y cuidados del hogar recaigan sustancialmente en las mujeres.

La segunda presunción radica en el hecho de que, en concordancia con los preceptos del desarrollo humano, es posible señalar que las actividades productivas remuneradas no tienen un valor superior a las actividades de cuidado y crianza indispensables para sostener la vida humana. Sin embargo, es sabido que históricamente ha existido una tendencia a subvalorar el trabajo de las mujeres en la esfera doméstica y su contribución a la sociedad. De hecho, como afirma el PNUD (1995).

Conferir a las mujeres el trabajo reproductivo y de cuidados deviene de expectativas, generalizaciones y creencias sobre cómo deben ser y deben comportarse los hombres y mujeres (estereotipos de género) Así como de las normas sociales que señalan que funciones deben cubrir mujeres y hombres. (roles de género). Por tanto, la naturalizada división sexual del trabajo representa en sí un punto de partida en condiciones de desigualdad. Sin embargo, a pesar de que las tareas de crianza y cuidado constituyan actividades que no son remuneradas, no significa que estas tengan un valor inferior a las del trabajo remunerado. De hecho, es importante señalar que las tareas domésticas sostienen la productividad de las personas y las sociedades.

Ahora bien, es interesante conceptualizar al trabajo reproductivo y de cuidados diferenciándolo del trabajo remunerado y enfatizando que, si bien las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, ese no es el único rol que desempeñan. Moser (1995), afirma que la contribución de las mujeres en el desarrollo se extiende a ámbitos de participación en actividades reproductivas, productivas y de gestión comunitaria. (véase tabla 8) Mismas que se pueden categorizar en tres dimensiones.

Tabla 8 "El triple rol de las mujeres"

Dimensión reproductiva	Dimensión productiva	Dimensión de gestión comunitaria
Actividades reproducción biológica (embarazos, partos, criar a hijas e hijos). Tareas de cuidado como la compra y preparación de	Actividades remuneradas que permiten la configuración de un empleo.	Actividades no remuneradas que fomentan el lazo social y comunitario y están enfocadas a la preservación de condiciones dignas de

alimentos, mantenimiento de la vivienda, administración del hogar. Seguimiento al desarrollo académico de hijas e hijos Etc.		espacios y tracciones comunitarias. Actividades de filantropía etc.
--	--	---

Fuente: Elaboración de la autora a partir de (Monser, 1995).

En los últimos años, la idea de que las tareas de crianza y cuidados son fundamentales en el sostén de la vida, en la creación de comunidad y por tanto en la contribución para el desarrollo humano, inicia a cobrar relevancia en el pensamiento sobre el desarrollo. No obstante, se debe abonar en la formulación de estrategias para encontrar maneras de distribuir equitativamente el costo de las tareas de reproducción y de cuidados entre hombres y mujeres, y entre el Estado y la familia o la comunidad.

Participación de las mujeres en el mercado del empleo

La participación femenina en la fuerza laboral tiene repercusiones económicas importantes, por tanto, conviene recordar que, a nivel macroeconómico, los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado impactan en estándares como el PIB. En tanto, a nivel microeconómico, la incursión de las mujeres en el mercado laboral transforma la dinámica de los hogares (Duflo, 2012). Cuando las mujeres proveen y administran con autoridad el presupuesto familiar la inversión en alimentación, salud y educación tiene prioridad a comparación de cuando los hombres lo controlan (Rubalcava, Teruel y Thomas, 2009). Así mismo, si las mujeres controlan autónomamente su maternidad pueden aumentar sus inversiones en capital humano pues no se debe olvidar que, el trabajo también otorga a las mujeres agencia y voz dentro de sus sociedades.

Por tanto, conviene también entender los impedimentos que enfrentan las mujeres para ingresar a la fuerza laboral. De acuerdo con el Banco Mundial (2020), se pueden dividir las principales barreras de la participación laboral de las mujeres en dos grandes categorías

(tabla 9): la primera las que afectan la demanda de mujeres en el mercado del empleo y la segunda las que afectan la oferta de trabajo por parte de las mujeres.

Tabla 9 “Barreras que enfrentan las mujeres para ingresar a la fuerza laboral”

Barreras que afectan la demanda de mujeres en el mercado del empleo	Barreras que afectan la oferta de trabajo por parte de las mujeres
Oportunidades de empleo	Habilidades o competencias
	Acceso a insumos productivos
Reglamentos laborales	Actitudes y normas sociales
	Tareas de cuidados

Fuente: Elaboración de la autora a partir de (Banco Mundial, 2020).

Respecto a las oportunidades de empleo, es útil recordar que Goldin (1995), señala que durante el siglo XX se identificó que el aumento acelerado de participación de las mujeres en el mercado laboral tuvo relación directa con la cantidad de empleos con condiciones dignas disponibles. Por tanto, la responsabilidad del Estado por crear salarios reales es sustancial para combatir esta primera barrera.

En tanto a las barreras legales al empleo se refieren al aparato de convenios, acuerdos, leyes, normas y reglamentos que permiten que las mujeres obtengan trabajo y proporcionan legislación para garantizar su igual participación en el mercado laboral. Sin duda, esta barrera también requiere especial atención para garantizar acuerdos que hagan posible la productividad y el equilibrio trabajo-vida.

Así mismo, hay evidencia de que la participación laboral de las mujeres está determinada por las condiciones socioeconómicas presentes en su núcleo familiar. De hecho, estudios como los de (Campos-Vázquez y Vélez Grajales, 2014; Moreno, 2017) afirman que las mujeres que tuvieron padres con un nivel educativo alto, cuentan con más posibilidades de acceder a un empleo. De esta manera, se va constituyendo el hecho de que la participación laboral depende de las habilidades y características individuales de cada mujer.

Esta categorización de las barreras de la participación laboral de las mujeres permite

resaltar que la falta de acceso a insumos productivos también puede ser una importante barrera, puesto que el patrimonio constituye una plataforma de impulso para la creación de bienes y servicios. Es históricamente aceptado que las mujeres, a diferencia de los hombres, no posean un automóvil o una casa. Lo mismo sucede con las actitudes y las normas sociales, Las normas sociales determinan el comportamiento socialmente aceptable (Sunstein, 1996), e incluso impactan en el comportamiento de las personas utilizando sentimientos de culpa, estigma y pena (Elster, 1989; Ostrom, 2000).

La última barrera de esta categorización corresponde a las tareas de cuidados, y aunque ya se destinó el apartado anterior al tema, resulta importante señalar que, hasta ahora, la participación laboral femenina ha encontrado explicaciones en las condiciones particulares y del mercado. No obstante, investigaciones previas como las de Sánchez et. al, (2015) revelan que el tiempo destinado a las tareas domésticas inciden de manera importante. Así mismo Becker (1965), señala que las mujeres basan su decisión de cuantas horas pueden emplearse en actividades remuneradas, priorizando las horas que deben destinar a las tareas de crianza y cuidados.

En palabras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, el acceso al mundo laboral por parte de las mujeres se ve condicionado por un “impuesto reproductivo”, que se deriva del trabajo no remunerado que ellas realizan en los hogares y que, como se describió en el apartado anterior, tiene sus orígenes en un acuerdo perpetuado socialmente en el que se designó a los hombres como proveedores y a las mujeres como cuidadoras. (CEPAL, 2007). No obstante, existen características que ayudan a explicar esta condición y que han sido investigadas por su relevancia socioeconómica. En la tabla 10, se encuentran una serie de estudios que buscan explicar la relación entre la participación de la mujer en las actividades productivas y sus responsabilidades culturalmente conferidas de las tareas reproductivas.

Tabla 10 “Estudios previos a la investigación”

Estudio	Aporte
Arceo Gómez y Campos-Vázquez (2010)	Las horas trabajadas por mujeres con hijos de menos de 5 años fluctúan debido a las tareas de crianza y cuidado, la fluctuación tiene un impacto en el salario que perciben.
Colinas (2008)	Persisten en México puestos de trabajo feminizados, estos reciben salarios inferiores y la participación de mujeres en estos empleos es mayor que la de los hombres.
Domínguez y Brown (2013)	Las modalidades de los empleos son sensibles al género; ser madre o tener dependientes de cuidado condicionan a las mujeres para decidir la modalidad y el horario de su empleo.
Licona (2000)	Condiciones negativas en los países propician la incursión de las mujeres en empleos con malas condiciones. La principal razón es que las mujeres contribuyen a subsistir familiarmente.
Khitarishvili (2009)	Coinciden en que en México existen puestos de trabajo feminizados, estos reciben salarios inferiores y la participación de mujeres en estos empleos es mayor que la de los hombres.
Sánchez Vargas, Villarespe, Román y Herrera (2014).	Descubrieron que cuando hay más de una mujer en las familias, estas incrementan su empleabilidad. Una cadena de cuidados en la que se transfieren esas responsabilidades a otras mujeres.
Sánchez et. al (2015)	Señalan que las mujeres disponen de un horario laboral más reducido cuando tienen responsabilidades de cuidado especialmente de infancias menores de 15 años y personas mayores de 60.

Fuente: Elaboración de la autora con información de (Sánchez et. al, 2015)

Frente a este contexto han surgido postulados que invitan a conciliar las actividades laborales con las responsabilidades familiares. Esta postura surge en sociedades anglosajonas a mediados del siglo XX, impulsada por el notable vacío en las actividades domésticas que las mujeres trabajadoras evidenciaron con su incorporación al mercado laboral. Esta postura cuestiona los roles tradicionales e invita a la distribución equitativa de las tareas de cuidado no solo entre los géneros, sino entre las sociedades y las instituciones.

Este apartado deja ver que la participación laboral de las mujeres está asociada con una realidad que refleja que son las mujeres quienes siguen encargándose de las responsabilidades familiares, postergando su incorporación al mercado laboral, y/o incorporándose, acogiendo a las recientes medidas o facilidades que da la ley para poder compatibilizar ambos espacios. Lo que representa un mayor costo de oportunidad de quedarse en casa a ocuparse de actividades no remuneradas.

Las mujeres en el servicio público

El recorrido por los apartados anteriores muestra que, los contextos históricos y culturales han configurado el papel de mujeres y hombres en la sociedad y a través del tiempo se han perpetuado condiciones desiguales en todas las esferas de la vida, posicionando a las mujeres en una posición no protagónica y por tanto, sin representación en todos los sectores.

Se reconoce que, a través de la suscripción a convenios internacionales, los países han mostrado un interés por cerrar las brechas estructurales predominantes en un mundo históricamente representando por hombres. No obstante, y sin desestimar dichos esfuerzos, se la presente investigación da cuenta de la prevalencia de desigualdades y obstáculos para las mujeres en ámbitos laborales, donde estas aumentan por factores la maternidad y las tareas de cuidado que tienen efectos significativos principalmente en materias asociadas a la incursión a mejores posiciones en el mundo laboral, la equidad salarial y la promoción profesional.

La postura de esta investigación invita a realizar un análisis más allá del apartado jurídico, partiendo de señalar que si bien las normativas globales priorizan el derecho de todos y todas para participar en la vida pública y productiva, uno de los desafíos vigentes para las mujeres consiste en alcanzar una participación igualitaria especialmente en las posiciones de toma de decisiones. En palabras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE (2017), las mujeres no se encuentran posicionadas en espacios donde su representación pueda impactar en la vida de otras mujeres.

Se insiste en analizar más allá de la normatividad y revisar no solo la proporción de mujeres y hombres, en este caso en la administración pública, por el contrario, se invita a identificar que comúnmente las mujeres se sitúan en puestos que corresponden a la base de la pirámide, en funciones asociadas a la asistencia y cuidado, por supuesto, con remuneraciones menores. (Jiménez y Durán, 2020).

Esto hace parte de la evidencia de la vulneración de los principios fundamentales de igualdad de oportunidades. Resulta importante investigar las condiciones necesarias en el espacio social del servicio público, para una mayor representación de las mujeres. Autores como (Jiménez y Durán, 2020) afirman que considerar las necesidades e intereses particulares de mujeres y hombres en la integración del funcionamiento de las instituciones de gobierno este incrementa el respaldo que recibe de su población y se legitima su autoridad.

Es así como este apartado está destinado al análisis del espacio que ocupa la presente investigación, entendiéndolo como un espacio social donde interactúan agentes y condiciones que determinan el desarrollo humano de las personas. De esta manera, el análisis se enfoca en averiguar las condiciones que caracterizan el desempeño de las mujeres en su ejercicio como servidoras públicas. Recordando el vínculo que existe entre el trabajo y el desarrollo humano.

El espacio social del servicio público

Se conoce que la vida laboral representa un espacio social y que este, se determina no solo por las condiciones relacionadas directamente al trabajo que se desempeña, de hecho, una persona puede expresar el grado de satisfacción o insatisfacción que tiene respecto a ese espacio social en el que labora, evaluando el grado de bienestar y el desarrollo que el cúmulo de condiciones y experiencias generan en ella. De esta manera surge una primera apreciación: el servicio público representa un espacio social donde convergen un sinnúmero de posibles relaciones en las que las personas, combinan las posiciones y los roles que desempeñan en este espacio.

Esta primera apreciación resulta atractiva para su estudio en relación con el desarrollo humano, en inicio se debe reconocer que existe un prejuicio compartido socialmente acerca de la cultura de las instituciones públicas. Este prejuicio ha sido esparcido y reforzado principalmente por la experiencia directa recogida por las personas en sus propias experiencias de interacción con personas del servicio público en sus centros de trabajo. Así mismo, ha sido reforzado con la información que se recibe de los medios de comunicación. Sea cualquiera de las opciones anteriores, es innegable el hecho de que existe un estereotipo que estigmatiza a las instituciones públicas y las relaciones que se configuran en esos ambientes, se identifican a las instituciones públicas con un nivel inferior de eficacia en comparación con empresas del servicio privado.

Esta categorización se fundamenta en la cultura burocrática, caracterizada por la excesiva formalización de sus estructuras, por la fuerte rigidez en sus procedimientos, por la poca coordinación y evidente necesidad de articulación de sus políticas, por la ambigüedad y escaso conocimiento de las metas y por el desinterés que prestan a su personal (Rodríguez, 2014). Se obtiene una segunda apreciación, existen expectativas relacionales que las personas tienen respecto al espacio social del servicio público, mismas que se encuentran basadas en las creencias culturales sobre este espacio.

No obstante, a esta percepción legítima no se debe olvidar que el sector público tiene a su cargo la provisión de servicios básicos como educación, salud, seguridad ciudadana y justicia, entre otros, lo que lo convierte en un actor central en los mercados laborales (Gasparini et al, 2015). Por esta magnitud de servicios prestados, constituye la principal fuente de empleos de las economías en América Latina.

Así mismo, las determinantes que emanan de las instituciones públicas deben ser aplicadas para sí mismas y deben regular las relaciones laborales que generan en sus espacios de trabajo. Aunado a ello, a medida que las relaciones y las condiciones laborales son atendidas en una institución estas constituyen variables del comportamiento de las personas en el espacio laboral y, en definitiva, del desempeño de las organizaciones. (Robbins, 2004), el estudio del espacio social como facilitador o no del desarrollo humano llevará a interesantes conclusiones para su atención y cumplimiento de esa doble misión.

Compromisos del gobierno mexicano para el desarrollo de las mujeres en el servicio público.

Retomando la tarea que las instituciones de Gobierno tienen de promover relaciones laborales en entornos de igualdad, es pertinente señalar que en el marco de esta investigación se identifican acciones diseñadas para impulsar igualdad sustantiva en el servicio público.

Iniciando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde puntualmente rechaza y prohíbe cualquier acción de discriminación basada en el género; reconoce la igualdad jurídica entre mujeres y hombres y el derecho a toda persona “a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar”. (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019a). En la misma disposición máxima, en el artículo 123 se prioriza la promoción de derechos laborales en igualdad y no discriminación.

Específicamente la Ley Federal del Trabajo (LFT) determina el carácter de derecho al trabajo, así mismo prohíbe cualquier acción de discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de género o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019b)

Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres indica la responsabilidad de las instituciones públicas para instaurar disposiciones que garanticen condiciones de igualdad en el acceso a la toma de decisiones.

El recorrido por instrumentos jurídicos para identificar acciones diseñadas para impulsar la deconstrucción del servicio público para acercarse a la igualdad sustantiva en el ingreso y permanencia a posiciones de toma de decisiones en este sector podría ampliarse tanto como se dispusiera de recursos para hacerlo. No obstante, la constante entre estas disposiciones jurídicas radica en que la mayoría de ellas no han transitado a la aplicación sustantiva debido a que para ello es indispensable la apropiación de los preceptos de igualdad y no discriminación en las normas sociales. De esta manera, y como lo precisa Rannauro (2011), con la finalidad de abonar en la deconstrucción de normas sociales es importante que los marcos legales se armonicen desde una perspectiva de género.

De hecho, esta apreciación se ha realizado con anterioridad, actualmente la estrategia principal para conseguir la transversalidad de género en las políticas públicas del gobierno mexicano la constituye el Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal, este prioriza garantizar el respeto a los derechos humanos de las mujeres en todos los sectores y la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas (INMUJERES, 2005).

En esencia, el gobierno mexicano tiene evidencia de su compromiso para incorporar la perspectiva de género en las acciones de gobierno, en la política pública, en la agenda de trabajo y por supuesto en el marco legal. No obstante, estos esfuerzos no han sido suficientes transformar la cotidianidad en los espacios laborales del servicio público.

Un eje de acción para este propósito está constituido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, misma que persigue “la integración, la implementación y la ejecución dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores” (INMUJERES, 2015).

Sin embargo, esta norma es un mecanismo de adopción voluntaria, y a pesar de que representa una herramienta para incentivar que los ambientes laborales propicien escenarios de igualdad laboral y no discriminación, no constituye un parámetro para identificar las condiciones de participación laboral de mujeres y hombres en el servicio público por su característica voluntaria.

En la misma sintonía, y reconociendo que en las instituciones públicas son espacios en donde las personas pueden vivir acciones de hostigamiento y acoso sexual, la Secretaría de la Función Pública (2020), publicó el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, donde se determinan las acciones para proceder en la prevención, atención, y sanción de dichas conductas, a fin de abonar a garantizar el derecho de las personas a una vida libre de violencia en el espacio laboral del servicio público.

De esta manera se explica cómo el gobierno mexicano ha puesto de manifiesto su interés genuino por permear la perspectiva de género en las instituciones de los diferentes niveles

de gobierno, en las políticas públicas e institucionales, así como en los presupuestos. Actualmente, es notable que todas las instituciones públicas, al menos a nivel nacional, cuentan con disposiciones sensibles al género. Sin embargo, es válido afirmar que, aún cuando se identifican acciones sustantivas para garantizar los derechos de las mujeres y para mejorar las condiciones laborales, la posición que tienen respecto de los hombres persiste desigual e injusta e incluso con nuevas expresiones de desigualdad y violencia contra las mujeres, derivadas de políticas de desarrollo excluyentes.

Consecuencias imprevistas de la participación de las mujeres en el servicio público.

A pesar de que organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE reconocen que la igualdad de género en cargos de la administración pública mejora la calidad de las políticas y la prestación de servicios públicos, afirmando que existe una correlación entre los niveles más bajos de desigualdad y una proporción mayor de mujeres en el Congreso y el gobierno (OCDE, 2014). De alguna manera las mujeres no han encontrado ni en el entorno laboral ni en el social, condiciones que promuevan su incorporación y permanencia en el servicio público. En este apartado se describen algunas condiciones que han sido previamente identificadas y nombradas por diferentes investigadoras.

El orden patriarcal que predomina socio culturalmente crea corporaciones masculinas organizadas internamente que obedecen a jerarquías leales, es decir, los hombres priorizan jerárquicamente a otros hombres. Esta idea constituye el **techo de cristal**, término publicado por primera vez en The Wall Street Journal en el año 1986. En él se define como glass ceiling barriers (barreras de techo de cristal) a “obstáculos invisibles que impiden a las mujeres altamente calificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones” (Camarena y Saavedra, 2018).

Ahora bien, más allá de un techo de cristal donde la limitante se aprecia claramente en el ascenso vertical de las mujeres en sus carreras profesionales, los **laberintos** se refieren a los obstáculos que las mujeres enfrentan no por tener negado el acceso a los puestos de la cúspide institucional, sino que, en comparación con los hombres, las mujeres deben

recorrer caminos más largos y escarpados para llegar al mismo destino que ellos (Téllez et ál., 2008).

Probablemente una de las consecuencias imprevistas de la participación de las mujeres en el servicio público que más se comparte entre un gran número de mujeres es el **suelo pegajoso**. Socio culturalmente se ha construido la idea de que a las mujeres corresponden las tareas del espacio privado, por lo que ellas buscan trabajos que les permitan conciliar el trabajo remunerado con los deberes familiares y como consecuencia tienen menores oportunidades de acceder y de ascender en determinados trabajos (Mangarelli, 2014). Esta barrera es una de las más fuertes pues se ha preservado por generaciones a través del aprendizaje cultural, se aprende a ser mujeres con estas prácticas que les adhieren, literalmente, le pegan a un suelo del que difícilmente pueden despegar.

En tiempos actuales, el discurso político de la equidad de género y su implementación han dado origen a nuevas realidades, como ya se expuso, existe una política nacional que invita a todas las instituciones de gobierno a propiciar igual número de oportunidades de acceso a cargos de liderazgo para hombres que para mujeres, este es el escenario donde el concepto del **precipicio** toma vida: “alude a que muchas de las mujeres que llegan a puestos directivos, lo hacen en aquellos puestos donde es más propicio fracasar” (García, 2017).

La administración pública es un buen ejemplo de estas prácticas. Es común que, en medio de una crisis financiera, laboral e incluso mediática, remuevan al titular del puesto y ofrezcan el mismo a una mujer, aparentando que se persigue una apertura a la igualdad de oportunidades, pero escondiendo la ineludible caída de este. Las condiciones son determinantes en esta realidad, por ello es importante que las instituciones adopten a la equidad de género de una manera genuina, no solo en el discurso político.

Como en el resto de las consecuencias analizadas, ésta lastima severamente la posición de las mujeres en las instituciones públicas, pues después de la caída se vierten sobre ellas otros estereotipos de género como los que les desvinculan de las capacidades de liderazgo en ámbitos que no sean la vida doméstica.

Otra consecuencia propia de la actualidad son las **cuotas de género**: estrategia que permite determinar un porcentaje mínimo de participación de mujeres para un cargo o función determinada. A pesar de que en su planteamiento se busque la paridad en la participación, persisten tendencias a utilizar estas cuotas como estrategias para posicionar a hombres en las cúspides institucionales.

Existe dos consecuencias que por su violencia representan de facto un delito: el **hostigamiento sexual**: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad. Así mismo, el acoso **sexual**: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima (Cámara de Diputados, 2019c). Ambas consecuencias reflejan que el acoso sexual no es un problema de poder jerárquico sino de poder de género; es, una expresión del patriarcado en el mundo laboral (Pérez y Reyes, 2009).

La última consecuencia analizada corresponde al inalcanzable equilibrio trabajo-vida personal, la **conciliación de la vida familiar y laboral**, estrategia diseñada para volver compatibles las responsabilidades familiares con las laborales. Su consecución supone impulsar acciones que ayuden a que las personas puedan fomentar la redistribución del trabajo de cuidados entre los géneros, entre las instituciones y entre las sociedades. Por ello se consideran acciones como: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en la que se corresponsabilicen el sector público y privado, entre otras (INMMUJERES, 2020). Sin embargo, el principal reto se encuentra en desmontar las normas sociales que refuerzan la distribución sexual del trabajo.

Con este recorrido por algunas de las consecuencias imprevistas de la participación de las mujeres en el servicio público se hace evidente que la representación de las mujeres en este sector debe ser impulsada no solo cuantitativamente, es decir, no basta con incrementar el número de mujeres en el servicio público sino que, debe ampliarse hasta hacer realidad que las condiciones laborales y sociales impulsen desmontar las relaciones desiguales de poder

entre hombres y mujeres que alimentan a estas consecuencias inesperadas que atraviesan las mujeres en su ejercicio laboral.

Conclusiones

El análisis realizado muestra que la igualdad es también un principio transversal de los derechos humanos, por tanto, actualmente la construcción de las políticas y estrategias para el desarrollo humano demandan erradicar los distintos factores que propician condiciones desiguales entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

La participación de las mujeres en el mercado del empleo se ha permeado con los roles y estereotipos de género naturalizados culturalmente, por lo que su visibilización orienta los trabajos respecto a conseguir la igualdad de género en el ámbito laboral.

El concepto de trabajo constituye un aspecto esencial en el camino hacia el desarrollo humano de las personas, y particularmente de las mujeres, ya que implica tener seguridad económica, confiere un sentido de dignidad y valía personal y, entre otras consecuencias, permite a las mujeres participar plenamente en la sociedad.

El recorrido por las conferencias mundiales, acuerdos internacionales suscritos, políticas de desarrollo, y programas de gobernanza, muestra que hasta ahora se han establecido políticas básicas universales para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Hablando particularmente de la participación de las mujeres en el empleo público se destacan las legislaciones a favor de garantizar participación política, sin embargo, no existe el mismo nivel de atención para avanzar sostenidamente en la participación de las mujeres en puestos de estructura orgánicos de la administración pública.

El espacio social del servicio público está asociado a un fuerte estereotipo que determina las expectativas relacionales de las personas que laboran en él. No obstante, se encontró evidencia para afirmar que existen la intención de transversalizar la perspectiva de género en los planes de desarrollo y las políticas nacionales e institucionales.

Claramente, México no ha logrado un sector público representativo en cuestiones de género, aún se tiene que trabajar para compensar las disparidades. Los obstáculos descritos en este apartado constituyen una limitante no solo al acceso a altos puestos de decisión,

sino al ejercicio pleno de su derecho al empleo en condiciones de igualdad. Techos y muros de cristal, laberintos, suelos pegajosos, cuotas de género, acoso y hostigamiento sexual, y la inalcanzable conciliación entre la vida laboral y familiar siguen representando las más comunes de las barreras para la participación igualitaria de las mujeres. De esta manera, se identifica que es conveniente que las acciones que busquen impactar en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres adopten como también el propósito de impactar en la deconstrucción de los factores estructurales de desigualdad.

Referencias

Arceo Gómez, E., Campos-Vázquez, R. (2010). Labor Supply of Married Women in Mexico: 1990-2000. Centro de Estudios Económicos, Colegio de México (XVI): 1-35.

Banco Mundial (2020). La participación laboral de la mujer en México. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>

Becker, G., (1965). A theory of the allocation of time. En: *Economía Journal* , 75(299), pp. 493-517

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2006), Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2019 a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2019 b). Ley Federal del Trabajo. http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2019 c), Ley General de Acceso de Las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

Camarena, M. y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. *Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347.

Campos Vázquez, R., y Vélez Grajales, R. (2014). Female Labour Supply and Intergenerational Preference Formation: Evidence for Mexico. *Oxford Development Studies* 42 (4): 553–69

CEPAL (2007). Trabajo femenino es fundamental para la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe <https://www.cepal.org/es/comunicados/trabajo-femenino-es-fundamental-la-superacion-la-pobreza-america-latina-caribe>

Colinas, L. (2008). Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la Conciliación. Serie Estudios y Perspectivas, No. 94.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, (2019). Informe regional sobre el examen de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en los países de América Latina y el Caribe a 25 años de su aprobación. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44959-informe-regional-examen-la-declaracion-la-plataforma-accion-beijing-paises>

Comisión Nacional de Derechos Humanos CNDH, (2018). Estudio sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal 2017. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>

De la Cruz, C. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Red entre mujeres/Flora Tristan Ediciones.

Domínguez, L. y Brown F. (2013). Diferencias de género en la elección del sitio de trabajo en un contexto de crisis. CEPAL.111:83p.

Duflo, E. (2012). Women's Empowerment and Economic Development. Journal of Economic Literature 50(4): 1051–79

Elster, J. (1989). Social Norms and Economic Theory, The Journal of Economic Perspectives 3(4): 99-117.

Fondo Económico Mundial, (2018). The Global Gender Gap Report. [Http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

Fuertes, E., Plou, P. y Gómez, C. (2017). Desarrollo humano desde la perspectiva del crecimiento. Revista de Ciencias Sociales,4,81-97. <https://www.redalyc.org/journal/280/28055641007/html/>

García, V. (2017). De techos, suelos, laberintos y precipicios. Estereotipos de género, barreras y desafíos de las mujeres políticas. En Freidenberg Flavia y Gabriela del Valle (Eds.)

Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina (pp. 103-114). Universidad Nacional Autónoma de México.

Gasparini Leonardo, Arcidiácono Malena, Carella Laura, et al. (2015). El empleo público en américa latina. Evidencia de las encuestas de hogares. L TRIMESTRE ECONÓMICO, vol. LXXXII (4), núm. 328, octubre-diciembre de 2015, pp. 749-784. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2015000400749

Goldin, C. (1995). The U-shaped Female Labour Force Function in Economic Development and Economic History. T.P. Schultz (ed.), Investments in Women's Human Capital. University of Chicago Press

Gómez, V., y Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. Convergencia, 26(79), 007. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>

Griffin, K. (2001). Desarrollo humano: origen, evolución, impacto. En "Ensayos sobre el desarrollo humano", coordinado por Pedro Ibarra y Koldo Unceta, Editorial Icaria. <http://www.ciberoamericana.com/documentos/introcoopdes/Desarrollo%20Humano.%20Origen,%20Evoluci%23U00f3n,%20Impacto.pdf>

Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, GNUDS (2021). Enfoque para la programación basado en los Derechos Humanos. <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>

Hernández, M. y Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 86, año 40, enero-junio de 2019, ISSN: 2007-9176; pp. 159-184. Disponible en < <http://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/issue/archive>>.

INMMUJERES. (2005). Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100564.pdf

INMMUJERES. (2020). Glosario para la igualdad.

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal>

INMUJERES, (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Jefatura de la Oficina de la Presidencia de la República, (2019). Estrategia Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 en México. <https://www.gob.mx/agenda2030/documentos/estrategia-nacional-de-la-implementacion-de-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible-en-mexico?idiom=es>

Jefatura de la Oficina de la Presidencia de la República, (2020). Informe de Actividades 2019-2020 de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de la Agenda 2030. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/591281/Informe_CNA2030_VF_20_11_09_1111.pdf

Jiménez, E. y Durán, D. (2020). El Rol de la Mujer en la Administración Pública, como pilar fundamental de los Estados del siglo XXI. Universidad Autónoma de Chile. https://www.uautonoma.cl/news/el-rol-de-la-mujer-en-la-administracion-publica-como-pilar-fundamental-de-los-estados-del-siglo-xxi/#_ftn2

Khitarishvili, T. (2009). Explaining the gender wage gap in Georgia. The Levy Economics Institute, Working Paper No. 577

Licona, G. (2000). Reshaping the labor supply curve for the poor. Río de Janeiro, Brasil: Annual Meeting of the Latin American and Caribbean Economic Association.

Limas, M. (2007). Desarrollo humano desde la perspectiva de género El caso de las mujeres de Ciudad Juárez, México. Universidad Autónoma de Madrid.

Maier, E. (2007). Convenios internacionales y equidad de género: un análisis de los compromisos adquiridos por México, Colegio de la Frontera Norte. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v13n53/v13n53a8.pdf>

Mangarelli, C. (2014). Conciliación del trabajo y la vida familiar, en Juan Cruz y Rodolfo Vázquez, Mujeres, familia y trabajo. México: Fontamara, pp. 143-162.

Moreno, H. (2017.) Determinantes de la movilidad educativa intergeneracional y políticas públicas para promoverla. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

MOSER, C. (1995). Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Entre Mujeres / Flora Tristán, Lima.

Murguialday, C. (2005). Las mujeres en la cooperación para el desarrollo. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/47/Las_mujeres_en_la_cooperacion_a_l_desarrollo.PDF?1488539176

OCDE (2017). “La lucha por la Igualdad de Género”, París.

OECD (2014), Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.

Organización de las Naciones Unidas ONU, (1986). Declaración sobre el derecho al desarrollo.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/righttodevelopment.aspx>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, (2017). Building an inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality.

Ostrom, E. (2000). Collective Action and the Evolution of Social Norms”. Journal of Economic Perspectives 14 (3): 137-58.

Pérez, L. y Reyes, E. (2009), Transversalización de la Perspectiva de Equidad de género. Propuesta metodológica y experiencias, México, Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C.

PNUD (2010). Informe sobre Desarrollo Humano 2010. Edición del Vigésimo Aniversario. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano. México: Mundi-Prensa.

PNUD (2019). Informe sobre Desarrollo Humano Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI. http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf

PNUD, (1990) Informe sobre Desarrollo Humano Oxford University Press, mayo de 1990 York.

PNUD, (1991) Informes sobre Desarrollo Humano 1995-2002. Nueva York.

PNUD, (1994) Informe sobre Desarrollo Humano 1994. Nueva York.

PNUD, (2007) Informes sobre Desarrollo Humano 2007-2008. Nueva York.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (1995). Informe sobre Desarrollo Humano 1995. http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1995_es_completo_nostats.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2015). Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano. http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf

Proyecto Melkart. (2007). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas Información práctica para integrar la conciliación en las organizaciones laborales. Fundación Mujeres.

Rannauro, E. (2011). El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: la obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de género. Revista IUS, 5(28), 204-224. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000200010&lng=es&tlng=es.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional- Conceptos, Controversias y aplicaciones. Mexico: Prentice Hall.

Rodríguez Fernández Andrés (2014). La cultura en las organizaciones públicas y privadas. Universidad de Granada.

Rojas, S. (2017). Desarrollo humano y derechos humanos, dos caras de una misma moneda. Derecho y Realidad, 15. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/9069

Rubalcava, L., Teruel, G. y Thomas, D. (2009). Investments, Time Preferences, and Public Transfers Paid to Women. Economic Development and Cultural Change 57(3): 507-538

Sánchez Vargas A, Villarespe RV, Román CD, Herrera M. (2014). La participación laboral femenina y la estructura de los hogares en México: un enfoque de pseudo panel (2005-2010). Artículo en dictamen en la Revista CEPAL.

Sánchez Vargas, Armando, Herrera Merino, Ana Liz, & Perrotini Hernández, Ignacio. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. Contaduría y administración, 60(3), 651-662. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>

Scott, J. (1993) La mujer trabajadora en el sigloXIX https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf

Secretaría de Gobernación, (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020

Secretaría de Relaciones Exteriores, (2018). Informe nacional voluntario para el foro político de alto nivel sobre desarrollo sostenible. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20125INFORME_NACIONAL_VOLUNTARIO_060718.pdf

Sen, A. (1992). Inequality Reexamined. Oxford, Claredon Press

Sen, A. (2000). Desarrollo y libertad. Barcelona, Editorial Planeta.

Sen, A. y Nussbaum M. (1993). La calidad de vida. México, Fondo de Cultura Económica.

Sunstein, C. (1996.) "Social Norms and Social Roles". Columbia Law Review 96(4): 903-68.

Téllez A., Rosco J., Roca J., Pichardo J., Heras P., Cremades P., Torregrosa I., Nuria G., y Moreno A. (2008). Sexualidad, Género, Cambio de Roles y Nuevos Modelos de Familia. Universidad Miguel Hernández. <http://ve.umh.es/blogs/sieg/Web-NO%20TOCAR/PUBLICACIONES/Nuevos%20modelos%20de%20familia/Nuevos%20modelos%20de%20familia.pdf>

Tinker, I. (1976). Introduction: The Seminar on Women in Development en I. Tinker, M.B. Bramsen y M. Buvinic, Women and World Development. With an Annotated Bibliography, pp.1-6. Praeger Publishers. New York.

Villeda, M. (2011). Los derechos humanos y el desarrollo humano en México. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos 22 185. <https://corteidh.or.cr/tablas/r31403.pdf>

Capítulo II

Las condiciones de participación laboral de las mujeres en contexto.

El capítulo anterior permite comprobar los postulados feministas que resaltan la histórica desigualdad de condiciones entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos especialmente el económico. De igual manera, se puede identificar que la reivindicación de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral ha sido un tema prioritario en la agenda de los movimientos feministas, el activismo de estos movimientos ha impulsado la creación de marcos normativos que promueven la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en las instituciones públicas y privadas a fin de que gocen plenamente de sus derechos y libertades sin discriminación ni exclusión.

En medio del recorrido realizado en el capítulo anterior, y de manera transversal, se identifica que los preceptos del paradigma del Desarrollo Humano: ampliación de oportunidades y libertad para elegir alguna de ellas, son determinantes en la concepción de esta investigación. No sólo se alinean a las luchas de reivindicación feminista, sino que la sustentan y la nutren en teoría y en propósito. Ante este contexto, en este capítulo se identifican las características y condiciones presentes en el espacio en donde se desarrolla la presente investigación a fin de situar el análisis y la hipótesis en una realidad caracterizada por condiciones políticas, económicas y laborales del país, del estado y de la Institución.

Elementos de un diagnóstico del mercado laboral en México

La contextualización a la que invita este capítulo inicia a nivel nacional, se identificó que, en el 2022 México tenía una tasa de participación económica femenina de 43.6%, inferior a la del promedio mundial (48.5%) e incluso a la de economías similares a la mexicana, como la colombiana (50.3%) o la brasileña (49.5%), (IMCO, 2022a).

No obstante, y a diferencia del contexto estatal que se analiza más adelante en este capítulo, se identifica que los datos más recientes no representan una tendencia, por el contrario, entre 2005 y 2019, la participación de las mujeres en el mercado del empleo en México pasó de 40% a 45%, lo que representó un incremento de 5 puntos porcentuales en un periodo de 14 años. Sin embargo, ante la crisis económica y sanitaria derivada de la Covid-19, la pérdida de empleos, el confinamiento y el incremento del trabajo de cuidados no remunerado, en el tercer trimestre de 2022 esta participación regresó al nivel de 2005. (CIEP, 2023)

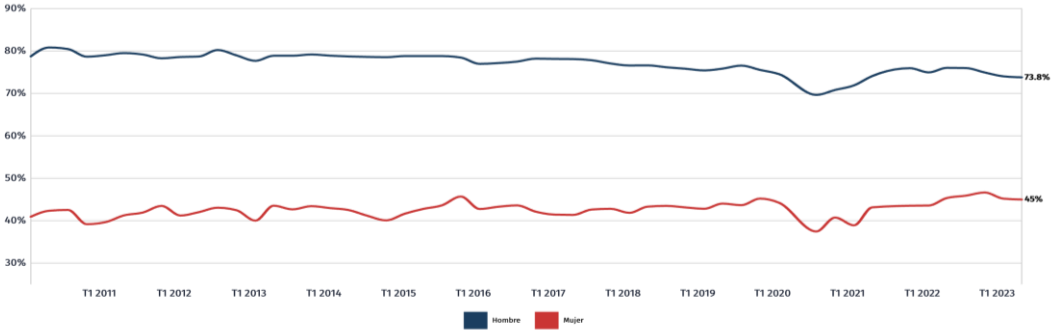
Es importante tener estos datos presentes ya que, de acuerdo con el Banco Mundial (2020), los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y en el sector empresarial constituyen una gran pérdida de productividad y, por lo tanto, una pérdida en el PIB. Actualmente se estima que, si la participación de las mujeres en México fuera igual a la de los hombres, el PIB per cápita del país estaría un 22% arriba.

Respecto al ámbito estatal en el que se desarrolla la presente investigación, se presenta información relativa al diagnóstico del mercado laboral del Estado de México. En 2020, la población en el Estado de México fue de 16,992,418 habitantes (48.6% hombres y 51.4% mujeres). En términos de condiciones de empleo, en el segundo trimestre de 2023, la población económicamente activa (PEA) del Estado de México fue de 16.2M personas.

La fuerza laboral ocupada alcanzó las 15.6M personas (41.3% mujeres y 58.7% hombres) con un salario promedio mensual de \$4,023.00. De esta manera, la tasa de participación laboral en Estado de México fue 58.4%, y la tasa de desocupación fue de 3.64%. (INEGI, 2023).

De manera desagregada por sexo, en el segundo trimestre del 2023 se identifica que 12.9 millones de hombres se encuentran en edad de trabajar, de ellos 9.54 millones lo hacen, representando el 73.8% de esa población. Mientras tanto, de las 14.8 millones de mujeres en edad de trabajar, sólo 6.68 tienen una actividad remunerada, lo que representa el 45%. Estos datos reflejan una tendencia en el Estado de México, misma que se puede apreciar en la gráfica 1.

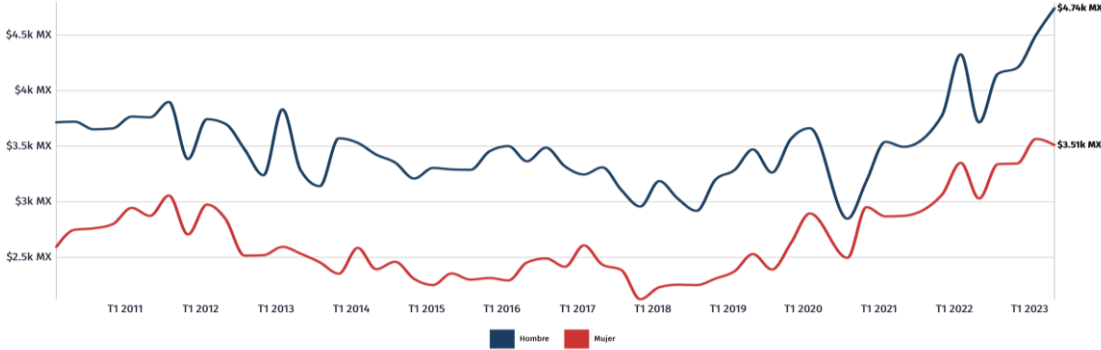
Gráfica 1 “Evolución de la población económicamente activa en el Estado de México”



Fuente: Data México, 2023.

Las diferencias se identifican también el salario promedio mensual que reporta el (INEGI,2023) para el Estado de México. Mientras los hombres perciben un salario de \$4.074, las mujeres en promedio reciben \$3,055. Desigualdad que se ha sostenido por varios años, tal cómo se puede apreciar en la gráfica 2.

Gráfica 2 “Evolución del salario promedio mensual por sexo en el Estado de México”



Fuente: Data México, 2023.

Mujeres en el contexto estatal: Elementos de un diagnóstico de participación laboral femenina en el Servicio Público del Estado de México.

Respecto al ámbito general en el que la investigación se desarrolló, el servicio público, se identifica que la presencia de las mujeres en la vida comunitaria y política del Estado de México, y el activismo feminista han logrado que el estado y gobierno identifique la igualdad de género como un eje transversal para el diseño y la implementación de políticas públicas e institucionales. Prueba de ello es que, durante la administración 2017 – 2023 en el Plan de Desarrollo del Estado de México, se determinó como eje transversal la igualdad de género.

Al momento en el que la investigación se desarrolla se resalta que la administración actual, en la evaluación a mitad de sexenio, ofrece el indicador de evaluación: porcentaje de mujeres titulares en la administración pública. Con él, se determina el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de representación popular y altos cargos en la administración pública respecto al total de mujeres en el año de referencia. Los resultados indican que: En el 2018 (mitad de la administración 2017 – 2023) el Estado de México ocupa la sexta posición a nivel nacional con 29.1% de mujeres al frente de instituciones y dependencias del servicio público. (COPLADEM, 2020)

Si bien, es destacable que existan estrategias transversales para fomentar la igualdad de género en el servicio público del estado, es pertinente señalar que, otro indicador indispensable para evaluar la participación de mujeres en la administración pública debe explorar el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de representación popular y altos cargos en la administración pública respecto al total cargos de representación popular y altos cargos disponibles en la estructura orgánica del gobierno del estado. Siendo aún más preciso, se debe complementar con un análisis cualitativo en el que se reflejen las actividades sustantivas de las dependencias que encabezan mujeres respecto las que son encabezadas por hombres.

Al término de esta investigación se identifica que el contexto del servicio público se impregna de una esperanzadora inclusión genuina de las mujeres en los puestos tanto de

representación popular como en los altos cargos de la administración. Este posicionamiento fue impulsado en gran medida por el hecho de que, por primera vez en el Estado de México, la contienda electoral por la Gubernatura del estado estuvo a cargo de dos candidatas mujeres. En 2023, la Maestra Delfina Gómez Álvarez, resultó electa como primera Gobernadora del Estado de México; uniéndose a la lista de 9 Gobernadoras que, a la fecha, gobiernan en el país.

Este hecho es significativo por diversas cuestiones. En primer lugar, asegura la representación de las mujeres en cargos ejecutivos, crea referentes históricos para el resto de las mujeres y niñas que aspiran a esas realidades. En segundo, porque a través de la representación política de izquierda a la que pertenece la actual gobernadora, se espera un impulso a la reivindicación de los derechos de las mujeres.

Es entonces que, se puede identificar un contexto nacional en el que institucional y socialmente se encuentran articulados esfuerzos para fomentar la igualdad de género en términos de participación laboral. Se identifica también que, a través de estos esfuerzos, se busca ampliar el abanico de oportunidades para las mujeres y se fomenta la libertad de su elección. Con ello, se reafirma el vínculo entre la participación laboral y el desarrollo humano.

Respecto al ámbito estatal se identifica que condiciones recientes han creado un ambiente propicio para la participación de mujeres en el servicio público. El ímpetu de renovación que, indiscutiblemente, implica un cambio de gobierno y de postura política, puede y debe ser motivo para impulsar la igualdad de condiciones en el acceso al empleo y ocupación de puestos de toma de decisiones para las mujeres mexiquenses.

Mujeres en el contexto institucional: Elementos de un diagnóstico de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la Institución Educativa Superior.

Ahora bien, respecto al espacio que ocupa particularmente la investigación se inicia precisando que, en el Estado de México las instituciones públicas de educación superior

obedecen a dinámicas y características laborales iguales a las del servicio público. Por tanto, las personas que laboran en ellas son consideradas servidoras públicas y sus condiciones de participación laboral deben sujetarse a las disposiciones establecidas en los ordenamientos jurídicos, todos ellos ya descritos en el marco teórico. De esta manera se hace pertinente desarrollar la investigación en un espacio de la administración pública estatal, para ser precisos, el espacio educativo público más importante del estado, mismo que se distingue por las siguientes características:

La Universidad Autónoma del Estado de México se encuentra entre las 10 mejores universidades de México, según el ranking de 4icu. Así mismo, se ubica en el lugar 13 en el ranking de las Mejores universidades de México por el periódico Universal 2020 y en el lugar 16 del ranking de las Mejores universidades de México del Economista. Sin embargo, los niveles alcanzados reflejan su eficiencia en materia educativa, respecto a las condiciones de igualdad de género en las actividades administrativas, tal como afirma (Baca, 2011), en la Universidad Autónoma del Estado de México una de las tareas pendientes es establecer las estrategias adecuadas para institucionalizar la perspectiva de género como eje transversal en sus políticas educativas e institucionales.

Con la información que se presenta en este capítulo no sólo se tiene un panorama de los rasgos generales de los miembros del sector de estudio, también se comparten referencias históricas institucionales que favorecen el análisis de la participación de mujeres y hombres en la estructura laboral de la UAEMéx.

En 2021 la UAEMéx contaba con 4,501 personas contratadas para realizar actividades administrativas, de las cuales la mitad (50.88%) eran mujeres (véase la tabla 11). Esta cifra representa una mayor equidad en la participación de las administrativas. Del total del personal administrativo (véase tabla 12), 56.6% es de base (personas sindicalizadas), 40.86%, de confianza, y 2.37%, directivos.

Un análisis por sexo a nivel vertical del personal administrativo de base muestra que la diferencia entre hombres y mujeres que participan en esta categoría es poca: del total de

mujeres con nombramiento administrativo, 27.2% son de base y del total de hombres, 29.4%. En sentido horizontal, se observa que las mujeres tienen una participación de 48.06% (frente a 51.94% de hombres) en el personal administrativo de base; es decir, 92 mujeres por cada 100 hombres.

Dentro de las tres categorías administrativas, en la de confianza se encuentra la mayor participación de mujeres, con un índice de Feminidad (IF) de 124. Este dato supera por 21 puntos el índice total de feminidad que es de 103. La categoría de mayor equilibrio — medido por el índice de feminidad— es la de personal sindicalizado. El IF más bajo se encuentra entre el personal de la categoría de directivos, donde solo laboran 72 mujeres por cada 100 varones.

Tabla 11 “Población total en la UAEMéx del personal administrativo por sexo”

Tipo de contratación	Términos	Mujeres	Hombres	Total	I Fem
De confianza	Absolutos	1,017	822	1,839	124
	%Horizontal	55.30	44.70	100	
	%Vertical	22.60	18.26	40.86	
Directivo	Absolutos	45	62	107	72
	%Horizontal	42.0	58.0	100	
	%Vertical	0.99	1.39	2.37	
Sindicalizado	Absolutos	1,228	1,327	2,555	92
	%Horizontal	48.06	51.94	100	
	%Vertical	27.2	29.4	56.6	
Total	Absolutos	2,290	2,211	4,501	103
	%Horizontal	50.88	49.12	100	
	%Vertical	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia con base en Numeraria UAEMéx, (2020)

Las personas servidoras públicas pueden hacer efectivos sus derechos en gran medida a través de la acción colectiva, los sindicatos promueven condiciones de participación laboral

justas. La UAEMéx no es la excepción, sus agrupaciones sindicales surgieron a finales de los años 70, lo cual explica por qué el 56.76 por ciento de las personas que laboran en la institución están sindicalizados. Aunque como se observa en la tabla 12, son más hombres que mujeres los que se afilian al organismo gremial. En la UAEM también coexisten otro tipo de relaciones contractuales como trabajadores (as) de confianza, donde, como puede observarse se desempeñan mayoritariamente las mujeres. La tendencia de mayor participación femenina se rompe cuando se analiza el bloque directivo, ahí la mayor participación está a cargo de los hombres, el índice de feminidad revela que por cada 100 hombres en esas posiciones sólo 72 mujeres se ocupan espacios similares.

Este primer panorama permite invitar a un análisis más allá de los términos absolutos y abrir la mirada hacia razonamientos que permitan identificar si esta distribución responde a condiciones que limiten la participación y permanencia de las mujeres en puestos directivos de la institución.

Adicionalmente, se expone un acercamiento a la institución a través del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), institución mexicana que busca a través de la evaluación hacer realidad espacios de conocimiento libres de sexismo, segregación, violencia, discriminación y cualquier otra forma de desigualdad basada en la condición de género.

El sistema que adopta el observatorio se realizó en a lineación a la declaratoria “Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior” de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES), a modo de antecedente, se identifica que con la declaratoria y adopción de esta se busca articular esfuerzos institucionales a fin de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior, apostando a cambios estructurales y al impulso de políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para lograr lo anterior, se establecieron ejes de avance que las instituciones de educación superior requieren impulsar para construir en su interior relaciones libres de discriminación por motivos de género. La información fue recolectada, organizada y sistematizada en ocho

ejes temáticos, los cuales son: Legislación con perspectiva de género, corresponsabilidad familiar, estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista, sensibilización en género, investigaciones y estudios de género, violencia de género, igualdad de oportunidades. A continuación, se presenta la calificación de la UAEMéx en cada eje temático. Es importante considerar que se toma como parámetro una escala del 0 al 5 (donde 0 significa un avance nulo y 5 un avance consolidado).

Tabla 12 “Ejes de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”

Año	1 Índice de Igualdad de Género de la IES	2 legislación con perspectiva de género	3 Corresponsabilidad Familiar	4 Estadísticas y diagnósticos con enfoque de género	5 Lenguaje incluyente y no sexista	6 Sensibilización en género	7 Investigaciones y Estudios de género	8 No violencia
2017	1.2	2	0	1	1.7	1.8	2.1	0
2018	1.9	1.8	2	1	1.7	2	2.2	2.5
2019	2	2.1	2.4	1	1.7	2.1	1.2	3.3
2020	2	1.8	1.9	1	1.7	3.1	1.2	3
2021	2.9	2.8	3.9	1.9	3.3	4	1.3	3.4

Fuente: Elaboración propia con información de (ONIGIES,2021)

El eje uno, de igualdad ofrece porcentajes de la distribución de mujeres y hombres dentro de las comunidades estudiantil, académica y administrativa, su propósito es hacer visibles los fenómenos de segregación por sexo que se sostienen en diferentes áreas y niveles de las instituciones educativas. Al respecto se confirma que la UAEMéx se encuentra lejos de alcanzar igualdad sustantiva en la participación directiva y administrativa. La puntuación más alta es la obtenida en la última medición en 2021, con 2.9 puntos de 5.0, se identifica que, de 155 espacios directivos, el 56.8% (88) están ocupados por hombres y sólo 43.2% (67) por mujeres. (ONIGIES,2021)

En el eje dos, legislación con perspectiva de género se miden las acciones para que la normatividad se emita, vigile y promueva con perspectiva de género. En este eje la UAEMéx presenta los siguientes puntajes:

Tabla 13 “Eje 2 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”

Año	Legislación con perspectiva de género	Normatividad institucional	Organos de igualdad de género	Planes de igualdad de género	Recursos para el impulso de la igualdad de género
2021	2.8	2.5	4.5	4.0	0.0

Fuente: Elaboración propia con información de (ONIGIES,2021)

En este eje se reflejan los avances que la UAEMéx sigue en concordancia a la legislación nacional y estatal para instituciones públicas (descritas en el apartado de marco teórico), se identifica que cuentan con normas oficiales para la igualdad de género y con órganos que emiten medidas y recomendaciones de igualdad de género para toda su institución. Se identifica que la UAEMéx tiene instancias con acciones a favor de la igualdad en los programas de trabajo de las personas titulares. No obstante, la evaluación refleja que no se etiquetan recursos específicos para la igualdad de género además de que no hay registros de instancias que ejercieron recursos económicos para la igualdad de género. Con esta información se puede asumir que el camino hacia prácticas de igualdad encuentra obstáculos al requerir recursos para la implementación de planes y programas establecidos en los ordenamientos normativos.

Respecto al eje tres, corresponsabilidad familiar, se identifica el nivel de avance de las políticas oficiales de las instituciones de educación superior en la promoción de la corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidados. En este eje la UAEMéx presenta los siguientes puntajes:

Tabla 14 “Eje 3 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”

Año	Corresponsabilidad	Programas de corresponsabilidad
2021	3.9	3.9

Fuente: Elaboración propia con información de (ONIGIES,2021)

Con los puntajes obtenidos se puede identificar que la institución incluye dentro de su política oficial estrategias encaminadas a promover la corresponsabilidad. Así mismo cuenta con instancias que realizaron acciones a favor de la corresponsabilidad en el periodo evaluado.

Cómo se sabe, la segregación de información considerando el sexo, representa un compromiso por generar diagnósticos sensibles a las condiciones de género. la UAEMéx presenta los siguientes puntajes:

Tabla 15 “Eje 4 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”

Año	Estadísticas y diagnósticos con enfoque de género	Bases de datos con perspectiva de género	Encuestas con perspectiva de género
2021	1.9	3.8	0.0

Fuente: Elaboración propia con información de (ONIGIES,2021)

La evaluación revela que la UAEMéx avanza en la institucionalización de la perspectiva de género al emitir puntualmente un anuario estadístico oficial con información desagregada por sexo de toda su estructura, se encuentra en el camino hacia garantizar que se realicen periódicamente una encuesta oficial representativa para conocer las condiciones de igualdad de género. Sin embargo, la evaluación también revela que existe una vacía en cuanto la aplicación de encuestas con perspectiva de género que permitan elaborar diagnósticos cuantitativos en materia de igualdad de género. La pertinencia de esta investigación se resalta una vez más, al aportar con el instrumento realizado, al cumplimiento de esta evaluación, y más importante aún, a la transversalización de la perspectiva de género.

Por su parte, el eje cinco mide los avances de las instituciones de educación superior en el uso y promoción del uso del lenguaje libre de discriminación. En este eje la UAEMéx presenta los siguientes puntajes:

Tabla 16 “Eje 5 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”

Año	Lenguaje incluyente y no sexista	Lenguaje con perspectiva de género
2021	3.3	3.3

Fuente: Elaboración propia con información de (ONIGIES,2021)

La UAEMéx presenta un avance respecto a este eje, al contar con un documento oficial para un uso incluyente y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones institucionales. Así mismo emite títulos profesionales utilizando redacción en femenino y se identifican acciones para promover el uso de un lenguaje incluyente en toda su comunidad.

El eje seis que corresponde a la sensibilización en género, es particularmente de interés para la presente investigación ya que en este apartado se da cuenta de las acciones institucionales para promover la igualdad de género en las poblaciones estudiantil, académica y administrativa a través de actividades de gran escala como campañas, así como programas de conferencias, cursos, talleres y charlas dirigidos a toda la comunidad. En este eje la UAEMéx presenta los siguientes puntajes:

Tabla 17 “Eje 6 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”

Año	Educación en igualdad de género	Sensibilización en género
2021	4.0	4.0

Fuente: Elaboración propia con información de (ONIGIES,2021)

Al ser una institución educativa, es congruente que este apartado sea el que mejor puntaje presente, se visibilizan los esfuerzos por instrumentar estrategias y proyectos de sensibilización que favorezcan a la construcción de entornos laborales libres de discriminación y violencia por razón de género.

Contradictoriamente, el eje siete muestra que, en la UAEMéx es necesario trabajar en el reconocimiento de los Estudios de Género como un campo disciplinar, ya sea a través de grupos académicos especializados, o en la incorporación de asignaturas con perspectiva de género dentro de todos los planes de estudio que se ofertan a nivel licenciatura y posgrado. En este eje la UAEMéx presenta los siguientes puntajes:

Tabla 18 “Eje 7 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”

Año	Cursos curriculares en estudios de género	Investigación con perspectiva de género
2021	4.0	4.0

Fuente: Elaboración propia con información de (ONIGIES,2021)

Como se puede apreciar, transversalizar la perspectiva de género a través de la investigación sigue siendo un reto mayúsculo que enfrenta la institución. Y nuevamente, la presente investigación se hace propicia y pertinente.

Finalmente, la evaluación aborda en el eje ocho el componente que materializa las desigualdades entre mujeres y hombres: la violencia. En este eje se identifican las políticas oficiales de las instituciones de educación superior para atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de violencia de género a través de mecanismos institucionales. Así mismo, se mide el nivel de avance del enfoque preventivo de la violencia de género y su impacto en las diferentes entidades académicas y dependencias administrativas. En este eje la UAEMéx presenta los siguientes puntajes:

Tabla 19 “Eje 8 de evaluación del ONIGIES, resultados de la UAEMéx”

Año	Atención de casos de violencia de género	Prevención de la violencia de género
2021	4.5	2.2

Fuente: Elaboración propia con información de (ONIGIES,2021)

De esta manera se observa que las políticas y directrices establecidas en las normatividades internacionales, nacionales y estatales han sido adoptadas por la UAEMéx para atender los casos de violencia de género, no obstante, se identifica que se deben estructurar nuevos y mayores esfuerzos para garantizar la prevención de la violencia en la institución.

CONCLUSIONES

Con la información presentada en este capítulo se identifican las condiciones particulares de la institución del servicio público donde se desarrolla la investigación. Se delimitan las características que aborda la investigación al referirse en esta ocasión a la UAEMéx cómo una institución pública donde las personas que laboran en ella deben ejercer los derechos y preceptos que marca la normatividad laboral.

Es este apartado se hace uso de los avances actuales en materia de estandarización de datos con perspectiva de género, el índice de igualdad de género identifica los niveles de avance en diferentes ejes y componentes subtemáticos que permiten evaluar la situación en materia de igualdad de género en la institución. Los resultados identificados coinciden con las inferencias de esta investigación, al sugerir que la baja representación de las mujeres en la cúspide organizacional constituye una evidencia de las desigualdades de valoración política, social y cultural. Así mismo, la información recopilada para dar contexto de acuerdo con la temporalidad en la que se desarrolla la presente investigación resalta la pertinencia e importancia de investigar desde la perspectiva de género y de vincular estas investigaciones al paradigma del desarrollo humano.

REFERENCIAS

Almansa, Ana (2014). La mujer en la gestión universitaria: ¿paridad o apariencia de paridad? En Libro de Actas del II Congreso Internacional de Comunicación y Género, 654-663.

Disponible

en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/36733/Pages%20from%20comunicacionygenero2-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baca, Norma (2011). La construcción de la igualdad de género en la UAEM.

Banco Mundial (2020). la participación laboral de la mujer en México.

[https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-](https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf)

[Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf](https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf) . [20 enero 2023].

Centro de Investigación Económica y Presupuestaria CIEP (2023). Fortalecimiento de la participación laboral femenina: recuperación post pandemia.

<https://ciep.mx/fortalecimiento-de-la-participacion-laboral-femenina-recuperacion-post-pandemia/>

COESPO (2018) Diagnóstico Sociodemográfico del Estado de México.

<https://coespo.edomex.gob.mx/sites/coespo.edomex.gob.mx/files/files/2018/Diagn%C3%B3stico%20Sociodemogr%C3%A1fico%20.pdf>

Comité de planeación para el desarrollo del Estado de México COPLADEM (2020). Informe de ejecución del plan de desarrollo del Estado de México 2017 -2023, a tres años de la administración.

El Observatorio Económico México Cómo Vamos, A.C. (2021). Mercado laboral en México:

El saldo al primer año de la pandemia por COVID-19. https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2021/05/MCV_2021_MercadoLaboralEnMe%CC%81xico_vn.pdf

Ferrón, Salvador (2006). Mujer y poder político. La desigualdad como norma. Aposta.

Revista de Ciencias Sociales. 25 (1). Disponible

en: <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950218002.pdf>

Gallego, Adriana, Rocha, Pedro, y Rueda, Mónica (2015). El rol de las mujeres en la investigación. 13th laccei Annual International Conference [En línea]. Disponible en: <http://www.laccei.org/LACCEI2015-SantoDomingo/ExtendedAbstracts/EA102.pdf> [Links]

García, María (2012). Mujeres, ciencia y profesionalización en México: Entre dos modernidades 1810-1910/1990-2010. Revista venezolana de estudios de la mujer. 17 (38), 247-268. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/1994]

INEGI (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

INEGI, (2021) Comunicado de prensa núm. 55/21 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_EdMx.pdf

Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO (2022a). DATOS #ConLupaDeGénero. [https://imco.org.mx/datosconlupadegenero/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20nuestro%20pa%C3%ADs%20tiene%20una,%25\)%20o%20Brasil%20\(49.5%25\)](https://imco.org.mx/datosconlupadegenero/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20nuestro%20pa%C3%ADs%20tiene%20una,%25)%20o%20Brasil%20(49.5%25).). Fecha de consulta: 25 de marzo 2023. [25 marzo 2023].

Lagarde, Marcela (2018) Género y Feminismo Desarrollo Humano y Democracia Ed.Siglo veintiuno

Lozano, Inés, Iglesias, Marcos, y Martínez, María (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados. La Manzana de la discordia. 11 (1), 41-54. [Links]

Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, ONIGIES (2021). Universidad Autónoma del Estado de México <https://onigies.unam.mx/ies/94>

Salazar Cruz, Luz María, & Román Reyes, Patricia. (2015). Persistencias y cambios en la participación laboral en el Estado de México durante el periodo 2000-2012. Papeles de población, 21(83), 135-188. Recuperado en 07 de abril de 2023, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000100006&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000100006&lng=es&tlng=es)

Servicio Nacional de Empleo (SNE) (2020). Diagnóstico del mercado laboral del Estado de México, 2019. <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/EdoMex.pdf>

Velez, Graciela, Baca, Norma y Luna, América (2013). Segundo cuaderno de investigación. Personal administrativo en la UAEM. Estudio exploratorio sobre clima laboral y equidad de género.

<https://www.researchgate.net/publication/315547936> Segundo cuaderno de investigación Personal administrativo en la UAEM Estudio exploratorio sobre clima laboral y equidad de genero [accessed Oct 25 2023].

Capítulo III

Estrategia Metodológica

La investigación Desarrollo humano y empleo público: análisis desde la perspectiva de género en la UAEMéx. está integrada por dos estrategias metodológicas que se complementan para ofrecer una visión integral de las condiciones de participación laboral que atraviesan mujeres y hombres en la institución. En primera instancia, se hace uso de la perspectiva de género, considerando que, como lo explica (Buquet, 2006), un análisis desde esta perspectiva comprende los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar las condiciones de desigualdad, exclusión o discriminación por razones de sexo. De esta manera, realizar esta investigación desde la perspectiva de género, responde a la necesidad no sólo de observar con mayor precisión las condiciones en las que llevan a cabo sus actividades las mujeres y los hombres en la UAEMéx, sino de explicarlas a partir de esta perspectiva.

En segunda instancia, para esta investigación se diseñó una estrategia cuantitativa que incluyó un análisis de corte documental a través del estudio de bases de datos, y los resultados de una encuesta diseñada a medida para esta investigación, titulada “Participación laboral de las mujeres en la Universidad Autónoma del Estado de México”. Dicha estrategia cuantitativa es un acercamiento a las características de la población a partir de datos numéricos. Así mismo, se recurrió al análisis de los siguientes indicadores: Distribución horizontal: Refleja la participación relativa de mujeres y hombres dentro de un puesto determinado. Se obtiene de la siguiente manera, donde x_{ij} es la cantidad de personas en el puesto i del sexo j ; y x_i es el total de personas en la Institución i .

$$\text{Distribución horizontal} = \frac{x_{ij}}{x_i} \times 100$$

Distribución vertical: Muestra la concentración de personas de un mismo sexo entre los distintos nombramientos o puestos y se obtiene de la siguiente manera, donde x_{ij} es la cantidad de personas en el nombramiento, ocupación, carrera o plantel i del sexo j ; y x_j es el total de personas del sexo j .

$$\text{Distribución vertical} = \frac{x_{ij}}{x_j} \times 100$$

Índice de feminidad: Es el número de mujeres por cada 100 hombres. Tiene el objetivo de facilitar la comparación de los niveles de participación por sexo. Se obtiene de la siguiente manera, Donde x_m es la cantidad de mujeres y x_h es la cantidad de hombres dentro de una población o conjunto en estudio:

$$\text{Índice de feminidad} = \left[\frac{x_m}{x_h} \right] \times 100$$

La segunda fase del análisis cuantitativo, y la más reveladora, consiste en la obtención de información a través de una encuesta, para clarificar, se puede definir la encuesta, siguiendo a García Ferrando (1993), como: “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”

Resulta de gran valía para esta investigación que, gracias a la encuesta, la información se obtiene mediante una observación indirecta de los hechos, a través de las manifestaciones realizadas por las personas encuestadas. Así mismo, las actuales herramientas, permiten aplicaciones masivas, que recogen de modo estandarizado la información mediante un cuestionario.

Entendiendo a la población como el conjunto completo de todos los elementos (puntuaciones, personas, medidas, etcétera) con los que se hará la investigación. Para este propósito, la población está determinada por el número de personas que laboran en

puestos administrativos y directivos en la UAEMéx, al momento en el que se presenta el instrumento de recopilación de información, misma que se puede apreciar en la tabla 20.

Tabla 20 “Personal administrativo de la UAEMéx”

Tipo de contratación	Mujeres	Hombres	Total
De confianza	1,017	822	1,839
Directivo	45	62	107
Sindicalizado	1,228	1,327	2,555
Total	2,209	2,211	4,501

Fuente: Numeraria UAEMex, (2020)

Instrumento de Recopilación de Información

Para el propósito de esta investigación se diseñó una encuesta original inspirado en el instrumento para directivos de salud desde la perspectiva de género (Jorna, 2017), pero también en estrategias estadísticas comprobadas como la encuesta mexicana de ingresos y gastos en los hogares 2020 (INEGI, 2021) y su similar sobre el uso del tiempo (INEGI, 2019). Por tanto, con el instrumento diseñado para este propósito se obtuvieron datos que permitieron construir una caracterización sociodemográfica de las personas, el rol productivo y la experiencia laboral de ellas. Así mismo, se investigó sobre sus roles asociados a las actividades domésticas y de cuidados, hábitos para cuidar y atender su salud, prácticas financieras asociadas al destino de sus salarios y su red de apoyo. En cada una de las aplicaciones se incluyó como primera página el consentimiento informado.

Esta encuesta tuvo como objetivo: Identificar condiciones, hábitos y prácticas culturales que experimentan mujeres y hombres que laboran en diferentes espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México. Fue enviada por canales de comunicación oficial a través de la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Institución, quién accedió a respaldar la investigación. El instrumento estuvo activo del 15 de julio al 15 de septiembre del 2022, fue contestada por 1,291 personas de entre 20 y 70 años de edad, de las cuales el

90% cuenta con al menos cinco años de antigüedad en la universidad. Y laboran en al menos 56 espacios universitarios. Por lo que se puede decir que la presente investigación revela los pensamientos, percepciones y los sentires de una población representativa de esta Institución.

De esta manera, el marco metodológico permitió identificar, a través de la estrategia metodológica cuantitativa, las dinámicas laborales, trayectorias, las características de su ingreso a cargos y puestos de toma de decisiones, las valoraciones para declinar oportunidades de ascenso, así como las percepciones de las y los participantes sobre sus habilidades y capacidades profesionales respecto a sus responsabilidades laborales y domésticas. Por su parte, para el análisis de género fue necesario desglosar datos por sexo y cuestionar el conjunto de elementos adicionales que intervienen en la conformación de las diferentes realidades de mujeres y hombres que cotidianamente viven como integrantes de la Institución. Consolidando así un marco de actuación integral.

Referencias

Buquet, A. et all (2006). Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://cieg.unam.mx/docs/publicaciones/archivos/99.pdf>

García M., Ibañez J., Alvira F., (1993) La encuesta en El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos: p. 141-70.

Capítulo IV
Hallazgos, discusión y
conclusiones

HALLAZGOS

En este capítulo se muestran las reflexiones de la autora como estudiosa del desarrollo humano y de las relaciones de género, en esta ocasión respecto a condiciones, hábitos y prácticas culturales que experimenta el personal y, particularmente las mujeres que laboran en diferentes espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México. Los apartados que integran el capítulo tienen como base la información cuantitativa obtenida mediante la “Encuesta al personal administrativo sobre participación laboral de las mujeres en la UAEMéx”, levantada del 15 de julio al 15 de septiembre de 2022 a través del Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG). La aplicación del instrumento de recopilación de información enviado a través de una encuesta electrónica tuvo un alcance importante, al 15 de septiembre de 2022 se recibieron 1,291 respuestas de personas que laboran en diferentes centros de la Universidad Autónoma del Estado de México, a quienes se les aplicó un instrumento original, descrito en el apartado de metodología. La población de estudio se conformó por la totalidad de personas adscritas a algún centro de la Institución que recibieron una invitación oficial y después de acceder al consentimiento informado, decidieron contestar la encuesta.

En el primer apartado “Condiciones diferenciadoras de las personas que laboran en diferentes espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México” se describen y analizan características como la edad, sexo, estado civil, maternidad y paternidad, nivel de estudios del personal de la Universidad. Así mismo se hace referencia a la distribución por sexo de categorías laborales, el tipo de contratación de los y las trabajadoras, así como la experiencia laboral de los miembros del personal administrativo. De esta manera, con la información aportada en este apartado no sólo se tiene un panorama de los rasgos generales de los miembros del sector de estudio, la autora también comparte los hallazgos respecto a los elementos que influyen en la promoción de mujeres y hombres para ocupar puestos de toma decisiones en la estructura laboral de la UAEMéx. Adicionalmente se explora el interés de hombres y mujeres por participar en esos cargos.

En el segundo apartado “Hábitos y prácticas culturales de los espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México” se exploran elementos que constituyen la cultura

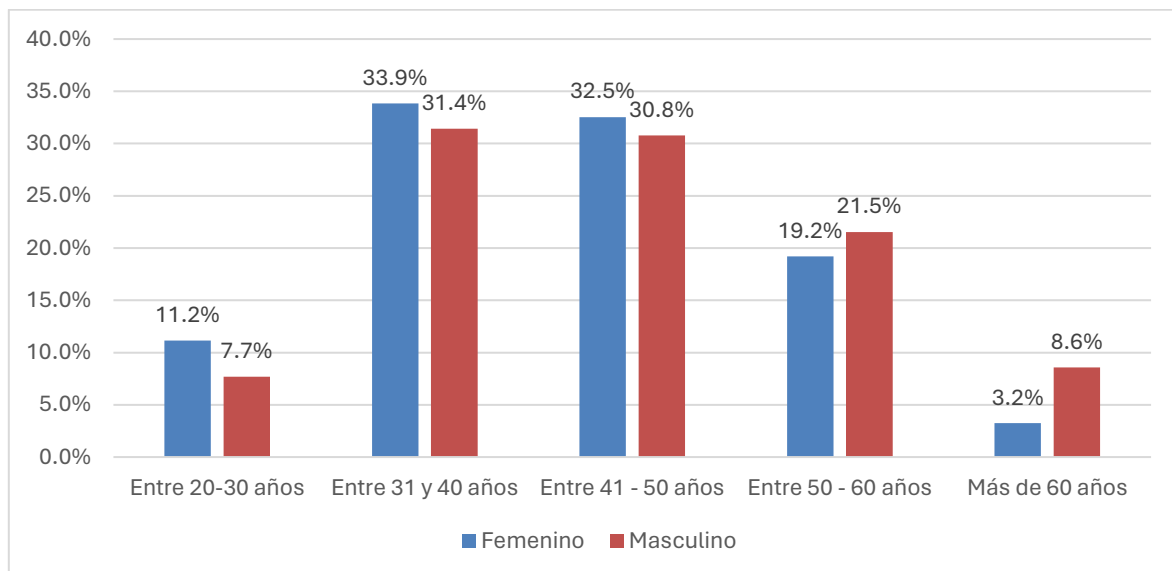
organizacional de la Institución, así mismo el análisis se extiende hacia el uso del tiempo, trabajo extra doméstico, destino de los recursos recibidos y percepción sobre las condiciones laborales. Con este análisis se muestran condiciones culturales y sociales que impactan en las personas para mediar las actividades laborales con las familiares y cotidianas.

Finalmente, en este capítulo, se da cuenta de si con el análisis a los hallazgos se comprueba la hipótesis planteada en la presente investigación, se resalta la importancia de incorporar la perspectiva de género a los estudios para el desarrollo humano y se refuerza el vínculo entre el empleo y el desarrollo humano.

Condiciones diferenciadoras de las personas que laboran en diferentes espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Género: Considerando que el género se construye socialmente a partir de las expectativas respecto a cómo debe ser una mujer y un hombre y que roles debe asumir cada uno. Un análisis de género busca identificar y comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres según esos estereotipos y responsabilidades asignadas. De tal manera que, esta investigación de tesis doctoral incluye una encuesta a mujeres y hombres que laboran actualmente en la UAEMéx, en cargos administrativos, puestos de confianza y directivos. En primera instancia es importante mencionar que del total de personas encuestadas (1,291), 65% son mujeres entrevistadas (833 mujeres) y 36% (455) hombres. Y que (3), 0.3% se identificó cómo persona no binaria.

Gráfica 3 “Total de personas que contestaron la encuesta”



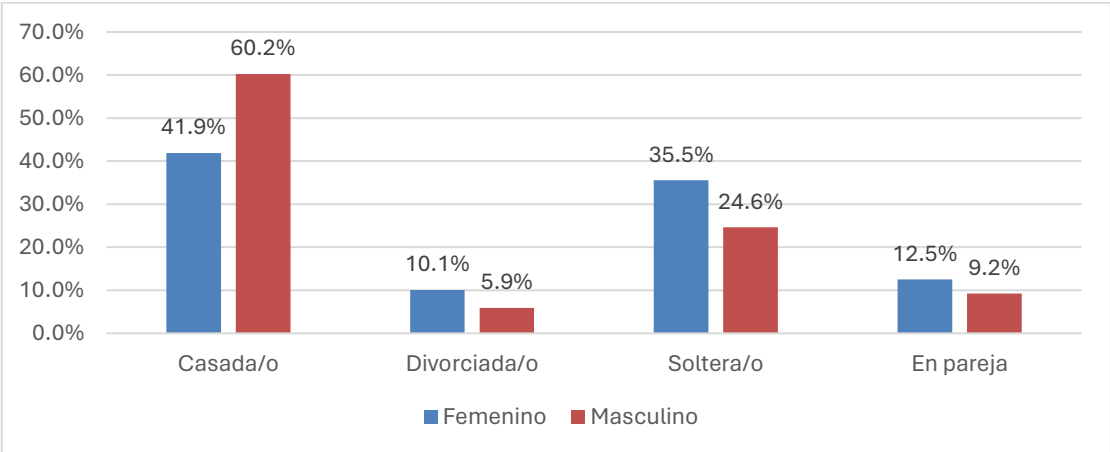
Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Estado Civil: En relación con el estado civil de las y los encuestados, cabe destacar que el grueso de la población se encuentra casado (a). El 41.9% de las mujeres y el 60.2% de los hombres. Situación que debe tenerse en cuenta ya que se advierten cambios sustanciales

en la dinámica de las familias dependiendo de si hombres y mujeres viven juntos o no. Así mismo estas dinámicas impactan en la toma de decisiones respecto a las horas que se destinen a la empleabilidad. En contraste, la información respecto al estado civil también permite analizar por ejemplo que, en cuanto a las trabajadoras solteras, tener un ingreso estable puede permitirles una resignificación de la soltería y, por tanto, de su proyecto de vida. Tal como cita (Luna, 2013).

Asimismo, la estabilidad económica que se presume otorga el empleo puede impactar en la decisión de separarse y divorciarse, se puede apreciar en la tabla X el porcentaje de mujeres divorciadas triplica el de los hombres que lo están. Se puede coincidir con posturas teóricas que afirman que la estabilidad económica y laboral permite a las mujeres replantearse sus relaciones de pareja desde otras perspectivas, de mayor equidad.

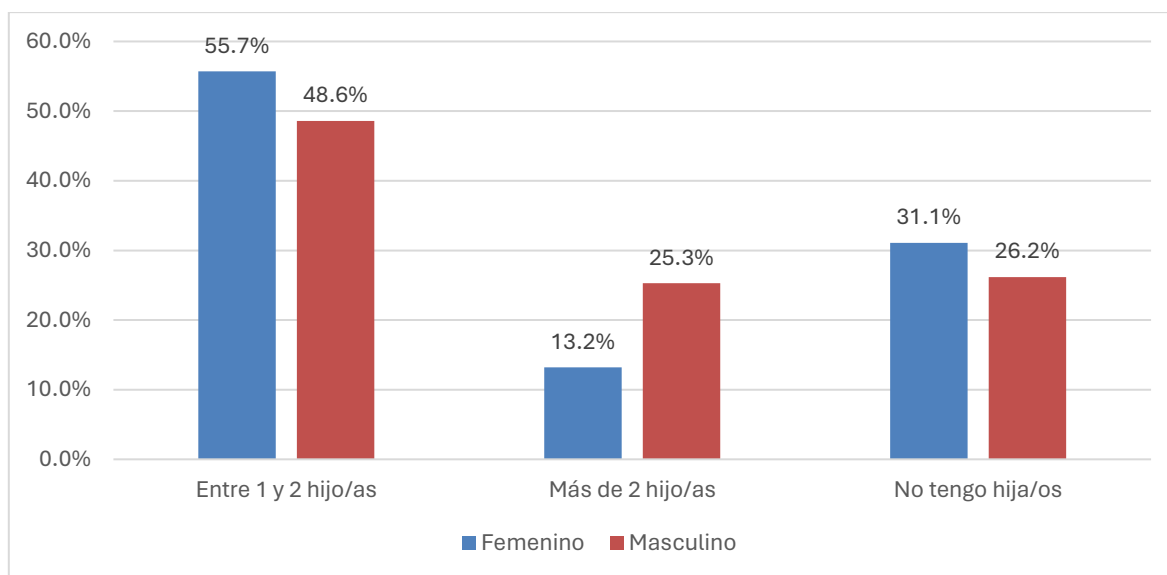
Gráfica 4 “Estado civil de las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Maternidad y paternidad: En la construcción de un panorama general es importante considerar si las personas encuestadas son sensibles a los significados, ideas y prácticas de cómo el ejercicio de su maternidad o paternidad impacta en su dinámica laboral, particularmente en este caso donde, 70.5% es decir, la mayoría de las personas encuestadas (940), manifiesta tener al menos una hija o hijo, sólo el 29.5% indicó no tener hijas o hijos.

Gráfica 5 “Maternidad y paternidad en las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

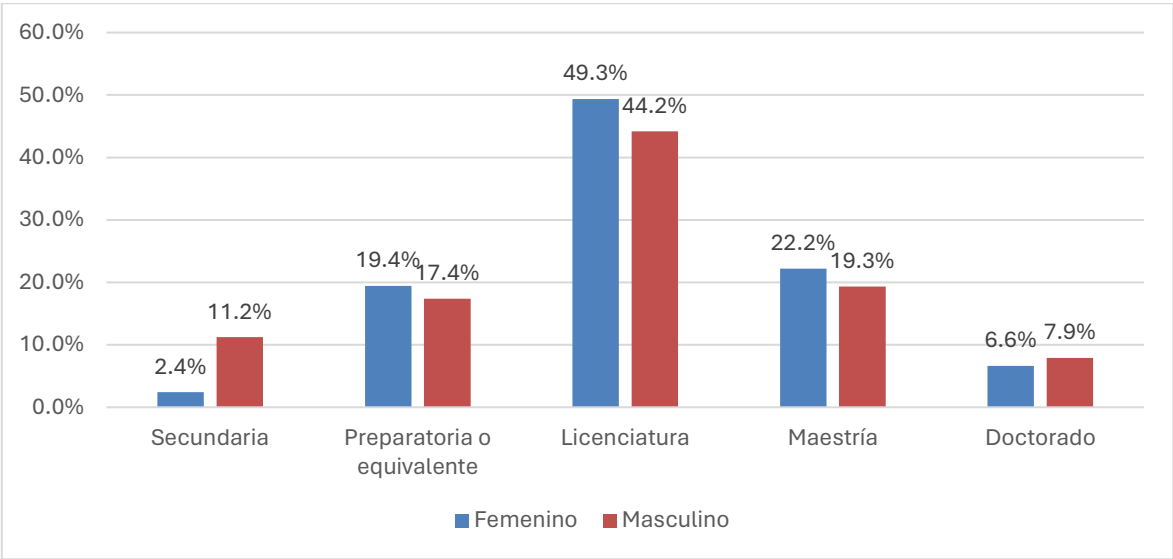
Así mismo es útil identificar la edad de los hijos e hijas de las personas encuestadas, se revela que 521 personas manifestaron que sus hijas e hijos tienen menos de 17 años, es decir la edad en la que se requiere especial atención para actividades de crianza, educación y cuidados. Como dato adicional se identifica que la mayoría son mujeres. Sólo 390 personas revelaron que la edad de sus hijas e hijos supera la mayoría de edad, quienes suponen requerir menor cantidad de tiempo de las madres y padres.

Nivel de estudios: En primera instancia se observa que la mayoría de las personas encuestadas posee, una formación de Educación Universitaria Superior: El 47.6% (614) manifiesta que la licenciatura es su grado máximo de estudios. 21.2% (274) cuentan con estudios de maestría y 7% (91) de Doctorado. El resto de las personas encuestadas cuentan con estudios de nivel medio superior: El 18.7% (241) con estudios de nivel preparatoria o equivalente y sólo 5.5% (71) con nivel secundaria.

Así mismo, se identificó una diferencia importante entre mujeres y hombres. El grado más alto incluido en esta encuesta es el de doctorado, en el se identificó que 55 mujeres poseen

este título en comparación con 36 hombres. Respecto al grado de maestría se identifican a 185 mujeres y sólo a 88 hombres. Cómo ya se explicó, el nivel de licenciatura es el que más poseen las personas entrevistadas sin embargo las mujeres con 411 duplican a los hombres con 201. La profesionalización se hace relevante al identificar que 162 mujeres y 79 hombres cuentan con preparatoria o equivalente y 20 mujeres y 51 hombres con secundaria.

Gráfica 6 “Nivel de estudios de las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Puestos que ocupan actualmente: El marco teórico de esta investigación da cuenta de que el acceso al empleo supone un vínculo con el desarrollo humano y que merece la pena investigar en las condiciones de participación entre hombres y mujeres. En tal sentido es importante destacar que la mayoría, 610 personas encuestadas, respecto al total de categorías laborales, hacen parte del personal administrativo de confianza. Como puede observarse en la tabla X en este rango, son las mujeres (277) quienes más frecuentemente son contratadas de manera definitiva (personal sindicalizado), respecto a los hombres 127, Situación que se mantienen cuando se trata de la categoría de personal de mandos medios con 31 mujeres y 21 hombres así como, sorpresivamente, en la categoría de personal directivos donde se identificó a 25 mujeres y 28 hombres. Cabe señalar que las y los

trabajadores de confianza, si bien están expuestos, en cualquier momento, a la rescisión contractual, pueden tener ciertas ventajas respecto a las/los empleados/as de base, como son algunas compensaciones económicas importantes

Tabla 21 “Puestos que ocupan las personas que contestaron la encuesta”

	Personal Administrativo de Confianza	Personal Administrativo Sindicalizado	Personal Académico	Personal de Mandos Medios	Personal Directivo	Otro, con funciones Administrativas	Total
Femenino	391	277	48	31	25	61	833
	46.9%	33.3%	5.8%	3.7%	3.0%	7.3%	100.0%
Masculino	219	127	46	21	14	28	455
	48.1%	27.9%	10.1%	4.6%	3.1%	6.2%	100.0%
No Binario	2	0	0	0	0	1	3
	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
Total	612	404	94	52	39	90	1291
	47.4%	31.3%	7.3%	4.0%	3.0%	7.0%	100.0%

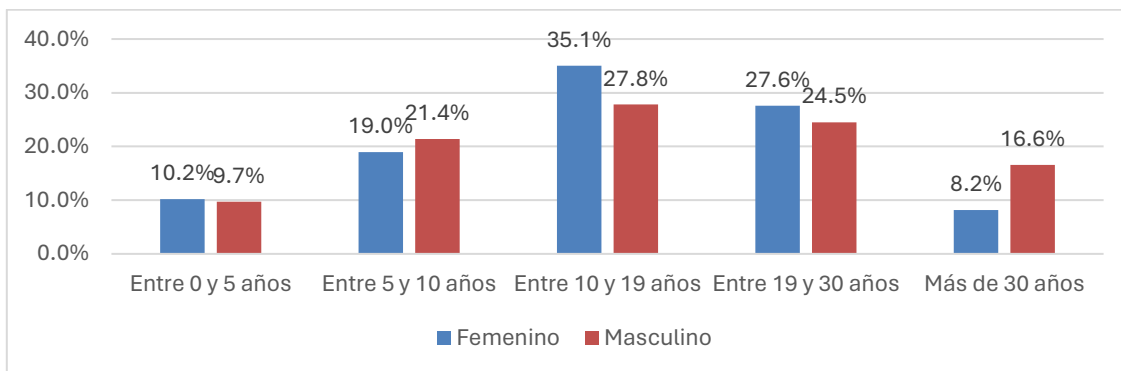
Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Experiencia laboral: Partiendo de cinco rangos utilizados para medir los años de experiencia laboral de las personas encuestadas, se puede observar en la gráfica 7 que la población con menos años en la institución no supera en total el 20% del total encuestado, sin embargo, existen diferencias por sexo, hay más mujeres que hombres con menos de cinco años de antigüedad.

Así mismo, como puede advertirse en la gráfica 7, la mayoría de las empleadas y empleados tiene entre 10 y 19 años de antigüedad, lo que sugiere que las experiencias, opiniones e información recolectada con este instrumento proviene mayoritariamente de personas que han laborado en la institución al menos diez años.

Por otra parte, se muestra una mayor proporción de hombres entre los trabajadores que tienen más de 30 años de antigüedad, quizá las mujeres se retiran antes que ellos, ya por los efectos de la doble jornada de trabajo, o por algún replanteamiento en sus proyectos de vida.

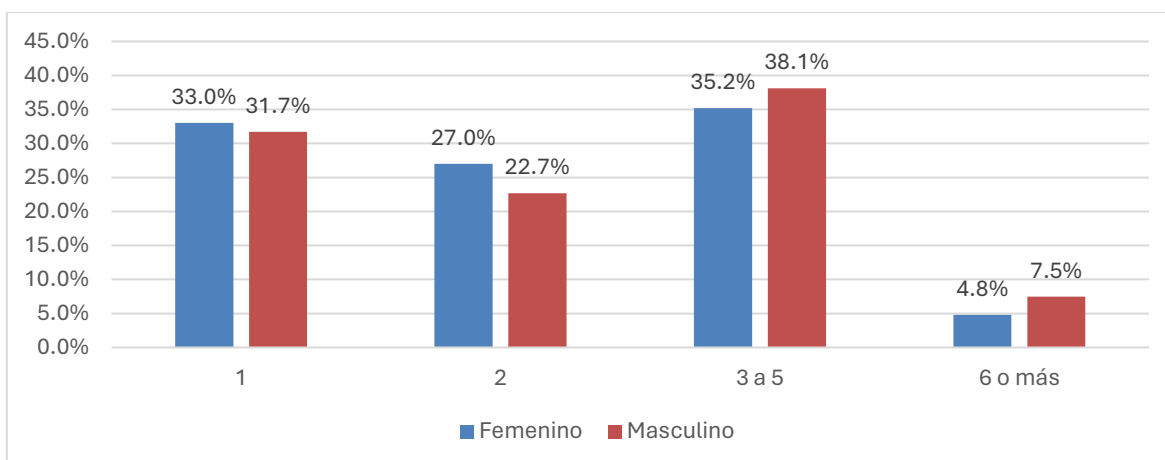
Gráfica 7 “Experiencia laboral de las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Así mismo se observa que la mayoría de las personas encuestadas ha transitado por al menos dos centros laborales diferentes dentro de la Universidad: 25.4% (328) han tenido dos centros de trabajo, 36.3% (468) se han desempeñado en tres centros mientras que el 5.8% (75) ha transitado por seis o más centros laborales. De esta manera, 32.5% (419) declara haberse desempeñado únicamente en un centro laboral. Esta información es útil ya que se puede inferir que las percepciones vertidas a través del instrumento, no se constriñen a un solo centro laboral, sino que, reflejan las experiencias de cada persona en diferentes centros laborales de la Institución. Así mismo, revela que las mujeres son quienes más centros laborales han recorrido durante su trayectoria laboral.

Gráfica 8 “Espacios en donde han laborado las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Participación en cargos de dirección: En cuanto a la participación de las personas encuestadas en cargos de dirección y/o toma de decisiones, 748 personas afirmaron nunca haber ocupado un cargo así, mientras que 528 si han participado en cargos de dirección: Específicamente de las personas que, si han ocupado puestos de dirección, 402 lo ha hecho como personal de mandos medios y 126 como personal directivo. Adicionalmente 15 personas no contestaron esta pregunta. Así mismo, y tal cómo se observa en la tabla 22, las personas que respondieron la encuesta revelan que, en términos absolutos, son las mujeres quienes más han participado tanto como personal de mandos medios como personal directivo.

Tabla 22 “Participación en cargos de dirección de las personas que contestaron la encuesta”

	Ninguno	Personal de Mandos Medios	Personal Directivo	Total
Femenino	496	262	64	822
Masculino	250	139	62	451
No Binario	2	1	0	3
Sin respuesta	0	0	0	15
Total	748	402	126	1291

Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Elementos que influyen en la promoción de mujeres y hombres a cargos de dirección: Con este cuestionamiento se buscó indagar las percepciones de las personas que laboran en la institución respecto a los elementos que influyen para desempeñarse en cargos de dirección. Estos elementos fueron ejemplificados en seis opciones: Formación técnica - profesional y experiencia, resultado del desempeño, propuesta realizada por jefe/a inmediato superior del cargo que se propone, tránsito por diferentes cargos en la administración de la Universidad, Conexión con más personas que ocupan cargos de dirección en la administración de esta Universidad. Los resultados se muestran a continuación por separado.

En primera instancia sobresale que sólo el 20% de las personas que respondieron la encuesta consideran que casi nunca se toma en cuenta la formación y experiencia para incursionar en cargos de dirección, la mayoría coincide en que a veces o casi siempre se toman en cuenta estos factores. Así mismo, los resultados muestran que el 54% de las mujeres percibe que casi siempre la formación técnica y profesional representa un elemento determinante para ocupar algún cargo de dirección en esa Institución Educativa, en contraste, sólo el 40.7% de los hombres percibe lo mismo. La diferencia de 10 puntos porcentuales sugiere estar respaldada en estereotipos que definen a los hombres con mayores aptitudes de liderazgo, y por tanto la formación técnica y profesional no constituye un factor determinante para ocupar puestos de dirección. En cambio, se puede inferir que la brecha indica también que las mujeres consideran necesario probar estas habilidades a través de la formación técnica y profesional, esto se representa en la Gráfica 9.

Resultados similares se obtuvieron al preguntar si el desempeño es un factor determinante para acceder a puestos directivos. Tal como se observa en la gráfica 9, el término medio resultó con más puntos, 37.5% de las mujeres y 46.1% de los hombres consideran que casi siempre es así, 49.1 de las mujeres y 42.45 de los hombres aseguran que a veces y sólo 13.4% de las mujeres y 11.5% de los hombres afirman que casi nunca se prioriza el desempeño para que alguien sea promovido a cargos de dirección. Estos resultados revelan que, aunque no de manera contundente, el desempeño de hombres y mujeres en las posiciones actuales puede influir para que sean promovidos(as) a puestos directivos.

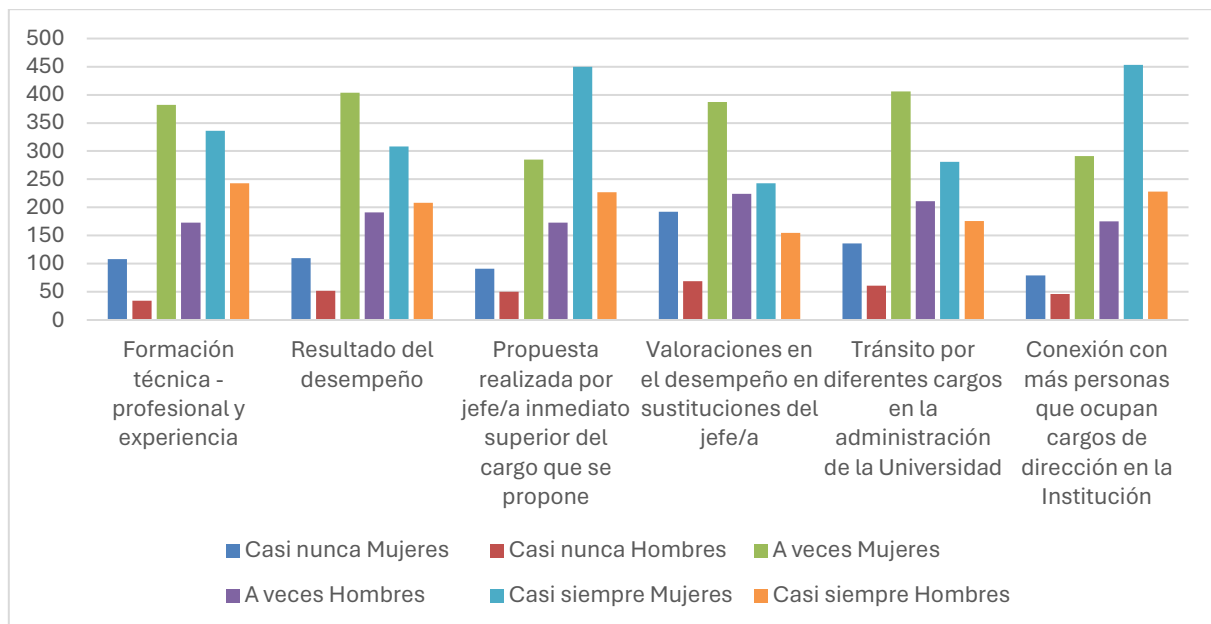
Respecto a la importancia de que se cuente con una propuesta realizada por el jefe o jefa inmediata para que una persona sea promovida a cargos de dirección, los resultados muestran que mayoritariamente mujeres y hombres consideran que casi siempre es determinante contar con ella. Como se aprecia en la gráfica 9, sólo el 11.0% de las mujeres y el 11.1% de los hombres indican que casi nunca es necesaria o determinante.

La valoración que una jefa/e puede emitir respecto al desempeño de una persona en sustitución de funciones directivas, es una manera de probar que se es apta para desempeñar esas funciones. Así lo entiende el 47.1% de las mujeres y el 50% de los hombres. En contraste y como se refleja en la gráfica 9, el 23.4% de las mujeres y el 15.4% de los hombres afirman que estas valoraciones son casi nunca útiles para acceder a puestos directivos.

La trayectoria por diferentes cargos en la administración de la Universidad es percibida como muy valorada por el personal encuestado. Como se aprecia en la gráfica 9, 49.3% de las mujeres y 47.1% de los hombres afirman que a veces el tránsito por diferentes cargos es determinante para que una persona sea promovida a cargos de dirección, 34.1% de las mujeres y 39.3% de los hombres concuerda en que casi siempre es así, mientras que 16.5% de las mujeres y 13.6% de los hombres indicaron que casi nunca esta trayectoria constituye un factor decisivo.

En cuanto a la conexión con más personas que ocupan cargos de dirección en la administración de esta Universidad, se puede apreciar en la gráfica 9 que la mayoría del personal encuestado 55.0 % de las mujeres y 50.8% de los hombres indican que casi siempre estas conexiones representan una limitante para que una persona sea promovida a cargos de dirección. 35.4% de las mujeres y 39.0% de los hombres coinciden, aunque con menor ocurrencia (a veces), solo 9.6% de las mujeres y 10.2% de los hombres indicaron que casi nunca esta conexión resulta determinante.

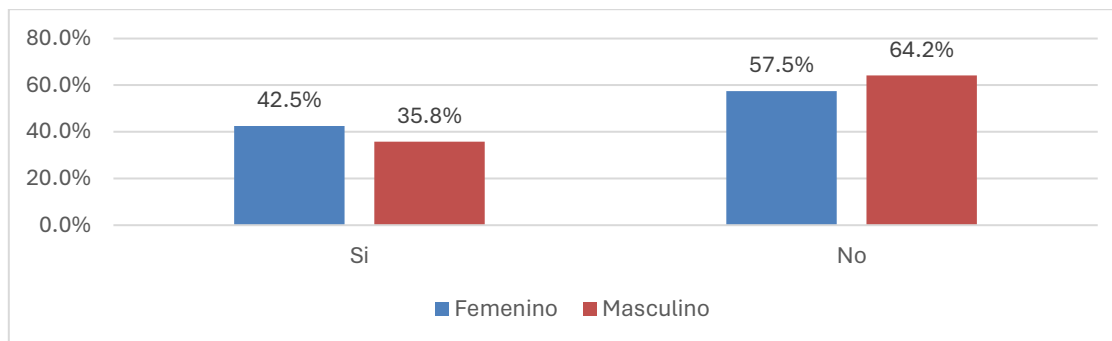
Gráfica 9 “Elementos que influyen en la promoción de mujeres y hombres a cargos de dirección de las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Intención de participar en cargos de dirección: Independientemente de si las personas encuestadas manifiestan tener suficiente educación o instrucción para realizar la actividad, o cuánto dinero obtendrían en la ejecución de la actividad. 42.5% de las mujeres y 35.8% de los hombres respondieron que, actualmente, si les interesa participar en algún cargo de dirección en la Administración de la Universidad. El 57.5% de las mujeres y el 64.2% de los hombres manifestaron no tener intención de hacerlo. Tal como se aprecia en el gráfico 10, a mayor cantidad de mujeres les interesa participar en algún cargo de toma de decisiones de la estructura orgánica de la Institución.

Gráfica 10“Intención de participar en cargos de dirección de las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Hábitos y prácticas culturales de los espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Roles de género: El marco teórico dejó claro que, los roles de género son un conjunto de expectativas respecto a los comportamientos sociales deseados para mujeres y hombres. Así mismo, se identificó que tanto las instituciones de gobierno, las educativas y la sociedad en general están construyendo estrategias para desmontar los roles que perpetúan desigualdades entre los géneros. Sin embargo, siguen vigentes y en este espacio de la encuesta se indagó sobre ellos. Por tanto, la siguiente pregunta tuvo el objetivo de indagar, a través de afirmaciones, aspectos relativos a la igualdad entre las relaciones de mujeres y hombres encuestados.

Cómo se puede apreciar en la gráfica 11, resalta que 62.7% de las mujeres y 46.5 de los hombres están en desacuerdo con que un equipo de trabajo es más eficiente si está liderado por un hombre, sin embargo, un alto número de personas aún se muestran neutrales ante esta afirmación. Respecto a considerar que en el trabajo las mujeres, deben ser las encargadas de las actividades creativas y de asistencia, 55.4% de las mujeres y 45.4% de los hombres se posicionan en desacuerdo mientras que cerca de la mitad de la población encuestada no tienen una postura ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La postura de las personas encuestadas cambio solamente al cuestionar si en el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física: 34.7% de las mujeres y 30.5% de los hombres se mantienen en desacuerdo mientras que el 21.8% de las mujeres y el 19.5% de los hombres manifiestan estar muy de acuerdo con esta afirmación, registrando el porcentaje más alto de esa opción.

Respecto a si el hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia, se resalta que la mayoría, el 71.5% de las mujeres y 56.8% de los hombres están en desacuerdo, solamente el 4.5% de las mujeres y el 5.3% de los hombres se identifica muy de acuerdo con esta afirmación.

Cómo se describió anteriormente, las tareas de cuidado y crianza son el principal obstáculo que enfrentan las mujeres para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral.

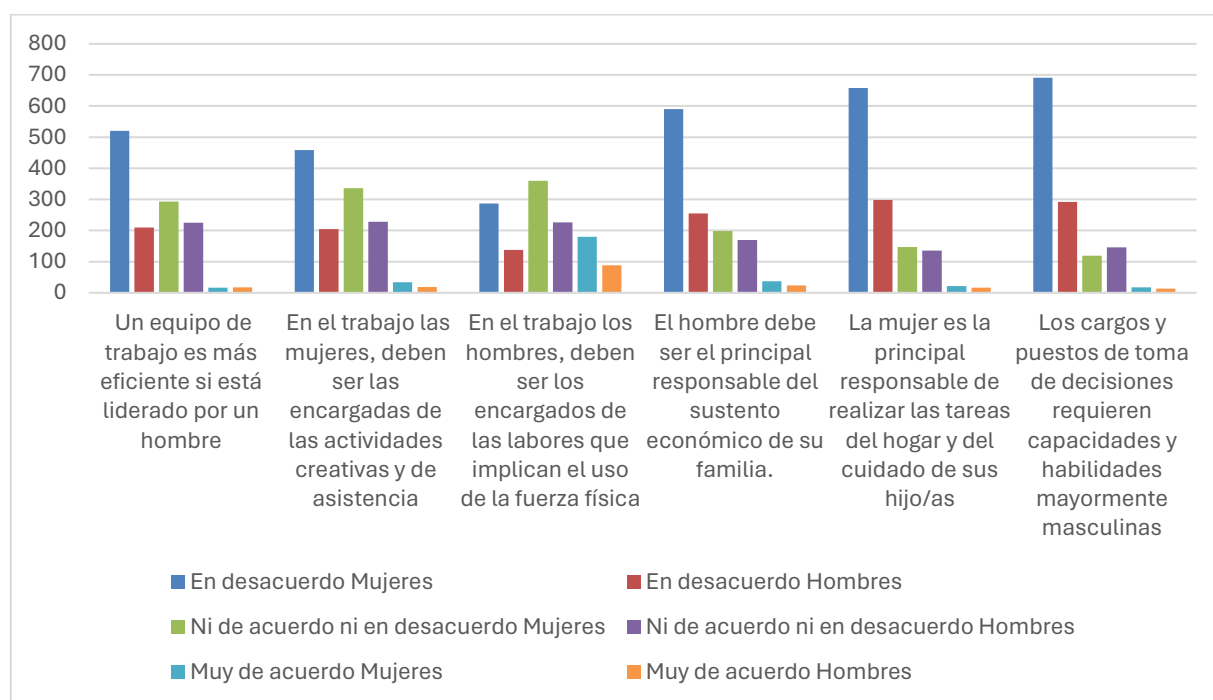
En este sentido, se solicitó a las personas encuestadas que indicaran el grado de acuerdo o desacuerdo que mejor describiera su posición respecto a si consideran que las mujeres son las principales responsables de realizar las tareas del hogar y del cuidado de sus hijo/as.

Los resultados muestran que: El 79.6% de las mujeres (658) y el 66.2% (298) de los hombres se manifiestan en desacuerdo, y sólo el 2.7% de las mujeres y el 3.6% de los hombres indicaron estar de acuerdo. Aún con una diferencia de 13.4%, la mayoría de ellas y ellos coincide en que esta idea no define su posición respecto a quien corresponden las tareas de cuidados y crianza. Así mismo, respecto a la afirmación; Los cargos y puestos de toma de decisiones requieren capacidades y habilidades mayormente masculinas 83.6% de las mujeres y 64.7% de los hombres se mostraron en desacuerdo, solo el 2.1% de las mujeres y el 2.9% de los hombres afirmaron estar de acuerdo.

Los resultados obtenidos de este cuestionamiento pueden sugerir dos condiciones: Si se apela a las acciones de capacitación constante en temas de género que realiza esta Universidad, se puede decir que un alto número de personas se encuentran cuestionando si los roles y estereotipos de género siguen vigentes y son aplicables a su realidad social y laboral, y por ello el alto porcentaje de personal que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en las seis afirmaciones planeadas.

Sin embargo, aún queda la otra condición probable en la que, al tratarse de afirmaciones que segregan características de hombres y mujeres y que, por tanto, refieren a temas de género, un alto número de personas siguen sin interesarse en la materia y prefieren mantenerse al margen.

Gráfica 11 “Roles de género identificados en las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Prácticas culturales: Para esta investigación es determinante resaltar que la percepción individual y compartida entre el personal de la UAEMéx respecto a variables como las políticas internas, costumbres y condiciones laborales, constituye el clima de la organización. Por tanto, los resultados que se muestran a continuación permiten identificar el clima que predomina en la institución al momento del desarrollo de la investigación.

Respecto al nivel de conocimiento de la estructura orgánica de la Universidad, se puede decir que el 43.8% de las mujeres y el 23.7% de los hombres afirman que en la UAEMéx. es mayor el número de cargos de toma de decisiones ocupados por hombres que por mujeres,

la mayoría indica no tener alguna claridad al respecto y 16.6% de las mujeres y el 25.4% de los hombres se manifestaron en desacuerdo con la afirmación.

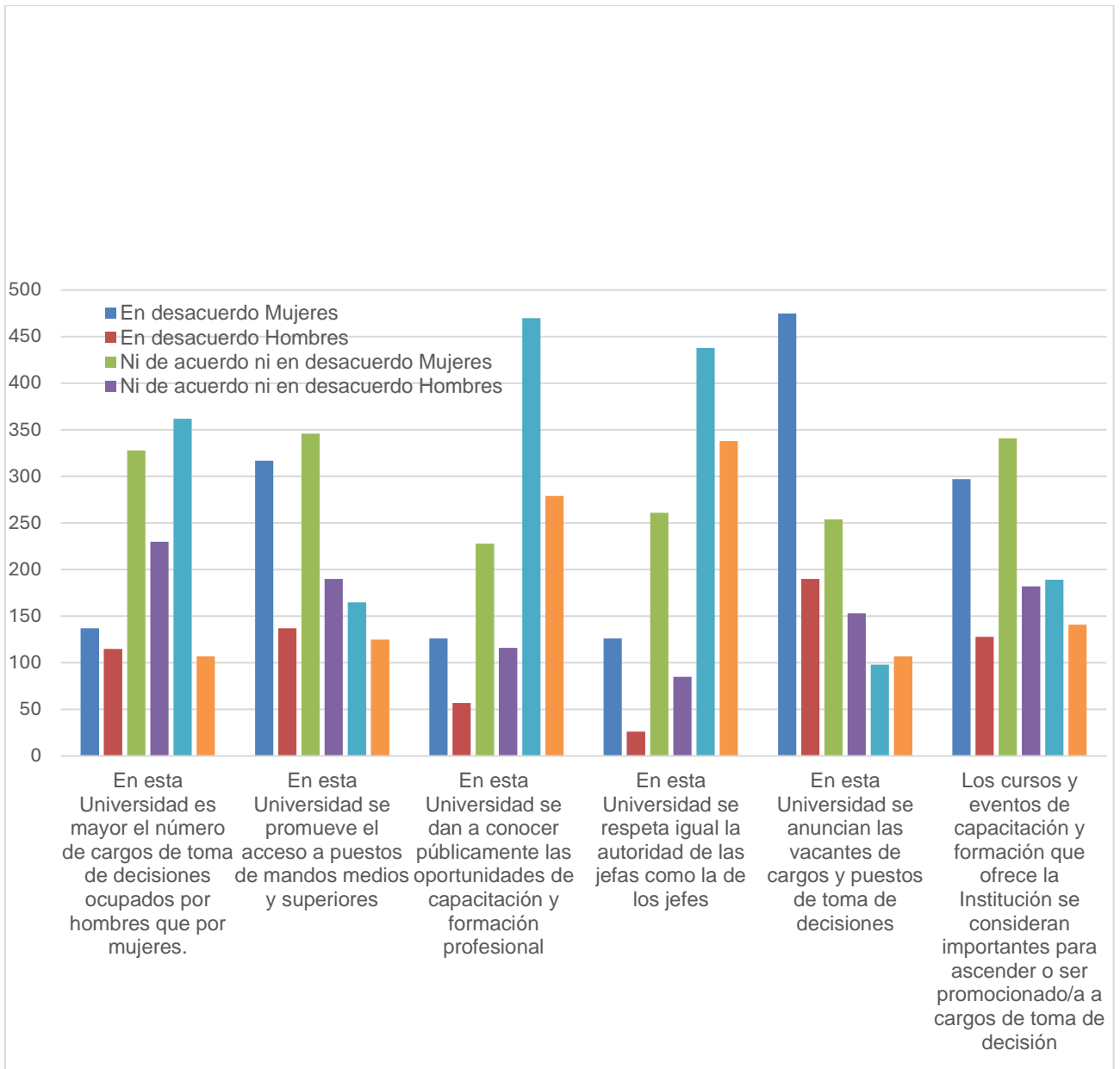
La poca claridad persiste, 41.8% de las mujeres y el 42% de las mujeres afirmaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo si en esta Universidad se promueve el acceso a puestos de mandos medios y superiores, mientras que 38.3% de las mujeres y el 30.3% de los hombres indicaron estar en desacuerdo con el enunciado.

Mayoritariamente el personal encuestado se mostró muy de acuerdo al afirmar que en esta Universidad se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional, sólo 15.3% de las mujeres y 12.6% de los hombres están en desacuerdo y 27.7% de las mujeres y 25.7% de los hombres se encuentran en la indefinición. Situación similar se presenta en el enunciado; En esta Universidad se respeta igual la autoridad de las jefas como la de los jefes, donde 53.1% de las mujeres y el 75.3% de los hombres están de acuerdo, 31.6% de las mujeres y 18.9% de los hombres ni de acuerdo ni en desacuerdo y sólo el 15.3% de las mujeres y el 5.8% de los hombres se manifiestan en desacuerdo. Estos resultados pudieran, de alguna manera, reflejar que en la institución se romantizan condiciones de paridad, invisibilizando las genuinas diferencias que manifiestan las mujeres.

Así mismo los resultados revelan que la mayoría del personal encuestado, 57.4% de las mujeres y 42.2% de los hombres se muestran en desacuerdo al afirmar que, en la UAEMéx. se anuncian las vacantes de cargos y puestos de toma de decisiones, el 30.7% de las mujeres y 34% de los hombres no tienen una postura y sólo el 11.9% de las mujeres y el 23.8% de los hombres se muestran de acuerdo con el enunciado.

La última afirmación de esta pregunta indagó si los cursos y eventos de capacitación y formación que ofrece la Universidad se consideran importantes para ascender o ser promocionado/a. Esta afirmación logró que 35.9% de las mujeres y el 28.4% de los hombres estuvieran de acuerdo, 41.2% de las mujeres y 40.4% de los hombres no lo tengan claro y que 22.9% de las mujeres y 31.3% de las mujeres se muestren en desacuerdo.

Gráfica 12 “Prácticas culturales de las personas que contestaron la encuesta”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Limitaciones para desempeñarse en cargos de dirección: A través de este cuestionamiento es posible observar de manera particular si entre el personal encuestado que labora en la UAEMéx, se identifican condiciones determinantes para poder participar en los cargos de dirección de esta Universidad.

En primera instancia sobresale que entre el personal encuestado no está claro si su falta de preparación para ocupar un cargo de dirección representa una limitación, sólo 13.1% de las mujeres y 15.2% de los hombres consideran que su preparación es un factor decisivo para incursionar en cargos de dirección, la mayoría coincide en que con baja o nula frecuencia este factor sería determinante.

En contraste, los resultados obtenidos reflejan que la alta demanda en el cumplimiento de jordanas y horarios laborales extendidos representa una limitación en un grado alto 35.1% de las mujeres y 23.1 de los hombres así lo considera, adicionalmente 32.4% de las mujeres y 35.4 de los hombres evaluaron esta categoría en medianamente importante para desempeñarse en cargos de dirección de la UAEMéx. El número de personas que indicó esta alta demanda como una limitación baja es el 10.8% de las mujeres y 17.1% de los hombres, representan la minoría del personal encuestado. Ya que, se encontró una diferencia de 12 puntos porcentuales al preguntar si el cumplimiento de jordanas y horarios laborales extendidos representa una limitación para desempeñarse en cargos de dirección, y considerando los argumentos teóricos ofrecidos en el capítulo teórico, se puede inferir que la diferencia está relacionada con el tiempo que mayoritariamente las mujeres dedican a las tareas de cuidado y crianza.

Resultados similares se obtuvieron al preguntar si la conexión con más personas que ocupan cargos de dirección en la administración de esta Universidad representa un factor determinante, 30.4% de las mujeres y 29.2% de los hombres consideran que este tipo de conexiones influyen con alta frecuencia y 33.3% de las mujeres y 35.8% de los hombres consideran que medianamente es así, 23.5% de las mujeres y 21.8% de los hombres aseguran que el impacto de estas relaciones es bajo y sólo 12.8% de las mujeres y 13.4% de los hombres afirman que nunca se priorizan estos nexos para que alguien sea promovido a cargos de dirección.

Respecto a las actividades domésticas, los resultados muestran que solo el 10.6% de las mujeres y el 6.6% de los hombres que respondieron la encuesta consideran que estas actividades representan una limitación para que ellas se desempeñen en cargos de dirección, así mismo los resultados muestran que la gran mayoría identifica que estas

actividades impactarían de manera media (25.7% de las mujeres y 26.6% de los hombres), baja (34.5% de las mujeres y 36% de los hombres) y nula (29.3% de las mujeres y 30.8% de los hombres) en su incorporación a cargos de dirección en esta Universidad.

En cuanto al tiempo que un cargo de dirección deja para actividades sociales, recreativas y de autocuidado, sobresale que la mayoría del personal encuestado indica que el tiempo restante del ejercicio de un cargo de dirección para dedicar al autocuidado representan de manera media (35.2% de las mujeres y 34.9% de los hombres), baja 33.9% de las mujeres y 34.7% de los hombres) y nula (16.2% de las mujeres y 19.3% de los hombres), una limitante para que una persona se desempeñe en alguno de estos cargos de dirección, solo el 14.8% de las mujeres y 11% de los hombres indicaron que el tiempo restante resulta determinante.

Esta pregunta también consideró el ámbito personal y se solicitó al personal encuestado, indicara si, conflictos en la relación con su pareja representarían una limitante para que se desempeñen en puestos de dirección en esta Universidad, sólo 3.4% de las mujeres y 4.8% de los hombres indicaron que esta sería una limitante, mientras el resto afirmó que esta condición impactaría de manera media (13.2% de las mujeres y 18% de los hombres), baja (29.4% de las mujeres y 31.6% de los hombres) y nula (54% de las mujeres y 45.5% de los hombres).

El tiempo resulta ser un recurso muy valorado por las personas, por ello se indagó sobre si la distancia y los viajes largos para llegar al lugar de trabajo representa una limitante para desempeñarse en cargos de toma de decisiones. Solo el 10.6% de las mujeres y el 8.4% de los hombres aseguran que esta condición representa una limitante, la gran mayoría (31.3% de las mujeres y 34.1% de los hombres) considera que el tiempo dedicado al traslado afecta de manera nula su participación en puestos de toma de decisiones.

Las personas que contestaron la encuesta compartieron parte de sus emociones al responder si el sentimiento de culpabilidad por la inatención a tareas que corresponden a cada persona por ser hombre o mujer influye como limitación para acceder a puestos de toma de decisiones. La gran mayoría (49.7% de las mujeres y 47.3% de los hombres) afirma

que estos sentimientos influyen de nula manera, solo el 4.5% de las mujeres y el 3.3% de los hombres indico este sentimiento como una limitante en alto grado.

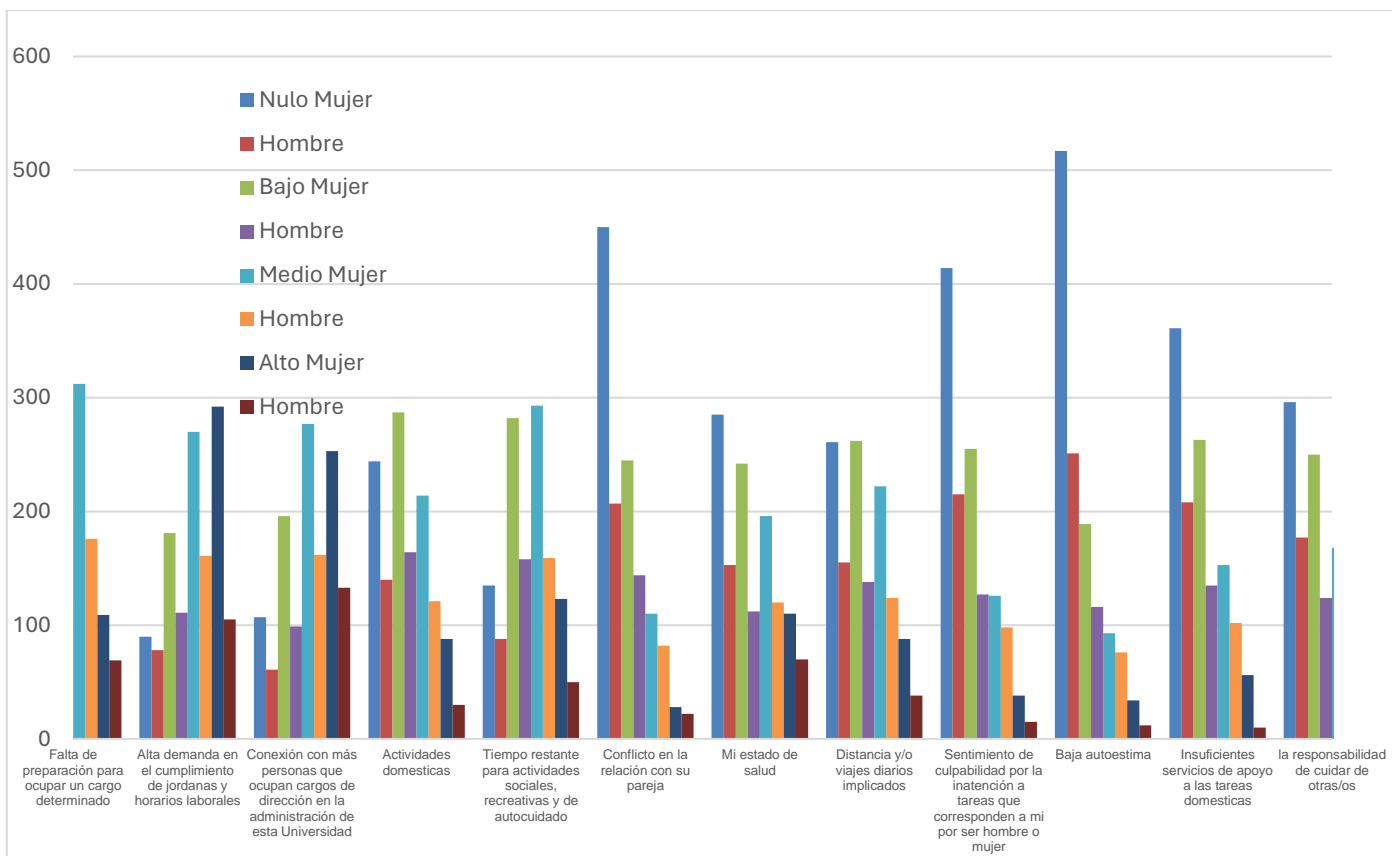
La valoración que cada persona tiene sobre si misma es determinante en sus aspiraciones y decisiones, por ello se preguntó a las personas encuestadas si su baja autoestima es una limitante para aspirar a ocupar puestos de toma de decisiones. De manera contundente el 62.1% de las mujeres y el 56.2% de los hombres afirmaron que esta condición representa un impacto nulo en sus aspiraciones.

La vida familiar y las tareas domésticas fueron consideradas también en este apartado, se preguntó específicamente si insuficientes servicios de apoyo a las tareas domésticas influyen en la posibilidad de acceder a puestos de toma de decisiones. La gran mayoría, el 43.3% de las mujeres y el 45.7% de los hombres afirmaron que esos servicios no representan una limitante, sólo el 6.7% de las mujeres y el 2.2% de los hombres lo consideran así.

Finalmente se consideró a las tareas de crianza y cuidado, la responsabilidad de cuidar de otras personas se expuso cómo posible limitante para acceder a puestos de toma de decisiones. La mayoría, el 35.5% de las mujeres y el 38.9% de los hombres afirmaron que estas responsabilidades impactan de manera nula. Aunque es importante señalar que, respecto a las opciones anteriores, el porcentaje de personas que identificaron que estas responsabilidades impactarían de manera alta, incrementó. (El 14.3% de las mujeres y el 8.1% de los hombres).

Para mostrar estos resultados se organizaron dentro de la gráfica X, donde se aprecian los elementos que a criterio del personal encuestado de la UAEMéx. Influyen para que hombres y mujeres se desempeñen en cargos de dirección, el indicador frecuencia dentro de la condición que se percibe como limitación y los datos encontrados.

Gráfica 13 “Limitaciones para desempeñarse en cargos de dirección”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Uso del tiempo de las personas que laboran en diferentes espacios de la Universidad

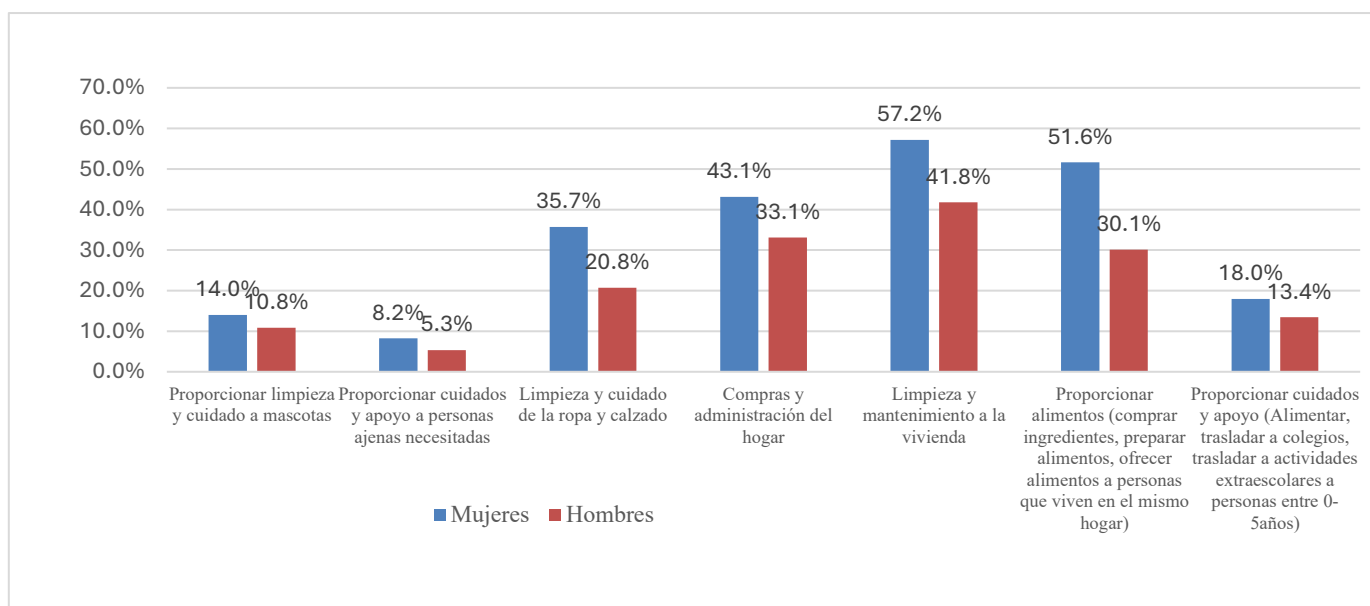
Autónoma del Estado de México: Como se expuso, para incorporarse al mercado laboral, así como para desempeñarse en cargos de dirección, resulta determinante tener autonomía para disponer de tiempo adicional al horario y jornada. Para ello, e instrumento permitió conocer si las personas encuestadas durante la semana previa al llenado del cuestionario, destinaron más de dos horas a realizar alguna de estas actividades: Proporcionar limpieza y cuidado a mascotas, proporcionar cuidados y apoyo a personas ajenas, limpieza y cuidado de la ropa y calzado, compras y administración del hogar, limpieza y mantenimiento a la vivienda, Proporcionar alimentos (comprar ingredientes, preparar alimentos, ofrecer alimentos a personas que viven en el mismo hogar) y Proporcionar cuidados y apoyo

(Alimentar, trasladar a colegios, trasladar a actividades extraescolares a personas entre 0-5 años).

Los resultados revelan que: En ninguna de las actividades los hombres superaron a las mujeres en destinar más de dos horas a alguna actividad planteada. Así mismo, en ninguna de estas actividades hombres y mujeres estuvieron cerca de tener una participación equitativa.

Las diferencias más notorias siguen siendo las tareas de crianza, representadas en la actividad seis (comprar ingredientes, preparar alimentos, ofrecer alimentos a personas que viven en el mismo hogar) con una brecha de 21.5 puntos porcentuales. Es decir, 51.6% de las mujeres (más de la mitad encuestadas) dedica más de dos horas a esta actividad, sólo el 30.1% de los hombres manifiesta la misma dedicación. Le siguen las tareas de cuidado enlistadas en la actividad número cinco (limpieza y mantenimiento a la vivienda) con una brecha de 15.4 puntos, donde 57.2% de las mujeres afirman destinar más de dos horas a la realización de estas tareas, mientras sólo el 41.8% de los hombres dedica el mismo tiempo a las mismas tareas. Tal como se aprecia en la gráfica 14.

Gráfica 14 “Uso del tiempo de las personas que contestaron la encuesta”

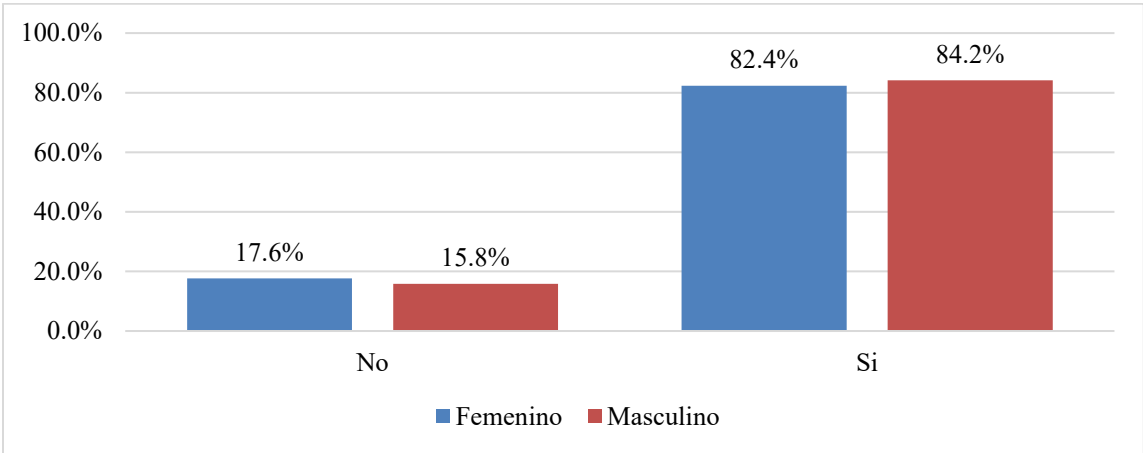


Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

Existen elementos de salario emocional en la Institución Educativa: Es importante reconocer que las relaciones construidas en el ámbito laboral son importantes por varios motivos: Una red de apoyo puede definirse como el grupo de personas que te apoyan a dar respuesta a un determinado problema. Con esta consideración incluida en el cuestionamiento, se preguntó a las personas encuestadas si las relaciones que han formado en esta Institución contribuyen a la construcción de sus redes de apoyo. Los resultados muestran que tanto hombres (en un 84.2%) como mujeres (en un 82.4%) afirman que las personas con las que se relacionan en la Institución constituyen un apoyo emocional y físico para enfrentar situaciones difíciles, como se observa en la gráfica 7.

Estas redes pueden ser consideradas como condiciones del empleo digno que las personas valoran y con ello se puede decir que, en alguna medida, impulsan su desarrollo humano. Lo anterior muestra que no obstante los obstáculos identificados para su desarrollo en el ámbito laboral, existe una percepción genuina de que el empleo les otorga además de una retribución salarial, elementos como estas relaciones personales, compensaciones de carácter no monetario, que tienen un impacto en la calidad de vida de las personas. Lo que constituye un salario emocional.

Gráfica 15 “Las relaciones que has formado en esta Institución contribuyen a la construcción de tus redes de apoyo”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

El dinero que reciben tiene destinos diferenciados: Se preguntó a las personas encuestadas sobre el destino de los recursos que obtienen por su empleo en la Institución Educativa, cómo se muestra en la gráfica 8, se presentan los porcentajes de mujeres y hombres que indicaron destinar mayor cantidad de ingresos en cada categoría.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, los resultados muestran que los ingresos obtenidos por el empleo en esta Institución Educativa sirven como sostén familiar tanto para hombres como para mujeres. No obstante, se identifican diferencias y coincidencias en el destino de los recursos, que son dignas de análisis: En primera instancia se puede decir que la categoría a la que menos recursos destinan tanto hombres como mujeres es el esparcimiento, sin que esto signifique que no hay diferencias, el 5.5% de los hombres nombró al esparcimiento como su principal destino de recursos, mientras que el 4.7% de las mujeres indicó tener la misma prioridad. La diferencia, aunque mínima, puede tener relación con la disposición de tiempo para el esparcimiento, a medida que las personas tienen mayor participación en las tareas de cuidado y crianza, estas tienen menor disponibilidad de tiempo para las actividades de esparcimiento.

Se encontraron diferencias de 2 puntos porcentuales en la categoría de ahorro e inversión, el 8.4% de los hombres indicó destinar prioritariamente su salario a conceptos como: tandas, cajas de ahorro y seguros de vida. Mientras sólo el 6.4% de las mujeres manifestó tener las mismas prioridades. Estos resultados hacen sentido si se toma en cuenta que, cómo se muestra en el capítulo uno, las mujeres tienen una posición inferior en la participación de activos financieros, bancarios, fondos para el retiro o pólizas de seguros.

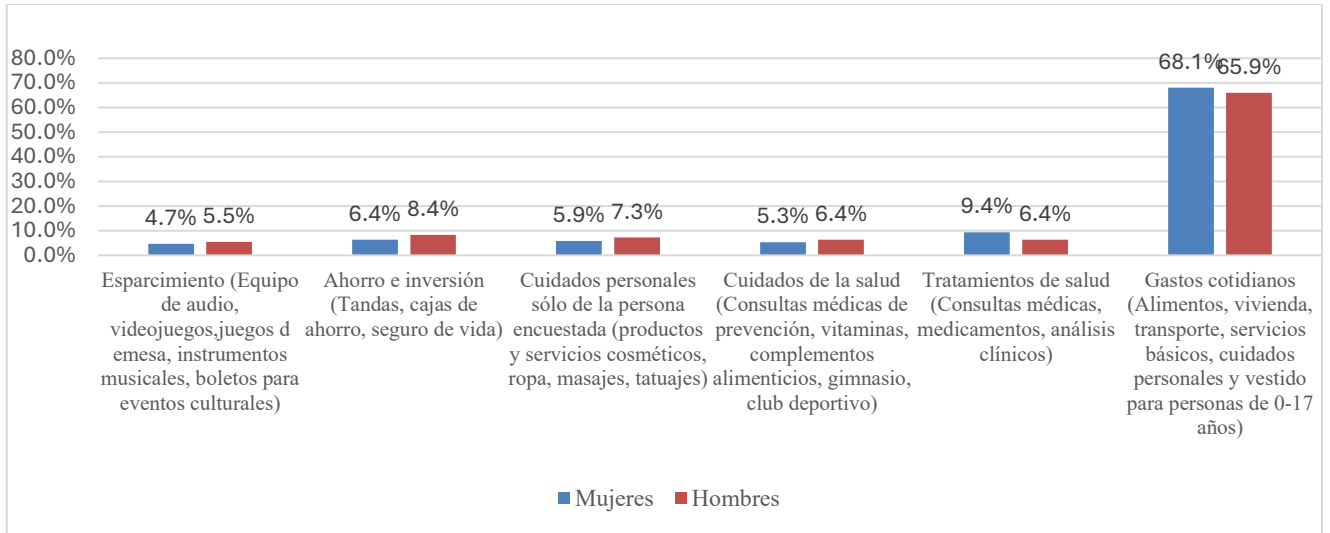
Los resultados de la categoría cuidados personales (productos y servicios cosméticos, ropa, masajes y tatuajes) cuestionan el estereotipo de género que supone a las mujeres cómo personas vanidosas pendientes de su cuidado estético, pues sólo el 5.9% de las mujeres encuestadas manifestaron que esta categoría representa su prioridad en el destino de los recursos. En contraste, el 7.3% de los hombres señala destinar prioritariamente su salario a cuidados personales.

Los cuidados de la salud (Consultas médicas de prevención, vitaminas, complementos alimenticios, gimnasio, club deportivo) representan una categoría con particular interés si se considera que, destinar dinero a estos rubros representa una estrategia de prevención en temas de salud y financieros. Por ello, resulta importante señalar que existe una diferencia porcentual de 1.4 entre hombres y mujeres. Sólo el 5.9% de las mujeres indicó que los cuidados de la salud representan el destino número uno de sus ingresos, mientras el 7.3% de los hombres señaló este rubro como el principal destino de su salario.

Estos resultados son una buena introducción a la siguiente categoría: Tratamientos de salud (Consultas médicas, medicamentos, análisis clínicos). Si se considera que, al menos en situaciones ordinarias, la no prevención es el ante sala de los padecimientos crónicos, los resultados cobran sentido. Se encontró que el 9.4% de las mujeres identifican a los tratamientos de salud como el principal destino de su salario, en contraste con el 6.4% de los hombres que afirman lo mismo.

Finalmente se encontró que la mayor cantidad de mujeres y hombres indicaron que los gastos cotidianos (Alimentos, vivienda, transporte, servicios básicos, cuidados personales y vestido para personas de 0-17 años) representan el principal destino de sus recursos. No obstante, también en esta categoría se encontró una diferencia porcentual de 2.2 puntos. El 68.1 de las mujeres encuestadas manifestó que los alimentos, el pago de la vivienda, el transporte y los servicios básicos son a lo que prioritariamente destinan su salario, en contraste con el 65.9% de los hombres. De esta manera se cuestiona también el rol de género que designa a los hombres como los principales proveedores de las familias.

Gráfica 16 “El destino de los recursos por sexo”



Fuente: Elaboración de la autora con datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información.

DISCUSIÓN

Dentro de este apartado se describen y analizan las condiciones de participación laboral, particularmente de las mujeres, que laboran en la Universidad Autónoma del Estado de México, se presentan elementos que constituyen desigualdades de participación laboral entre mujeres y hombres, a fin de explicar su relación con preceptos del paradigma del desarrollo humano. De igual manera, los hallazgos obtenidos en esta investigación son contrastados con antecedentes teóricos y contextuales a fin de ofrecer un panorama claro acerca de las características de la población en la que se contextualizan los significados de desarrollo humano y género.

También dentro de este apartado se precisa si la aproximación a la comprensión de las circunstancias y experiencias de participación de las mujeres que laboran en la administración pública de la UAEMex hace posible determinar si su participación en estos espacios contribuye a su desarrollo humano.

Se inicia recordando que la presente investigación se apoya en el vínculo, y círculo interdependiente, que constituye el empleo y el desarrollo humano. Se sabe que la mayor parte de las personas en México y el mundo, basan su ingreso en lo proveniente de su salario por el empleo que realizan. Por tanto, las condiciones de participación son determinantes en la construcción de desigualdades entre mujeres y hombres. El recorrido ofrecido en el capítulo de marco teórico, por las conferencias mundiales, acuerdos internacionales suscritos, políticas de desarrollo, y programas de gobernanza, muestra que hasta ahora se han establecido políticas básicas universales para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Hablando particularmente de la participación de las mujeres en el empleo público, se destacan las legislaciones a favor de garantizar participación política. Sin embargo, no existe el mismo nivel de atención para avanzar sostenidamente en la participación de las mujeres en puestos de estructura orgánica de la administración pública.

Es pertinente señalar que la modernidad ofrece expectativas en las que la participación laboral trasciende de un puesto de trabajo hacia una carrera en la que las personas además de encontrar significado y propósito en sus actividades laborales, amplíen sus oportunidades de crecimiento y desarrollo. Por tanto, es notable que, a través de esta investigación se identificó que, independientemente de si las personas encuestadas manifiestan tener suficiente educación o cuánto dinero podrían obtener, el 42.5% de las mujeres y el 35.8% de los hombres afirmaron tener interés en participar en puestos directivos en la institución. Es decir, mayoritariamente las mujeres están interesadas en construir una carrera profesional en la Universidad.

Los hallazgos revelan que la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones en la Universidad Autónoma del Estado de México se encuentra lejos de alcanzar igualdad sustantiva en la participación directiva y administrativa. La puntuación más alta en la evaluación realizada por el ONIGIES es la obtenida en la última medición en 2021, con 2.9 puntos de 5.0. Se identifica que, de 155 espacios directivos, el 56.8% (88) están ocupados por hombres y sólo 43.2% (67) por mujeres. Por ello, el índice de feminidad más bajo se encuentra entre el personal de la categoría de directivos, donde solo laboran 72 mujeres por cada 100 hombres.

De esta manera, se encuentra una primera apreciación, tal cómo se describe en el Informe de Desarrollo Humano, 2019; las políticas universales pueden proporcionar niveles mínimos básicos hacia la igualdad laboral, pero quizás no sean suficientes para eliminar las desigualdades horizontales entre mujeres y hombres. Estas últimas, como se expone también en el marco teórico, se originan y perpetúan con normas sociales profundamente arraigadas en las sociedades.

Normas sociales fueron identificadas en este estudio, pero no en la superficie de los resultados, hubo que contrastar dos cuestionamientos para identificar las normas sociales que confieren a las mujeres las tareas de cuidado y crianza: En un apartado se solicitó a las personas indicaran si están de acuerdo con que las mujeres son las principales responsables de realizar las tareas del hogar y del cuidado de los hijos e hijas, la mayoría (79.6% de las mujeres y 66.2%) de los hombres se manifestaron en desacuerdo. No

obstante, en un posterior apartado se solicitó a las personas indicarán cuanto tiempo destinaron a las actividades de cuidado y crianza.

Los resultados revelan que en ninguna de las actividades los hombres superaron a las mujeres en destinar más de dos horas a alguna actividad planteada. Así mismo, en ninguna de estas actividades hombres y mujeres estuvieron cerca de tener una participación equitativa. Las diferencias más notorias siguen siendo las tareas de crianza, representadas en la actividad seis (comprar ingredientes, preparar alimentos, ofrecer alimentos a personas que viven en el mismo hogar) con una brecha de 21.5 puntos porcentuales. Es decir, 51.6% de las mujeres (más de la mitad encuestadas) dedica más de dos horas a esta actividad, sólo el 30.1% de los hombres manifiesta la misma dedicación. Le siguen las tareas de cuidado enlistadas en la actividad número cinco (limpieza y mantenimiento a la vivienda) con una brecha de 15.4 puntos, donde 57.2% de las mujeres afirman destinar más de dos horas a la realización de estas tareas, mientras sólo el 41.8% de los hombres dedica el mismo tiempo a las mismas tareas.

De esta manera se puede inferir que, si bien las personas encuestadas han sido contagiadas sobre la necesidad de cuestionar y desmontar los roles que a cada género corresponden, y así lo manifiestan cuando se les pregunta explícitamente sobre a quién corresponden las tareas de cuidado y crianza. Este cuestionamiento se ha quedado solo en el discurso y no alcanza a reflejarse ni en la percepción de estas actividades como un determinante para la participación en puestos de toma de decisiones mismos que, como ya se ha explicado, requieren de disposición de tiempo. Ni tampoco, en la distribución de horas que las mismas personas, dedican a la realización de dichas actividades.

Los resultados sugieren, además, que las personas encuestadas ejemplifican una serie de comportamientos habituales, en los que se pueden identificar los mandatos sociales de género que persisten a pesar de los esfuerzos por impulsar su cuestionamiento y desmontarlos. Se confirma que, en la Institución las mujeres pagan lo que en palabras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se denomina “impuesto reproductivo”, que se deriva del trabajo no remunerado que ellas realizan en los hogares y que, como se describió en el apartado anterior, tiene sus orígenes en un pacto no escrito

por el que se consagró al varón como proveedor económico universal de las familias y a las mujeres como cuidadoras. (CEPAL, 2007).

Tal como lo indica el informe de desarrollo humano 2019, resulta crucial alcanzar un equilibrio en la distribución del trabajo de cuidados, porque buena parte de la diferencia de los ingresos a lo largo de todo el ciclo vital se genera antes de cumplir los 40 años. Esto lleva a muchas mujeres a perder numerosas oportunidades en el mercado de trabajo durante las primeras etapas de su carrera profesional. Se identifica que el panorama institucional es propicio para impulsar el cambio colectivo a través de acciones institucionales orientadas a la corresponsabilidad y el reconocimiento de las tareas de cuidado y crianza como sostén de la vida.

Es importante mencionar en este apartado un vínculo entre empleo y desarrollo humano que reveló la investigación. Los resultados de la investigación invitan a recordar que los preceptos del desarrollo humano se extienden hasta la definición de racionalidad. En la acepción de Sen, la racionalidad implica comprensión por la otra persona, requiere comportamientos solidarios y se relaciona con la pregunta ¿qué podemos hacer por los otros?, cómo recoge en su obra: *What exactly is commitment important for rationality?* (2005). Lo anterior es útil cuando se analiza la respuesta obtenida del siguiente cuestionamiento; Se solicitó a las personas indicarán si las relaciones que han formado en la Institución contribuyen a la construcción de sus redes de apoyo. Los resultados muestran que tantos hombres (en un 84.2%) como mujeres (en un 82.4%) afirman que las personas con las que se relacionan en la Institución constituyen un apoyo emocional y físico para enfrentar situaciones difíciles.

Estas redes pueden ser consideradas como condiciones del empleo digno que las personas valoran y con ello se puede decir que, en alguna medida, impulsan su desarrollo humano. Lo anterior muestra que no obstante los obstáculos identificados para su desarrollo en el ámbito laboral, existe una percepción genuina de que el empleo les otorga además de una retribución salarial, elementos como estas relaciones personales, compensaciones de carácter no monetario, que tienen un impacto en la calidad de vida de las personas.

De esta manera se puede afirmar que la hipótesis planteada para esta investigación se confirma, la aproximación a la comprensión de las circunstancias y experiencias de participación de las mujeres que laboran en la administración pública de la UAEMex hace posible determinar si su participación en estos espacios contribuye a su desarrollo humano.

En este punto es pertinente recordar la importancia de los hallazgos para la propia institución donde se realizó la investigación. Las universidades pueden ser sinónimo de desarrollo humano, por definición estas instituciones son espacios donde se busca ampliar las capacidades de las personas. Pues bien, esta investigación se alinea a las aportaciones de la doctora Goldin¹ de la siguiente manera: De acuerdo con ella, las expectativas jugaron un elemento determinante que explica la desigualdad en la participación laboral y los ingresos entre hombres y mujeres durante el siglo XX. Las expectativas y decisiones sobre la educación y formación universitaria de las mujeres estuvieron influenciadas por la experiencia de generaciones anteriores. En palabras de (Munos, 2023), hubo mujeres que probablemente invirtieron en educación menos de lo que lo habrían hecho si en sus expectativas las tareas de cuidado y crianza no estuvieran priorizadas sobre su inserción en el mercado laboral.

De esta manera, uno de los aportes de esta investigación para la UAEMéx revela que aun actualmente, resulta crucial que las instituciones educativas promuevan genuinamente, a través de su oferta educativa y en los propios espacios de vida universitaria, escenarios en los que las expectativas de las mujeres se fortalezcan respecto a su educación y formación. Así mismo, con el respaldo de la formación que les brinde la institución tanto formal como cultural se favorezca su inserción, participación y desarrollo laboral.

De igual manera se resalta que, con los hallazgos de esta investigación se habilitan posibles estrategias de acción en las que converjan dos perspectivas, la del desarrollo humano y la

¹ La doctora Claudia Goldin, profesora de la Universidad de Harvard, ganó en 2023 el Nobel de Economía por sus estudios sobre la brecha de género en el mercado laboral. La experta ha analizado 200 años de participación de las mujeres en el mercado laboral en E.U., que muestran que pese al crecimiento económico continuado, los ingresos de las mujeres no se han puesto a la altura de los masculinos y la diferencia persiste aún, a pesar de que las mujeres han alcanzado niveles de educación más altos que los de los hombres.

de género. Una de estas estrategias podrá ser destinada a proponer soluciones sobre cómo abordar las desigualdades horizontales en el ámbito laboral, poniendo el foco en la desigualdad de género. Pero también, reconociendo a las tareas de cuidado como indispensables en el sostén de la vida y la productividad económica. Con los hallazgos encontrados se sostiene la crucial importancia de las actividades de crianza tanto económica como socialmente, por lo que el abanico de cuidadores se amplía hacia la sociedad, las instituciones, el gobierno y la familia nuclear.

Finalmente, la discusión se abre hasta el punto de cuestionar el concepto de eficiencia en el entorno laboral del servicio público. Los hallazgos revelaron que una de las limitaciones principales para acceder a puesto de toma de decisiones en la UAEMéx es el alta de manda en el cumplimiento de horarios y jornadas laborales que ello implica. La dinámica de los hogares obedece a la lógica en la que las tareas de cuidado no son compatibles con las cargas horarias laborales, por tanto, una de las personas miembros de la familia tiene “voluntariamente” que optar por posiciones laborales en los que se demande menos tiempo, no es sorpresa que mayoritariamente lo hagan las mujeres. Por tanto, es pertinente cuestionar si la rigidez horaria y de presencialidad con la que se caracterizan los altos puestos directivos en el espacio del servicio público y en la universidad, es rotundamente necesaria y más importante aún, efectiva.

REFERENCIAS

Bertrand, Marianne, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz. 2010. "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors." *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (3): 228-55.

Munoz, E. (2023) Claudia Goldin: tres claves que aprendimos de su investigación sobre la brecha de género. <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/claudia-goldin-tres-claves-que-aprendimos-de-su-investigacion-brecha-de-genero/>

SEN, Amartya (2005). "Why exactly is commitment important for rationality?" *Economics & Philosophy*, 21(1), 5-14. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0266267104000355>

CONCLUSIONES

En esta oportunidad, la autora apostó por un análisis en el que se enlazan dos paradigmas teóricos: El objetivo central de la investigación fue determinar el impacto al desarrollo humano de las mujeres que laboran en un espacio de la administración pública cómo lo es la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), por tanto, con el recorrido que ofrece este documento se puede concluir en primera instancia que mujeres y hombres se acercan de manera diferenciada a parámetros de desarrollo humano innegablemente por condiciones diferentes de participación laboral asociadas a normas sociales de género. Siendo las mujeres quienes en la mayoría de los escenarios se enfrentan a mayores obstáculos para ampliar sus capacidades y libertades en torno a la participación laboral.

De igual manera, el presente documento prueba que el nivel de exploración fijado en el objetivo se cumplió, así mismo se encuentran los elementos para afirmar que la hipótesis fue comprobada, prueba de ello es que el presente documento visibiliza que, al igual que sucede en otros ámbitos laborales, en la UAEMéx persisten profundas desigualdades culturales y estructurales asociados a normas sociales de género que en tanto no se superen, continuarán rezagando la participación laboral y con ello, el desarrollo humano de las mujeres. De modo particular, al confirmarse que las mujeres no participan ni laboral ni domésticamente en igual de condiciones ni con las mismas libertades que los hombres, se reconoce que las mujeres pese a su aportación al desarrollo se benefician de manera distinta de este último.

A lo largo de esta investigación se decidió realizar una aproximación al concepto de desarrollo humano en función de llevar a cabo dos tareas. En una primera se exploraron elementos que constituyen condiciones desiguales de participación laboral a través de los cuales se llevó a cabo una aproximación al desarrollo humano y, en una segunda se ha configurado un perfil concreto de las circunstancias laborales y de género que enfrentan las mujeres que laboran en la UAEMéx. Con este propósito se concluye que un logro más de esta investigación es generar el contenido necesario para invitar a que los diferentes actores que dirigen el rumbo de la Institución puedan hacer uso de los elementos identificados que

afectan el desarrollo humano de las mujeres; con el propósito superior de favorecer en consecuencia el diseño de acciones y políticas de intervención.

Así mismo se concluye que la trascendencia de una investigación doctoral dedicada al análisis de la convergencia de dos paradigmas en el ámbito laboral; el desarrollo humano y la perspectiva de género, radica en hacer visibles preceptos del desarrollo humano y alinearlos a los preceptos de la perspectiva de género a manera de conocer y entender las circunstancias que caracterizan el desarrollo humano de las y los miembros de una Institución. Por ello, el aporte de esta tesis doctoral incluyó proponer un instrumento de recopilación de información, que como marco de referencia facilita la comprensión del desarrollo humano a través de determinar la forma en que se manifiestan las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la institución analizada. De esta manera, la disponibilidad de una batería que informa sobre las realidades sociales e institucionales que circunscriben a las personas es útil para habilitar posibles estrategias de acción en las que converjan las dos perspectivas.

El análisis en esta investigación da cuenta de que el liderazgo, el compromiso y la participación de las autoridades de la UAEMéx han sido decisivos para impulsar, varias iniciativas a favor de la incorporación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos, por tanto, se identifica una cultura organizacional abierta y fértil a estrategias que impulsen los cambios necesarios a favor de garantizar espacios en los que se amplíen las capacidades y libertades de mujeres y hombres.

En suma, este recorrido a la aproximación de las condiciones de participación laboral de las mujeres de la UAEMéx, conforme a los preceptos de igualdad y libertad del paradigma del desarrollo humano invita a no limitarse en examinar si las instituciones cumplen las políticas universales para proporcionar niveles mínimos básicos hacia la igualdad laboral, sino que a esta tarea es importante añadir y especificar otro tipo de consideraciones desde la perspectiva de género.