



BUAP

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

ADMINISTRACIÓN Y GÉNERO:

**LA VISIBILIDAD DE LA MUJER EN EL
AMBIENTE LABORAL**

ZAMBRANO GALICIA HEIDI MARIANA

[201833273]

**DIRECTOR DE PROTOCOLO DE
INVESTIGACIÓN
DR. EMIGDIO LARIOS GÓMEZ**

**FIRMA DEL DIRECTOR DE
PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN**

PUEBLA, PUE.

[MARZO, 2024.]

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1 DESCRIPCIÓN HISTÓRICA DE LA VISIBILIDAD DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL: SIGLOS XIX Y PRINCIPIOS DEL XX	9
1.1.1 Años 1920-1940	9
1.1.2 Años 1940-1960	10
1.1.3 Años 1970-Presente	11
1.2 IMPACTO DE LA VISIBILIDAD DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS	11
1.2.1 Las mujeres en el mercado laboral en México	17
1.2.3 Mercado laboral: discriminación, inequidad y desigualdad.....	19
1.3 LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA PERCEPCIÓN DE LAS CAPACIDADES LABORALES DE LAS MUJERES	22
1.3.1 Impacto en el Acceso y Trayectoria Profesional.....	22
1.3.2 Efectos en la Percepción de Competencias	23
1.3.3 Estereotipos Femeninos en el Trabajo	24
1.3.4 Impacto en el Acceso y Desarrollo Profesional	24
1.3.5 Internalización de Estereotipos y Autoconfianza.....	25
1.4 LA MATERNIDAD Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO LABORAL DE LAS MUJERES: REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA	25
1.5.1 Importancia de la Educación en el Empoderamiento de las Mujeres	27
1.5.2 Barreras Educativas y Desigualdades de Género.....	28
1.5.3 Efecto del Nivel Educativo en el Mercado Laboral.....	28
1.5.5 Impacto en la Igualdad de Género y Empoderamiento Económico.....	29
1.6 IMPACTO DE LA VISIBILIDAD DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS: PROBLEMAS Y DESAFÍOS	30
1.6.1 Discriminación y Brecha Salarial	30
1.6.2 Falta de Representación en Puestos de Liderazgo.....	30
1.6.3 Estereotipos y Prejuicios de Género	31
1.6.4 Acoso y Hostigamiento Sexual	31
1.6.5 Desafíos en la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.....	31

1.6.6 Falta de Mentores y Modelos a Seguir.....	32
1.7 EL LOGRO LABORAL DE LAS MUJERES	32
1.7.1 Progreso y Logros en el Mercado Laboral.....	32
1.7.2 Barreras Persistentes y Desigualdades de Género.....	33
1.7.3 Techo de Cristal y Brechas Salariales.....	33
1.7.4 Impacto de las Políticas de Igualdad de Género	33
1.7.5 Cultura Organizacional y Redes de Apoyo	34
1.8 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	34
1.8.1 Pregunta General de Investigación	34
1.8.2 Preguntas Específicas de Investigación	34
1.9 HIPÓTESIS.....	35
1.9.1 Hipótesis General	35
1.9.2 Hipótesis Específicas	35
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
2.1.1 Objetivo general.....	36
2.1.2 Objetivos específicos	36
2.2 Tipo y enfoque de investigación.....	37
2.3 Técnica y Método.....	37
2.4 Perfil del sujeto y tamaño de la población	38
2.5 Tamaño de la muestra y muestreo	39
2.6 Variables de estudio (VD y VI).....	41
2.7 Diseño del Instrumento	41
2.8. Levantamiento de Datos.....	48
2.8.1 Tabulación y Codificación.....	48
2.8.2 Ajuste, depuración y remplazo	49
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	51
3.1 Fiabilidad de la Investigación	51
3.2 Análisis del Sujeto de Estudio	53
3.3 Análisis de variables (VD y VI)	57
3.3.1 Variable Dependiente.....	57
3.3.2 Variable Independiente	62
3.4 COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	73

3.5. HALLAZGOS	75
CONCLUSIONES	79
REFERENCIAS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos para el cálculo de la muestra	40
Tabla 2. Perfil de Expertos.....	43
Tabla 3. Validación de expertos.....	43
Tabla 4. Instrumento de Investigación. Datos Generales	45
Tabla 5. Instrumento de Investigación. Variable Independiente	45
Tabla 6. Diseño del Instrumento: Variable Dependiente	47
Tabla 7. Diseño del Instrumento: Variable Dependiente	48
Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad.....	52
Tabla 9. Resumen de procesamiento de casos	52
Tabla 10. Estadísticas de total de elemento.....	52
Tabla 11. Análisis del sujeto de estudio	56
Tabla 12. Análisis descriptivo de la VD	57
Tabla 13. Análisis del sujeto de estudio	59
Tabla 14. Análisis del sujeto de estudio	59
Tabla 15. Análisis del sujeto de estudio	59
Tabla 16. Análisis del sujeto de estudio	60
Tabla 17. Análisis del sujeto de estudio	60
Tabla 18. Análisis del sujeto de estudio	61
Tabla 19. Análisis del sujeto de estudio	61
Tabla 20. Análisis del sujeto de estudio	62
Tabla 21. Análisis del sujeto de estudio	62
Tabla 22. Análisis descriptivo VI. Variable Independiente	63
Tabla 23. Análisis descriptivo MP. Maternidad y Paternidad	64
Tabla 24. MP1. En la empresa donde laboro tenemos los mismos derechos para acceder puestos de poder (hombres y mujeres).....	65
Tabla 25. MP2. En la empresa donde laboro tenemos los mismos derechos para ejercer liderazgo (hombres y mujeres).....	65
Tabla 26. MP3. Dentro del mercado laboral, existe una distinción por ser madre	66
Tabla 27. MP4. La responsabilidad de los hijos e hijas debe compartirse si ambos padres trabajan igualitariamente.....	66
Tabla 28. Análisis descriptivo Subvariables E. Educación	67
Tabla 29. E1. Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios	68

Tabla 30. E2. Las mujeres gozamos de las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos dentro del mercado laboral	68
Tabla 31. E3. El nivel educativo que tenemos influye para ocupar un puesto de trabajo	69
Tabla 32. Análisis descriptivo subvariable EF. Estereotipos Femeninos	70
Tabla 33. EF1. Mi carrera o profesión actual la elegí sin las presiones de los estereotipos sociales.....	70
Tabla 34. EF2. Mi familia o pareja ven bien que yo participe dentro del mercado laboral	71
Tabla 35. EF3. Para ocupar un puesto de trabajo, previamente lo consulto con mis padres y/o mi pareja	71
Tabla 36. EF4. Es mejor que sea el hombre el que tome las decisiones importantes en el hogar	72
Tabla 37. EF5. La mujer es libre de decidir si quiere trabajar.....	72
Tabla 38.EF6. El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia.....	73
Tabla 39. Comprobación de Hipótesis H1	74
Tabla 40. Comprobación de Hipótesis: H2, H3 y H4	75
Tabla 41. Análisis cualitativo: ¿cuál sería la principal razón de la dificultad que tiene la mujer para acceder a puestos de trabajo?.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa para ubicación del Sujeto de estudio.....	39
Figura 2. WhatsApp para el levantamiento	49
Figura 3. QR del Instrumento.....	49
Figura 4. Número de hijos.....	54
Figura 5. Sector de la empresa.....	55
Figura 6. Horas laborables.....	55
Figura 7. Días de trabajo	56
Figura 8. ¿cuál sería la principal razón de la dificultad que tiene la mujer para acceder a puestos de trabajo?	78

INTRODUCCIÓN

La educación se erige como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo laboral y el empoderamiento de las mujeres. A través de la adquisición de conocimientos y habilidades, las mujeres no solo tienen la posibilidad de acceder a mejores oportunidades laborales, sino también de obtener salarios más altos y asumir roles de liderazgo. Sin embargo, para que estos beneficios se materialicen plenamente, es esencial enfrentar las barreras persistentes y fomentar políticas educativas inclusivas que promuevan la igualdad de género desde la base.

Uno de los desafíos más destacados en el camino del desarrollo laboral femenino es la maternidad, la cual ejerce un impacto multifacético en la participación de las mujeres en el mercado laboral. La maternidad influye directamente en las oportunidades de carrera, en el bienestar emocional de las mujeres y en su experiencia de discriminación en el lugar de trabajo. La literatura científica señala la necesidad de implementar políticas de apoyo que permitan a las mujeres equilibrar sus roles profesionales y familiares, así como de promover cambios culturales que valoren y faciliten su contribución en el entorno laboral.

Por otro lado, los estereotipos de género continúan siendo un obstáculo significativo para el avance laboral de las mujeres. Estos estereotipos no solo limitan las oportunidades de empleo y promoción, sino que también afectan la autoeficacia y el bienestar de las mujeres, perpetuando así la desigualdad de género en el ámbito laboral. Para superar estos desafíos, es crucial que las organizaciones adopten políticas inclusivas y fomenten un cambio cultural que promueva la equidad de género.

A pesar de los avances logrados en el logro laboral de las mujeres, persisten desafíos considerables que requieren ser abordados de manera integral. La combinación de políticas de igualdad de género, cambios culturales en las organizaciones y el apoyo continuo al desarrollo profesional de las mujeres son clave para asegurar que estas puedan alcanzar su máximo potencial en el lugar de trabajo.

En este contexto, el presente trabajo se estructura de la siguiente manera: en el capítulo 1 se realiza una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con los factores que influyen en la visibilidad de la mujer en el campo laboral, estableciendo así la pregunta de investigación y la hipótesis que guiarán el estudio. En el capítulo 2, se describe la metodología empleada, detallando el diseño de investigación que permitirá responder a la pregunta planteada, alcanzar los objetivos propuestos y comprobar las hipótesis formuladas. Finalmente, en el capítulo 3, se presentan y analizan los resultados obtenidos, validando la fiabilidad de la investigación y comprobando las hipótesis planteadas para cumplir con los objetivos del estudio.

CAPÍTULO 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo 1 se describe la revisión de la literatura revisada respecto al tema o problema de investigación relacionado con los factores que impactan en la visibilidad de la mujer en el campo laboral. En el cual se propone la pregunta de investigación y el planteamiento de la hipótesis.

1.1 DESCRIPCIÓN HISTÓRICA DE LA VISIBILIDAD DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL: SIGLOS XIX Y PRINCIPIOS DEL XX

La participación de las mujeres en el campo laboral ha evolucionado significativamente a lo largo de la historia. Durante el siglo XIX y principios del XX, la Revolución Industrial marcó el inicio de un cambio crucial. Antes de este período, las mujeres generalmente se encargaban de las tareas domésticas y trabajos agrícolas, y su participación en empleos remunerados era limitada y mal vista (Eagly & Karau, 2002).

Con la industrialización, muchas mujeres comenzaron a trabajar en fábricas, especialmente en la industria textil. Aunque estas posiciones eran generalmente mal pagadas y ofrecían condiciones laborales duras, permitieron que las mujeres comenzaran a ganar su propio dinero y, por ende, una cierta independencia económica. Sin embargo, la mayoría de las mujeres trabajadoras eran solteras, ya que la sociedad todavía esperaba que las mujeres casadas se quedaran en casa (Catalyst, 2020).

1.1.1 Años 1920-1940

El período entre las dos guerras mundiales vio un aumento en la visibilidad de las mujeres en la fuerza laboral. Durante la Primera Guerra Mundial, las mujeres

asumieron roles tradicionalmente ocupados por hombres, como el trabajo en fábricas de municiones y otras industrias esenciales, debido a la escasez de mano de obra masculina. Al finalizar la guerra, aunque muchas mujeres fueron obligadas a dejar sus empleos para que los hombres regresaran a sus puestos, el impacto de su contribución había dejado una marca significativa en la percepción del trabajo femenino (López Sela, 2022).

En los años 1920, el movimiento sufragista, que culminó con el derecho al voto para las mujeres en muchos países occidentales, también impulsó cambios en el ámbito laboral. Las mujeres comenzaron a acceder a más oportunidades educativas y profesionales, aunque todavía enfrentaban grandes barreras y discriminación (Lavoignet et al., 2023).

1.1.2 Años 1940-1960

La Segunda Guerra Mundial representó otro punto de inflexión. De nuevo, las mujeres fueron esenciales para mantener las economías de los países en guerra, trabajando en fábricas, en el sector de servicios y en muchas otras áreas. La icónica figura de "*Rosie the Riveter*" simboliza esta era, representando a las mujeres que trabajaban en industrias pesadas (López Sela, 2022).

Después de la guerra, aunque muchas mujeres volvieron a ser relegadas a roles domésticos, la experiencia de trabajar y contribuir económicamente había cambiado sus expectativas y la percepción pública sobre el trabajo femenino. En los años 1950 y 1960, el crecimiento económico y la expansión del sector de servicios llevaron a más oportunidades para las mujeres, aunque generalmente en roles administrativos y de atención al cliente (Lavoignet et al., 2023).

1.1.3 Años 1970-Presente

La década de 1970 fue testigo de un fuerte movimiento feminista que luchó por la igualdad de derechos y oportunidades laborales para las mujeres. Se lograron importantes avances legales, como la prohibición de la discriminación de género en el lugar de trabajo y la introducción de políticas de igualdad salarial. Estos cambios legales y culturales comenzaron a abrir más oportunidades en diversos campos, incluyendo la política, la medicina, la ingeniería y las ciencias (López Sela, 2022).

En las últimas décadas, ha habido un aumento constante en la participación de las mujeres en la fuerza laboral global. Aunque las brechas de género persisten, especialmente en términos de salarios y representación en puestos de liderazgo, las mujeres han alcanzado niveles de visibilidad y participación nunca vistos. Las políticas de conciliación laboral y familiar, como las licencias por maternidad y paternidad y las guarderías en el lugar de trabajo, también han sido cruciales para apoyar a las mujeres trabajadoras (Lavoignet et al., 2023).

1.2 IMPACTO DE LA VISIBILIDAD DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS

La visibilidad de las mujeres en el campo laboral ha recorrido un largo camino desde los días de la Revolución Industrial. Aunque todavía quedan desafíos significativos, los progresos realizados hasta ahora han sentado las bases para un futuro más igualitario en el ámbito laboral.

La visibilidad de la mujer social y laboralmente es un tema de gran relevancia en la actualidad, ya que se refiere al reconocimiento y valoración de las aportaciones, capacidades y derechos de las mujeres en diferentes ámbitos de la vida pública y privada. La visibilidad de la mujer implica también la eliminación de los estereotipos,

prejuicios y discriminaciones que limitan su participación y desarrollo pleno en la sociedad (El Sol de Puebla, 2020).

La visibilidad de la mujer social y laboralmente ha avanzado mucho en las últimas décadas, gracias a las luchas y movimientos feministas que han reivindicado la igualdad de género y la justicia social. Sin embargo, todavía existen importantes brechas y desafíos que impiden que las mujeres gocen de las mismas oportunidades y derechos que los hombres en diversos sectores y niveles. Algunos de los indicadores que muestran la situación de la visibilidad de la mujer social y laboralmente son los siguientes (Catalyst, 2020):

La representación política de las mujeres: Según el informe de la Unión Interparlamentaria (UIP) de 2021, las mujeres ocupan el 25,5% de los escaños parlamentarios a nivel mundial, lo que supone un aumento de 0,6 puntos porcentuales respecto al año anterior. Sin embargo, solo hay 22 países donde las mujeres representan más del 40% de los parlamentarios, y solo cuatro países donde las mujeres son mayoría (Ruanda, Cuba, Nicaragua y México). Además, solo hay 21 jefas de Estado o de gobierno mujeres en el mundo, lo que representa el 10,8% del total (UIP, 2021).

La participación económica de las mujeres: Según el informe del Foro Económico Mundial (FEM) de 2021, la brecha de género en la participación económica y las oportunidades se sitúa en el 58%, lo que significa que las mujeres tienen menos acceso al empleo, al emprendimiento, al crédito, a la propiedad y a los ingresos que los hombres. Además, las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres, lo que afecta a su autonomía económica y a su bienestar. El informe estima que, al ritmo actual, se necesitarían 267 años para cerrar esta brecha (FEM, 2021).

La educación de las mujeres: Según el informe de la UNESCO de 2020, la brecha de género en la educación se ha reducido significativamente en los últimos años,

especialmente en la educación primaria y secundaria, donde las niñas superan a los niños en la mayoría de las regiones. Sin embargo, todavía hay 129 millones de niñas y adolescentes que no asisten a la escuela, y las mujeres representan el 60% de los adultos analfabetos en el mundo. Además, las mujeres tienen menos acceso a la educación superior y a las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), lo que limita sus oportunidades laborales y su contribución al desarrollo (UNESCO, 2020).

Estos datos muestran que la visibilidad de la mujer social y laboralmente es un asunto pendiente que requiere de la acción conjunta de los gobiernos, las organizaciones internacionales, la sociedad civil, el sector privado y las propias mujeres. Solo así se podrá lograr una sociedad más justa, equitativa e inclusiva, donde las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y potencialidades (EIGE, 2020; Lavoignet et al., 2023; López, 2022).

- Las mujeres han participado activamente en los procesos sociales, políticos y culturales de mayor relevancia, así como en la cotidianidad de la construcción de la historia, pero muchas veces han sido silenciadas y borradas por los relatos dominantes.
- Las mujeres han tenido que luchar por el reconocimiento de su trabajo, tanto doméstico como remunerado, y por la igualdad de condiciones y derechos con los hombres. Algunos hitos históricos son la Revolución Industrial, las dos guerras mundiales, la Revolución Mexicana y el movimiento feminista.
- Las mujeres han hecho aportes extraordinarios a la sociedad en diversos campos, como la ciencia, la literatura, el arte, la política, el deporte y la educación, entre otros. Algunas de estas mujeres son: Marie Curie, Sor Juana Inés de la Cruz, Frida Kahlo, Rigoberta Menchú, Malala Yousafzai y Serena Williams.

- A pesar del considerable avance alcanzado en los últimos decenios, las brechas de género en el empleo y la remuneración persisten en todo el mundo. Las mujeres siguen enfrentando obstáculos y discriminación en el acceso al trabajo decente, la protección social, la participación política y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Hoy en día, algunas de las acciones que hoy se llevan a cabo de manera cotidiana, como votar, divorciarse, tener independencia económica o incluso ¡usar pantalones!, eran imposibles para muchas mujeres hace apenas 100 años. ¡No tenían esos derechos! Algunos de 10 hechos claves considerados por la Universidad Central de Colombia (UE) de 2023:

1. El primer movimiento sufragista surgió en el siglo XIX en Inglaterra, liderado por mujeres como Emmeline Pankhurst y su hija Christabel Pankhurst, quienes lucharon por el derecho al voto femenino.
2. En 1848, se celebró en Seneca Falls, Nueva York, la primera Convención de Derechos de la Mujer y la Declaración de Sentimientos, donde se exigió el derecho al voto, la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de género.
3. En 1903, Emmeline Pankhurst fundó la Unión Social y Política de las Mujeres, una organización que abogaba por los derechos de las mujeres y utilizó tácticas de protesta más militantes como huelgas de hambre y la destrucción de propiedad.
4. Durante la Primera Guerra Mundial, las mujeres en varios países europeos comenzaron a trabajar en fábricas y en otros empleos previamente ocupados solo por hombres. Esto llevó a un aumento de acciones en el movimiento

feminista y contribuyó a la obtención del derecho al voto de las mujeres en muchos países después de la guerra.

5. En 1920, las estadounidenses obtuvieron el derecho al voto después de una larga campaña encabezada por mujeres como Susan B. Anthony y Elizabeth Cady Stanton.
6. En 1946, tras la devastación de la Segunda Guerra Mundial, se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el primer órgano intergubernamental que vela por la igualdad de género. Lo que, a su vez, propició que en 2010 se creara ONU Mujeres, el primer organismo de la ONU que tiene como objetivo principal trabajar exclusivamente por los derechos de la mujer.
7. En 1947, en México durante el gobierno del presidente Miguel Alemán se le reconoce a la mujer el derecho a votar y ser votada en los procesos municipales. Más tarde, en 1953, el presidente Adolfo Ruiz Cortines expide la reforma a los artículos 34 y 115, fracción I constitucionales, en la que se otorga plenitud de los derechos ciudadanos a la mujer mexicana.
8. En 1954 se llegó al Acto Legislativo No. 3 reformativo de la Constitución Nacional, en el que se otorgó a la mujer colombiana el derecho activo y pasivo del sufragio.
9. En 1963, se aprobó en los Estados Unidos la Ley de Igualdad Salarial, que prohibía la discriminación salarial por razón de género.
10. En 1979, la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta convención, que entró en vigencia en 1981, define la

discriminación contra las mujeres y establece una agenda para la acción para la igualdad de género.

11. En 1995, se celebró en Beijing la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde se estableció la Plataforma de Acción de Beijing, que identificó 12 áreas prioritarias para el avance de las mujeres, incluyendo la igualdad de género, la violencia contra las mujeres y su participación en la toma de decisiones.

El empoderamiento de las mujeres se refiere a un proceso de reacomodo de las relaciones de poder entre ellas y los hombres, al desafiar la distribución desigual del poder y buscar subvertir la posición subordinada de las mujeres en la sociedad. Para Kabeer el empoderamiento es “el incremento en la capacidad de tomar decisiones estratégicas por parte de aquellas personas a quienes se les ha negado esta capacidad” (2008, p. 19). El empoderamiento es un proceso con cambios que suceden en el tiempo en diferentes ámbitos, y los significados asociados a este concepto varían de acuerdo con el contexto de las mujeres (Malhotra, Schuler y Boender, 2002).

En ese sentido, la medición del empoderamiento resulta compleja, ya que es un constructo social que se manifiesta en actitudes y acciones concretas que representan cambios en las estructuras de poder en situaciones particulares; de esta complejidad se ha tratado de dar cuenta mediante la creación de indicadores que abarcan diferentes dimensiones del proceso de empoderamiento y que permiten relacionarlas con hechos concretos de la vida de las mujeres en un momento determinado (Casique, 2019, 2012).

En cuanto al concepto de trabajo, podemos afirmar desde la perspectiva económica tradicional que está vinculado a las actividades productivas que se dirigen al mercado; sin embargo, este enfoque teórico es muy limitado para entender el trabajo de las mujeres, ya que, de acuerdo con la crítica feminista, es necesaria su redefinición incluyendo tanto los ámbitos de producción como de reproducción, entre los que se desarrolla el quehacer de las mujeres (Espino, 2012). En esta investigación, nos

referimos al trabajo extradoméstico de las mujeres casadas y unidas, es decir el que está ligado al mercado o actividades productivas con o sin remuneración. Esta última distinción será fundamental en relación con el empoderamiento.

1.2.1 Las mujeres en el mercado laboral en México

El incremento en la participación de las mujeres mexicanas en el mercado laboral ocurrió desde la década de 1960. De acuerdo con Orozco, las tasas de participación económica femenina pasaron de 18 a 33.5 % entre 1960 y 2015 (Rendón y Salas, 1987; Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015; citados por Orozco, 2016). Durante la década de los ochenta, el deterioro en las condiciones de vida en el país empujó de manera importante la incorporación de las mujeres, y de manera notoria de mujeres casadas, al mercado de trabajo (García y de Oliveira, 1994). Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Orozco (2016) afirma que la tasa neta de participación femenina se ha ubicado por encima de 40% en los últimos diez años.

Lo anterior se atribuye a diversos factores sociales, demográficos y culturales, entre los que se mencionan el aumento en los niveles de escolaridad de las mujeres, la aceptación social del trabajo extradoméstico, la disminución en los niveles de fecundidad, la postergación de la edad al casarse, la reducción de los ingresos familiares y su participación en actividades de bajos ingresos como el trabajo por cuenta propia, a domicilio y en actividades no remuneradas con la familia (García, 2001; Montoya y Ortiz, 2015; Rendón y Maldonado, 2004; Santoyo y Pacheco, 2014). Sin embargo, aún con el aumento en los niveles de escolaridad y la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, “existe un marcado grado de segregación en actividades que se consideran típicamente femeninas, de menor prestigio y remuneración” (Arriagada, 1990, citada por de Oliveira y Ariza, 1999, p. 161).

En el mismo sentido, Solís (2017) menciona que, pese al incremento de las tasas de

participación femenina en el mercado laboral en las últimas décadas, las mujeres reciben menores ingresos que los hombres en actividades similares y en su mayoría no cuentan con prestaciones ni seguridad laboral.

Al respecto, algunas autoras mencionan que las mujeres experimentan un proceso de doble selección en el mercado laboral, primero, ciertas características individuales, familiares y contextuales condicionan la entrada de las mujeres en el mercado laboral, y segundo, estas mismas características inciden en su inserción en el trabajo asalariado. Las cargas domésticas (el número de horas dedicadas al trabajo doméstico) tienen un fuerte efecto restrictivo en la participación de las mujeres en el trabajo de mercado (Orozco, 2016; Santoyo y Pacheco, 2014).

Por otro lado, estudios realizados a partir de la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012, reportan que la proporción de la población económicamente activa de trabajadoras por cuenta propia crece a medida que aumenta la intensidad de los trabajos de cuidado y, complementariamente, las tareas de cuidado se asocian negativamente con la posibilidad de las mujeres de trabajar como asalariadas. Se plantea, entonces, que las mujeres se insertan en empleos flexibles para balancear el trabajo en el mercado y el trabajo en el hogar, aunque esta flexibilidad esté vinculada con la informalidad y la falta de prestaciones laborales (Ceballos, 2013; Orozco, 2013).

Ante este panorama, es importante conocer las circunstancias en las que el trabajo extradoméstico se relaciona con mayores niveles de empoderamiento de las mujeres, ya que se le atribuye valor tanto porque permite la generación de recursos económicos como por su significado subjetivo; sin embargo, es importante explorar cuál es su potencial para reestructurar las relaciones de poder en la pareja, o bajo qué circunstancias ocurre esta reestructuración.

De ahí que en este trabajo nos planteamos tres objetivos específicos: explorar el nivel de empoderamiento de las mujeres casadas o unidas en México, en términos

generales y de manera detallada según diversas dimensiones del empoderamiento. Determinar si hay diferencias en el empoderamiento de las mujeres de acuerdo con su condición laboral y remuneración. Y, por último, identificar asociaciones significativas entre diversas condiciones socioeconómicas, sociodemográficas y del trabajo con el empoderamiento de las mujeres.

En México, así como en otros países latinoamericanos las mujeres, hombres y familias enteras se enfrentan a un tiempo de transición compleja, buscan adaptarse a las nuevas exigencias de la modernización, pero manteniendo cierta resistencia y dificultad a abandonar ciertas creencias y valores de una sociedad tradicionalmente patriarcal. En esta transición hacia la modernidad acompañada de cambios en la estructura social, las mujeres han tenido la necesidad de incorporarse al mundo laboral con el fin de mejorar su condición de vida a nivel individual y familiar, ya que su presencia juega un papel importante en la manutención económica, incluida la de sus familias.

1.2.3 Mercado laboral: discriminación, inequidad y desigualdad

No obstante, las mujeres históricamente han sido objeto de discriminación, inequidad y desigualdad en diferentes ámbitos como el cultural, social, político, educativo y laboral (Pangol et al., 2023). Los actuales estudios empíricos revelan un aumento paulatino de las mujeres a la educación superior, dicha variable es considerada un medio que permite tener acceso a empleos, sin embargo, al insertarse los trabajos remunerados persisten inequidades de género y asimetrías entre mujeres y hombres derivados de un constructo simbólico relacionado con la división sexual y estereotipos de género.

El género emergió para designar todo aquello que es construido por las sociedades para estructurar, ordenar, las relaciones sociales entre mujeres y hombres. Al basarse estas relaciones, estas construcciones sociales y simbólicas en la diferencia sexual,

se estructuran relaciones de poder cuya característica esencial es el dominio masculino (Hernández, 2006).

Las relaciones inequitativas entre mujeres y hombres, se manifiesta por la reproducción de prejuicios y estereotipos relacionados con el género, producto de una construcción simbólica y cultural, trayendo consigo una inequidad social que se refleja en el trabajo y que origina obstáculos que impiden el desarrollo social. Estudios realizados por Trucco (2014); Mora & Ulloa, (2011); Posso, (2010); Hualde & Serrano, (2005) sostienen que la educación es un factor que determina las discrepancias en las percepciones salariales, afirmando que existe una relación positiva entre el nivel de escolaridad y el salario. Sin embargo, estudios empíricos reflejan que en México la población femenina ha sido objeto de discriminación e inequidad en todos los ámbitos sociales, culturales, políticos, educativos y laborales.

En el artículo científico se publican los resultados de una investigación con el objetivo de analizar la relación que existe entre educación superior y la inserción laboral de mujeres y hombres en Hidalgo a partir de los estudios de género durante los años 2015 y 2020, a través de indicadores de género que sirven como instrumento de análisis para medir y evaluar la situación actual de dicho fenómeno así visibilizar las asimetrías y desigualdad de género en el trabajo.

Frente a ese escenario, la equidad de género puede ser estudiada tomando en cuenta variables como el sexo, edad, lugar geográfico, nivel educativo, elección de carreras profesionales, tipo de ocupación, horas trabajadas y nivel de ingresos. Dichas variables permiten crear indicadores para analizar y evidenciar las inequidades y desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, Márquez (2016) propone deconstruir los estereotipos de género

Las políticas públicas de regulación se aplican a través de leyes u otras normas formuladas. Una política pública reguladora especialmente evidente para apoyar la igualdad de género es el uso de cuotas. Las cuotas obligan a las instituciones de

educación superior a reservar un número de puestos para mujeres en sus prácticas de contratación y promoción.

En Noruega, la Ley de Igualdad de Género de 2002 exige que las mujeres representen al menos el 40% de los miembros de los consejos ejecutivos de las universidades y escuelas universitarias (UNHR, 2003). Además, la ley de educación superior exige que las IES desarrollen un enfoque integral de la igualdad de género para todos los empleados. Como resultado, la proporción de mujeres entre el personal académico de las IES noruegas aumentó del 35% en 2000 al 48% en 2020, y del 8% al 25% de los profesores titulares del país en el mismo periodo (Klenk et al., 2022).

En Austria, en 2009 se introdujo una normativa que obligaba a los órganos universitarios, como el senado y otras comisiones, a cumplir una cuota del 40% de mujeres entre sus miembros. La cuota se elevó al 50% en 2014. En 2016, todos los consejos universitarios menos uno había cumplido esta cuota (UNESCO IESALC, 2022). Otro ejemplo es Colombia, donde el gobierno implementó una cuota en 2010 que exige que las mujeres ocupen al menos el 30% de los altos cargos de toma de decisiones en la administración pública, lo que incluye a las universidades públicas.

En varios países que adoptaron cuotas para reforzar la representación de las mujeres en el mundo académico, los objetivos políticos previstos no se alcanzaron debido a la falta de aplicación o a la ausencia de medidas complementarias para abordar las barreras culturales y estructurales que sustentan las desigualdades de género en la educación superior (Guldvik, 2011). Por ejemplo, en Finlandia, Francia, Italia y España se introdujeron cuotas de género que exigían una representación mínima de mujeres (a menudo del 40%) en los comités responsables de la selección de candidatos a puestos de profesorado. Un estudio centrado en los casos de España e Italia constató que la mayor presencia de mujeres evaluadoras no aumentaba la proporción de nombramientos de mujeres (Bagues et al., 2017).

Más allá de las cuotas, la regulación puede imponer la transparencia en las políticas internas de las IES, reforzar la igualdad salarial o abordar diversos tipos de discriminación por razón de género. Un conjunto de políticas reguladoras especialmente determinantes para la igualdad de género en la educación superior son las políticas favorables a la familia. Entre ellas se incluyen los acuerdos laborales flexibles para los padres, las subvenciones para el cuidado de los hijos o los permisos parentales.

Las políticas de permiso parental son importantes dada la naturaleza competitiva de la progresión en la carrera académica. En la mayoría de los países, se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades del cuidado de los hijos y la duración de los permisos retribuidos para las madres supera con creces a los concedidos a los padres tras el nacimiento de un hijo. En el mundo académico, esta situación puede reducir la productividad a corto plazo de las madres al principio de su carrera (por ejemplo, con un número relativamente menor de publicaciones académicas), lo que podría impedir su promoción profesional (Morgan et al., 2021).

1.3 LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA PERCEPCIÓN DE LAS CAPACIDADES LABORALES DE LAS MUJERES

Los estereotipos de género tienen un impacto significativo en la percepción de las capacidades laborales de las mujeres, afectando su acceso a oportunidades, trayectorias profesionales y liderazgo en el ámbito laboral. A continuación, se analizan estos efectos a partir de la revisión de literatura relevante:

1.3.1 Impacto en el Acceso y Trayectoria Profesional

Los estereotipos de género limitan el acceso de las mujeres a ciertas profesiones y roles dentro de las organizaciones. Por ejemplo, se asocia a las mujeres con carreras en áreas como la educación y la salud, mientras que los campos de ingeniería y

tecnología siguen siendo predominantemente masculinos. Esto no solo restringe las opciones laborales de las mujeres, sino que también perpetúa la idea de que son menos capaces en áreas técnicas o de liderazgo (Heilman, 2012; Retegui y Ingrassia, 2022).

Además, la presencia de estereotipos en los procesos de selección y promoción puede resultar en una desconfianza hacia las capacidades de las mujeres. Las investigaciones indican que las mujeres son a menudo evaluadas de manera más crítica que sus colegas masculinos, lo que se traduce en un menor número de ascensos y oportunidades de liderazgo. Esto se debe a la creencia errónea de que las mujeres no poseen las habilidades necesarias para desempeñarse en roles de alta responsabilidad (Koch, D'Mello y Sackett, 2015; Ridgeway y Correll, 2004).

1.3.2 Efectos en la Percepción de Competencias

Los estereotipos de género también afectan cómo las mujeres perciben sus propias capacidades. La internalización de estos estereotipos puede llevar a una disminución en la autoconfianza y en la ambición profesional de las mujeres. Esto se traduce en una menor disposición a postularse para puestos de liderazgo o a asumir responsabilidades significativas dentro de sus organizaciones (López, 2022; McKinsey Global Institute, 2015).

Por otro lado, los estudios sugieren que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo puede contribuir a desafiar estos estereotipos, creando un efecto positivo en la percepción de las capacidades laborales de otras mujeres. Sin embargo, este cambio es lento y requiere un esfuerzo consciente por parte de las organizaciones para fomentar un entorno inclusivo y equitativo (OECD, 2012; Remes et al., 2024).

Los estereotipos de género tienen un impacto profundo en la percepción de las capacidades laborales de las mujeres, afectando su acceso a oportunidades y su desarrollo profesional. Para abordar estas desigualdades, es crucial implementar

políticas que promuevan la equidad de género y desafíen las normas culturales que perpetúan estos estereotipos. La transformación de la cultura organizacional y la promoción de modelos a seguir femeninos son pasos fundamentales para mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral.

Los estereotipos femeninos tienen un impacto significativo en el desarrollo laboral de las mujeres, limitando sus oportunidades y perpetuando desigualdades en el ámbito profesional. A partir de la revisión de literatura relevante (Ridgeway y Correll, 2004), se pueden destacar los siguientes puntos:

1.3.3 Estereotipos Femeninos en el Trabajo

Los estereotipos de género asocian a las mujeres con características como la emocionalidad, la pasividad y la falta de aptitud para ciertas áreas como las ciencias o el liderazgo. Estas creencias preconcebidas se manifiestan en la percepción de que las mujeres no poseen las capacidades necesarias para desempeñarse en roles de alta responsabilidad (Cabrera, 2023; Muslaco, 2024).

Además, persiste la idea de que las mujeres deben cumplir con un mayor porcentaje de requisitos para ser consideradas aptas para un puesto, lo que se relaciona con la teoría de la congruencia de roles. Esto se traduce en un menor número de ascensos y oportunidades de liderazgo para las mujeres en comparación con sus colegas masculinos (Araya, Alonso y Bacigalupo, 2023).

1.3.4 Impacto en el Acceso y Desarrollo Profesional

Los estereotipos de género limitan el acceso de las mujeres a ciertas profesiones y roles dentro de las organizaciones. Las mujeres optan en mayor medida por carreras en áreas como la salud y la educación, mientras que campos como la ingeniería y la tecnología siguen siendo predominantemente masculinos. Además, la presencia de

estereotipos en los procesos de selección y promoción puede resultar en una desconfianza hacia las capacidades de las mujeres. Las investigaciones indican que las mujeres son a menudo evaluadas de manera más crítica que sus colegas masculinos, lo que se traduce en un menor número de ascensos y oportunidades de liderazgo (Remes et al., 2023; Retegui y Ingrassia, 2022).

1.3.5 Internalización de Estereotipos y Autoconfianza

Los estereotipos de género también afectan cómo las mujeres perciben sus propias capacidades. La internalización de estos estereotipos puede llevar a una disminución en la autoconfianza y en la ambición profesional de las mujeres. Esto se traduce en una menor disposición a postularse para puestos de liderazgo o a asumir responsabilidades significativas dentro de sus organizaciones (Giuzio, 2022).

Los estereotipos femeninos tienen un impacto profundo en el desarrollo laboral de las mujeres, afectando su acceso a oportunidades y su avance profesional. Para abordar estas desigualdades, es crucial implementar políticas que promuevan la equidad de género y desafíen las normas culturales que perpetúan estos estereotipos. La transformación de la cultura organizacional y la promoción de modelos a seguir femeninos son pasos fundamentales para mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral (Muslaco, 2024; Giuzio, 2022). Entonces: ¿Los estereotipos femeninos son un factor de impacto en la visibilidad laboral de las mujeres?

1.4 LA MATERNIDAD Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO LABORAL DE LAS MUJERES: REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA

La maternidad tiene un impacto significativo en la participación laboral de las mujeres. Diversos estudios han demostrado que las mujeres suelen reducir su participación en el mercado laboral tras el nacimiento de un hijo, ya sea disminuyendo sus horas de

trabajo o abandonando temporalmente su empleo. Este fenómeno es conocido como "penalización por maternidad" y contribuye a la brecha salarial de género. Un estudio del National Bureau of Economic Research encontró que la brecha salarial entre hombres y mujeres se amplía considerablemente tras el nacimiento del primer hijo, y las mujeres nunca recuperan la diferencia salarial con respecto a sus pares masculinos (Budig y England, 2001; Rodríguez, 2021).

Las interrupciones en la carrera profesional debido a la maternidad pueden tener efectos duraderos. Las mujeres que se toman un tiempo fuera del mercado laboral para cuidar de sus hijos pueden enfrentar dificultades para reincorporarse, lo que a menudo resulta en menores oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Además, la duración de estas interrupciones está correlacionada con una menor probabilidad de alcanzar puestos de liderazgo y un menor crecimiento salarial a largo plazo (Rodríguez, 2021).

La conciliación de las responsabilidades laborales y familiares es un desafío constante para las mujeres trabajadoras. La literatura ha documentado que las mujeres con hijos experimentan niveles más altos de estrés y agotamiento debido a la carga de trabajo dual. Esto puede afectar negativamente su rendimiento laboral y su bienestar general. Un estudio publicado en el Journal of Marriage and Family sugiere que la falta de políticas de apoyo en el lugar de trabajo, como licencias parentales pagadas y flexibilidad horaria, exacerba estos desafíos (Correll, Benard y Paik, 2007; Cieza y Sánchez, 2022).

Las mujeres que son madres a menudo enfrentan discriminación y estereotipos de género en el lugar de trabajo. Existe la percepción de que las madres son menos comprometidas y competentes que sus colegas sin hijos, lo que puede llevar a sesgos en las evaluaciones de desempeño y en las oportunidades de promoción. Un estudio en Gender & Society encontró que las madres son evaluadas más negativamente que los padres y las mujeres sin hijos en términos de competencia y compromiso (Cieza y Sánchez, 2022; Castañeda-Rentería y Araújo, 2021).

La implementación de políticas de apoyo puede mitigar los efectos negativos de la maternidad en el desarrollo laboral de las mujeres. Estas políticas incluyen licencias parentales pagadas, horarios de trabajo flexibles, acceso a cuidado infantil asequible y la promoción de una cultura laboral inclusiva. Estudios en países con políticas de apoyo robustas, como los países nórdicos, muestran que estas medidas pueden ayudar a reducir la penalización por maternidad y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo (Zevallos, 2021; Sarmiento, 2022). Maternidad y teletrabajo en pandemia: Implicaciones del covid-19 en la vida laboral, el desarrollo profesional y la maternidad en mujeres profesionales con hijos e hijas en edades dependientes.

La maternidad tiene un impacto multifacético en el desarrollo laboral de las mujeres, influyendo en su participación en el mercado laboral, oportunidades de carrera, bienestar emocional y experiencia de discriminación. La investigación científica sugiere que, para abordar eficazmente estos desafíos, es crucial implementar políticas de apoyo y promover cambios culturales que valoren y faciliten la contribución de las mujeres en el lugar de trabajo (Moss, 2021). Entonces: ¿La maternidad es un factor de impacto en la visibilidad laboral de las mujeres?

1.5 LA EDUCACIÓN Y EL IMPACTO EN EL DESARROLLO LABORAL DE LAS MUJERES

La educación es un motor fundamental para el desarrollo laboral y el empoderamiento de las mujeres. A través de la adquisición de conocimientos y habilidades, las mujeres pueden acceder a mejores oportunidades laborales, obtener salarios más altos y desempeñar roles de liderazgo. Sin embargo, para aprovechar plenamente estos beneficios, es crucial abordar las barreras persistentes y promover políticas educativas inclusivas (Psacharopoulos y Patrinos, 2018).

1.5.1 Importancia de la Educación en el Empoderamiento de las Mujeres

La educación es un factor crucial en el empoderamiento de las mujeres y su acceso a oportunidades laborales. Numerosos estudios han demostrado que el aumento en el nivel educativo de las mujeres está asociado con una mayor participación en la fuerza laboral, mejores oportunidades de empleo y salarios más altos. La educación no solo proporciona habilidades técnicas y conocimientos específicos, sino que también desarrolla capacidades críticas como la toma de decisiones, la confianza en sí mismas y la resiliencia (World Bank Group, 2018; UNESCO, 2020).

1.5.2 Barreras Educativas y Desigualdades de Género

A pesar de los avances en la educación femenina, las mujeres aún enfrentan barreras significativas. Estas incluyen estereotipos de género en la educación, acceso limitado a recursos educativos y menores expectativas familiares y sociales. Un estudio de World Bank Group destaca que, en muchas partes del mundo, las niñas tienen menos probabilidades de completar la educación secundaria en comparación con los niños, lo que limita sus oportunidades laborales futuras (Hernández, 2021; Guzmán, 2021).

1.5.3 Efecto del Nivel Educativo en el Mercado Laboral

El nivel educativo tiene un impacto directo en las oportunidades laborales de las mujeres. Las mujeres con educación superior tienden a tener mejores perspectivas laborales y salarios más altos. Según un informe de la UNESCO, cada año adicional de escolaridad aumenta los ingresos de las mujeres en aproximadamente un 10%. Además, las mujeres con educación superior son más propensas a ocupar posiciones de liderazgo y roles técnicos (Sevilla, 2021).

1.5.4 Educación Técnica y Vocacional

La educación técnica y vocacional juega un papel crucial en el desarrollo laboral de las mujeres, especialmente en países en desarrollo. Esta forma de educación proporciona habilidades prácticas y específicas que son altamente valoradas en el mercado laboral. Estudios muestran que los programas de educación técnica pueden reducir la brecha de género en ciertos sectores y mejorar la empleabilidad de las mujeres (Gonzales, 2021).

1.5.5 Impacto en la Igualdad de Género y Empoderamiento Económico

La educación no solo mejora las perspectivas laborales individuales, sino que también tiene un impacto positivo en la igualdad de género y el empoderamiento económico. Las mujeres educadas tienen más probabilidades de participar en la toma de decisiones dentro de sus hogares y comunidades. Un estudio de McKinsey Global Institute encontró que cerrar la brecha de género en la educación podría aumentar el PIB global en hasta \$12 billones para 2025 (González, 2021; Aragón-Macías, Arras-Vota y Tarango, 2023).

1.5.6 Intervenciones y Políticas Educativas

Para maximizar el impacto de la educación en el desarrollo laboral de las mujeres, es esencial implementar políticas e intervenciones específicas. Esto incluye la promoción de la igualdad de género en todos los niveles educativos, el apoyo financiero para estudiantes femeninas, y la eliminación de barreras estructurales que impiden el acceso a la educación. La OECD sugiere que las políticas educativas inclusivas y equitativas son fundamentales para lograr un desarrollo sostenible y equitativo (Cantú, Pedraza y Madero, 2023; Hernández, 2021). Entonces: ¿La Educación es un factor de impacto en la visibilidad laboral de las mujeres?

1.6 IMPACTO DE LA VISIBILIDAD DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS: PROBLEMAS Y DESAFÍOS

Se han realizado importantes progresos en la visibilidad y participación de las mujeres en el campo laboral, persisten numerosos desafíos que deben ser abordados. Las empresas deben implementar políticas inclusivas y promover culturas organizacionales que valoren la diversidad y la igualdad de género. Esto no solo es una cuestión de justicia social, sino que también puede mejorar el rendimiento y la competitividad de las empresas.

1.6.1 Discriminación y Brecha Salarial

La discriminación de género sigue siendo un problema significativo en muchas empresas. A pesar de los avances en la igualdad de género, las mujeres a menudo enfrentan barreras invisibles que limitan su progreso profesional. La brecha salarial de género es una manifestación clara de esta discriminación, donde las mujeres, en promedio, ganan menos que los hombres por el mismo trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la brecha salarial mundial es del 20% en detrimento de las mujeres (Sánchez, Uriguen y Vega, 2021; Berumen, 2023).

1.6.2 Falta de Representación en Puestos de Liderazgo

Las mujeres están subrepresentadas en roles de liderazgo y toma de decisiones. Aunque hay un aumento en el número de mujeres en posiciones directivas, su presencia en los niveles más altos de las empresas sigue siendo limitada. Las mujeres ocupan solo el 29% de los puestos directivos en todo el mundo, según un informe de Grant Thornton. Esta falta de representación limita la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones y puede perpetuar culturas corporativas que no favorecen la inclusión (Segovia-Saiz et al., 2021; Castillo y Hernández, 2024).

1.6.3 Estereotipos y Prejuicios de Género

Los estereotipos de género y los prejuicios siguen afectando la percepción y evaluación del desempeño de las mujeres en el trabajo. Las mujeres son frecuentemente percibidas como menos competentes o comprometidas debido a responsabilidades familiares o estereotipos culturales. Esto puede llevar a que se les asignen menos oportunidades para avanzar o asumir roles importantes. Los prejuicios inconscientes, tanto por parte de hombres como de mujeres, también contribuyen a estas percepciones desiguales (Cabrera, 2023).

1.6.4 Acoso y Hostigamiento Sexual

El acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es otro problema crítico que afecta la visibilidad y la participación de las mujeres en las empresas. Las experiencias de acoso pueden tener efectos devastadores en la carrera y la salud mental de las mujeres, llevándolas a abandonar sus trabajos o a evitar ciertos sectores o roles. A pesar de las políticas contra el acoso, muchas mujeres aún dudan en denunciar estos comportamientos por miedo a represalias o a no ser tomadas en serio (Martínez, 2021).

1.6.5 Desafíos en la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Las mujeres a menudo enfrentan mayores desafíos que los hombres para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. La falta de políticas de apoyo, como el acceso a guarderías asequibles y licencias parentales adecuadas, puede limitar la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la fuerza laboral. Este desafío es particularmente agudo en países donde las expectativas culturales asignan a las

mujeres la mayor parte de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos (Rea, 2024).

1.6.6 Falta de Mentores y Modelos a Seguir

La falta de mentores y modelos a seguir femeninos puede dificultar el avance profesional de las mujeres. Tener mentores y patrocinadores que apoyen y guíen a las mujeres en sus carreras es crucial para su desarrollo profesional. Sin embargo, la escasez de mujeres en posiciones de liderazgo puede hacer que sea difícil para las mujeres encontrar mentores que comprendan sus experiencias y desafíos específicos (Yaniz et al., 2023).

1.7 EL LOGRO LABORAL DE LAS MUJERES

El logro laboral de las mujeres ha avanzado considerablemente, pero aún existen desafíos significativos que deben abordarse. La combinación de políticas de igualdad de género, cambios culturales en las organizaciones, y el apoyo continuo para el desarrollo profesional de las mujeres es clave para garantizar que puedan alcanzar su máximo potencial en el lugar de trabajo.

1.7.1 Progreso y Logros en el Mercado Laboral

Las últimas décadas han sido testigos de un progreso significativo en el logro laboral de las mujeres a nivel mundial. Un análisis del World Economic Forum indica que la participación femenina en la fuerza laboral ha aumentado considerablemente, y las mujeres han logrado acceder a una mayor variedad de roles, incluyendo posiciones de liderazgo en sectores tradicionalmente dominados por hombres. Este avance ha sido impulsado por factores como el incremento en el nivel educativo, cambios en las políticas de igualdad de género, y una mayor concienciación sobre los derechos laborales de las mujeres (World Economic Forum. 2020).

1.7.2 Barreras Persistentes y Desigualdades de Género

A pesar de estos avances, las mujeres continúan enfrentando barreras significativas en el logro laboral. La desigualdad salarial, el techo de cristal, y la doble carga de trabajo (laboral y doméstico) siguen siendo obstáculos persistentes. Un informe de McKinsey & Company señala que las mujeres ocupan menos del 25% de los roles de alta dirección en las empresas globales, y cuando están en posiciones de liderazgo, suelen estar en sectores menos lucrativos como recursos humanos o comunicaciones (McKinsey & Company, 2021).

1.7.3 Techo de Cristal y Brechas Salariales

El concepto del "techo de cristal" se refiere a las barreras invisibles que impiden a las mujeres avanzar a los niveles más altos en sus carreras. Estas barreras están profundamente arraigadas en prejuicios de género y prácticas laborales discriminatorias. La literatura sugiere que, aunque las mujeres tienen las habilidades y la educación necesarias para acceder a roles de liderazgo, a menudo se enfrentan a una falta de oportunidades, redes de apoyo limitadas, y sesgos inconscientes que dificultan su avance. Además, la brecha salarial de género es una manifestación clara de la desigualdad persistente. A nivel mundial, las mujeres ganan, en promedio, alrededor del 80% de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo, según datos de la International Labour Organization (ILO, 2018).

1.7.4 Impacto de las Políticas de Igualdad de Género

Las políticas de igualdad de género han demostrado ser fundamentales para mejorar los logros laborales de las mujeres. La implementación de leyes de igualdad salarial,

licencias parentales equitativas, y programas de mentoría para mujeres ha contribuido a cerrar las brechas de género en el lugar de trabajo. Estudios han demostrado que las empresas con políticas inclusivas no solo benefician a las mujeres, sino que también mejoran la productividad y la innovación en general (Catalyst, 2020).

1.7.5 Cultura Organizacional y Redes de Apoyo

La cultura organizacional juega un papel crucial en el éxito laboral de las mujeres. Organizaciones que promueven una cultura inclusiva y de apoyo tienden a ver un mayor éxito en la retención y promoción de mujeres. Además, las redes de apoyo, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, son esenciales para el avance de las mujeres en sus carreras. Estas redes pueden proporcionar mentoría, oportunidades de desarrollo, y un sentido de comunidad que es vital para el crecimiento profesional (Eagly y Carli, 2007).

1.8 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

1.8.1 Pregunta General de Investigación

- ¿Cuáles son los factores que permiten la visibilidad de la mujer asalariada y remunerada en el sector comercial y de servicios en la zona centro de la ciudad de Puebla en los últimos 2 años?

1.8.2 Preguntas Específicas de Investigación

- ¿Cuál es la relación de la visibilidad de la mujer con la educación?
- ¿Cuál es la relación de la mujer con los estereotipos sociales?
- ¿Cuál es la relación de la mujer con la maternidad y la paternidad?

1.9 HIPÓTESIS

1.9.1 Hipótesis General

La hipótesis determinada para esta investigación es:

- H₁ La visibilidad de la mujer (percepción de logro) se relaciona significativamente con los factores de maternidad, estereotipos y educación.

1.9.2 Hipótesis Específicas

- H₂: La visibilidad de la mujer se relaciona significativamente con la educación
- H₃: La visibilidad de la mujer se relaciona significativamente con los estereotipos sociales
- H₄: La visibilidad de la mujer se relaciona significativamente con la maternidad y la paternidad

CAPÍTULO 2: ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

En el presente capítulo 2 se describe la metodología que se desarrolló a partir del planteamiento del problema. Se explica el diseño de la investigación que permitió el desarrollo de la investigación para responder a la pregunta de investigación, cumplir con los objetivos y comprobar las hipótesis planteadas.

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Objetivo general

- Analizar los factores que permiten la visibilidad de la mujer asalariada y remunerada de la ciudad de Puebla en los últimos 2 años, que permita promover la igualdad laboral de género de las mujeres en las empresas del sector comercial y de servicios.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores que permiten la visibilidad de la mujer asalariada y remunerada de la ciudad de Puebla en los últimos 2 años, desde la perspectiva de la educación.
- Identificar los factores que permiten la visibilidad de la mujer asalariada y remunerada de la ciudad de Puebla en los últimos 2 años, desde la perspectiva de la maternidad y la paternidad.
- Identificar los factores que permiten la visibilidad de la mujer asalariada y remunerada de la ciudad de Puebla en los últimos 2 años, desde la perspectiva de los estereotipos sociales.

2.2 Tipo y enfoque de investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativa ya que cuando se requieren datos numéricos y medibles sobre el fenómeno de interés, y se busca establecer relaciones, causas o efectos entre las variables que se estudian. La investigación cuantitativa permite generalizar los resultados de una muestra a una población, y hacer predicciones basadas en la estadística. Además, la investigación cuantitativa reduce el sesgo y la subjetividad del investigador, ya que utiliza métodos de medida objetivos y estandarizados. Algunos ejemplos de investigación cuantitativa son los experimentos, las encuestas, los *test* o las correlaciones.

Según Ghauri y Gronhaug (2010), La metodología cuantitativa no se centra en explorar, describir o explicar, un único fenómeno, sino que busca realizar inferencias a partir de una muestra hacia una población, evaluando para ello la relación existente entre aspectos o variables de las observaciones de dicha muestra

Asimismo, se trata de una investigación descriptiva, transversal, no experimental y probabilística para conocer las características, propiedades o perfiles de un fenómeno o una población en un momento determinado, sin manipular las variables ni establecer una relación causal entre ellas.

2.3 Técnica y Método

Las técnicas de investigación (Maya, 2014) comprenden un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación. Pueden ser utilizadas en cualquier rama del conocimiento que busque la lógica y la comprensión del conocimiento científico de los hechos y acontecimientos que nos rodean. En esta investigación se utilizará como técnica encuesta (presencial

y online) para poder recolectar los datos necesarios para esta investigación la cual tendrá como contenido preguntas abiertas y cerradas para tener un amplio panorama de las opiniones del sujeto de estudio. Y el método es deductivo, que va de lo general a lo particular para determinar los elementos o características de las variables de estudio entorno a la visibilidad de la mujer.

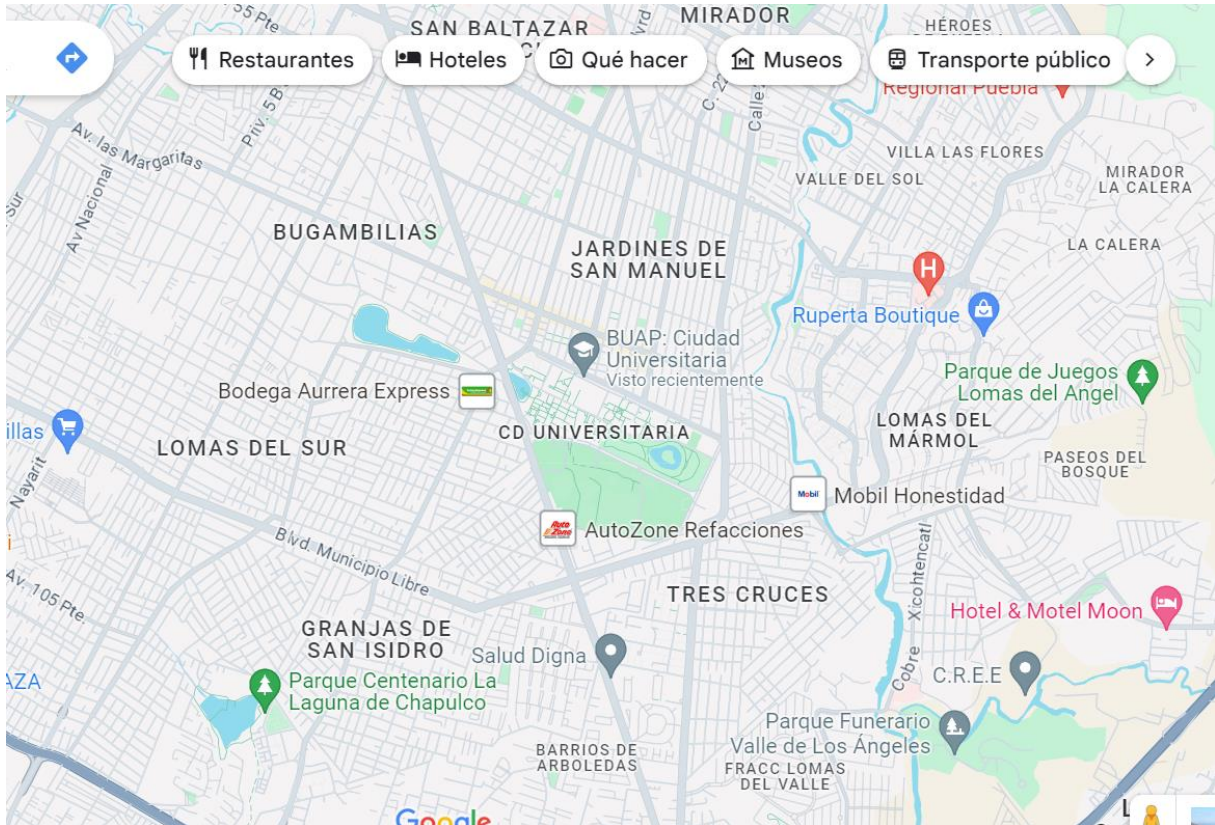
2.4 Perfil del sujeto y tamaño de la población

Perfil de sujeto según Pérez (2023) es aquello que se intenta averiguar o comprender, y que constituye el asunto que trata la investigación. Similarmente, el objeto de estudio de una disciplina es el tipo de asuntos que aborda o por los que se interesa determinando de manera puntual el sujeto de estudio, que estamos buscando saber, zona (lugar, localidad) así como datos extras para ser más específicos en la búsqueda de información para poder validar la investigación.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 23 millones 942 mil 606 mujeres realizaron algún trabajo remunerado en junio de 2023. Y en Puebla, de acuerdo con la Secretaría de Economía del gobierno federal, al corte del segundo trimestre del 2023, precisan que la Población Económicamente Activa (PEA) en Puebla es de 3 millones 70 mil 602 personas, de las cuales 41.2 por ciento son mujeres y 58.8 por ciento son hombres, con un salario promedio mensual de 3 mil 900 pesos.

Por lo tanto, se encuestaron a sólo mujeres universitarias con trabajos remunerados (estudiantes o egresadas) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla que viven en la Zona de CU (colonias: San Manuel, Jardines de San Manuel, Bugambilias, La Hacienda, Lomas del Mármol, Lomas de San Miguel Tres Cruces, San José Xilotzingo, San Baltazar y Granjas San Isidro), ver Figura xx. Con base en el INEGI (2021) y la BUAP (2022) son aproximadamente son 9,730 mujeres laboralmente activas y que son remuneradas, que se encuentran viviendo cerca de CU, y son estudiantes de la institución Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).

Figura 1. Mapa para ubicación del Sujeto de estudio



Fuente: Google Maps (<https://www.google.com/maps/@19.0011516,-98.2124547,14z?entry=ttu>), enero de 2024.

2.5 Tamaño de la muestra y muestreo

Con base en el tamaño de la población de 9,730 mujeres, se determinó calcular el tamaño de la muestra basados en la fórmula (1) para población finita o conocida con los siguientes datos que se muestran en la Tabla 1:

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

Sustituyendo la fórmula (1), con los valores que se asignaron a cada elemento y que se observa en la Tabla anterior. Se tiene que el tamaño de la muestra es de 246 sujetos. Es decir, se encuestaron a 246 mujeres estudiantes y trabajadoras remuneradas que estudian en la BUAP.

Tabla 1. Datos para el cálculo de la muestra

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN	VALOR
n	Tamaño de la muestra	246
N	Tamaño de la población	9,730 mujeres
Z	Valor de Confianza	1.96 (95%)
e	Margen de error	5%
p	Probabilidad de éxito	.5
q	Probabilidad de fracaso	.5

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la técnica de muestreo, se realizó el levantamiento de datos con un muestreo probabilístico, lo que permitió la probabilidad que cada individuo del estudio pudiera haber sido incluido en la muestra a través de una selección al azar. “Subgrupo de la población en que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (Hernández, et al, (2003, p.305). entonces, como herramienta para la selección de los sujetos de estudio una vez que se calculó el tamaño de la muestra. Se aplicó la técnica de muestreo aleatorio simple. Y la encuesta se aplicó en las colonias mencionadas, así como se dispuso de un QR que se colocó en varias partes estratégicas de las diferentes instalaciones de las facultades de Administración, Derecho, Economía y Contabilidad.

2.6 Variables de estudio (VD y VI)

La variable dependiente e independiente (Fernandez, 2001) son conceptos clave para el desarrollo de una investigación científica. La variable dependiente es el resultado o el cambio que se quiere medir o explicar, y la variable independiente es el factor o la condición que se manipula o controla para ver cómo afecta a la variable dependiente. Ambas variables deben estar claramente definidas y operacionalizadas, y deben estar relacionadas con el objetivo y la hipótesis de la investigación.

En el caso de la visibilidad de las mujeres en el ámbito laboral, se pueden elegir diferentes indicadores, según el enfoque y el alcance del estudio. Se definió operativamente cada una de estas variables, establece cómo se van a medir y qué valores o categorías pueden adoptar, principalmente se establecen las siguientes variables:

- VD. Variable dependiente: VM. Visibilidad de la mujer
 - PL. Percepción de logro en las mujeres para ser visibles

- VI. Variable independiente: FVP. Factores que permiten la visibilidad de la mujer
 - MP. Maternidad y paternidad
 - EF. Estereotipos femeninos
 - E. Educación

2.7 Diseño del Instrumento

Un instrumento de investigación (Fernández, 2001) es un recurso metodológico que se utiliza para obtener, registrar o almacenar los datos e informaciones relevantes para un estudio o investigación. El diseño de un instrumento de investigación implica definir y operacionalizar las variables, indicadores y preguntas que se quieren medir,

así como el formato, la estructura, la escala y la validez de este. Por lo que se diseñó el instrumento de investigación integrado por las preguntas o ítems que permitieron recopilar la información necesaria para en cumplimiento de los objetivos planteados.

Se determinó que, para un mejor acceso, recolección rápida y certera de los datos, el uso de un formulario de *Google Form* con preguntas cerradas usando escalas nominales, ordinales y de Likert, además de dos preguntas abierta, como complemento a la investigación. Para el diseño de este instrumento se realizó el siguiente proceso:

1. Se diseñó el cuestionario con base en la literatura consultada y de la pregunta de investigación y los objetivos planteados.
2. Se ajustaron las preguntas con base en las observaciones del Director de Tesis.
3. Se determinaron las escalas de medición para cada tipo de pregunta.
4. Se procedió a transcribir el cuestionario en la plataforma de *Google Form*.
5. Una vez que se diseñó el cuestionario en la plataforma virtual, se procedió a enviarlo a una evaluación cuantitativa por expertos.
 - a. La evaluación se determinó de manera cuantitativa mediante el modelo de xxx. En el cual se evaluó cada ítem en seis dimensiones:
 - b. El experto evaluó cada ítem con una escala del 1 al 5, donde 1 corresponde a Inadecuado y 5 Adecuado.
 - c. Una vez que evaluó el instrumento por lo 3 expertos (investigadores y docentes en el área Económico-Administrativa, ver Tabla 2). Se obtuvo un alfa de Cronbach de .845, significando que el instrumento es adecuado para el propósito planteado.
 - d. Asimismo, se determinó la concordancia del instrumento, a partir de la evaluación de los 3 expertos median el coeficiente de Kendall. Teniendo como resultado un coeficiente de .895. Es decir, el instrumento cuenta con una concordancia adecuada desde la percepción de los expertos que lo evaluaron, ver Tabla 3.

Tabla 2. Perfil de Expertos

NOMBRE	GRADO ACADÉMICO	INSTITUCIÓN	PAÍS
Mónica Eugenia Peñalosa Otero	Magister en Negocios y Mercadeo	Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá	Colombia
Ena Yuritze Barón López	Doctorante en Marketing	Universidad Central	Colombia
Rebeca Muñoz Velázquez	Doctora en Educación	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	México

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Validación de expertos

VALIDACIÓN	DESCRIPCIÓN	VALOR	
CONSTRUCTO			
Alfa de Cronbach	Consistencia Interna	.845	Excelente
Coeficiente de Kendall	Concordancia	.895	Pertinente
VARIABLE DEPENDIENTE			
Alfa de Cronbach PL	Consistencia Interna	.899	Excelente
Coeficiente de Kendall PL	Concordancia	.950	Pertinente
VARIABLE INDEPENDIENTE			
Alfa de Cronbach MP	Consistencia Interna	.835	Excelente
Coeficiente de Kendall MP	Concordancia	.800	Pertinente
Alfa de Cronbach E	Consistencia Interna	.701	Excelente
Coeficiente de Kendall E	Concordancia	.799	Pertinente
Alfa de Cronbach EF	Consistencia Interna	.902	Excelente
Coeficiente de Kendall EF	Consistencia Interna	.880	Pertinente

Fuente: Elaboración propia con SPSS (v26)

6. En la evaluación cualitativa, los expertos respondieron las siguientes preguntas:
 - a. ¿Las preguntas del cuestionario, permiten responder las preguntas de investigación del problema a investigar?

- b. ¿Las preguntas del cuestionario permiten cumplir con el objetivo de investigación?
 - c. ¿Las preguntas del cuestionario permiten comprobar la hipótesis de investigación?
 - d. ¿Las preguntas del cuestionario incluyen las variables de estudio (VD y VI)?
 - e. ¿Las preguntas del cuestionario están ajustadas al perfil del sujeto de estudio?
7. Una vez que los expertos señalaron los errores o modificaciones necesarias, se rediseñó el cuestionario y se preparó para la prueba piloto.
- a. Nivel de lenguaje, quitar tecnicismos
 - b. Imagen, en el encabezado del cuestionario colocar la institución
 - c. Ortografía, corregir errores de captura
 - d. Códigos, codificar todo el cuestionario, había partes no realizadas
 - e. Orden, colocar al final del cuestionario la VD=P
8. La prueba piloto se aplicó a 10 mujeres que cumplieron el perfil que se determinó para el cuestionario y no manifestaron ningún cambio o conflicto en el entendimiento del instrumento para ser contestado.
9. Una vez cubriendo los pasos anteriores, se procedió a levantar los datos aplicando la encuesta a la muestra determinada.
10. Las dimensiones del cuestionario son:
- a. DG. Datos Generales (DG1, DG2, DG3, DG4, DG5, DG6, DG7, DG8, DG8.1, DG9), ver Tabla 4.
 - b. MP. Maternidad y Paternidad (MP1, MP2, MP3, MP4), ver Tabla xx.
 - c. E. Educación (E1, E2, E3), ver Tabla 5.
 - d. EF. Estereotipos Femeninos (EF1, EF2, EF3, EF4, EF5, EF6)
 - e. PL. Poder y Liderazgo (PL1, PL2, PL3, PL4, PL5, PL6, PL7, PL8, PL9), ver Tabla 6.
 - f. PF. Pregunta final (PF1 y PF2: abiertas). Ver Tabla 7.

Tabla 4. Instrumento de Investigación. Datos Generales

PREGUNTA	ESCALA	CÓDIGO
DG1. Años cumplidos	Ordinal	DG1
DG2. Marque su nivel máximo de estudios	Ordinal	DG2
DG3. Ocupación	Nominal	DG3
DG4. ¿En qué sector se desempeña?	Nominal	DG4
DG5 ¿Cuántas horas al día le dedica a esta actividad regularmente?	Ordinal	DG5
DG6. Estado Civil	Nominal	DG6
DG7. ¿Cuántos hijos tiene?	Ordinal	DG7
DG8. ¿Cuánto gana mensualmente personalmente? (Solo tú, sin contar ingresos de tu pareja o cónyuge u otro miembro de la familia)	Ordinal	DG8
DG8.1 Brecha salarial. Ingreso diario	Ordinal	DG8.1
DG9. ¿Cuántos días trabaja a la semana?	Ordinal	DG9

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Instrumento de Investigación. Variable Independiente

SUBVARIABLE / PREGUNTA	ESCALA	CÓDIGO	AUTOR
MP: MATERNIDAD Y PATERNIDAD			
MP1. En la empresa donde laboro tenemos los mismos derechos para acceder puestos de poder (hombres y mujeres)	Likert	MP1	
MP2. En la empresa donde laboro tenemos los mismos derechos para ejercer liderazgo (hombres y mujeres).		MP2	
MP3. Dentro del mercado laboral,		MP3	

existe una distinción por ser madre.

MP4. La responsabilidad de los hijos e hijas debe compartirse si ambos padres trabajan igualitariamente MP4

E: EDUCACIÓN

E1. Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios. Likert E1

E2. Las mujeres gozamos de las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos dentro del mercado laboral. E2

E3. El nivel educativo que tenemos influye para ocupar un puesto de trabajo. E3

EF: ESTEREOTIPOS FEMENINOS

EF1. Mi carrera o profesión actual la elegí sin las presiones de los estereotipos sociales. Likert EF1

EF2. Mi familia o pareja ven bien que yo participe dentro del mercado laboral. EF2

EF3. Para ocupar un puesto de trabajo, previamente lo consulto con mis padres y/o mi pareja. Likert EF3

EF4. Es mejor que sea el hombre el que tome las decisiones importantes en el hogar. EF4

EF5. La mujer es libre de decidir si quiere trabajar. EF5

EF6. El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia. EF6

Fuente: Elaboración propia con información de los autores mencionados.

Tabla 6. Diseño del Instrumento: Variable Dependiente

SUBVARIABLE / PREGUNTA	ESCALA	CÓDIGO	AUTOR
PL. PERCEPCIÓN DE LOGRO			
PL. Percepción de logro [PL1. Las mujeres tienen oportunidades para ocupar puestos de poder.		EF7	
PL2. Las mujeres tienen oportunidades para desempeñarse como líder.		EF8	
PL3. Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo.	Likert	EF9	
PL4. Mi educación en mi seno familiar afecta mi desarrollo profesional.		EF10	
PL5. La educación escolarizada prepara a las mujeres para ocupar puestos de poder.		EF11	
PL6. Mi formación me dio la capacidad para ser líder.		EF12 ^o	
PL7. Es mejor que sea el hombre el que tome las decisiones importantes en el trabajo.		EF13	
PL8. Yo tomo decisiones importantes para mi vida laboral.		EF14	
PL9. Una mujer tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero.		EF15	

Fuente: Elaboración propia con información de los autores mencionados.

Tabla 7. Diseño del Instrumento: Variable Dependiente

SUBVARIABLE / PREGUNTA	ESCALA	CÓDIGO	AUTOR
PF: PREGUNTA FINAL			
PF1. Según tu experiencia, ¿cuál sería la principal razón de la dificultad que tiene la mujer para acceder a puestos de trabajo?	NA	PF1	NA
PF2. Nombre.	NA	PF2	

Fuente: Elaboración propia.

2.8. Levantamiento de Datos

De acuerdo con la aplicación del instrumento elegido de esta investigación el cual es cuestionario con 33 ítems a una población de 250 personas, fue mediante un proceso de manera digital y personal. El proceso digital fue compartiendo a estudiantes de la universidad el *link* del cuestionario para su acceso rápido (<https://forms.gle/HuqN7xWasZSZokJx6>), a través de correo electrónico y WhatsApp, con un solo clic y de manera personal mostrando un Código QR que para que lo pudieran escanear y así poder acceder al cuestionario (Figura 2 y 3). también se dejaron expuestos en lugares de visibilidad al público en general como en pizarrones informativos y postes de área común, solicitando el apoyo para responder

2.8.1 Tabulación y Codificación

Desde el diseño del cuestionario se estructuró con los códigos correspondientes a cada una de las variables, dimensiones y preguntas, para poderlos identificar en la tabulación o captura de datos (digital automáticamente o manual para las encuestas presenciales). La codificación de los 33 ítems queda representada de la siguiente manera: como DG Diagnostico General, MP como Maternidad y paternidad, E como

educación, EF como Estereotipos Femeninos y PF como Pregunta Final.

Figura 3. QR del Instrumento



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. WhatsApp para el levantamiento



Fuente: Elaboración propia.

2.8.2 Ajuste, depuración y remplazo

Se realizó ajuste en la forma de responder en el ítem DG2 debido a que las respuestas que se estaban obteniendo confundía en el momento de analizar el grado de estudio a los sujetos pues un ejemplo de esto es; se tiene inconclusa la preparatoria pero ya se cuenta con una licenciatura terminada, por lo que no es coherente debido a que en México es necesario tener la preparatoria terminada para poder estudiar el siguiente grado académico en este caso la licenciatura o alguna carrera Técnica Superior Universitaria.

Se realizó algunos reemplazos de respuestas en el ítem DG8 debido a que siendo un ítem de respuesta abierta, se registraron datos con signo de pesos y con decimales, interrumpiendo la filtración de datos por medio de Excel por lo que fueron modificados

y en algunos casos el cambio fue en su totalidad. Se realiza una codificación de los resultados de los ítems para estandarizarlos y que sea una manera más fácil al pasar los resultados en tabla y registrarlos en el programa SPSS para su análisis en programa de estadística y visualizar la fiabilidad de la investigación.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

En el presente capítulo 3 se presentan los resultados obtenidos una vez que se ha realizado la etapa de levantamiento de datos o trabajo de campo. Se describe la fiabilidad de la investigación para validar la consistencia interna del instrumento aplicado. Asimismo, se analizan las variables de estudio para la comprobación de la hipótesis y cumplir con el objetivo de la investigación.

3.1 Fiabilidad de la Investigación

Según Hernández et al. (2003, p. 123) “la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados”. Adicionalmente exponen que

...existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad y que pueden oscilar entre 0 (significa nula confiabilidad) y 1 (representa un máximo de confiabilidad), es decir, cuanto más se acerque a cero (0) mayor error habrá en la medición (p. 124).

Por su parte, Chávez (2001) considera que la Confiabilidad se realiza para determinar la exactitud de los resultados obtenidos al ser aplicados en situaciones parecidas. En general, la confiabilidad hace alusión al grado de congruencia con que se miden las variables. Se considera un 95% de confiabilidad en esta investigación.

Con base en la teoría consultada, se puede decir que la investigación presenta una consistencia interna excelente (George y Mallory, 1984; Chávez, 2001). Ya que en el análisis de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0.901 (ver Tabla 8), con el 100% de los casos o 246 sujetos de estudio válidos (ver Tabla 9).

Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad

ALFA DE CRONBACH	ALFA DE CRONBACH BASADA EN ELEMENTOS ESTANDARIZADOS	N DE ELEMENTOS
.901	.886	32

Fuente: Elaboración propia con SPSS (v26)

Tabla 9. Resumen de procesamiento de casos

	RESULTADO	N CASOS	% PORCENTAJE
Casos	Válido	250	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	250	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Asimismo, se realizó un análisis de fiabilidad para cada uno de los 32 ítems que integran el cuestionario que se aplicó a las 250 mujeres que integraron la encuesta. Por lo que se realizó el análisis de Estadísticas de total de elemento o fiabilidad si se elimina el elemento (pregunta o ítem). Se obtuvo como resultado que, los coeficientes de fiabilidad van de .892 a .909. Es decir, todos los ítems cuentan con una fiabilidad o consistencia interna buena y excelente (George y Mallory, 1984; Chávez, 2001), por lo que no se eliminará ninguno de ellos, ya que todos abonan o aportan fiabilidad en la estructura general del instrumento de investigación, ver Tabla 10.

Tabla 10. Estadísticas de total de elemento

ÍTEMS	MEDIA	VARIANZA	CORRELACIÓN	CORRELACIÓN²	ALFA DE CRONBACH
DG1.	92.4715	510.895	0.103	0.517	.904
DG2.	90.4146	516.121	0.026	0.215	.904
DG3.	91.8537	508.191	0.223	0.277	.901
DG4.	93.0650	517.873	0.014	0.226	.903
DG5.	90.9593	514.643	0.047	0.194	.904
DG6.	93.3577	516.035	0.145	0.488	.902
DG7.	93.1098	516.474	0.038	0.614	.903

DG8.	91.2805	510.227	0.098	0.387	.904
DG9.	91.6301	522.952	-0.111	0.116	.906
MP1.	91.2602	465.499	0.721	0.836	.893
MP2.	91.2683	468.156	0.703	0.827	.894
MP3.	91.6545	493.803	0.332	0.352	.900
MP4.	90.9024	465.982	0.700	0.724	.893
E1.	90.7439	463.840	0.772	0.828	.892
E2.	91.5447	480.176	0.541	0.562	.897
E3.	91.0813	470.393	0.683	0.652	.894
EF1.	91.2805	468.203	0.677	0.573	.894
EF2.	91.2195	467.348	0.744	0.792	.893
EF3.	91.1423	465.812	0.767	0.808	.892
EF4.	91.5854	471.370	0.665	0.687	.894
EF5.	90.9024	462.546	0.767	0.861	.892
EF6.	91.7358	485.861	0.429	0.427	.899
EF7.	91.7927	492.353	0.365	0.447	.900
EF8.	91.5163	469.916	0.693	0.602	.894
EF9.	91.2683	468.238	0.730	0.647	.893
EF10.	92.4106	506.398	0.152	0.769	.903
EF11.	92.4228	510.743	0.088	0.806	.904
EF12.	90.8862	465.856	0.735	0.775	.893
EF13.	90.8374	461.696	0.789	0.839	.892
EF14.	92.3374	504.102	0.201	0.610	.902
EF15.	90.9390	462.025	0.751	0.784	.892
PF1.	90.5000	515.002	-0.006	0.139	.909

Fuente: Elaboración propia con SPSS (v26).

3.2 Análisis del Sujeto de Estudio

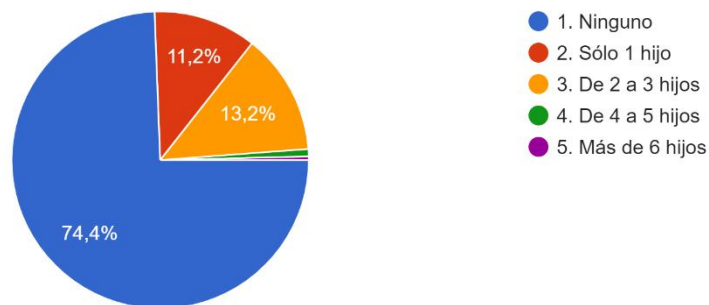
De acuerdo con los resultados arrojados según el análisis de los ítems correspondientes a los Datos Generales los 250 sujetos encuestadas son del sexo femenino o por lo menos así se identifican, se tienen los siguientes datos, ver Tabla 11:

- El 86% de las encuestadas son casadas, y el 74% no tienen hijos y el 13% tiene de dos a tres hijos, Figura 4.

- La mayoría son empleadas (64%) y desempeñan sus actividades laborales en empresas del sector público (57%), Figura 5.
- Las horas labores que desempeñan principalmente son entre siete y ocho horas diarias (31%) y con seis días laborales (32%) a la semana y un día de descanso. Y el 20% realiza labores de medio tiempo o parcial), Figura 6.
- Aunque el 31% tienen una jornada laboral de máximo ocho horas. Sin embargo, el 23.8% de las mujeres encuestadas trabajan más de 8 horas diarias, por lo que tienen que trabajar algunas horas extras para conservar su trabajo desempeñando actividades extras o algunas otras causas, ver Figura 7.
- Respecto al salario mensual que reciben por el desempeño de sus actividades laborales, se tiene que el 39% manifiesta recibir una remuneración entre \$4,001 a \$7,000. Y el 32% recibe menos de \$4,000 y el 21.6% recibe un salario no mayor a los \$12,000. Sólo el 8% recibe un salario superior a los \$14,000.

Figura 4. Número de hijos

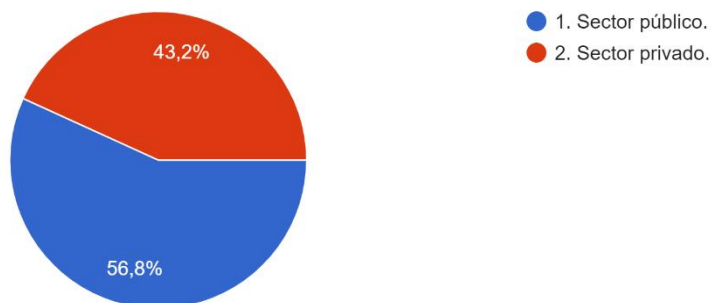
DG7. ¿Cuántos hijos tiene?
250 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Sector de la empresa

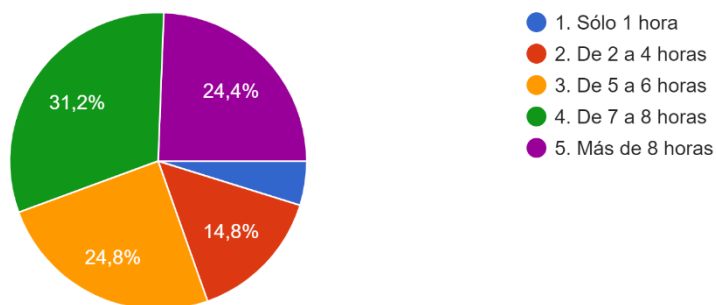
DG4. ¿En qué sector se desempeña?
250 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Horas laborables

DG5 ¿Cuántas horas al día le dedica a esta actividad regularmente?
250 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Análisis del sujeto de estudio

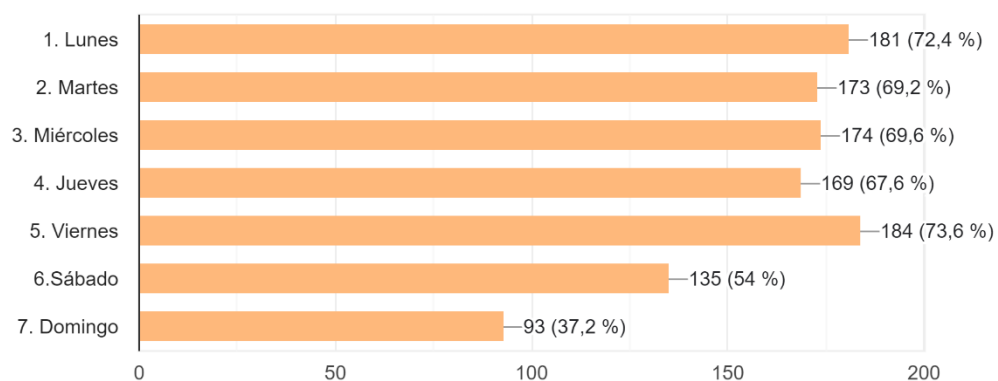
ITEMS	RESULTADO
DG3. OCUPACION	
2. Empleado	63.8%
DG4. SECTOR	
1. Publico	56.9%
2. Privado	43.1%
DG5. TIEMPODEOCUPACION	
4. De7_8horas	31.3%
DG8. SUELDOMENSUAL	
4. De7001_10000	31.3%
DG9. DIASQUELABORA	
3. Seis días	31.7%

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

Figura 7. Días de trabajo

DG9. ¿Cuántos días trabaja a la semana? Por favor marcar todo los días que trabaja.

250 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

3.3 Análisis de variables (VD y VI)

3.3.1 Variable Dependiente

Con base en la hipótesis planteada, se ha determinado que la variable dependiente es la Visibilidad de la mujer en el ambiente laboral. Debido a que la visibilidad de la mujer es un tema muy importante que se refiere a la forma en que las mujeres son reconocidas, valoradas y representadas en la sociedad, en el ambiente laboral y en todos los contextos en los que se desempeña. Por lo que, como se ha descrito en la presente investigación presente ser una herramienta para determinar los factores que determinan la visibilidad de la mujer, identificando las actitudes, los estereotipos y las relaciones de poder en el contexto laboral.

La variable dependiente se integra por la Percepción de Logro (PL) que está compuesta por nueve ítems: PL1, PL2, PL3, PL4, PL5, PL6, PL7, PL8, PL9. Como se puede observar en la Tabla 12, la VD tuvo una media de $m=2.98$, lo cual se puede interpretar que las mujeres no están del todo seguras o no perciben completamente que en sus centros de trabajo o en los contextos que se desenvuelven estén logrando Visibilidad. Aunque la percepción de esta situación no es contundente, ya que se presenta una percepción dispersa, no todas las mujeres de las 250 encuestadas piensa lo mismo (desviación estándar $s=1.056$).

Tabla 12. Análisis descriptivo de la VD

ITEMS	N	MÍNIMO	MÁXIMO	MEDIA	DESV. DESVIACIÓN
PL. Percepción de logro [PL1. Las mujeres tienen oportunidades para ocupar puestos de poder.]	250	1.00	5.00	3.2720	1.52556
PL. Percepción de logro [PL2. Las mujeres tienen oportunidades para desempeñarse como líder.]	250	1.00	5.00	3.3480	1.52979

PL. Percepción de logro [PL3. Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo.]	250	1.00	5.00	2.9240	1.55173
PL. Percepción de logro [PL4. Mi educación en mi seno familiar afecta mi desarrollo profesional.]	250	1.00	5.00	3.5680	1.62972
PL. Percepción de logro [PL5. La educación escolarizada prepara a las mujeres para ocupar puestos de poder.]	250	1.00	5.00	2.7640	1.58947
PL. Percepción de logro [PL6. Mi formación me dio la capacidad para ser líder.]	250	1.00	5.00	2.7040	1.48093
PL. Percepción de logro [PL7. Es mejor que sea el hombre el que tome las decisiones importantes en el trabajo.]	250	1.00	5.00	2.9720	1.53775
PL. Percepción de logro [PL8. Yo tomo decisiones importantes para mi vida laboral.]	250	1.00	5.00	3.2240	1.51758
PL. Percepción de logro [PL9. Una mujer tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero.]	250	1.00	5.00	2.0840	1.45789
PL. Media General	250	1.00	5.00	2.9844	1.5356

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

En un análisis más detallado de los ítems que integran estas variables, se tiene que:

- PL1. Las mujeres consideran que no del todo se tienen oportunidades para ocupar puestos de poder ($m= 3.2720$ y $s=1.52556$). Sólo el 31.6% está totalmente de acuerdo, ver Tabla 13.

Tabla 13. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	47	18.8	18.8
Desacuerdo	55	22.0	22.0
De acuerdo	79	31.6	31.6
Totalmente de acuerdo	69	27.6	27.6
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- PL2. Las mujeres consideran que no del todo que tienen oportunidades para desempeñarse como líder ($m=3.3480$ y $s=1.52979$). Sólo el 29.2% está totalmente de acuerdo, ver Tabla 14.

Tabla 14. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	48	19.2	19.2
Desacuerdo	46	18.4	18.4
De acuerdo	83	33.2	33.2
Totalmente de acuerdo	73	29.2	29.2
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- PL3. Las mujeres consideran que no del todo que tienen las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo ($m=2.9240$ y $s=1.55173$). Sólo el 24.4% está totalmente de acuerdo., ver Tabla 15.

Tabla 15. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	56	22.4	22.4
Desacuerdo	81	32.4	32.4
De acuerdo	52	20.8	20.8
Totalmente de acuerdo	61	24.4	24.4
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- PL4. Las mujeres consideran que no del todo que la educación en su seno familiar ayuda a su desarrollo profesional ($m=3.5680$ y $s=1.62972$). Sólo el 44.4% está totalmente de acuerdo, ver Tabla 16.

Tabla 16. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	53	21.2	21.2
Desacuerdo	30	12.0	12.0
De acuerdo	56	22.4	22.4
Totalmente de acuerdo	111	44.4	44.4
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- PL5. Las mujeres consideran que no del todo que la educación escolarizada las prepara para ocupar puestos de poder ($m=2.7640$ y $s=1.58947$). Sólo el 19.2% está totalmente de acuerdo, ver Tabla 17.

Tabla 17. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	83	33.2	33.2
Desacuerdo	54	21.6	21.6
De acuerdo	65	26.0	26.0
Totalmente de acuerdo	48	19.2	19.2
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- PL6. Las mujeres consideran que no del todo su formación les da la capacidad para ser líder ($m= 2.7040$ y $s=1.48093$). Sólo el 13.6% está totalmente de acuerdo, ver Tabla 18.

Tabla 18. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	72	28.8	28.8
Desacuerdo	71	28.4	28.4
De acuerdo	73	29.2	29.2
Totalmente de acuerdo	34	13.6	13.6
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- PL7. Las mujeres consideran que no del todo toman las decisiones importantes en el trabajo ($m=2.9720$ y $s=1.53775$). Sólo el 20.8% está totalmente de acuerdo, ver Tabla 19.

Tabla 19. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	61	24.4	24.4
Desacuerdo	63	25.2	25.2
De acuerdo	74	29.6	29.6
Totalmente de acuerdo	52	20.8	20.8
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- PL8. Las mujeres consideran que no del todo toman decisiones importantes para su vida laboral ($m=3.2240$ y $s=1.51758$). Sólo el 24.0% está totalmente de acuerdo, ver Tabla 20.

Tabla 20. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	52	20.8	20.8
Desacuerdo	49	19.6	19.6
De acuerdo	89	35.6	35.6
Totalmente de acuerdo	60	24.0	24.0
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- PL9. Las mujeres consideran que no del todo que tienen la misma capacidad que un hombre para ganar dinero ($m=2.0840$ y $s=1.45789$). Sólo el 10.4% está totalmente de acuerdo, ver Tabla 21.

Tabla 21. Análisis del sujeto de estudio

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	137	54.8	54.8
Desacuerdo	47	18.8	18.8
De acuerdo	40	16.0	16.0
Totalmente de acuerdo	26	10.4	10.4
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

3.3.2 Variable Independiente

- **Factores que permiten la visibilidad de la mujer**

En general, la visibilidad de las mujeres puede ser influenciada por muchos factores, como la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, la promoción de su visibilidad tanto cuantitativamente como en lo referente a su estatus, y el tratamiento basado en la normalidad. Aunque en el ámbito económico y social México se considera un país tercermundista aún existen brechas del reconocimiento de las habilidades y aptitudes de las mujeres como la decisión sobre su propio cuerpo y también el reconocimiento de su trabajo.

Esta variable, la VI está constituida por factores que no se pueden modificar o que ya están dados desde hace mucho tiempo. Es decir, son factores que la sociedad, la maternidad asignada a la mujer por naturaleza, la educación y los estereotipos han formado por años a la mujer.

La variable independiente se integra por las siguientes subvariables: Maternidad y paternidad (MP: MP1, MP2, MP3, MP4), Educación (E: E1, E2, E3) y Estereotipos Femeninos (EF: EF1, EF2, EF3, EF4, EF5, EF6). Como se puede observar en la Tabla xx, la V1 tuvo una media de $m= 3.23$, lo cual se puede interpretar que las mujeres no aceptan del todo que en sus centros de trabajo o en los contextos que se desenvuelven se sigan con los mismos pensamientos o la percepción de las mujeres respecto a los estereotipos femeninos, las funciones de la maternidad y que la educación sea la correcta en la formación de mujeres al igual que los hombres.

Aunque la percepción de esta situación no es contundente, ya que se presenta una percepción dispersa, no todas las mujeres de las 250 encuestadas piensa lo mismo (desviación estándar $s=1.003$), ver Tabla 22.

Tabla 22. Análisis descriptivo VI. Variable Independiente

VARIABLES	MEDIA	DESV. DESVIACIÓN	N
Media de Maternidad y Paternidad MEAN (MP1, MP2, MP3, MP4) (FILTER)	3.34	1.256	250
Media de Educación MEAN (E1, E2, E3) (FILTER)	3.18	1.259	250
Media de Estereotipos Femeninos MEAN (EF1, EF2, EF3, EF4, EF5, EF6) (FILTER)	3.17	0.892	250
Media General VI	3.23	1.14	250

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

Y en un análisis más detallado de los ítems que integran estas variables, se tiene que:

- **MP. Maternidad y Paternidad (MP1, MP2, MP3, MP4)**

Los ítems de la sección MP. Maternidad y Paternidad, los sujetos de estudio concuerdan que actualmente se encuentra laboralmente en lugares donde tienen los mismos derechos para acceder puestos de poder (hombres y mujeres), así como la posibilidad de acceder a puestos igualitarios contemplando a los derechos para ejercer liderazgo, sin distinción por ser madre, teniendo como opinión imparcial. Sin embargo, en el ítem de compartir responsabilidad de sus hijos consideran que están de acuerdo con este hecho. Respecto a esta subvariable, se puede observar que la Media de Maternidad y Paternidad MEAN (MP1, MP2, MP3, MP4) (FILTER) es de $m=3.34$. Es decir, las mujeres consideran que no cuentan del todo con los derechos, oportunidades en el ambiente laboral en comparación con los que el hombre puede tener. Asimismo, la distinción de ser mujer y tener hijo no ha cambiado del todo desde la percepción laboral. Aunque, no todas las mujeres perciben lo mismo, ($s=1.256$), de las 250 encuestadas el 24.2% sólo están completamente de acuerdo que este aspecto en las mujeres ha cambiado, ver Tabla 23.

Tabla 23. Análisis descriptivo MP. Maternidad y Paternidad

ITEMS	N	MEDIA	DESV. ESTANDAR
MP1. En la empresa donde laboro tenemos los mismos derechos para acceder puestos de poder (hombres y mujeres).]	250	3.2480	1.5685
MP2. En la empresa donde laboro tenemos los mismos derechos para ejercer liderazgo (hombres y mujeres).]	250	2.8120	1.5185
MP3. Dentro del mercado laboral, existe una distinción por ser madre.]	250	3.5520	1.6644
MP4. La responsabilidad de los hijos e hijas debe compartirse si ambos padres trabajan igualitariamente.]	250	3.7440	1.5570
MEDIA GENERAL	250	3.3390	1.5771

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

MP1. Las mujeres encuestadas consideran que en la empresa donde labora no tienen del todo los mismos derechos para acceder a puestos de poder (hombres y mujeres). Con base en las respuestas de los 250 sujetos, ya que se tiene una $m=3.2480$, al igual que en las respuestas de los ítems en la variable anterior, la tendencia en la dispersión de los datos es alta, interpretándose como, que no todas las mujeres encuestadas piensan igual, sólo el 31.2% está completamente de acuerdo en esta situación ($s=1.5685$), ver Tabla 24.

Tabla 24. MP1. En la empresa donde laboro tenemos los mismos derechos para acceder a puestos de poder (hombres y mujeres)

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	48	19.2	19.2
Desacuerdo	61	24.4	24.4
De acuerdo	63	25.2	25.2
Totalmente de acuerdo	78	31.2	31.2
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

MP2. Las mujeres encuestadas no consideran que en la empresa donde laboran tengan los mismos derechos para ejercer liderazgo (hombres y mujeres). Se obtuvo una media de $m=2.8120$ y una alta dispersión en las opiniones ($s=1.5185$). El 29.6% está en desacuerdo que existan los mismos derechos entre hombres y mujeres, ver Tabla 25.

Tabla 25. MP2. En la empresa donde laboro tenemos los mismos derechos para ejercer liderazgo (hombres y mujeres)

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	65	26.0	26.0
Desacuerdo	74	29.6	29.6
De acuerdo	65	26.0	26.0
Totalmente de acuerdo	46	18.4	18.4
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

MP3. Las mujeres consideran que, dentro del mercado laboral, existe una distinción por ser madre. Con el análisis de las respuestas recabadas en encuesta a las 250 mujeres, se obtuvo una $m=3.5520$ y una alta dispersión de las percepciones de $s=1.6644$. Es decir, no todas perciben que exista una distinción por ser madre en el contexto laboral, ya que el 46.8% si lo percibe y el 34.8% no está de acuerdo, ver Tabla 26.

Tabla 26. MP3. Dentro del mercado laboral, existe una distinción por ser madre

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	55	22.0	22.0
Desacuerdo	32	12.8	12.8
De acuerdo	46	18.4	18.4
Totalmente de acuerdo	117	46.8	46.8
Total	250	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

MP4. Las mujeres en el ambiente laboral perciben que la responsabilidad de los hijos e hijas debe compartirse de manera igualitariamente si ambos padres trabajan, papá y mamá. Están de acuerdo que en que deban compartir las responsabilidades, se obtuvo una $m=3.7440$, con una alta dispersión de $s=1.5570$. El 48% está totalmente de acuerdo que debe ser igualitaria esta situación y sólo el 21% en total desacuerdo, 27.

Tabla 27. MP4. La responsabilidad de los hijos e hijas debe compartirse si ambos padres trabajan igualitariamente

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO
Totalmente desacuerdo	53	21%	21%
Desacuerdo	32	13%	13%
De acuerdo	46	18%	18%
Totalmente de acuerdo	119	48%	48%
Total	250	100%	100.0

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- **E. Educación (E1, E2, E3)**

La subvariable E. Educación describe la formación informal que tienen las mujeres para poder desarrollar y con la que han crecido en su vida personal y laboral. Está compuesta de tres ítems E1, E2, E3. Y con los resultados obtenidos se puede decir que, al igual que en las variables anteriores, las mujeres perciben no del todo que la educación influye para que ellas puedan acceder a puestos laborales gozando de las mismas oportunidades que el hombre y ganando sus propios ingresos. Se obtuvo una media de $m=3.18$ y una alta dispersión de las opiniones de $s=1.259$. Aunque, de las 250 mujeres encuestadas el 55% están de acuerdo (28.4% está en total de acuerdo) y 39.4% en desacuerdo, ver Tabla 28.

Tabla 28. Análisis descriptivo Subvariables E. Educación

ITEMS	N	MEDIA	DESV. DESVIACIÓN
E1. Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios.]	250	2.9360	1.5249
E2. Las mujeres gozamos de las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos dentro del mercado laboral.]	250	3.4040	1.5474
E3. El nivel educativo que tenemos influye para ocupar un puesto de trabajo.]	250	3.2000	1.6281
MEDIA GENERAL	250	3.1800	1.5668

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

E1. De las 250 mujeres encuestadas perciben no del todo que es importante que tengan ingresos económicos propios con una media de $m=2.9360$ y una alta dispersión de las opiniones de $s=1.5249$. ya que, el 53.3% está en total desacuerdo y el 46.4% en total de acuerdo. Es decir, la opinión está dividida, con la mayoría en que las mujeres no deben generar sus propios ingresos infiriendo que el hombre debe hacerlo por ellas, ver Tabla 29.

Tabla 29. E1. Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	54	21.6	21.6	53.6
Desacuerdo	80	32.0	32.0	
De acuerdo	60	24.0	24.0	
Totalmente de acuerdo	56	22.4	22.4	46.4
Total	250	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

E2. Respecto al ítem que las mujeres gozamos de las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos dentro del mercado laboral, de las 250 mujeres encuestadas, se tuvo una $m=3.4040$ y una dispersión alta en la opinión de $s=1.5474$. Es decir, la mayoría está de acuerdo en que las mujeres deben tener las mismas oportunidades que el hombre con el 64.4%. Aunque en valor es casi contundente, ya que el 35.6% no está de acuerdo, ver Tabla 30.

Tabla 30. E2. Las mujeres gozamos de las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos dentro del mercado laboral

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	50	20.0	20.0	35.6
Desacuerdo	39	15.6	15.6	
De acuerdo	82	32.8	32.8	
Totalmente de acuerdo	79	31.6	31.6	64.4
Total	250	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

E3. En el caso de que el nivel educativo debe de influir para ocupar un puesto de trabajo, las mujeres no están totalmente de acuerdo y no es contundente la percepción en las 250 mujeres con una $m=3.2000$ y una dispersión de la opinión de $s=1.6281$. Ya que el 56.8% está de acuerdo y el 43.2% en desacuerdo, ver Tabla 31.

Tabla 31. E3. El nivel educativo que tenemos influye para ocupar un puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	62	24.8	24.8	43.2
Desacuerdo	46	18.4	18.4	
De acuerdo	64	25.6	25.6	
Totalmente de acuerdo	78	31.2	31.2	56.8
Total	250	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

- **EF. Estereotipos Femeninos (EF1, EF2, EF3, EF4, EF5, EF6)**

De acuerdo con el resultado en categoría (EF) Estereotipos Femeninos, las mujeres encuestadas consideran que están de acuerdo con las decisiones que tienen sobre su propia vida considerando libertad en elección, y que su núcleo familiar es imparcial en las decisiones considerando que los sujetos de estudios son mayores de edad, pero están en desacuerdo que la toma de decisiones este a cargo del sexo masculino que tome decisiones de índole familiar y laboral, pues son capaces de ser partícipes de estas decisiones. sintiéndose totalmente seguras al tomar decisiones, fortaleciendo su integridad (ver Tabla 32). Se obtuvo una media de $m=3.17$ y una dispersión de las opiniones casi alta con $s=0.892$.

Tabla 32. Análisis descriptivo subvariable EF. Estereotipos Femeninos

ITEMS	N	MEDIA	DESV. DESVIACIÓN
EF1. Mi carrera o profesión actual la elegí sin las presiones de los estereotipos sociales.]	250	2.0960	1.4363
EF2. Mi familia o pareja ven bien que yo participe dentro del mercado laboral.]	250	3.6120	1.5721
EF3. Para ocupar un puesto de trabajo, previamente lo consulto con mis padres y/o mi pareja.]	250	3.6520	1.5941
EF4. Es mejor que sea el hombre el que tome las decisiones importantes en el hogar.]	250	2.1600	1.3820
EF5. La mujer es libre de decidir si quiere trabajar.]	250	3.5360	1.6697
EF6. El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia.]	250	3.9760	1.9999
MEDIA GENERAL	250.0000	3.7189	1.3791

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

EF1. Respecto al ítem Mi carrera o profesión actual la elegí sin las presiones de los estereotipos sociales. De las 250 mujeres encuestadas se obtuvo una media de $m=2.0960$ y una alta dispersión de las opiniones de $s=1.4363$. Es decir, las mujeres consideran que si estudiaron su profesión con base en los estereotipos sociales femeninos (74.4%). Y sólo el 25.6% lo hizo sin ello, ver Tabla 33.

Tabla 33. EF1. Mi carrera o profesión actual la elegí sin las presiones de los estereotipos sociales

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	130	52.0	52.0	74.4
Desacuerdo	56	22.4	22.4	
De acuerdo	38	15.2	15.2	
Totalmente de acuerdo	26	10.4	10.4	25.6
Total	250	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

EF2. Las mujeres encuestadas expresan que su familia o pareja ve bien que participe dentro del mercado laboral y están de acuerdo con esta situación, con una $m=3.6120$ y una alta dispersión de las opiniones de $s=1.5721$. Ya que, el 70% asegura esta situación y sólo el 30% está en desacuerdo, ver Tabla 34.

Tabla 34. EF2. Mi familia o pareja ven bien que yo participe dentro del mercado laboral

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	50	20.0	20.0	30.0
Desacuerdo	25	10.0	10.0	
De acuerdo	72	28.8	28.8	
Totalmente de acuerdo	103	41.2	41.2	70.0
Total	250	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

EF3. Las mujeres encuestas afirman que, para ocupar un puesto de trabajo, todavía consultan a sus padres y/o pareja (69.6%). Se obtuvo una $m=3.6520$ y una dispersión alta de $s=1.5941$. Ya que sólo en 30.4% está en desacuerdo de realizar dicha consulta y toman la decisión por ellas mismas, ver Tabla 35.

Tabla 35. EF3. Para ocupar un puesto de trabajo, previamente lo consulto con mis padres y/o mi pareja

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	49	19.6	19.6	30.4
Desacuerdo	27	10.8	10.8	
De acuerdo	60	24.0	24.0	
Totalmente de acuerdo	114	45.6	45.6	69.6
Total	250	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

EF4. Las mujeres encuestadas no están de acuerdo que, sea mejor que sea el hombre el que tome las decisiones importantes en el hogar, con una $m=2.1600$ y la opinión de las 250 participantes es dispersamente alta con $s=1.3820$. Es decir, el 75.6% de las mujeres toman las decisiones y el 24.4% no lo hacen, ver Tabla 36.

Tabla 36. EF4. Es mejor que sea el hombre el que tome las decisiones importantes en el hogar

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	108	43.2	43.2	75.6
Desacuerdo	81	32.4	32.4	
De acuerdo	35	14.0	14.0	
Totalmente de acuerdo	26	10.4	10.4	24.4
Total	250	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

EF5. La mujer es libre de decidir si quiere trabajar y lo afirman el 65.6% de las participantes encuestadas (sólo el 34.4% no es libre de ello). Se obtuvo una $m=3.5360$ y una dispersión de las opiniones muy alta de $s=1.6697$, ver Tabla 37.

Tabla 37. EF5. La mujer es libre de decidir si quiere trabajar

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	58	23.2	23.2	34.4
Desacuerdo	28	11.2	11.2	
De acuerdo	50	20.0	20.0	
Totalmente de acuerdo	114	45.6	45.6	65.6
Total	250	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

EF6. Las mujeres encuestadas dicen que el hombre debe responsabilizarse de todos

los gastos de la familia, afirmando el estereotipo del hombre proveedor (66%). Se obtuvo una $m=3.9760$ están de acuerdo y una dispersión muy alta en las opiniones con $s=1.9999$, ver Tabla 38.

Tabla 38.EF6. El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente desacuerdo	57	23%	23%	
Desacuerdo	28	11%	11%	34%
De acuerdo	51	20%	20%	
Totalmente de acuerdo	114	46%	46%	66%
Total	250	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

3.4 COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Se realizó la comprobación de hipótesis con un análisis de correlación de Pearson entre las variables de estudio: VD Visibilidad de la Mujer (percepción de logro) y la VI Factores de Visibilidad (Maternidad, Educación y Estereotipos). Y se obtuvieron los siguientes resultados:

H₁: Con base en el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a 250 mujeres, se obtuvo una correlación lineal positiva alta (ccc,cccc), con un coeficiente de Correlación de Pearson de $r=.836^{**}$ y una significancia (Sig. bilateral) de $p=0.000$, ver Tabla 39.

Es decir, existe una relación significativa de la visibilidad de la mujer (percepción de logro) con los factores de maternidad, estereotipos y educación. Las mujeres que perciben logro en su vida personal y profesional debido a los factores de maternidad (existiendo los mismos derechos y obligaciones entre el hombre y la mujer en la casa),

la educación con equidad (ingresos, puestos y grados escolares) y la vida fuera de los estereotipos femeninos (independencia, elecciones propias, participación en el ingreso económico). Por lo que se acepta hipótesis: La visibilidad de la mujer (percepción de logro) se relaciona significativamente con los factores de maternidad, estereotipos y educación.

Tabla 39. Comprobación de Hipótesis H1

VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	
	MEAN(MediaVar_MP,MediaVar_E,MediaVar_EF) (FILTER)	
Media de Percepción de Logro MEAN (PL1, PL2, PL3, PL4, PL5, PL6, PL7, PL8, PL9) (FILTER)	Correlación de Pearson	.836**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	250

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

Asimismo, se acepta la hipótesis H₂: La visibilidad (percepción de logro) de la mujer se relaciona significativamente con la educación. Ya que se obtuvo una correlación positiva alta con un coeficiente de Correlación de Pearson de $r=.757^{**}$ y una significancia (Sig. bilateral) de $p=0.000$. Es decir, la educación desde una perspectiva de equidad desde casa permite que las mujeres puedan tener acceso a los contextos laborales y profesionales como cualquier hombre, ser visibles, ver Tabla 40.

Además, la hipótesis H₃: La visibilidad (percepción de logro) de la mujer se relaciona significativamente con los estereotipos sociales. Se acepta, ya que se obtuvo una correlación positiva alta con un coeficiente de Correlación de Pearson de $.793^{**}$ y una significancia (Sig. bilateral) de $p=0.000$, ver Tabla 40. Es decir, vivir fuera de los estereotipos sociales que se han marcado tanto para hombres como para mujeres desde una perspectiva de equidad desde casa, en el trabajo y en las relaciones

sociales entre hombres y mujeres, permite que las mujeres puedan tener acceso a los contextos laborales y profesionales como cualquier hombre, ser visibles.

También la hipótesis H4: La visibilidad (percepción de logro) de la mujer se relaciona significativamente con la maternidad y la paternidad, también se acepta. Ya que se obtuvo una correlación positiva alta con un coeficiente de Correlación de Pearson de .679** y una significancia (Sig. bilateral) de $p=0.000$, ver Tabla 40. Es decir, compartir las responsabilidades y los derechos de la maternidad y/o paternidad desde una perspectiva de equidad desde casa, en el trabajo y en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, permite que las mujeres puedan tener acceso a los contextos laborales y profesionales como cualquier hombre, ser visibles.

Tabla 40. Comprobación de Hipótesis: H2, H3 y H4

VAR PL	VAR MP	VAR E	VAR EF
Percepción de Logro	Maternidad y Paternidad	Educación	Estereotipos Femeninos
Correlación de Pearson	.679**	.757**	.793**
Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
N	250	250	250

Fuente: Elaboración propia en SPSS (v26).

3.5. HALLAZGOS

Asimismo, en la encuesta se desarrolló dos preguntas abiertas para que explicaran con sus propias palabras, de manera descriptiva, su experiencia en la dificultad para acceder al mercado laboral, y solicitándoles su nombre para poder identificar en este análisis de contenido el perfil del sujeto de estudio.

Se analizó la información desde una perspectiva cualitativa, usando como técnica el análisis de contenido y la graficación cualitativa fue una nube de palabras. Teniendo como resultados los siguientes, ver Tabla 41:

- PF1. Según tu experiencia, ¿cuál sería la principal razón de la dificultad que tiene la mujer para acceder a puestos de trabajo?

Las razones o motivos del obstáculo para acceder al mercado laboral a las mujeres, con base en las respuestas dada por las encuestadas, se crearon cinco grupos.

1. Machismo y discriminación de género: Se menciona que las mujeres enfrentan discriminación por ser mujeres, incluyendo comentarios sobre el machismo, estereotipos y prejuicios.
2. Responsabilidades familiares y personales: La carga de trabajo no remunerado del hogar, el cuidado de los hijos y la falta de apoyo familiar son mencionados como obstáculos.
3. Falta de confianza y autoestima: Comentarios sobre la falta de iniciativa, miedo a no ser aceptadas, falta de preparación o creencia en sus propias capacidades.
4. Factores socio-culturales y educación: La influencia de estereotipos, roles de género y una educación que no fomenta las mismas oportunidades para las mujeres.
5. Condiciones laborales y oportunidades: Falta de igualdad de género en el trabajo, la necesidad de demostrar más que los hombres, favoritismo, y desigualdad en la distribución de puestos importantes.

Tabla 41. Análisis cualitativo: ¿cuál sería la principal razón de la dificultad que tiene la mujer para acceder a puestos de trabajo?

GRUPO	RAZONES
Machismo y Discriminación	- Machismo - Discriminación de género - Estereotipos y prejuicios - Desigualdad laboral
Responsabilidades Familiares	- Cuidado de los hijos - Carga de trabajo del hogar

Falta de Confianza y Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de apoyo familiar - Ser madre y trabajadora - Miedo a no ser aceptada - Falta de iniciativa - Falta de preparación - Creencia en la propia incapacidad - Estereotipos de género
Factores Socio-Culturales	<ul style="list-style-type: none"> - Educación limitada - Roles de género tradicionales - Cultura machista - Desigualdad de oportunidades
Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de demostrar más - Favoritismo hacia hombres - Puestos de liderazgo ocupados por hombres

Fuente: Elaboración propia.

Con base en la información que se describe en la Tabla anterior, se realizó un análisis de las palabras clave (repetición de palabras por parte de las mujeres en sus respuestas) y se realizó una nube de palabras (ver Figura 8) y se puede reflexionar en los siguientes puntos que las mujeres piensan respecto a los obstáculos para acceder al mercado laboral:

- Estereotipos y prejuicios de género: machismo, estereotipos, prejuicios, ideologías machistas, etc.
- Responsabilidades familiares y de cuidado: falta de tiempo, carga de trabajo del hogar, equilibrio de ocupaciones entre madre, esposa y trabajadora, etc.
- Discriminación y desigualdad de género: discriminación, disparidad de género, desigualdad laboral, falta de oportunidades, etc.
- Barreras personales y psicológicas: miedo a no ser aceptada, falta de confianza en sus capacidades, falta de iniciativa, etc.
- Factores educativos y laborales: nivel académico, experiencia, preparación, falta de conocimiento de derechos, etc.

Figura 8. ¿cuál sería la principal razón de la dificultad que tiene la mujer para acceder a puestos de trabajo?



Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti (v9).

CONCLUSIONES

La visibilidad de la mujer en el ambiente laboral en México ha experimentado avances significativos en las últimas décadas, aunque persisten importantes desafíos que limitan su plena integración y desarrollo profesional. Se observa que el aumento en la participación femenina en el mercado laboral ha sido influenciado por factores como el acceso a la educación superior, políticas públicas orientadas a la equidad de género y un mayor reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres.

Sin embargo, tanto la literatura como en los resultados de la investigación la persistencia de barreras estructurales y culturales que restringen el logro laboral de las mujeres en México siguen obstaculizando la visibilidad de la mujer. El machismo y los estereotipos de género continúan siendo factores que contribuyen a la segregación ocupacional y a la subrepresentación de mujeres en roles de liderazgo. Esta investigación demuestra que, a pesar de los progresos, las mujeres en México siguen enfrentando una marcada desigualdad laboral, salarial y acceso limitado a posiciones de poder dentro de las organizaciones.

Además, el techo de cristal sigue siendo un obstáculo significativo, exacerbado por la doble carga que las mujeres enfrentan al equilibrar responsabilidades laborales y domésticas. Este fenómeno se refleja en la baja proporción de mujeres en puestos directivos y la limitada representación en sectores con alta remuneración.

Desde un punto de vista de políticas públicas, si bien se han implementado medidas para promover la igualdad de género, su impacto ha sido limitado debido a la falta de un cambio cultural profundo en las organizaciones y en la sociedad en general. Esto resalta la necesidad de reforzar las políticas de equidad y de implementar estrategias que promuevan un entorno laboral más inclusivo y libre de discriminación.

La visibilidad de la mujer en el ambiente laboral en México ha mejorado, pero sigue estando lejos de alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades. Para cerrar estas brechas, es fundamental continuar con el fortalecimiento de políticas inclusivas, el cambio cultural en las organizaciones y la educación que promueva la equidad de género desde edades tempranas.

A partir del análisis de resultados, se identificaron los factores que limitan la visibilidad de la mujer y su relación con las variables de estudio:

- Machismo está relacionado con discriminación, desigualdad de género y estereotipos.
- Responsabilidades familiares está relacionado con falta de tiempo, carga de trabajo del hogar y miedo e inseguridad.
- Falta de confianza está relacionada con miedo e inseguridad y falta de oportunidades.
- Nivel académico y experiencia están relacionados con falta de preparación y conocimiento de derechos.

Finalmente se enlistan las razones principales de la visibilidad de la mujer en el ambiente laboral:

- Discriminación de Género
 - Preferencia por contratar a hombres
 - Menor salario por el mismo trabajo
 - Falta de promoción y oportunidades de liderazgo
- Responsabilidades Familiares
 - Cuidado de los hijos
 - Cuidado de familiares mayores o enfermos
 - Falta de servicios de guardería y apoyo familiar

- Educación y Formación
- - Menor acceso a educación y formación profesional
 - Falta de capacitación continua y oportunidades de desarrollo

- Condiciones Laborales
 - Condiciones laborales inseguras o inadecuadas
 - Falta de políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal

- Normas Sociales y Culturales
- - Estereotipos de género
 - Expectativas culturales sobre los roles de género
 - Falta de modelos a seguir femeninos en ciertas industrias

REFERENCIAS

- Aragón-Macías, L., Arras-Vota, A. M. D. G., & Tarango, J. (2023). Cultura de género en instituciones de educación superior: percepción del personal docente. *La ventana. Revista de estudios de género*, 7(57), 108-145.
- Araya, P. N., Alonso, R. R., & Bacigalupo, D. O. (2023). Satisfacción laboral y género: cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1-23.
- Berumen, F. L. R. (2023). Prevención de la discriminación de las mujeres en el trabajo en el estado de Zacatecas. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 10(20).
- Budig, M. J., & England, P. (2001). "The Wage Penalty for Motherhood." *American Sociological Review*.
- Cabrera Tabango, K. E. (2023). Estudios sobre los estereotipos y discriminación basada en género en una organización empresarial.
- Cabrera Tabango, K. E. (2023). Estudios sobre los estereotipos y discriminación basada en género en una organización empresarial.
- Canales-Vera, S. J., Castelán-Domínguez, A. C., Avilés-Coyoli, K. L., & Licona-Olmos, J. G. (2023, April). Comparativo del análisis factorial de la desigualdad de género en dos empresas hidalguenses. In *Proceedings INNODOCT/22. International Conference on Innovation, Documentation and Education* (pp. 333-342). Editorial Universitat Politècnica de València.
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20.
- Castañeda-Rentería, L. I., & Araújo, E. R. (2021). Atrapadas en casa: maternidad (es), ciencia y COVID-19.
- Castillo Loeza, D. E., & Hernández Cuevas, F. I. (2024). ¿ Son las mujeres en puestos de liderazgo mejores impulsoras de los indicadores de finanzas corporativas sostenibles en empresas de alta capitalización?. *Revista de economía*, 41(102), 124-150.

- Catalyst. (2020). "Quick Take: Women in the Workforce – Global."
- Cieza Castillo, P., & Sanchez Paucar, A. N. (2022). La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (2021, 20 de enero). ¿Por qué es importante el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo?
- Concepto.de. (s. f.). Metodología - Concepto, tipos, investigación y método
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *Gender & Society*.
- Curtiñez Sanchez, R. M. La brecha de género-barreras que las mujeres enfrentan para alcanzar cargos de liderazgo caso la boliviana Ciacruz Seguros área comercial sucursal La Paz (Doctoral dissertation).
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). "Role congruity theory of prejudice toward female leaders." *Psychological Review*, 109(3), 573.
- El Sol de Puebla. (2020, 8 de marzo). Empoderamiento femenino, el papel de la mujer en el ámbito laboral
- European Institute for Gender Equality (EIGE). "Gender Equality Index 2020: Measuring Gender Equality in the European Union."
- Giuzio, G. (2022). La influencia de los roles de género en el perfil de riesgos de las mujeres en el ámbito laboral. *Revista de la Facultad de Derecho*, e2022nosp1a16-e2022nosp1a16.
- Gonzales, E. O. V. (2021). Factores que afectan la implementación de la educación inclusiva en Latinoamérica. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 16(2), 233-248.
- Gonzales, E. O. V. (2021). Factores que afectan la implementación de la educación inclusiva en Latinoamérica. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 16(2), 233-248.
- Guzmán, D. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. Una revisión sistemática de la literatura. *International Journal for 21st Century Education*, 8(1), 47-67.
- Heilman, M. E. (2012). "Gender stereotypes and workplace bias." *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.

- Hernández Herrera, C. A. (2021). Las mujeres STEM y sus apreciaciones sobre su transitar por la carrera universitaria. *Nova scientia*, 13(27).
- Journal of Marriage and Family. "Work and Family Conflict: The Role of Family-Friendly Workplaces."
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). "A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making." *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128-161.
- Lavoignet Acosta, B. J., Cruz Núñez, F., & Santes Saavedra, G. (2023). Mujeres en el trabajo: desafíos y riesgos. *Revista Digital Universitaria*, 24(3)
- López Sela, P. (2022). La mujer en el ámbito empresarial. *Expansión Mujeres*
- Martínez, A. C. (2021). Acoso y hostigamiento sexual:: una revisión conceptual a partir de# MeToo. *Géneros*, 28(29), 243-268.
- McKinsey Global Institute. (2015). "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth."
- Ministerio del Trabajo. (s. f.). *Equidad laboral con enfoque de género*
- Moss, P. (Ed.). (2021). "International Review of Leave Policies and Research."
- Muslaco Díaz, E. (2024). Estereotipos de género en áreas de las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (STEM) percibidos por las mujeres adolescentes de undécimo grado en el municipio de Bello (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- National Bureau of Economic Research (NBER). "The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood?"
- OECD. (2012). "Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012."
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). "Returns to investment in education: a decennial review of the global literature." *Education Economics*, 26(5), 445-458.
- QuestionPro. (s. f.). *¿Qué es la metodología de la investigación?*
- Rea Rodríguez, C. (2024). Conciliación laboral y familiar como herramienta de inclusión social para mujeres en situación de vulnerabilidad Laboral (Master's thesis).

- Remes, M. D. C. P., Argüelles, L. V., Reyes, C. Y. L., García, C. L., & Silva, B. S. T. (2022). Diversidad de género en el ámbito laboral en una institución educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3677-3697.
- Retegui, L., & Ingrassia, P. (2022). Desigualdades de género, precarización laboral y estereotipos. *Atravesar la pandemia como periodista en una redacción tradicional. Intersecciones en comunicación*, 1(16), 11-11.
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). "Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations." *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- Rodríguez, E. C. (2021). Ser madre y académica de alto rendimiento. Imaginarios presentes en las universidades respecto a la maternidad y el desempeño académico. *GénEroos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, (29, Año 28), 83-108.
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, 8(1), 48-55.
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., & Gea-Sánchez, M. (2021). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34, 403-410.
- Sevilla, M. P. (2021). La educación técnico-profesional y su potencial para mejorar la trayectoria educativa y laboral de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas: una revisión regional.
- Tesis y Masters. (s. f.). Metodología de Investigación: ¿Qué es y qué tipos existen?
- UNESCO. (2020). "Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and education: All means all."
- World Bank Group. (2018). "World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise."
- Yaniz, V., Gabriel-Ronal, G. C., Favio, P., Karen, C. V., Johnny, R. M., Félix, P. R., & Luis, J. (2023). Closing the gender gap in STEM: a call for the inclusion of women in science and technology. *LACCEI*, 1(8).

Zevallos Aguilar, K. Y. (2021). Desigualdad Laboral: licencia por paternidad y maternidad.