

# **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES**



**TESIS**

**“ELEMENTOS QUE INCIDEN EN EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES  
DE NUEVO LEÓN: ESTUDIO DE CASO DE MOVILIDAD ACADÉMICA INTERNACIONAL  
FEMENINA 2010 - 2019”**

**PRESENTA**

**PATRICIA REBECA SEPULVEDA CHAPA**

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN  
RELACIONES INTERNACIONALES, NEGOCIOS Y DIPLOMACIA**

**MONTERREY, NUEVO LEÓN A 30 DE JULIO DE 2020**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y  
RELACIONES INTERNACIONALES



TESIS

“ELEMENTOS QUE INCIDEN EN EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES DE  
NUEVO LEÓN: ESTUDIO DE CASO DE MOVILIDAD ACADÉMICA INTERNACIONAL FEMENINA  
2010 - 2019”

QUE PRESENTA

**PATRICIA REBECA SEPULVEDA CHAPA**

PARA OBTENER EL GRADO DE:

DOCTORA EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN RELACIONES INTERNACIONALES, NEGOCIOS Y  
DIPLOMACIA

DIRECTORA DE TESIS

**DRA. ROSA ENELDA LÓPEZ FUENTES**

CO-DIRECTORA

**DRA. OLGA NELLY ESTRADA ESPARZA**

MONTERREY, NUEVO LEÓN A 30 DE JULIO DE 2020



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y  
RELACIONES INTERNACIONALES

DOCTORADO EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN RELACIONES INTERNACIONALES,  
NEGOCIOS Y DIPLOMACIA

Los integrantes del H. Jurado examinador de la sustentante:

**PATRICIA REBECA SEPULVEDA CHAPA**

Hacemos constar que hemos revisado y aprobado la tesis titulada:

“ELEMENTOS QUE INCIDEN EN EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES DE  
NUEVO LEÓN: ESTUDIO DE CASO DE MOVILIDAD INTERNACIONAL FEMENINA 2010 - 2019”

FIRMAS DEL HONORABLE JURADO

---

Dr. Abraham Alfredo Hernández Paz

Presidente

---

Dra. Rosa Enelda López Fuentes

Secretaria

---

Dra. Olga Nelly Estrada Esparza

Primer Vocal

---

Dra. Verónica Ascención Cuevas Pérez

Segundo Vocal

---

Dra. Alma Rosa Saldierna Salas

Tercer Vocal

MONTERREY, NUEVO LEÓN A 30 DE JULIO DE 2020

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

La presente investigación es resultado de mi trabajo personal, el cual no ha sido copiado de otro trabajo de investigación y ha respetado las normas internacionales de citas y referencias actualizadas para las fuentes consultadas. Igualmente, dejo expresa constancia de que todos los textos, figuras y tablas de otros autores utilizados en mi trabajo han sido debidamente citados.

Además, declaro que el trabajo de investigación a evaluar no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.

---

Firma de autenticidad

## DEDICATORIA

A **Dios** por darme la oportunidad de vivir y regalarme una familia que amo con todo mi corazón.

A mi **esposo** y a mis **hijos** por ser mi fuente de energía e inspiración.

**Ramiro:** gracias por ser mi compañero de vida, gracias por tu paciencia y comprensión y por tolerar aquellos momentos que no pasamos juntos; gracias por creer en mí, incluso cuando yo no lo hacía.

**Santiago y Sebastián:** gracias por ser el regalo más hermoso que tengo; son mi estímulo para crecer y espero ser un gran ejemplo en sus vidas; con esto, quiero demostrarles que todos los sueños se pueden hacer realidad siempre y cuanto trabajen para conseguirlos.

A mis **padres** por haberme dado la vida y por estar conmigo en todo momento. Gracias por creer en mí, por educarme y apoyarme en mi vida académica; ustedes son mi ejemplo a seguir.

## AGRADECIMIENTOS

A la **Universidad Autónoma de Nuevo León** por haberme permitido formarme en esta Institución; por su generosidad y por las facilidades otorgadas a mi persona en el camino de mi formación.

Al **Dr. Abraham Alfredo Hernández Paz**, Director de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, por formar parte importante de mi formación universitaria, por sus consejos, por alentarme siempre a crecer profesionalmente y por depositar su confianza en mi.

Al **Dr. Gerardo Tamez González**, por brindarme su apoyo al iniciar y culminar este proyecto y por las facilidades que me otorgó durante su gestión como Director de la facultad.

Al **Dr. Oswaldo Leyva Cordero**, Subdirector de Posgrado e Investigación, por brindarme su apoyo para culminar esta tesis y poder desarrollarme profesionalmente.

A la **Dra. Rosa Enelda López Fuentes** por su apoyo incondicional, su tiempo y su motivación para culminar esta tesis; gracias por ser mi guía hasta el final. Me siento muy afortunada de haberla tenido como asesora, principalmente por su conocimiento en temas de género y metodología de la investigación.

A la **Dra. Olga Nelly Estrada Esparza** por su compartir su experiencia conmigo en temas de género y empoderamiento de mujeres y su sabiduría para ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

A mis **Profesores** por brindar apoyo cada vez que lo requería, por resolver las dudas presentadas durante la elaboración de esta tesis y por acompañarnos en este camino.

A mis **Compañeros de la Subdirección de Posgrado e Investigación** por estar conmigo durante este proceso, por escucharme, por apoyarme, por tolerarme, los amo. Gracias totales! A mis **Compañeros de generación** por su apoyo y su amistad; ustedes fueron parte primordial de este largo proceso.

## INDICE GENERAL

CAPÍTULO I. METODOLOGÍA .....	2
Introducción.....	2
1.1 Antecedentes.....	3
1.2 Problema.....	7
1.3 Justificación.....	20
1.4 Objetivos.....	22
1.4.1 Objetivo general.....	22
1.4.2 Objetivos específicos.....	22
1.5 Hipótesis.....	23
1.6 Marco conceptual.....	24
1.7 Diseño de investigación.....	26
1.8 Matriz de congruencia.....	27
CAPÍTULO II. LA GLOBALIZACIÓN Y SU IMPACTO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....	29
2.1 Principales definiciones de globalización.....	29
2.2 Antecedentes generales de la globalización.....	30
2.3 Dimensiones de la globalización.....	33
2.4 La Globalización y su impacto en la Educación Superior.....	36
CAPÍTULO III. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES .....	49
3.1 Nociones básicas sobre empoderamiento económico de las mujeres.....	49
3.2 Antecedentes generales del empoderamiento.....	56
3.3 Convenciones e Instrumentos Internacionales, nacionales y locales que determinan los derechos de las mujeres.....	61
CAPÍTULO IV. ELEMENTOS QUE FORTALECEN LAS CAPACIDADES DE LA MUJER HACIA EL CAMINO DE LA IGUALDAD Y CONCILIACIÓN CON EL TRABAJO ASALARIADO EN NUEVO LEON, MÉXICO .....	72
4.1 Acceso a recursos.....	72
4.1.1 Inclusión financiera.....	72
4.1.2 Inclusión financiera y microfinanzas.....	76
4.2 Normas e Instituciones del país.....	81



4.2.1 Las normas de un país. ....	81
4.2.2 Las Instituciones de un país.....	83
4.2.3 La importancia de la cultura en el género: discriminación y barreras. ....	87
4.3 Poder y Toma de Decisiones. ....	92
4.3.1 Poder y Género. ....	93
4.4 Movilidad académica internacional. ....	98
4.4.1 Género y Movilidad académica internacional.....	98
4.4.2 Movilidad académica internacional: Datos sobre México y Nuevo León.....	103
CAPÍTULO V. MÉTODO .....	106
5.1 Método.....	106
5.2 Diseño del instrumento.....	107
5.2.1 Descripción del instrumento. ....	107
5.2.2 Perfil de las entrevistadas. ....	112
5.2.3 Procedimiento.....	113
CAPÍTULO VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	115
CONCLUSIONES .....	140
REFERENCIAS.....	144
ANEXOS .....	164

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Distribución porcentual por sexo según grandes grupos de edad. ....	15
Tabla 1.2 Comparativa de sexo respecto a PEA, posición, división ocupacional, ingreso por trabajo y educación superior (2015). ....	20
Tabla 1.3 Matriz de congruencia. ....	27
Tabla 3.1 Desarrollo del Reconocimiento del Derecho de Igualdad de las Mujeres en el ámbito internacional. ....	68
Tabla 4.1 Programas de microcréditos en México y Nuevo León. ....	78
Tabla 4.2 Indicadores de medición del Global Findex. ....	80
Tabla 5.1 Relación de categorías con las preguntas de la entrevista. ....	107
Tabla 5.2 Preguntas de la variable “Acceso a recursos”. ....	108
Tabla 5.3 Preguntas de la variable “Normas e Instituciones del país”. ....	109
Tabla 5.4 Preguntas de la variable “Poder y toma de decisiones”. ....	110
Tabla 5.5 Preguntas de la variable “Movilidad académica internacional”. ....	110

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Diferencia Salarial entre Mujeres y Hombres según la OCDE (2017). .....	11
Figura 1.2 Desigualdad en los Ingresos y Diferencias entre Mujeres y Hombres.....	12
Figura 1.3 Representación gráfica de la hipótesis.....	23
Figura 4.1 Comparación de sexo en estudiantes con movilidad saliente.....	103

## **ABREVIATURAS**

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
COFIPE	Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
ENIF	Encuesta Nacional de Inclusión Financiera
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
GEM	Monitor de Emprendimiento Global
GLOBAL FINDEX	Índice de Inclusión Financiera Global
IDG	Índice de Desigualdad de Género
IDH	Índice de Desarrollo Humano
I+D	Investigación y Desarrollo

IEM	Instituto Estatal de las Mujeres
IES	Instituciones de Educación Superior
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
MLM	Movimiento de Liberación de la Mujer
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU MUJERES	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PROEQUIDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres

PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres
SEP	Secretaría de Educación Pública
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
TEA	Tasa de Actividad Emprendedora
UANL	Universidad Autónoma de Nuevo León
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

## CAPÍTULO I. METODOLOGÍA

*“When women do better, economies do better”*

(Cuando las mujeres mejoran, las economías mejoran)

(Lagarde, 2013)

### **Introducción.**

La igualdad de género es un principio en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la cual establece que: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición; sin embargo, millones de mujeres en el mundo aún sufren de discriminación debido a su edad, etnia, discapacidad o condición socioeconómica.

En México, la igualdad de género es un principio consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4 y también se encuentra manifiesto en acuerdos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing de 1995 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en donde uno de los principales objetivos de los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) es empoderar a todas las mujeres y niñas para lograr la igualdad de género. Es por esto que el tema del empoderamiento de las mujeres se ha vuelto un aspecto primordial

en la agenda de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), así como, en los gobiernos nacionales.

El concepto de empoderamiento procede de la palabra inglesa *empowerment* lo que significa conceder poder a un individuo o en su caso, a un colectivo socioeconómicamente desfavorecido. El Banco Mundial (BM) es considerado uno de los primeros organismos internacionales en adoptar la temática de los derechos económicos de las mujeres definiéndolo de esta manera: “El empoderamiento económico se trata de hacer que los mercados funcionen para las mujeres (a nivel de políticas) y capacitar a las mujeres para competir en los mercados (a nivel profesional)” (Malhotra, Schuler & Boender, 2002a).

### **1.1 Antecedentes.**

Entrar a detalle en el concepto de empoderamiento implica comprender su definición, sus antecedentes, sus dimensiones y la manera en la cual ha sido medido. En ese sentido, son muchas las autoras como Kabeer (2008), Stromquist (1997), Blatiwala (1993), quienes han debatido tal concepto. Este término tiene distintos significados dependiendo de los contextos sociales, culturales y políticos en los cuales se encuentran las mujeres. Algunos conceptos relacionados al empoderamiento son la autoestima, el control de sí misma, la dignidad, la independencia, el poder y, la toma de decisiones, por mencionar algunos. En un sentido amplio, empoderamiento significa poder sobre uno mismo, además de ser capaz de tomar decisiones y tener control sobre recursos financieros.



Tomando en cuenta la definición de empoderamiento, a continuación se presentan trabajos e informes internacionales que indican conceptos claves para la medición del mismo:

De acuerdo a Malhotra et al. (2002b), en el proyecto *“Measuring Women’s Empowerment as a Variable in International Development”* (Midiendo el Empoderamiento de la Mujer como una Variable en el Desarrollo Internacional), se llega a la conclusión de que los recursos y la agencia son los principales componentes del empoderamiento. Además de conceptualizarlo, resaltan la importancia de los estándares socioculturales, además de políticos y económicos del contexto en el cual su desarrollo tomará lugar. Mencionan que las estructuras locales juegan un papel relevante en la medición del mismo y proveen algunas dimensiones de empoderamiento y su posible operacionalización comúnmente utilizadas en el hogar, la comunidad y ámbitos más amplios. En este proyecto los autores realizaron una recopilación de ideas de autores como Kabeer, Chen, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), además del BM.

Por otra parte Golla, Malhotra, Nanda & Mehra (2011) del *International Center for Research on Women* en su estudio *“Understanding and Measuring Women’s Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators”* (Entendiendo y Midiendo el Empoderamiento Económico de las Mujeres: Definición, Marco de Referencia e Indicadores) definen los factores que contribuyen al logro del empoderamiento económico de las mujeres y éstos son los recursos individuales y comunitarios, así como, las normas e instituciones. En donde los “recursos” comprenden el capital humano (educación, habilidades, capacitación); el capital financiero (préstamos, ahorros); y el capital físico (posesión de tierra, maquinaria). En el

punto de “normas e instituciones” hacen referencia a los sistemas sociales y organizacionales que gobiernan las actividades y relaciones de los individuos en un ambiente económico y social. Las “normas” se refieren a los roles de género, los taboos, las prohibiciones y las expectativas de las mujeres, de su tipo de trabajo y su habilidad para manejar dinero. El punto de “Instituciones” abarca las estructuras políticas, leyes, sistemas económicos, sistemas de mercado matrimonio, patrimonio y sistemas de educación.

Por último, Buvinic & Furst-Nichols (2013) de la Fundación de las Naciones Unidas y *Exxon Mobil* en su trabajo *“Measuring Women’s Economic Empowerment: Companion to a Roadmap for Promoting Women’s Economic Empowerment”* (Midiendo el Empoderamiento Económico de las Mujeres: Compañía en un Itinerario para Promover el Empoderamiento Económico de las Mujeres) compilan un informe que describe qué puede funcionar para incrementar la productividad y las ganancias de las mujeres en las economías de desarrollo. Ellas se basan en tres indicadores: resultados directos, resultados intermedios, resultados finales. Los “resultados directos” son el conocimiento; las habilidades; los activos producidos adquiridos; las nuevas tecnologías utilizadas efectivamente. Los “resultados intermedios” son los cambios en las prácticas de negocios; la toma de decisiones; la adopción y el uso efectivo de las granjas, de la tecnología; y la autoestima. Los “resultados finales” son el ingreso del negocio, el empleo, el ingreso familiar, la propiedad de activos, el bienestar, las normas de género y roles, la autoestima y la autoconfianza.

Tales trabajos de investigación generaron un aporte teórico y enfatizan el empoderamiento como un proceso por el cual se adquiere poder.

A nivel nacional, en México, existe un proyecto del Instituto Nacional de las Mujeres y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, creado por Hernández & García (2008), el cual es un Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer; este instrumento midió la inequidad de género en tres áreas: participación política y poder en toma de decisiones; participación económica y poder en la toma de decisiones; y, por último, poder sobre recursos económicos. Por otro lado, en el estado de Zacatecas se presentó una tesis doctoral de la investigadora de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Dra. Olga Nelly Estrada Esparza, que habla sobre la Participación ciudadana de las mujeres: un estudio histórico de las neolonesas de 1980-2010 y la cual ganó el premio Sor Juana Inés de la Cruz en 2012 donde narra las historias de mujeres empoderadas que no temieron por sus vidas por demandar sus derechos y que gracias a ellas hoy tenemos herramientas y leyes que se pueden ejercer para llegar a puestos de decisión y un lugar digno en los congresos para hacer leyes a favor de las mujeres y hombres.

A nivel local, en el estado de Nuevo León, el Instituto Estatal de las Mujeres (IEM) ha publicado algunos libros que se relacionan con el trabajo y poder de las mujeres como lo son: El capital social y participación de las mujeres en la fuerza laboral de María Luisa Martínez Sánchez: una colonia en Monterrey (2008). Otro es Poder, mujeres y liderazgo, guía incluyente en un contexto Global de Adriana Ortiz-Ortega (2009); La autoridad y su transformación en las relaciones conyugales en Monterrey de Sandra Emma Carmona Valdés (2009). Por otro lado, la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) ha publicado libros como: Vivencias, realidades y utopías: México. Mujeres, ciudadanía, causas, feminismo, género e igualdad en México. Un estudio histórico de las mujeres en Nuevo León (1980-2010)

de Olga Nelly Estrada (2012) y Hacedoras de voces. Mujeres, género y feminismo en Nuevo León (2011) de Olga Nelly Estrada e Isabel Izquierdo.

Por lo tanto, esta investigación será un aporte muy importante para los estudios de género en Nuevo León sobre el empoderamiento económico femenino llevado a cabo en el durante los años 2010-2019 para hacer una reflexión crítica que resulte relevante para desechar el techo de cristal que todavía permea en las mujeres y que vean sus fortalezas laborales y profesionales para lograr la igualdad en este estado.

## **1.2 Problema.**

A las mujeres y a los hombres, desde el momento de nacer, se les asigna un rol diferenciado a su género y esto se conoce como construcción social, lo que les hace diferentes para la realización de ciertas prácticas sociales, sin embargo lo que realmente les diferencia es el sexo biológico, así como lo establecen Money & Ehrhardt (1982), la sexualidad es la que proporciona los elementos básicos de diferenciación sexual, que no se pueden erradicar, tales como: las mujeres tienen la capacidad de menstruar, gestar y lactar, mientras que los hombres no.

Por tal razón, el rol de género se vuelve un tema significativo puesto que es una conducta estereotipada por la cultura y puede modificarse dado que se refiere a las tareas que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente, se han asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes de familia, tomadores de

decisiones, entre otros, es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, madres, maestras, enfermeras, entre otros (INMUJERES, 2004), es por esto que es importante promover el empoderamiento de las mujeres y buscar un entorno equitativo dentro del hogar en donde ambos géneros realicen sus obligaciones por igual, ya que es ahí dentro del ámbito doméstico donde las mujeres ejercen mayor carga de trabajo y les dificulta integrarse al capital social donde pueden empoderarse (Estrada, 2012). Es decir, sin la economía personal las mujeres no lograrán empoderarse, De Beauvoir (1999) lo dijo en su libro *El Segundo Sexo*: “Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa” (p. 221). Asimismo, las organizaciones e instituciones deben garantizar políticas públicas para así, lograr la integración de las mujeres en puestos iguales a los que ocupan los hombres.

VeneKlasen y Miller (2002) definen el empoderamiento de las mujeres como un proceso por el cual las vidas de las mujeres y las niñas se transforman de una situación en la que tienen un poder limitado a uno en el que su poder es mayor, es por tal razón que empoderar a las mujeres y niñas y buscar la igualdad de género son algunos de los principales objetivos de cualquier Estado ya que, en teoría, las mujeres deben de gozar de los mismos derechos que los hombres, sin embargo, en la práctica, no siempre es así.

A partir de la fabricación de instrumentos para la caza y la agricultura, en especial el arado, se originó la división sexual del trabajo, surgió la propiedad privada y con ello nació el patriarcado, que se entiende como la organización social en que la autoridad es ejercida por

un varón (Estrada y Ochoa, 2015). Es decir, las mujeres eran consideradas propiedad de los hombres y no tenían derechos, ni control sobre su cuerpo, no podían votar, no podían poseer bienes materiales, entre otras cosas; en la actualidad, las mujeres pueden votar en algunos países del mundo, pueden poseer bienes materiales, pueden salir a trabajar, pueden generar más ingresos, pero, aun así, sigue existiendo una desigualdad, la cual está reflejada en la carga del trabajo doméstico y la reproducción.

Según datos relativos a 89 países muestran que existen 4.4 millones más de mujeres que viven en la extrema pobreza en comparación con los hombres:

las desigualdades en base al género aún existen en todos los países, en todos los grupos sociales y son relevantes en todas partes. Se ha hecho un análisis mirando a todos y cada uno de los ODS y en todos se ha encontrado que las mujeres están en peor lugar que los hombres (Duarte, 2018, párr. 3).

De acuerdo con la ONU la tierra no le pertenece a las mujeres, y conocer la propiedad de la tierra es una tarea casi imposible porque son muchos los países que no cuentan con censos o que tienen registros limitados. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), fundada en 1945, cuenta desde 2010 con una base de datos *online* sobre género y acceso a la tierra que demuestra la desigualdad en la titularidad de la tierra no sólo en África, sino en todo el mundo. En América se reconocen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el acceso a la tierra, si bien en la práctica los datos demuestran las dificultades de lograr una titularidad compartida. Según los datos de la FAO, destacan Chile, Perú y Panamá, con porcentajes cercanos al 30%, mientras que Guatemala es el país más

desigual de la región con un porcentaje de 7.8. Por otro lado, el país más desigual de los que se tienen datos es Arabia Saudí, con unas cifras que no llegan ni al 1%. Burundi, el país de Aline Niyonizigiye, no figura en esta estadística. Además, solamente el 1% de las propiedades pertenecen a las mujeres y el otro restante de 99% le pertenece a los hombres. Esto es preocupante ya que las estadísticas muestran una inhabitable inequidad contra el género femenino en cuestión de bienes y propiedades para ellas.

A pesar de que la dinámica de la globalización ha transformado no solamente los aspectos económicos o comerciales, sino los aspectos políticos, sociales, tecnológicos e incluso, educativos, se puede notar que aún existen desigualdades en los países y entre los individuos.

En 1951, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció un Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, pero, 66 años después y según el informe La Lucha por la Equidad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2017) aún existen desigualdades de género en la vida económica y social en todo el mundo. Este informe indica que las mujeres jóvenes de los países pertenecientes a dicha organización cuentan con mayor educación que los hombres, pero con una menor probabilidad de conseguir trabajo remunerado.

También, en este informe se confirma que México es uno de los países de la OCDE que tiene mayores brechas de empleo por género como lo muestra la Figura 1.1, en la cual se puede apreciar que el promedio de México es de 16.7% sobrepasando al promedio general de la

OCDE que se encuentra en 14.3%. Además, es importante recalcar, que en la actualidad, muchas mujeres cuentan con un trabajo informal, inseguro, mal remunerado y sin protección de la ley. El informe también menciona que aún existen barreras para que las mujeres puedan acceder a un buen puesto laboral, tales como los estereotipos, la cultura de largas jornadas laborales, la violencia en el hogar y en el espacio público y el acceso a la justicia.

Figura 1.1 *Diferencia Salarial entre Mujeres y Hombres según la OCDE (2017).*



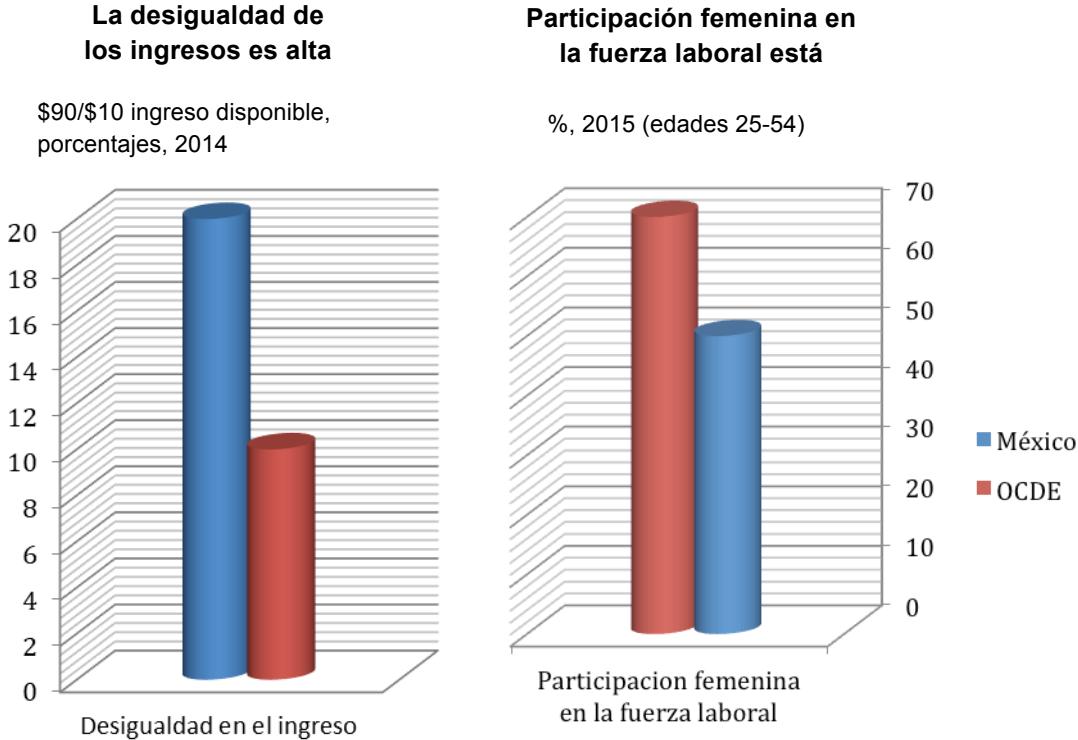
*Nota:* Información obtenida del informe “La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba” de la OCDE en 2017. Recuperado de: <http://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>

También es importante agregar que la desigualdad en los ingresos entre mujeres y hombres sigue siendo llamativa y la participación femenina en la fuerza laboral está rezagada (ver



Figura 1.2). El promedio general de la OCDE en el tema de desigualdad de los ingresos es de un 10% comparado con un 20% en México.

Figura 1.2 *Desigualdad en los Ingresos y Diferencias entre Mujeres y Hombres.*



*Nota:* Datos obtenidos de “*OECD Income Distribution and Poverty Database*” y “*OECD Labour Force Statistics Database*” (2017). Recuperado de: <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm>

Otro punto importante es que, a escala mundial, tres de cada cuatro hombres en edad de trabajar forman parte de la población activa, frente al 50% en el caso de las mujeres en edad de trabajar. Entre la población ocupada, las mujeres representan aproximadamente dos tercios del total de trabajadores familiares que trabajan en negocios familiares sin percibir

remuneración directa por ello (OIT, 2015). Además, las mujeres siguen recibiendo, en todo el mundo, un salario diferente por un trabajo de igual valor y tienen menores probabilidades que los hombres de cobrar una pensión, lo que resulta en grandes desigualdades en términos de ingresos a lo largo de su vida. Mundialmente, los salarios de las mujeres son 24% inferiores a los de los hombres, e incluso en países como Alemania, donde las políticas son cada vez más favorables al empleo femenino, las mujeres obtienen en promedio a lo largo de su vida un ingreso equivalente a la mitad del que perciben los hombres (Cichon, 2014).

En el ámbito empresarial, el informe de la OCDE recalca que las mujeres son menos propensas a ser empresarias y se encuentran sub-representadas en puestos de liderazgo privado y público. Para este confirmar este punto, el *Global Entrepreneurship Monitor* (Monitor de Emprendimiento Global, GEM), en su reporte global 2018-2019, menciona que hay 7 mujeres empresarias por cada 10 hombres empresarios y que, países como Indonesia, Tailandia, Panamá, Catar, Madagascar y Angola cuentan con tasas iguales en la tasa de actividad emprendedora (TEA) entre mujeres y hombres. Dos regiones, este y sur de Asia, y América Latina y el Caribe, muestran más igualdad de género que las economías de las demás regiones; México no fue parte de este estudio por lo que no se tienen datos específicos para esta investigación.

En el ámbito político y de liderazgo, la Unión Interparlamentaria de la ONU (2019) encuentra que sólo el 90% de los Jefes de Estado y de Gobierno son hombres, al igual que el 76% de los parlamentarios. Aunque ha habido un pequeño aumento en la representación de las mujeres en la política, en algunos países más que en otros, para llegar a la paridad se necesitan unos

107 años. Esto quiere decir que la proporción mundial de mujeres en los parlamentos ha aumentado comparándose con el año 2017, sin embargo, la representación de las mujeres en un alto nivel ha disminuido de un 7.2% a un 6.6% (de 153, 10 son mujeres) y del 5.7% de jefas de Gobierno al 5.2% (de 193, 10 son mujeres). La presidenta de la Asamblea General María Fernanda Espinosa pidió una acción más fuerte de los países en este ámbito (párr. 3 y 4).

Respecto a los puestos de alta dirección a nivel mundial, el estudio *Women in the boardroom: a global perspective* (2017) remarca que la presencia de mujeres en consejos de administración es de tan sólo 15%, aunque ha ido aumentando año con año. En México existe poca participación de mujeres en consejos de administración.

En cuanto al ámbito económico, se encuentra que el aumento de la educación de las mujeres y las niñas contribuye a un mayor crecimiento económico. Un mayor nivel educativo da cuenta de aproximadamente el 50% del crecimiento económico en los países de la OCDE durante los últimos cincuenta años (OCDE, 2012). Asimismo, según estudios realizados en países dentro de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo produce un crecimiento económico más rápido (OCDE, 2012, p. 17). Sin embargo, en todas las regiones las mujeres trabajan más que los hombres: realizan casi dos veces y media la cantidad de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados y si se combina el trabajo remunerado y el no remunerado, en casi todos los países las mujeres trabajan más horas al día que los hombres (ONU, 2010).

A nivel nacional y de acuerdo a la Encuesta Intercensal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015a), en México hay 61.4 millones de mujeres quienes representan un 51.4% de la población nacional (ver Tabla 1.1) y de las cuales el 62.8% se encuentra en edad para laborar (de 15 a 59 años).

Tabla 1.1 *Distribución porcentual por sexo según grandes grupos de edad.*

Grandes grupos de edad	Población		
	Total	Hombres	Mujeres
<b>MÉXICO</b>	100%	48.6%	51.4%
0 a 14 años	27.4%	28.6%	26.3%
15 a 59 años	62.2%	61.5%	62.8%
Más de 60 años	10.4%	9.9%	10.9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia. Datos obtenidos del INEGI (Tabulados de la Encuesta Intercensal 2015).

La participación de las mujeres mexicanas en el mercado laboral en las últimas décadas significó la transformación política, social y económica del país. Actualmente, la participación de las mujeres es reconocida en todos los ámbitos de la vida pública, más allá del trabajo doméstico (UNAM, 2013).

Siguiendo esta transformación, es durante los años setenta que se dio la incorporación masiva de las mujeres al trabajo, en el caso de México esta incorporación se vio más marcada en los años noventa. Rendón (2003) afirma que, durante 1990 se aceleró el paulatino proceso de feminización de la fuerza de trabajo en México, lo que acentuó el incremento de la participación laboral femenina y el cual se ha visto reforzado por la restructuración del aparato productivo y el deterioro de las condiciones económicas que privan en nuestro país; y, para el año de 1990, la población económicamente activa era de 5,644,588 mujeres.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del año 2016 refiere que en el tercer trimestre de 2016, 20.8 millones de mujeres de 15 y más años forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) del país. La tasa de participación económica es 43.9%. La suma de mujeres ocupadas es de 19.9 millones, principalmente en el sector terciario, como comerciantes (33.1%), servicios diversos (19.3%), servicios sociales (16.8%) y restaurantes y servicios de alojamiento (14.3%); el 17.1% se encuentra en el sector secundario y el 3.8% en el sector primario. De las mujeres ocupadas, el 23.3% trabajan por cuenta propia, el 2.3% son empleadoras y el 7.5% no recibe remuneración por su trabajo.

De la misma manera, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2013) ha destacado que, en el ámbito social, las mujeres realizan las actividades de cuidados, independientemente si participan en actividades económicas y además, son las únicas cuidadoras de sus hogares. También están expuestas a la violencia de género en el ámbito escolar ya que en algunos países las niñas son objeto de violencia por el hecho de asistir a la escuela, mientras que en otras regiones pueden sufrir de acoso sexual e incluso algunas mujeres están expuestas a la trata de personas con fines de explotación sexual.

A los ámbitos mencionados anteriormente, México ha demostrado algunos progresos y otros retrocesos en aspectos como lo son: el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, la participación de las mujeres en el ámbito laboral, las tasas de inscripción en la universidad, entre otras.

Para describir los puntos anteriores, se toma como referencia al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), el cual está ligado al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y que cuenta con 6 objetivos, 36 estrategias, 314 líneas de acción y 18 indicadores con metas a alcanzar.

El objetivo número uno titulado: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres, el cual busca describir el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, indicó que el porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública aumentó de un 30.0% (en 2012) a un 36.6% (en 2018) siendo un 40% la meta para el año 2018; el porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios (Presidentas municipales) aumentó de un 6.9% (en 2013) a un 21.6% (en 2018) sobrepasando la meta para el año 2018 de un 15.0%; el porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios (Regidoras) también tuvo un aumento, pequeño, de 38.5% (en 2011) a 40.5% (en 2017), teniendo como meta un 50% para el año 2018; y por último, el porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios (Síndicas) logrando un aumento de 26.8% (en 2011) a 39.5% (en 2017) teniendo como meta un 50% para el año 2018 (PROIGUALDAD, 2018).

Para el segundo punto referente a la participación de las mujeres en el ámbito laboral, el objetivo número tres titulado: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad arrojó la siguiente información: la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo se redujo de un 43.5% (en 2012) a un 42.9% (en 2018) en donde la meta era lograr un 48% (PROIGUALDAD, 2018).

Para describir el tercer punto, se puede definir al objetivo número cuatro titulado: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar, el cual menciona que el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad era de un 0.589 (en 2012) y aumentó a 0.609 (en 2017), lo cual es un punto negativo ya que la expectativa es que se disminuya a un 0.520; el porcentaje de mujeres propietarias de vivienda era de un 14.8% (en 2012) y aumentó a 15.3% (en 2016); y el Índice de absorción de mujeres a la educación media superior era de un 96% (en 2012) y aumentó a 98% (en 2017); por último, el Índice de absorción de mujeres a la educación superior era de un 72.2% (en 2012) y disminuyó a un 70.7% (en 2017) en donde la meta es de un 76% (PROIGUALDAD, 2018).

A nivel regional, el Estado de Nuevo León cuenta con una superficie de 64,156 km<sup>2</sup> y está localizado en el norte del país. Según la Encuesta Intercensal del INEGI (2015b), la población total es de 5,119,504, de la cual el 50.3% son mujeres y el 49.7% son hombres.

La economía del Estado de Nuevo León es de suma importancia para el país debido a que su aportación al Producto Interno Bruto (PIB) fue de 7.5% en 2014. Al primer trimestre del año

2016 la PEA ascendió a 2,215,061 personas, lo que representó el 59.8% de la población en edad de trabajar.

En el tema educativo, el estado tiene un promedio de escolaridad de 10.2% por encima del promedio nacional que es de 9.1% y un bajo índice de analfabetismo (1.6%) con respecto al total nacional (5.5%).

Como se mencionó en párrafos anteriores, la población total del estado de Nuevo León, al año 2015, es 5,119,504 de la cual 1,359,846 hombres forman parte de la población económicamente activa, en cambio, la participación de las mujeres es mucho menor comparada con la cifra masculina, solamente 717,961 mujeres están activas laboralmente hablando. Dentro de esos números, podemos encontrar que, a pesar del bajo número de mujeres económicamente activas, la mayoría (83.35%) tienen una posición de asalariadas en comparación de los hombres donde su porcentaje es un poco menor (80.41%), otro dato relevante es que el 42% de las mujeres trabaja como funcionarias, profesionistas, técnicas y administrativas, por otra parte, en el caso de los hombres solamente un 31.75% tiene esa ocupación, ya que se dedican más al sector secundario o de industria (39.76%). Si bien, las mujeres ocupan un puesto más alto que los hombres, se puede notar que su remuneración o ingreso por trabajo es menor al de éstos: el 66.48% de las mujeres perciben más de dos salarios mínimos mensuales comparándolas con los hombres en donde el 77.41% percibe más de dos salarios mínimos. Además, la cifra de educación superior de los hombres es un poco más alta que la de las mujeres, contando que un 25.85% pertenece a los hombres y un 22.55% a las mujeres (ver tabla 1.2). Esto genera un problema debido a que podemos concluir que a pesar de que las mujeres tienen un puesto superior al de los hombres, el



ingreso por su trabajo es menor y además, son menos las mujeres que cuentan con educación superior comparadas con los hombres.

Tabla 1.2 *Comparativa de sexo respecto a PEA, posición, división ocupacional, ingreso por trabajo y educación superior (2015).*

Género	Población ocupada	Posición laboral			División ocupacional		Ingreso por trabajo (más de dos salarios mínimos mensuales)	Educación superior
		Asalariados	No asalariados	No específico	Funcionario, Profesionista, Técnico y Administrativo.	Sector Secundario		
Hombre	1,359,846	80.41%	18.37%	1.21%	31.75%	39.76%	77.41%	25.85%
Mujer	717,961	83.35%	14.71%	1.93%	42.06%	19.91%	66.48%	22.55%
Total	2,077,807							

*Nota:* Elaboración propia. Datos obtenidos del INEGI (Tabulados de la Encuesta Intercensal 2015).

Atendiendo el problema planteado, se pretende responder y aportar información en relación a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los elementos que inciden en el empoderamiento económico de las mujeres nuevoleonesas?

### **1.3 Justificación.**

La presente investigación describe los elementos que inciden en el empoderamiento económico de las mujeres nuevoleonesas. De la misma manera, el estudio busca ser utilizado como una plataforma para emprender acciones en función de fomentar y maximizar la

participación de las mujeres en los sectores público y privado; y así, poder contribuir a elevar su empoderamiento personal y económico.

Se debe tomar en cuenta que, actualmente, la demanda del mercado es más alta que en el pasado y que la inserción y la participación de las mujeres es más importante que nunca, por lo que este estudio puede hacer aportaciones valiosas a la sociedad en donde las más beneficiadas, claramente, son las mujeres. Además, el estudio busca generar resultados que pueden ser compartidos con demás profesionales interesados en la temática, particularmente los académicos, las universidades, los gobiernos y los organismos no gubernamentales.

Debido a que la mayoría de los estudios sobre empoderamiento están basados en la participación política de las mujeres, se encuentra conveniente generar la aportación de estudios en materia económica; por lo que la realización de esta investigación demuestra importancia y novedad con respecto a los factores que inciden en el logro del empoderamiento económico que las mujeres necesitan alcanzar.

En el caso de México, se requiere incentivar el empoderamiento económico de las mujeres, lo cual, necesita una generación de recursos financieros, así como la decisión sobre su uso. El tema del empoderamiento de las mujeres se encuentra rezagado en la región, aunque existen avances en la temática de igualdad entre mujeres y hombres, por mencionar la reforma política que establece la paridad de género en rango constitucional, aún falta mucho por hacer. México aún se enfrenta a grandes retos como lo es el empoderamiento

económico, pero, está trabajando con mujeres tomadoras de decisiones para destacar la importancia que pueden tener las mujeres dentro de los sectores públicos y privados.

## **1.4 Objetivos.**

### **1.4.1 Objetivo general.**

Determinar los elementos que fortalecen las capacidades de las mujeres hacia el camino de la igualdad y conciliación con el trabajo asalariado de acuerdo a los estándares internacionales considerando la movilidad académica internacional como una condición de empoderamiento económico de las mujeres.

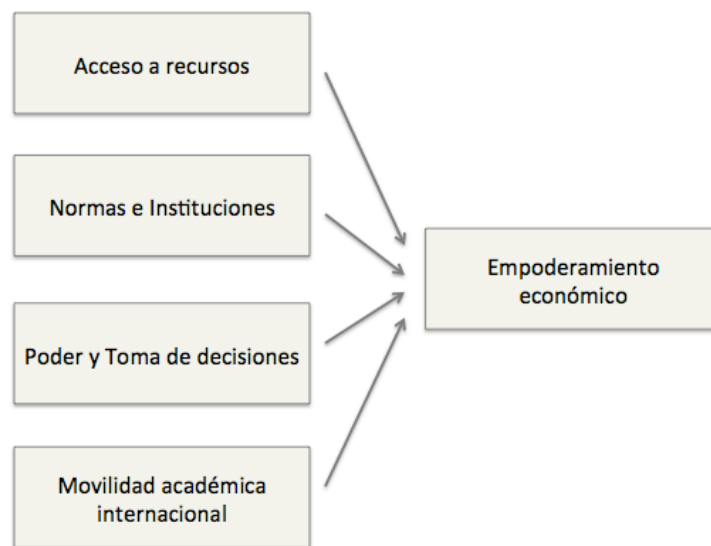
### **1.4.2 Objetivos específicos.**

1. Identificar los elementos que fortalecen las capacidades de las mujeres para llegar a puestos de liderazgo y toma de decisiones.
2. Analizar las condiciones que favorecen que las mujeres realicen movilidad internacional para el desarrollo laboral y personal de las mujeres.
3. Determinar los instrumentos y recursos institucionales que incidan en que las mujeres logren un desarrollo profesional y académico.

## 1.5 Hipótesis.

Si las mujeres tienen acceso a recursos, tanto familiares como económicos, pueden lograr un desarrollo académico nacional e internacional, laboral y familiar que fortalezcan sus capacidades para lograr la igualdad y conciliación con el trabajo asalariado para lograr el empoderamiento económico.

Figura 1.3 Representación gráfica de la hipótesis.



*Nota:* Elaboración propia. Datos tomados de los siguientes documentos: *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment (2011)*, *Measuring Women's Economic Empowerment: Companion to a Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment (2013)* y el Instrumento para medir el Empoderamiento de la Mujer (2008).

## **1.6 Marco conceptual.**

En este apartado de la tesis se define y especifica cada concepto relacionado con la investigación.

1. El Empoderamiento económico deberá entenderse como “el control que tiene un individuo sobre los ingresos y otros recursos económicos clave” (Blumberg, 1984). “El empoderamiento es un proceso que contribuye a que las personas y sus organizaciones puedan ser, hacer y decidir por sí mismas” (COSUDE, 2004).

El concepto de empoderamiento tiene sus inicios a partir de las luchas feministas, como un término orientado a identificar mecanismos y condiciones para que las mujeres busquen un equilibrio de su poder frente a los hombres. “El empoderamiento se relaciona, (...), con el poder, cambiando las relaciones de poder en favor de aquellos que con anterioridad tenían escasa autoridad sobre sus propias vidas” (Romano, 2002).

2. El Acceso a recursos deberá entenderse como aquel acceso a servicios financieros que permiten a las mujeres obtener insumos, mano de obra y equipo necesario para llevar a cabo sus actividades (BM, FAO & IFAD, 2009).

Los servicios financieros accesibles también permiten a las mujeres cuidar mejor a sus hijos, ya que La investigación muestra que las mujeres gastan la mayor parte de sus ingresos y ahorros en el de sus hijos educación, nutrición y salud (Fletschner y Kenney, 2010; Burjorjee, Deshpande y Weidemann, 2002).

3. El Poder deberá entenderse como la capacidad de una persona para persuadir a otra persona de que haga algo (Adler, du Gay, Morgan & Reed, 2014). “Si el poder significa control, el empoderamiento, por tanto, es el proceso de ganar control” (Sen, 2005) por parte de la gente.

4. Los Roles de género han sido descritos como aquellas creencias compartidas por la sociedad aplicadas a las personas en base a su sexo identificado (Eagly, 2009). En todas las sociedades y culturas existen estas estructuras sociales atribuyendo características a las actividades que una mujer u un hombre deberán desempeñar, por mencionar un ejemplo: las mujeres tienen hijos y se hacen cargo de ellos, la mujer se encuentra en la esfera doméstica o privada; los hombres se identifican con la esfera pública ya que creen que cuentan con las actitudes basadas en los estereotipos que la misma sociedad construye.

5. La Movilidad académica internacional se conoce como el desplazamiento de estudiantes hacia otros escenarios de aprendizaje, y aunque el objetivo es cursar por un período escolar sus estudios con el propósito de lograr un aprendizaje de alto nivel, también se fomenta el desarrollo de habilidades intrapersonales, sociales y el enriquecimiento cultural (García, 2013), en ese sentido, la movilidad hace referencia al desplazamiento de investigadores, docentes y alumnos entre instituciones educativas internacionales con el objetivo de realizar prácticas profesionales, cursos cortos, estudios de posgrado, estudios de idiomas con la finalidad de aprender, conocer y convivir con personas de distintas culturas.

## **1.7 Diseño de investigación.**

Para el desarrollo de esta investigación se utiliza el método cualitativo a través de entrevistas por medio de historias de vida. Esta investigación es descriptiva debido a que consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y al obtener la información se organiza, se tabula y se representa (Glass & Hopkins, 1984), como por ejemplo el describir los sentimientos de las mujeres al realizar una movilidad académica, o la opinión que ellas tienen sobre un tema en específico, como sería el empoderamiento económico.

Este tipo de investigación usualmente utiliza apoyos visuales para comprender las narrativas de los casos en cuestión y así, poder organizar los datos para llevar a cabo el estudio cualitativo.

Dentro del método cualitativo, se emplea el estudio de caso por medio de entrevista a profundidad como técnica de recopilación de datos, la cual según Del Rincón, Latorre y Sans (1995) se refiere a una situación en la que un entrevistador pregunta a cada entrevistado una serie de interrogantes preestablecidas con una serie limitada de categorías de respuesta cuyo propósito principal es obtener información de los participantes fundamentada en sus opiniones, sus percepciones y actitudes ante ciertas circunstancias.

## 1.8 Matriz de congruencia.

Tabla 1.3 *Matriz de congruencia.*

Problema de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Marco Teórico	Hipótesis	Variables	Método	Instrumento de Medición
Según la OCDE (2017) las mujeres jóvenes de los países pertenecientes a dicha organización cuentan con mayor educación que los hombres, pero con una menor probabilidad de conseguir trabajo remunerado, por tal razón el empoderamiento económico se convierte en un tema relevante para comprender el porqué éstas mujeres no logran una independencia económica si se encuentran en mejores condiciones que los hombres.	¿Cuáles son los elementos que inciden en el empoderamiento económico de las mujeres noveleonesas?	Determinar los elementos que fortalecen las capacidades de las mujeres hacia el camino de la igualdad y conciliación con el trabajo asalariado de acuerdo a los estándares internacionales considerando la movilidad académica internacional como una condición de empoderamiento económico de las mujeres.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los elementos que fortalecen las capacidades de las mujeres para llegar a puestos de liderazgo y toma de decisiones.</li> <li>2. Analizar las condiciones que favorecen que las mujeres realicen movilidad internacional para el desarrollo laboral y personal de las mujeres.</li> <li>3. Determinar los instrumentos y recursos institucionales que incidan en que las mujeres logren un desarrollo profesional y académico.</li> </ol>	<p>Movilidad Académica (Altbach, 1989; Knight &amp; de Wit, 1998).</p> <p>Empoderamiento Económico (Blumberg, 1984; Kabeer, 2008; Stromquist, 1997; Blatiwala, 1993).</p>	Si las mujeres tienen acceso a recursos, tanto familiares como económicos, pueden lograr un desarrollo académico nacional e internacional, laboral y familiar que fortalezcan sus capacidades para lograr la igualdad y conciliación con el trabajo asalariado para lograr el empoderamiento económico.	<p><u>Variables independiente</u> s:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acceso a recursos</li> <li>2. Normas e Instituciones</li> <li>3. Poder y Toma de decisiones</li> <li>4. Movilidad académica internacional</li> </ol> <p><u>Variable dependiente:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Empoderamiento económico</li> </ol>	Cualitativo	Historias de vida por medio de entrevistas a profundidad

*Nota:* Elaboración propia.





## **CAPÍTULO II. LA GLOBALIZACIÓN Y SU IMPACTO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

En este capítulo se desarrolla el concepto de globalización, su definición, sus antecedentes y sus dimensiones así como el impacto que este proceso ha tenido en la educación superior. Es importante mencionar que la globalización genera oportunidades en el área del conocimiento y que ha permitido que los países se desarrollen por medio del fácil acceso a la información y a los recursos virtuales.

### **2.1 Principales definiciones de globalización.**

El vocablo globalización fue utilizado por primera vez en 1985 por Theodore Levitt, economista estadounidense y profesor de la escuela de negocios de Harvard. En su artículo *Globalization of Markets* aparece este término haciendo referencia a los cambios que sufría la economía internacional en ese momento.

Otros autores mencionan que el término comenzó a ser utilizado como tal hacia finales de la década de los sesenta y principios de la década de los setenta, periodo en el cual el sistema internacional observó una creciente interdependencia económica y política, a la vez que se planteó la necesidad de formular explicaciones a fenómenos locales o

nacionales en función de acontecimientos externos e internacionales (Held & McGrew, 2000).

Este término también puede referirse a la integración de las economías mundiales a través de la eliminación de barreras impuestas al movimiento de bienes, servicios, capitales, tecnología y personas (Osland, 2003).

Para Giddens (1991) la globalización puede ser definida como la intensificación de las relaciones sociales en todo el mundo, vinculando localidades distantes de tal manera que los acontecimientos locales se forman como un resultado de eventos que ocurren a muchos kilómetros de distancia y viceversa.

Por su parte, Mittelman (1996) considera que la globalización es una fusión de procesos transnacionales y estructuras domésticas que permiten que la economía, la política, la cultura y la ideología de un país penetre en otro. “La globalización es inducida por el mercado, no es un proceso guiado por la política” (pp.1-19).

De manera general, se puede definir a la globalización como un aumento de la interdependencia entre los actores del sistema internacional así como la intensificación de sus relaciones tanto económicas, como políticas, sociales, culturales, entre otras.

## **2.2 Antecedentes generales de la globalización.**

La historia de la globalización está compuesta por fases o periodos largos y en algunos casos, no muy concretos. Teóricos insisten que la globalización existe desde tiempos

remotos, que este proceso siempre ha acompañado al ser humano en su interacción con otros y que, probablemente, no se estaba consciente del mismo. El hombre siempre buscó expandirse, conquistar otros territorios y, dominar; todo esto lo hacía por medio de la migración, la conquista, el intercambio de bienes, el imperialismo, la expansión comercial de las ciudades-estado, entre otros. Algunos ejemplos de estas situaciones podrían ser la creación de imperios como el egipcio, el persa, el romano; los viajes de los vikingos; y las cruzadas, por mencionar algunos.

El proceso de la globalización no es un fenómeno reciente como lo sostienen algunos teóricos; se ha coincidido con la idea de que es en el Mediterráneo en donde se da el primer ámbito de la globalización del mundo ya que el invento de la carabela permitió el descubrimiento Europeo en América y la circunvalación de África, y después llegaron las revoluciones industriales y de las comunicaciones producidas por la invención de la máquina a vapor, del motor a explosión, el empleo y la difusión de la electricidad. Así, progresivamente, el mundo se fue haciendo cada vez más global, gracias a los avances en la ciencia y la tecnología. Tal vez, lo que caracteriza el actual proceso de globalización es su velocidad, profundidad y la extensión de su impacto, pero no hay que perder de vista que es parte de un continuo accionar de la humanidad (Wagner, 1999).

A lo largo de la historia, los avances tecnológicos han causado cambios notorios en la economía de los países. La revolución industrial fue indispensable para el progreso social y económico de los países en el siglo XVIII. No obstante, no todos los países han sido beneficiados por la tecnología, muchos de los cambios que ha traído la globalización han

contribuido a hacer más notorias las desigualdades entre ellos mismos; y, a aumentar la brecha entre los ricos y los pobres.

Al finalizar la segunda guerra mundial, los avances tecnológicos fueron transformando a los países. La globalización fue adquiriendo nuevas y distintas conceptualizaciones. El intercambio de bienes y servicios está creciendo sin medida, los procesos de producción ya no se llevan a cabo dentro de las multinacionales sino que, se han creado filiales en el mundo para lograrlos. En las últimas décadas del siglo XX, la revolución de las telecomunicaciones y la transmisión de datos han convertido al mundo en lo que McLuhan & Powers (1989) previeron en la década de los setenta como una aldea global.

En este sentido, como se puede notar, la globalización no sólo se refiere a los vínculos comerciales entre bloques económicos; sino que abarca todos los aspectos de la vida humana. Según menciona Ianni (1996) la noción de la aldea global es una expresión de la globalización de las ideas, los patrones y los valores socioculturales [...]. Ésta puede ser vista como una teoría de la cultura mundial, entendida como cultura de masas, mercado de bienes culturales, universo de signos y símbolos, lenguajes y significados que crean el mundo en el que unos y otros se sitúan en el mundo o piensan, imaginan, sienten y actúan.

Según estas consideraciones, la caída del muro de Berlín en 1989 y el final de la guerra fría en 1991 son momentos clave para el inicio de la globalización, ya que el colapso del comunismo significó la expansión del libre mercado y la creación de una economía

mundial, promoviendo de esta manera una mayor interacción, en primera instancia económica, entre los miembros del sistema internacional (Ianni, 1999).

Posteriormente, se llega a la conclusión de la Ronda de Uruguay la cual conduce a la creación de la Organización Mundial de Comercio en 1995 con el objetivo de fortalecer el libre comercio entre los países; lo anterior, ha generado un proceso de integración de las economías, la universalización de los mercados laborales, la revolución de la información y la tecnología y también algunos problemas comunes como la demonización del Islam y sus fundamentalismos, la inequidad y la pobreza y el cambio climático, por mencionar algunos.

### **2.3 Dimensiones de la globalización.**

Con la finalidad de lograr una mejor aproximación al concepto de globalización es importante conocer algunos de los aspectos, tanto positivos como negativos, que definen el mundo en la actualidad, por mencionar algunos se encuentran los siguientes:

1. La facilidad para mover mercancías debido a la creación de tratados de libre comercio, la eliminación de aranceles, entre otros.
2. La movilización de recursos humanos ya que las empresas requieren mover a su personal para capacitarlos o, cubrir las demandas del mercado en otros países.
3. La sociedad del conocimiento refiriéndose al incremento y la innovación en la comunicación y en las tecnologías de la información.

4. El neoliberalismo como nueva política de los Estados, conocida como la nueva versión del liberalismo y la cual crea límites para la intervención del Estado en la política y economía del país.
5. El capitalismo conocido como el régimen económico predominante después de la segunda guerra mundial caracterizado por la propiedad privada de los medios de producción.
6. La aparición de empresas multinacionales, las cuales son compañías que además de tener presencia en su país de origen, se encuentran en otros países realizando actividades de producción, algunos ejemplos pueden ser: McDonald's, Coca-Cola, Bimbo, entre otras.
7. La creación de bloques económicos como una forma de integración de países con un mismo objetivo o finalidad.
8. Cambios en la educación, la educación es una herramienta muy poderosa para mejorar la sociedad y la economía.
9. Los grandes flujos migratorios, debido a trabajo, educación, conflictos, entre otros.
10. Los conflictos caracterizados, hoy en día, por darse de una manera interna y no tanto internacional como en el siglo anterior.
11. El crimen organizado y el ciberterrorismo como un tipo de amenaza a los estados.

Además de conocer las características de este proceso, es importante definir que la globalización se ve representada en dimensiones o tipos ya que en la mayoría de los casos, cuando se utiliza el concepto de globalización se hace referencia a la globalización económica debido a que con la misma, es cuando empieza este proceso. Ortega (2000)

dice: “La globalización no puede ya referirse sólo a las economías, sino a casi todo” (p.12).

La globalización se encuentra en todos los ámbitos, la globalización tiene efectos en la sociedad, en la cultura, en la política, en la tecnología, en las personas, entre otros.

Es por esto, que de acuerdo con Thierse (1999) en el proceso de la globalización claramente pueden ser distinguidas cinco dimensiones:

1. La globalización económica, la cual, se refiere a la intensificación del comercio mundial, así como la eliminación de barreras arancelarias, la creación de bloques comerciales, la red de mercados financieros y el poder de las empresas multinacionales en el mundo.
2. La globalización política, que va de la mano del desarrollo de la democracia y la demanda universal del respeto a los Derechos Humanos; la relación de países con organismos internacionales, la diplomacia, el terrorismo y el fundamentalismo.
3. La globalización tecnológica, que abarca la revolución de la información y comunicaciones, el *e-commerce*, las transferencias y compras electrónicas, el uso de internet y la rapidez de las telecomunicaciones.
4. La globalización ecológica, que define los riesgos ecológicos globales y la devastación ambiental.
5. La globalización cultural, que explica la adaptación de una cultura nacional por una global, la extensión de costumbres y formas de vida, el uso de la lengua más hablada y la difusión de valores.



Así como también, se encuentran dos dimensiones que complementan la anterior clasificación:

6. La globalización social, la cual, refiere al impacto del proceso en los individuos, familias, comunidades y sociedades que tienen que integrarse en nuevos sistemas complejos globalizados; y que, debido a este fenómeno, sus valores, tradiciones y relaciones cambian. La globalización transmite nuevos conceptos sobre el género, la ciudadanía de trabajo, la identidad, las relaciones familiares y de las mujeres y los derechos de los niños, incluso a lugares muy distantes (Parkin & Stone, 2004); y por último,
7. La globalización educativa, puntualizando la liberalización de los mercados de servicios educativos a través de acuerdos internacionales: internacionalización, la cooperación internacional entre universidades, acreditaciones curriculares y homologaciones de títulos y diplomas, la realización de estudios *online* y de distintos idiomas, la fuga de cerebros y el uso de redes sociales como herramientas de la educación (Morín, 2002).

#### **2.4 La Globalización y su impacto en la Educación Superior.**

En las últimas décadas del siglo XX y principios del nuevo milenio, las innovaciones tecnológicas y los cambios políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales generados por el proceso de la globalización mundial han sido sorprendentes. Como se hizo mención en párrafos anteriores, Tünnerman (1999) afirma que:

la globalización no se limita al aspecto puramente económico; en realidad, es un proceso multidimensional que comprende aspectos vinculados a la economía, las finanzas, la ciencia, la tecnología, las comunicaciones, la cultura, la política, etc (p. 62).

Asimismo, la globalización implica oportunidades y retos para todo el mundo: uno de estos retos está relacionado con la difusión del conocimiento, en donde la educación surge como un tema de gran relevancia y juega un papel cada vez más importante no solo en la formación de profesionales, sino en la generación de nuevos conocimientos que respondan a las necesidades de la sociedad actual.

La globalización en la educación se puede definir de diversas maneras. Según Knight & De Wit (1998) las definiciones más importantes y adecuadas para analizar la dimensión internacional del sector de educación superior son las siguientes:

1. La globalización es el flujo de tecnología, economía, conocimientos, personas, valores e ideas a través de las fronteras. Afecta a cada país de manera diferente en virtud de la historia, las tradiciones, la cultura y las prioridades de cada nación.
2. La internacionalización de la educación superior es una de las maneras en que un país responde a las repercusiones de la globalización, no obstante que respeta la idiosincrasia de la nación.

Por consecuencia, globalización e internacionalización de la educación superior están relacionadas, ya que la última es una respuesta de la primera. De esta manera, la globalización, se define como la realidad formada por una economía mundial cada vez más integrada, en donde las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han creado una nueva forma de comunicación instantánea, la aparición de una red de conocimiento internacional, el papel de la lengua inglesa como lengua dominante de la comunicación científica y otras fuerzas más allá del control de las instituciones académicas y la internacionalización, lo que incluye, una variedad de políticas y programas que las universidades y los gobiernos implantan para responder a esta globalización (Altbach, Reisberg & Rumbley, 2009).

Según Parra (2007) la educación universitaria se caracteriza por la creación de programas en línea o a distancia, el acceso de las empresas a los recursos académicos, a través de franquicias para ofrecer uno o varios programas, la instalación de sucursales de campos a través de universidades virtuales, la creación de proyectos a través de la realización de investigaciones conjuntas, la elaboración de currículos y la modificación de la oferta de servicios educativos.

Es por esto que, la internacionalización de la educación superior en el mundo ya no es una opción para las Universidades, es un imperativo y un reto permanente para hacer de sus estudiantes ciudadanos del mundo, personas con una conciencia crítica y con la obligación

de salir de su zona de confort para asumir los desafíos de un mundo globalizado y demandante.

Beelen (2011) en su artículo *La Internacionalización en Casa en una Perspectiva Global* afirma que el foco principal de las Instituciones de Educación Superior (IES) es la preparación de los estudiantes para un mundo globalizado. Al mismo tiempo, se ha evidenciado que este objetivo no se alcanzará mediante la movilidad hacia afuera ya que continuará siendo una herramienta para una pequeña minoría de estudiantes; solo el plan de estudios puede proporcionar al graduado las competencias interculturales e internacionales necesarias. Esto quiere decir que sólo una mínima parte de la población mundial puede tener acceso a estudiar en el extranjero, ya sea por causas económicas, políticas, sociales y/o culturales pero, debido al desarrollo tecnológico se considera posible el estudiar un idioma, un curso e incluso un posgrado en línea. La movilidad académica no sólo debería ser un privilegio de países industrializados o personas con capital económico sino debería de ser una estrategia para el desarrollo de la educación superior.

De esta forma, se puede observar que la Internacionalización es un término que significa diferentes cosas para diferentes personas. Para algunos, significa una serie de actividades como la movilidad académica para estudiantes y profesores; redes internacionales, asociaciones y proyectos; nuevos programas académicos e iniciativas de investigación. Para otros, significa la transmisión de educación a otros países, a través de nuevas disposiciones, como las sucursales de universidades o franquicias, utilizando una variedad de técnicas cara-a-cara y a distancia (Knight, 2008).

Para comprender la relevancia de este proceso de internacionalización, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) estableció en 1995 que el diseño de políticas para el cambio y el desarrollo en la educación superior debía contemplar a la internacionalización dado el carácter universal del aprendizaje y la investigación refiriendo cinco aspectos sustanciales:

1. La internacionalización se ve fortalecida por los actuales procesos de integración económica y política y por la creciente necesidad de entendimiento intercultural.
2. Es evidente la considerable expansión de diversos tipos de redes y otros mecanismos de enlace entre instituciones, profesores y estudiantes, la cual se ve facilitada por el progreso constante de las tecnologías de información y comunicación.
3. La cooperación internacional debe basarse, ante todo, en la asociación y la búsqueda colectiva de la calidad y la pertinencia.
4. Las condiciones adversas en que funcionan las IES, en especial en algunos países en desarrollo, deben ser corregidas en función de la solidaridad internacional.
5. Es importante promover programas e intercambios que permitan reducir los desequilibrios existentes y facilitar el acceso a los conocimientos y su transferencia.

Por lo que, Cordera y Santamaría (2008) establecen las principales modalidades en que se expresa esta internacionalización de la educación superior consistiendo en:

1. Internacionalización Individual: referida a la movilidad académica y estudiantil ya sea de forma independiente o como parte de un programa específico, con financiamiento o sin él.
2. Internacionalización Institucional: referida a programas de Cooperación Interinstitucional de Investigación y Desarrollo (I+D) o a un currículum que incorpora la dimensión intercultural en su estructura.
3. Internacionalización Regional, Subregional y entre Regiones: referida a la implementación de programas multilaterales de aprendizaje de idiomas, movilidad académica y vinculación de las universidades con el sector empresarial.
4. Proveedores Externos de Educación Superior: referida a estudios realizados con el uso de plataformas electrónicas, así como a los proveedores externos presenciales que ofrecen estudios por medio de campus en otras regiones, sucursales, convenios o franquicias.

Tales propuestas, han generado cambios en las universidades considerando que dichas modificaciones respondan ante las necesidades del mercado, la tecnología y la educación continua se presenta como una oportunidad para cumplir con estas demandas laborales. Al mismo tiempo, la sociedad hace un llamado a los jóvenes, principalmente, para que estudien, aumenten sus capacidades, participen y se hagan más efectivos.

De esta manera, en la Conferencia de la UNESCO (1998a), se estableció que:

la educación superior ha dado sobradas pruebas de su viabilidad a lo largo de los siglos y de su capacidad para transformarse y propiciar el cambio y el progreso de la sociedad. Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones (p. 262).

Lo que refiere, la necesidad de contar con profesionistas preparados al más alto nivel en todas las áreas; en este sentido, el intercambio internacional resulta indispensable para conocer los avances que están realizando otros países, y además, para alcanzar un mejor entendimiento de la realidad actual de los mismos.

Por lo tanto, la internacionalización de la educación superior es una clave para formar profesionales capaces de adaptarse y actuar en la escena internacional; dentro de este proceso se encuentra la movilidad académica internacional, la cual es un fenómeno en desarrollo que ha sufrido un aceleramiento en los últimos años.

Entendiendo que el término movilidad de estudiantes conlleva la idea que se estudia fuera de lugar de la institución origen, en un contexto internacional, el uso de los términos

estudio en el extranjero, estudiantes y académicos internacionales y flujos de estudiantes internacionales evoca la idea de la migración de estudiantes y personal académico de un país hacia otro, con el fin de obtener algún grado académico o entrenamiento en una disciplina específica (Altbach, 1989).

La movilidad estudiantil es la principal faceta de la internacionalización de la educación superior. El proceso de internacionalización comprende una gama de actividades muy amplia, que inciden en la circulación internacional de estudiantes. Una de esas actividades es la provisión de servicios de educación superior en el extranjero; algunos ejemplos podrían ser los programas de educación a distancia que se realizan en sedes extranjeras, los programas gemelos, la instalación de sedes locales de universidades extranjeras, los acuerdos de franquicia y los programas articulados entre universidades locales y extranjeras. Muchas veces, este tipo de programas suele comprender o derivar en movimientos internacionales de estudiantes, a menudo por períodos cortos (Knight, 2005; OCDE, 2004).

De una manera menos directa, la participación en congresos, proyectos de investigación, intercambios de investigadores y otras actividades de cooperación entre universidades aumenta la vinculación internacional de muchas universidades. Otro factor de gran relevancia en la expansión de la educación internacional es la enseñanza de una segunda lengua; el dominio de la misma, que en la mayoría de los casos es el inglés, es un requisito para poder estudiar en el extranjero (Wagner, 1998).



De acuerdo con el reporte *Education at a Glance* de la OCDE, para el año 2009 existían cerca de 3.7 millones de estudiantes inscritos en IES externas a su país de origen, cifra que aumentó a 4.1 millones para el 2010 y esto representa, el fenómeno de la movilidad estudiantil internacional (OCDE, 2011). Para citar un ejemplo, con base en la última entrega del reporte mencionado, del total de 2,981,313 estudiantes mexicanos que cursaban estudios en el nivel superior durante el ciclo escolar 2010-11, el 1% se encontraba matriculado en el extranjero, lo que equivale a 29,813 personas, según datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2011).

Debido al proceso globalizador, en las últimas tres décadas, el número de estudiantes matriculados fuera de su país de ciudadanía ha crecido enormemente, desde 0.8 millones en todo el mundo en 1975 hasta 4.5 millones en 2012, lo que supone un aumento de más de cinco veces, lo que implica, que cada vez es más habitual que los jóvenes del mundo se desplacen a otros países durante su periodo de formación educativa (OCDE, 2012).

En este sentido, la UNESCO (1998b) ha señalado la importancia de estimular la movilidad académica y profesional, con el fin de favorecer el proceso de integración económica, educativa, política y cultural, para fortalecer los proyectos de cooperación horizontal, la creación de nuevas redes universitarias, redes de posgrado y las instancias de intercambio.

Asimismo, como un gran número de empresas se están posicionando en la competencia internacional, se prevé que habrá un notable incremento en la demanda de empleados

interculturalmente competentes. Los educadores usan los términos estudiar en el extranjero, experiencia internacional o educación internacional en el extranjero de manera intercambiable, sin embargo, de acuerdo con el *American Council on Education* (2000), una experiencia internacional incluye el aprendizaje de un idioma extranjero, recibir estudiantes internacionales, o estudiar, trabajar o viajar al extranjero. En estos casos, la participación internacional podría incluir las posiciones nacionales con movilidad geográfica, interactuando con los representantes de otras culturas, la adaptación de productos y servicios a nuevos mercados, la cooperación con los socios internacionales, y trabajar con un equipo intercultural (Douglas & Jones-Ridders, 2001).

Las experiencias en el extranjero, a menudo, se comercializan como la preparación para una carrera de negocios internacionales, una forma de ampliar las perspectivas internacionales e interculturales. Otras ventajas propuestas de estudios en el extranjero para las carreras de negocios incluyen el aumento de habilidades interpersonales y una comprensión más amplia de las prácticas comerciales internacionales (Henthorne, Miller & Hudson, 2001; Sideli, Dollinger y Doyle, 2003).

Estos estudios sugieren que los empleadores consideran el estudiar en el extranjero como algo favorable y creen que el estudiar en el extranjero ayuda a desarrollar habilidades altamente deseables para la promoción profesional; en la mayoría de los casos, la inclusión de una experiencia en el extranjero en un currículum vitae es una ventaja, y además, tener una experiencia en el extranjero es beneficioso en el aumento de las propias oportunidades de carrera. El estudio realizado en 119 Fronteras titulado *The*

encontró que los empleadores consideran que la cualidad más importante para un potencial candidato para cierto puesto son las habilidades interpersonales (Doorbar, 2003a). El mismo estudio encontró que los empleadores creen que muy probablemente los candidatos que estudiaron en el extranjero poseen fuertes habilidades interpersonales (Doorbar, 2003b).

De esta manera, Murray (1999a) encuentra mediante una investigación entre empleadores, tres criterios principales de selección de las empresas globales. El primer criterio es la capacidad intelectual, que incluye la capacidad de ser un principiante rápido para utilizar la memoria, comprender los fenómenos, analizar los datos rápidamente, tomar decisiones y utilizar la creatividad para poder desenvolverse con éxito. El segundo criterio es la motivación que se evalúa en términos de logros y el entusiasmo del candidato demostrando esfuerzo y dedicación para desarrollar alguna actividad o trabajo. Las habilidades interpersonales, definidas también por Murray (1999b) se refieren al poseer una mente abierta, tener destrezas para relacionarse con las demás personas, establecer vínculos y tener respeto por otras culturas, son el tercer criterio que las empresas globales buscan en los candidatos de empleo.

Davies, Fidler & Gorbis (2011) identifican las diez destrezas requeridas para futuros espacios de trabajo, que tienen que ver con la internacionalización y la interculturalidad resultante para lograr interactuar adecuadamente en diferentes ambientes y culturas:

1. Sentido común: es la habilidad para determinar el verdadero significado de lo que se está diciendo; es lo que las personas piensan a nivel general sobre un tema en particular.
2. Inteligencia social: es la capacidad para relacionarse con los demás de manera efectiva; lo que tiene que ver con las relaciones que un individuo tiene con los demás.
3. Pensamiento adaptativo al proponer soluciones más allá de las normas o rutinas.
4. Competencia intercultural para trabajar en diferentes entornos: es la capacidad para funcionar en diferentes entornos culturales.
5. Pensamiento informatizado: es el conjunto de conocimientos y técnicas para transformar cantidades de datos en conceptos y entender razonamientos basados en datos.
6. Alfabetismo informático: es la capacidad de manejar nuevas tecnologías por falta de conocimiento, ignorancia o exclusión.
7. Transdisciplinariedad: es una manera de organizar los conocimientos que trascienden las disciplinas de una forma radical; representa la aspiración a un conocimiento lo más completo posible.
8. Diseño de mentalidades: es el diseñar tareas en función de resultados esperados y deseados.
9. Habilidad cognitiva para discriminar lo importante.

10. Colaboración virtual: Ser productivo y lograr compromiso en equipos virtuales que trabajan a distancia.

Como se describe anteriormente, el nuevo perfil del trabajador del futuro es muy distinto al de hace algunos años. En un entorno laboral demandante, no sólo es necesario contar con un título de conocimiento académico sino que, el trabajador tendrá que adaptarse a los cambios, tanto sociales como tecnológicos, aprendiendo tales habilidades que serán un requisito fundamental para laborar en cualquier empresa, principalmente en empresas multinacionales.

En el aspecto social, es un requisito el saber relacionarse con los demás, además de contar con un sentido de adaptación al cambio, a otras culturas y otros pensamientos; y, en el aspecto tecnológico, uno de los puntos principales es el no dejar de aprender cosas nuevas ya que con la aparición de nuevos dispositivos y herramientas tecnológicas el ser humano puede volverse innecesario y debería encontrar nuevas habilidades para tener una ventaja competitiva ante las máquinas.

En el aspecto cultural, gracias a la globalización, se generan prácticas globalizadas en donde las ideologías y la cultura de los países más desarrollados se imponen y se convierten en el ideal a seguir por los países emergentes o menos desarrollados.

## **CAPÍTULO III. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES**

En este capítulo se desarrolla el concepto de empoderamiento, su definición, sus antecedentes y sus dimensiones así como el impacto que este proceso ha tenido en la vida de las mujeres en cualquier parte del mundo. Cabe recalcar que el proceso del empoderamiento de las mujeres no es nuevo, más si es lento y que se han hecho muchos esfuerzos por parte de organizaciones internacionales y convenciones para lograr empoderar a las mujeres y así llegar a una equidad de género a nivel mundial.

### **3.1 Nociones básicas sobre empoderamiento económico de las mujeres.**

La lucha de las mujeres por lograr ser reconocidas y valoradas fue el punto de partida para lograr la ciudadanía y poder ingresar al trabajo asalariado y a la educación. El feminismo abrió la puerta a la conciencia de que las mujeres deberían participar en la vida pública también. Toda una historia de participación ciudadana de mujeres empoderadas y de avanzada que abrieron puerta a derechos y reconocimiento para ser económicamente activas (Estrada y Zarate, 2017).

La lucha para que ingresaran las mujeres a la educación es otro logro más para la independencia laboral y económica y sobre todo el ingreso masivo que suscitó la entrada masiva de las mujeres a la universidad en los años ochenta (Estrada e Izquierdo, 2011).

Este fenómeno ha formado parte integral para el cambio social y económico de las mujeres y hoy en día más gracias a la globalización.

En gran medida, la globalización ha mejorado la vida de las mujeres en todo el mundo, especialmente en los países en desarrollo, por lo que, resulta claro que, si se quieren crear economías más fuertes, así como lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas y reconocer a las mujeres en el campo laboral, es fundamental empoderarlas para que participen plenamente en la vida económica, en todos sus sectores (ONU Mujeres, 2010).

La conceptualización de empoderamiento toca muchos aspectos diferentes en la vida de las mujeres, toca en el sentido de la autoestima y la identidad social de las mujeres; su disposición y capacidad para cuestionar su condición de subordinación y su identidad; su capacidad de ejercer control estratégico sobre sus propias vidas y ser capaces de renegociar sus relaciones con otras personas que son importantes para ellas; y su capacidad para tener la misma participación que los hombres en la remodelación de las sociedades en las que viven de forma que contribuyan a una distribución más justa y democrática del poder y las posibilidades (Kabeer, 2008).

Para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2010) el empoderamiento de las mujeres significa la ampliación de los derechos, recursos y capacidades de las mujeres para tomar decisiones y actuar de forma independiente en las esferas social, económica y política.

La ONU (2001) define el empoderamiento de las mujeres en términos de cinco componentes: el sentido de la autoestima de las mujeres; sus derechos a tener y determinar opciones; sus derechos a tener acceso a oportunidades y recursos; sus derechos a tener el poder de controlar sus propias vidas, tanto dentro como fuera del hogar; y sus capacidades para influir en la dirección del cambio social para crear un orden social más justo y económico, nacional e internacional.

Para Batliwala (1993) el concepto de empoderamiento incluye la palabra poder y éste se refiere al proceso de ganar control sobre uno mismo, sobre la ideología y los recursos. Esta defensora de los derechos de la mujer distingue cinco categorías de recursos que determinan el poder: físicos, humanos, intelectuales, financieros y los de su propio ser. Las mujeres, dice la autora, carecen de poder porque no tienen control sobre ninguno de éstos. El control de la ideología significa capacidad de decidir sobre las creencias, los valores, las actitudes y el pensamiento. Si el poder significa control, el empoderamiento, por tanto, es el proceso de ganar control.

También, Rowlands (1997) propone un modelo de tres dimensiones para el análisis del empoderamiento: la personal, la colectiva y la dimensión de las relaciones cercanas.

- La personal consiste en desarrollar la confianza en sí misma y las capacidades individuales para superar la opresión internalizada por las mujeres.
- La colectiva se refiere a sumar esfuerzos individuales, con el objetivo de lograr un mayor impacto en un fin perseguido, remplazando un modelo competitivo por uno



cooperativo, que se desarrolla en el marco de una organización y puede abarcar desde el ámbito local hasta el global. Esta dimensión se fundamenta en la acción colectiva y tiene implicaciones políticas.

- En el núcleo de la dimensión de las relaciones cercanas se encuentran las habilidades de negociación, comunicación, obtención de apoyo y defensa de derechos y la dignidad.

Por su parte, Kabeer (1999) describe al empoderamiento por medio de tres componentes inter-relacionados: los recursos (pre-condiciones), la agencia (proceso) y los logros (resultados).

- Los recursos pueden ser materiales (humanos y sociales).
- La agencia es la habilidad para definir objetivos y actuar para lograrlos, operacionalmente, la agencia se refiere a la toma de decisiones.
- Los logros hacen referencia a tener como resultado el bienestar.

Asimismo, la autora menciona que es difícil medir el empoderamiento ya que todas las culturas son distintas, tienen distintos significados y además, se basan en normas y reglas que muchas veces no aplican para las demás culturas.

La importancia del empoderamiento económico radica en el derecho que tiene toda persona a vivir dignamente para lo que necesita. Si se considera que la falta de dinero agudiza dependencias de todo tipo, es evidente concluir que la persona que goza de una relativa seguridad económica es más dueña de sí misma y disfruta de una mayor autonomía. En esa medida, el empoderamiento económico debe contribuir a ampliar las

oportunidades para que toda persona pueda ganarse, a través de su esfuerzo, el sustento suyo y de su familia (Crespo, 2007).

Para Blumberg (1984) las mujeres con poder económico, definido como el control de los ingresos y otros recursos económicos clave (por ejemplo: tierra, animales):

- Obtienen una mayor igualdad y el control de su propia vida;
- Mientras que también contribuyen: directamente al capital humano de sus hijos (nutrición; salud y educación) y, por lo tanto, indirectamente al crecimiento del ingreso de su nación; directamente a la riqueza y el bienestar de sus naciones; e indirectamente al crecimiento de su país nacional sobre la renta a través de sí mismas y de sus hijas educadas (Blumberg, 1989).

El empoderamiento de las mujeres es instrumentalmente valioso, ya que promueve el desarrollo económico permitiéndoles prosperar y desarrollar libremente su pleno potencial como trabajadoras talentosas y productivas, madres, cuidadoras, y jefas de los hogares, siendo aún más responsables que los hombres en muchos países (King & Mason, 2001).

Según Fritz (2003) el empoderamiento, a nivel individual y colectivo, se desarrolla a través de la vida de las mujeres, en su trayectoria de trabajo, participación y familia. Permite el ejercicio del poder entendido como la capacidad de elegir la vida que desean y tiene que ver con el control que tienen las mujeres sobre su propia vida, incluyendo su cuerpo, sus opciones y los recursos con los que cuenta.

La estrategia del empoderamiento se constituye como una vía de transformación de la posición de las mujeres para alcanzar la meta de la equidad de género ayudando a la construcción de mujeres conscientes de sus capacidades para actuar sobre la realidad, conscientes de sus deberes y derechos, capaces de decidir sobre sus vidas y la dirección del cambio social.

De este modo, en el marco de los procesos de profundización de las democracias y de la participación se puede fortalecer y promover una conciencia de género y de los Derechos Humanos, con el objetivo final de fortalecer la ciudadanía activa, que se expresa, entre otros, en el ejercicio de derechos, siendo uno de los elementos centrales para alcanzar la igualdad de género el empoderamiento de la ciudadanía. De esta manera, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, sitúan la autonomía y el empoderamiento de las mujeres como aspectos relevantes en dos dimensiones: como objetivo específico de la agenda global y como condición indispensable para el logro de los demás objetivos de desarrollo (CEPAL, 2004).

En este sentido, la globalización tiene un efecto más directo sobre el empoderamiento femenino a través de los derechos económicos que los derechos sociales, ya que los hombres tienen más que ganar a diferencia de las mujeres que han alcanzado mayores derechos económicos en comparación con las mujeres que ganan mayores derechos sociales. Según Braunstein (2008) la discriminación contra las mujeres siempre beneficiará al menos a algún hombre y esto creará intereses arraigados en la perpetuación de ese tipo de discriminación como forma de búsqueda de rentas; la discriminación de género también es ineficiente y costosa en el nivel macroeconómico porque la capacidad

productiva no es maximizada. La restricción de los derechos económicos de las mujeres es probable que sea más costosa en términos económicos para el hombre que la restricción de los derechos sociales de la mujer.

Sin embargo, hay buenas razones para que los derechos sociales también se vean afectados por la globalización. En primer lugar, el cumplimiento de algunos derechos sociales es un requisito previo para la consecución de los derechos económicos. Por ejemplo, los derechos económicos de la libre elección de profesión y la igualdad en las prácticas de contratación y promoción requieren el derecho de la mujer a la educación, la libertad de elegir una residencia o domicilio e incluso la libertad de viajar, casarse con quien quiera, obtener un pasaporte, y heredar bienes (Paxton, Huges & Green, 2006).

Por otra parte, Stromquist (1997) menciona que el empoderamiento abarca cuatro facetas:

- Nivel cognitivo, el cual hace referencia al entendimiento por parte de las mujeres de las causas de su condición de género;
- Nivel psicológico, el cual se refiere al desarrollo de habilidades para lograr la autoestima;
- Nivel económico, el cual abarca la temática de la independencia económica del sexo masculino;
- Nivel político, el cual radica en el poder que tienen las mujeres para enfrentar las transformaciones o los cambios para así, poder eliminar la opresión de género.

Además, la autora agrega que es importante contar con el poder desde adentro para posteriormente, poder ejercer poder hacia fuera.

### **3.2 Antecedentes generales del empoderamiento.**

La revisión bibliográfica de este concepto muestra una gran variedad de ideas del mismo y que por lo tanto, se han generado distintas definiciones de esta palabra en diversos contextos, tanto económicos como políticos y sociales.

El concepto de empoderamiento nace en Estados Unidos durante los movimientos de derechos civiles en los años sesenta, respondiendo a la necesidad de generar cambios respecto a los derechos democráticos para la población afroamericana; después, es en los años setenta cuando se comienza a utilizar este concepto en los movimientos de las mujeres que se sentían oprimidas por la sociedad, principalmente las mujeres de tercer mundo. Su base remonta a la relación entre el feminismo y la educación en América Latina en los años setenta (Walters, 1991) tomando como fuente a Paulo Freire, quién en 1993 buscaba crear conciencia hacia un sistema equitativo.

Como se menciona con anterioridad, algunos autores vinculan este concepto con las ideas de Freire, experto en temas de educación; pero no es hasta 1995 que el concepto es adoptado en la Conferencia de Beijing. El párrafo 13 de la Declaración de Beijing presenta el empoderamiento de las mujeres como una estrategia clave del desarrollo de un país. Antes de ser utilizado en los estudios de género y desarrollo, el concepto de

empoderamiento fue adoptado por la psicología para referirse a un proceso que permitía tener control y poder, además de desarrollar la autoestima de las y los individuos participantes (Perkins & Zimmerman, 1995).

Este término responde a la necesidad de describir y hacer notoria la desigualdad del poder entre los géneros, un cuestionamiento a las relaciones desiguales de poder desde las más notorias o tangibles hasta las menos visibles, en toda relación humana (Townsend, 2002).

Algunos organismos internacionales como las Naciones Unidas y el Banco Mundial influyen, de manera importante, en la construcción de este concepto.

El término de empoderamiento ha sido utilizado como sinónimo de habilitar, participar, hablar, fortalecerse, entre otros. Asimismo, el concepto ha sido desarrollado con el objetivo de brindar apoyo a los grupos vulnerables que han sufrido discriminación o han sido excluidos en la sociedad, en donde se puede encontrar a las mujeres.

El proceso histórico de la emancipación de las mujeres ha tenido pequeños avances y retrocesos: desde los siglos XIX y XX las mujeres comenzaban a protestar por sus derechos; comenzaron a reclamar por un mejor trato, por tener igualdad, por tener un horario flexible, un buen salario y una mejor calidad de vida.

El Día Internacional de la Mujer es una fecha mundial, es un hecho que se celebra en muchos países del mundo desde 1912 y que hace referencia a la participación histórica de las mujeres como artífices del desarrollo histórico de la sociedad y se reafirma “la plena

participación en condiciones de igualdad de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural” (OEA, 2011).

La historia sobre la Conmemoración de este día es trágica debido a que esta fecha estuvo marcada por una lucha sangrienta de las mujeres en su búsqueda por la igualdad de género. Dicho suceso tuvo registro en 1857 cuando un grupo de mujeres de una fábrica de textiles del estado de Nueva York decide salir a marchar en contra de los bajos salarios que tenían y que éstos, eran menores a los de los hombres.

Posteriormente, las movilizaciones comenzaron a ser más constantes y notorias, a partir del siglo XX se dieron más manifestaciones en Estados Unidos de América: una de ellas, fue para conmemorar el Día Nacional de las Mujeres (28 de Febrero), en esta protesta las mujeres buscaban igualdad de salarios, reducción de la jornada laboral y el derecho a voto. Otra, la cual es considerada la más importante, se dio en una fábrica de camisas de Nueva York en 1911 en donde mujeres y hombres fallecieron por causa de un gran incendio en las instalaciones. Las muertes de los trabajadores se dieron debido a que no pudieron salir del edificio. Este desastre marcó la pauta en cambios legislativos en el tema laboral.

Por otra parte, en México, la presencia y participación de las mujeres era incuestionable. Las mujeres eran quienes sostenían el hogar en tiempos de guerra; después, durante la Revolución Mexicana, las mujeres participaban como correos, transportadoras de armas, enfermeras y en múltiples actividades que hubiesen sido indispensables en los tiempos de paz (Turner, 1967).

Posteriormente, se lleva a cabo el Primer Congreso Feminista en la ciudad de Mérida del 13 al 16 de Enero de 1916 en donde se buscaba la participación femenina en órganos de representación política y este suceso llevó a que se propusiera el derecho al voto pasivo y activo de las mujeres, el cual fue incorporado a la Constitución en 1947, a nivel municipal, y en 1953 a nivel nacional durante el sexenio del presidente Adolfo Ruíz Cortines, y no es hasta 1955 que las mujeres logran ejercer su voto por primera vez (Estrada, 2012). Esta reforma constitucional es uno de los acontecimientos más importantes para buscar la igualdad de género en la vida política. Con este reconocimiento, las mujeres comienzan a tener un avance democrático.

Después de generar tal avance en la democracia, el feminismo comenzó a volverse más notorio en México cuando un grupo de treinta mujeres de clase media crearon el Movimiento de Liberación de la Mujer (MLM) en 1975, el cual surgió cuando las mujeres se percataron de su inferioridad social. Este movimiento no es considerado el primer movimiento, sino uno de los más importantes en el país ya que sirvió para sentar las bases del nuevo pensamiento feminista en el mismo. En este año, también, la ONU comenzó a celebrar el Día Internacional de la Mujer.

El siglo XX se ve marcado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, lo cual sigue siendo un referente en cuanto al reconocimiento y aplicación del principio de igualdad, pero no es hasta en la década de los setenta, que se empieza a reconocer la importancia que tienen las mujeres para el desarrollo, al tiempo que reconocen la marginación de la que habían sido objeto hasta entonces. De esta manera, surge el



enfoque de Mujeres en el Desarrollo, que se plantea como objetivo el integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada; es decir, el desarrollo necesita a las mujeres. Para esto pone el énfasis en el papel productivo de las mujeres entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado. Tiende a considerar a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o en proyectos con un “componente de mujer” (De la Cruz, 1999).

Se puede notar que las mujeres tuvieron cambios relevantes y positivos durante este siglo; sin embargo, siguieron enfrentándose a barreras que las ponían en desventaja frente a los hombres. Durante la década de los ochenta, el país se encontraba sometido a transformaciones notorias para adecuarse a los cambios que un proceso llamado globalización estaba generando; pero no es hasta la década de los noventa que la participación de las mujeres se vuelve más notoria en México y Nuevo León; cada día hay más mujeres en puestos de toma de decisiones o con puestos de poder, como por ejemplo, en 1993 el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) realizó una recomendación a los partidos políticos para promover la participación de las mujeres en la vida política del país y es cuando comienzan a surgir las cuotas de la paridad entre géneros, las cuales han contribuido a obtener una mayor representación en los órganos federales, estatales, locales y municipales.

### **3.3 Convenciones e Instrumentos Internacionales, nacionales y locales que determinan los derechos de las mujeres.**

Como se mencionó con anterioridad los derechos de las mujeres han sido considerados gracias a su lucha por obtenerlos y a los cambios en la sociedad y la cultura. Este tema compila los principales instrumentos de derechos humanos de las mujeres así como las leyes que conforman el marco jurídico nacional en la misma materia.

A nivel internacional se encuentran: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1948), la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1948), la Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer (1952), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1965), la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por las Naciones Unidas (CEDAW, 1979), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, 1985), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH, 1993), la Declaración de Beijing (1995), la Declaración del Milenio (2000), por mencionar algunos.

Es importante mencionar que a nivel internacional también se encuentra el ONU Mujeres, anteriormente conocido como Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), división de la ONU, creado en 2010, responsable de promover el progreso y el bienestar de las mujeres en el mundo. Los temas principales que trata este organismo son referentes a eliminar la discriminación en contra de las mujeres y niñas, empoderar a las

mujeres, así como, lograr la igualdad de género. También busca mejorar las condiciones de vida de las mujeres en aspectos sociales y económicos, principalmente; es por esta razón que este organismo creó principios para el empoderamiento de las mujeres, los cuales consisten en lo siguiente:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los Derechos Humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Además, cabe recalcar que la ONU ha organizado una serie de conferencias mundiales sobre la Mujer celebradas en la Ciudad de México desde el año de 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995, la cual es considerada la más importante en el tema de igualdad de género. Esta Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer fue adoptada por 189 países creando un programa sobre empoderamiento de la mujer que incluye objetivos estratégicos para lograr la igualdad en hombres y mujeres.

Además de crear el ONU Mujeres, la misma organización, en el año 2000 creó los Objetivos del Milenio con el objetivo de construir un mundo mejor para el 2015. Estos

objetivos eran ocho entre los cuales se mencionan algunos de los más importantes: erradicar la pobreza extrema y el hambre, velar para que todos los niños y niñas puedan terminar la enseñanza primaria, promover la igualdad entre los sexos, mejorar la salud de madres e hijos, frenar la expansión del VIH/SIDA y proteger al medio ambiente, entre otros.

Para ayudar a remediar las desigualdades de género en todo el mundo, los ODM buscaban priorizar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En particular, el objetivo número tres pretendía "promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres".

Como parte de éstos, la comunidad internacional, en especial las Naciones Unidas, supervisaron varios indicadores de la igualdad de género, incluyendo los niveles de matriculación femenina en la escuela, la participación en el lugar de trabajo, y la representación en los puestos de toma de decisiones y en las instituciones políticas. El avance en estos objetivos ha sido desigual, especialmente para las mujeres y las niñas.

Actualmente, los ODM han sido sustituidos por los ODS los cuales forman parte de la nueva agenda de desarrollo mundial en la cual participaron todo tipo de organizaciones privadas y públicas, ciudadanos, académicos y expertos. Estos objetivos buscan lograr todo aquello que los ODM no lograron y de esta manera, beneficiar a la población en general. Esta agenda se compone por diecisiete objetivos incluido el de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Para la ONU (2015) los nuevos objetivos son diecisiete, de los cuales los que están relacionados directamente con la igualdad de género, la educación y el empoderamiento económico son:

El objetivo número 4 busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. El cual refiere que la educación es la base para mejorar la vida de las personas y el desarrollo sostenible. Se ha incrementado el nivel mínimo de alfabetización, aunque todavía es necesario redoblar los esfuerzos para conseguir mayores avances en la consecución de los objetivos de la educación universal. Por ejemplo, se ha conseguido la igualdad entre niñas y niños en la educación primaria en el mundo, pero pocos países han conseguido ese objetivo a todos los niveles educativos. Para el año 2030, se busca conseguir que todos los niños y niñas terminen la primaria y secundaria; así como, asegurar el acceso a buena infraestructura, servicios de atención y desarrollo; eliminar las diferencias de género; aumentar el número de becas disponibles y la oferta de maestros calificados, por mencionar algunos puntos relevantes.

El objetivo número 5 desea lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Se han producido avances a nivel mundial en relación con esta temática pero las mujeres y niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo. La igualdad de género no solo es un derecho fundamental sino es la base para conseguir un mundo pacífico y sostenible. Para el año 2030, se busca poner fin a todas las

formas de discriminación; eliminar toda forma de violencia hacia mujeres y niñas; velar por la participación plena de las mujeres; entre otros.

Y por último, el objetivo número 8 busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En muchas partes del mundo, el hecho de tener un empleo no garantiza que sea bien remunerado. La creación de empleos de calidad sigue siendo un desafío económico para los países hoy en día. Para el año 2030, se requiere promover políticas orientadas al desarrollo; lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para hombres y mujeres; proteger los derechos laborales y promover un trabajo seguro.

A nivel regional se encuentran: la Comisión Interamericana de Mujeres (1928), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 1959) creada por la Organización de Estados Americanos y la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (1975).

A nivel local se encuentran: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), la Ley General de Educación, el Instituto Nacional de las Mujeres (2001), el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (ProEquidad, 2002), por mencionar algunos.

Además de las convenciones y los instrumentos planteados con anterioridad, el empoderamiento se puede medir por medio de los siguientes puntos:

1. Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) creado con la finalidad de determinar el nivel de desarrollo que tienen los países del mundo. Los Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México se han creado para profundizar las oportunidades y desafíos que las mujeres enfrentan en el país. Este indicador se mide por medio de tres dimensiones de desarrollo humano: salud, educación e ingreso.

2. Índice de Desigualdad de Género (IDG) el cual refleja tres dimensiones en las que las mujeres pueden enfrentar desventajas con respecto de los hombres: salud reproductiva, empoderamiento y participación en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta las distintas convenciones y los instrumentos creados para mejorar la vida y los derechos de las mujeres, existe una gran preocupación debido a que las mujeres continúan siendo víctimas de discriminaciones en todas las esferas, tanto en la pública como en la privada, ya sea como víctimas de su pareja, por discriminación laboral por la maternidad, por un puesto laboral alto, etcétera, lo cual viola los principios de igualdad de derechos y esto, tiende a crear obstáculos para mejorar su situación social, económica y política. Es por esto, que los organismos internacionales continúan fomentando la participación de las mujeres en todos los ámbitos, incluso los mismos Estados buscan medidas apropiadas y necesarias para eliminar todas las formas de violencia hacia las mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades con los hombres.

La participación de las mujeres ha cobrado relevancia en los últimos años; esto se debe a que cada vez es mayor la presencia de las mujeres en los sectores públicos y privados en los cuales se ha demostrado su capacidad y certeza en la toma de decisiones. En consecuencia, la globalización parece ser una ventana de oportunidades para las mujeres siendo la educación y la inserción en las carreras universitarias una inversión que tienen un efecto positivo sobre el empleo, el ingreso, el crecimiento económico y la igualdad social. De esta manera, las mujeres se capacitan al adquirir conocimientos en diversas profesiones en donde anteriormente, solamente los hombres lo hacían logrando su incorporación al sector empresarial.

De esta forma, la globalización no solamente ha traído cambios para las mujeres, sino también para las empresas y para la sociedad en general, Brunner (1992) señala que la globalización ha sido un proceso que ha generado un cambio en las economías y en la sociedad, como lo refiere al recalcar la existencia de una sociedad moderna porque se vive en la época de la escuela, la empresa, los mercados y la hegemonía como forma de configurar el poder y el control.

De igual manera, en el ámbito social se ha encontrado que las mujeres se encuentran en diversas actividades que incluyen mayor preparación académica, desarrollo laboral y profesional, así como poder dedicarse a la crianza de sus hijos y la administración del hogar, ya que históricamente los hombres eran quienes trabajaban, quienes crecían profesionalmente y mantenían el rol importante en la familia.



Definitivamente el rol de las mujeres en la vida económica de los países está adquiriendo relevancia, ya que además de ser amas de casa y educar a los hijos, entre otras actividades, las mujeres toman decisiones importantes que pueden repercutir en la operación de una empresa pública o privada, y en el progreso y desarrollo socioeconómico de un país, lo cual las ubica en un doble nivel de impacto en la vida económica, sin dejar de participar de manera activa en la vida familiar.

A continuación se presenta una compilación (ver Tabla 3.1) en la cual se establecen los datos más relevantes en cuanto al reconocimiento de igualdad de las mujeres en el mundo.

Tabla 3.1 *Desarrollo del Reconocimiento del Derecho de Igualdad de las Mujeres en el ámbito internacional.*

Año	Relevancia
1948	Se crea la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a los derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos.
1952	Se aprueba la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, en la que se estipula que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones, en igualdad de condiciones con los hombres, sin ningún tipo de discriminación y a ocupar cargos públicos.
1953	Se da el Derecho al voto pasivo y activo para la mujer en México (17 de octubre) publicado en el Diario Oficial de la Federación.
1975	La ONU convoca en México la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer instó a organizar la primera conferencia mundial sobre la mujer en ocasión del Año Internacional de la Mujer. Posteriormente se celebró la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en Ciudad de México.  La ONU celebra el Día Internacional de la Mujer por primera vez, el 8 de Marzo.
1979	La Asamblea General de la ONU aprueba la Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por las Naciones Unidas y ratificada

---

	por 187 países.
1985	Se establece el UNIFEM para apoyar las iniciativas, tanto de las organizaciones gubernamentales como de la sociedad civil, orientadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres, es decir que contribuyen a lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el ejercicio pleno de sus derechos en términos económicos, culturales, sociales y políticos.
1995	Se lleva a cabo la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, la cual marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género.
2000	Se crean los Objetivos de Desarrollo del Milenio por la ONU, en donde la meta 2 busca lograr la enseñanza primaria universal para el año 2015, en donde los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria. La meta 3 hace referencia a la promoción de igualdad de género y la autonomía de la mujer.
2007	En México se crea la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación.
2010	Se crea ONU Mujeres. En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.
2014	Se crea la Campaña <i>HeForShe</i> bajo el liderazgo de ONU Mujeres, agencia de la ONU dedicada a promover la igualdad de género.
2015	Se crean los Objetivos de Desarrollo Sostenible en donde los puntos referentes al tema de las mujeres son: el # 4 (Educación de calidad), el # 5 (Igualdad de género) y el # 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

---

*Nota:* Elaboración propia a partir de las siguientes páginas web: Organización de las Naciones Unidas, ONU Mujeres, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU, *HeForShe* (2019).

Es importante recalcar que, en la antigüedad e incluso en el siglo pasado, el sistema estaba configurado de manera patriarcal en donde la participación de la mujer no tenía cabida en el mismo. Las leyes eran elaboradas por los hombres y por tal razón, los derechos eran exclusivos del sexo masculino. Tal desigualdad generó conflicto en el sexo

femenino el cual, también buscaba participar en el sistema internacional y poder ejercer sus derechos por igual. En la tabla anterior se puede apreciar que el logro del reconocimiento de los derechos de las mujeres ha sido un proceso lento, el cual ha tomado muchos años y que no ha terminado. También es de notar que, la creación de organismos internacionales ha sido un aspecto relevante para que las mujeres hayan obtenido el reconocimiento de derechos y que pudiesen participar en el sistema internacional. Actualmente, organismos internacionales como la ONU están realizando políticas y objetivos en relación a la igualdad de género y a la participación de las mujeres en las esferas públicas y privadas.

En este sentido, surgieron las teorías feministas como un marco de referencia para explicar la construcción de las relaciones entre los géneros femenino y masculino relativos al empoderamiento de las mujeres en el contexto internacional.

De esta manera, dichas teorías feministas son definidas, según lo establecido por Facio (1999), como toda teoría, pensamiento y práctica social, política y jurídica que tiene por objeto hacer evidente y terminar con la situación de opresión que soportan las mujeres y lograr así una sociedad más justa que reconozca y garantice la igualdad plena y efectiva en todos los seres humanos. Para Fiss (1993) es el conjunto de creencias e ideas que pertenecen al amplio movimiento social y político que busca alcanzar una mayor igualdad para las mujeres.

Por lo que, se hace necesario partir de las tres generaciones u olas del feminismo en el mundo: la primera se da a mediados de los años ochenta, la segunda a finales de la misma década y la tercera en los años noventa.

De esta manera, se parte de Jaggar (1983) quien establece criterios de carácter político para distinguir el feminismo liberal, el socialista y el radical. Posteriormente, en la segunda ola del feminismo, que se encuentra en las décadas de 1960 y 1970 se hace notorio el feminismo liberal, el cual según Rosas (2014) está enfocado en la desigualdad entre hombres y mujeres en aspectos sociales, económicos y políticos como la educación, la pobreza, la violencia, la salud y el trabajo. Así pues, Delphy (1970) partiendo de un feminismo socialista, establece en su artículo “El enemigo principal” una crítica a las investigaciones marxistas sobre la opresión de las mujeres, puesto que o bien son ignoradas o bien son tratadas en términos idealistas; investigaciones que no explican la causa de la sobreexplotación femenina en el sistema capitalista, desconociendo los análisis de la familia y no reconociendo el trabajo doméstico como verdadero trabajo. Por último, es en el feminismo radical cuando se establece el cuestionamiento sobre el sistema patriarcal o patriarcado y sus efectos para la generación de desigualdades de género. Para las feministas radicales, una forma de tratar de eliminar el sistema patriarcal es salirse del mismo y crear espacios autónomos fuera del sistema (Stevens, 2007).

## **CAPÍTULO IV. ELEMENTOS QUE FORTALECEN LAS CAPACIDADES DE LA MUJER HACIA EL CAMINO DE LA IGUALDAD Y CONCILIACIÓN CON EL TRABAJO ASALARIADO EN NUEVO LEON, MÉXICO**

Según estudios previos los principales elementos que conforman el empoderamiento económico de las mujeres son el acceso a recursos, las normas e instituciones del país y el poder y la toma de decisiones, en esta investigación se añade la movilidad académica internacional considerando que es un factor importante para que las mujeres consigan un trabajo mejor remunerado y así, puedan lograr una independencia económica de su pareja y/o familia. Por tal razón, en este capítulo se definirán cada una de las variables utilizadas en esta investigación.

### **4.1 Acceso a recursos.**

La variable “acceso a recursos” se define mediante los términos de inclusión financiera, microfinanzas, acceso a servicios bancarios, posesión de recursos o tierras, por mencionar algunos.

#### **4.1.1 Inclusión financiera.**

La dimensión de género es un tema crítico en la discusión de la inclusión financiera, es por esto que este tema se convierte en una variable importante en el estudio. Demirguc-Kunt, Klapper & Singer (2013) mencionan que existe una significativa brecha de género en la adquisición de cuentas individuales y que la misma varía entre los países.

Según el estudio *Global Financial Inclusion Index* (Global Findex, 2014), del BM, las mujeres tienden a tener menor acceso a las instituciones financieras y a mecanismos de ahorro formal.

Según la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF, 2016), también del BM, en México solo 42% de las mujeres reportan tener alguna cuenta bancaria, 4 puntos porcentuales por debajo de los hombres (46%).

Estudios previos respaldan el efecto positivo que tiene la inclusión financiera en relación con el empoderamiento; ésta se ha convertido en un aspecto importante en el empoderamiento de las mujeres ya que hace referencia al alcance de servicios tanto bancarios como financieros y que tales están dirigidos hacia los grupos desfavorecidos de la sociedad, entre ellos las mujeres, y que además, proporcionan una ayuda para su sustento y empoderamiento social. La importancia de tal inclusión surge de la necesidad de brindar servicios financieros a todos aquellos grupos excluidos de la sociedad.

La inclusión financiera se ha definido como:

el proceso de garantizar el acceso a productos y servicios financieros adecuados que necesitan los grupos vulnerables como la sección más débil y los grupos de bajos ingresos a un costo asequible de manera justa y transparente por los principales actores institucionales (Rangarajan, 2008; p. 28).

En algunos países del mundo, principalmente en aquellos compuestos por sociedades patriarcales, las puertas se cierran a las mujeres y ellas pierden oportunidades debido a la

dependencia financiera de los hombres. Es por esto, que la inclusión financiera es necesaria para las mujeres, ya que las ayuda a aumentar los ingresos en el empleo, a acceder a seguros y créditos y así, brindarles un apoyo para que puedan lograr un espacio en la sociedad.

Es por esto que, la inclusión financiera de las mujeres es trascendental, ya que las mujeres, como grupo excluido o minoritario, han experimentado, a lo largo de los años, una pobreza desproporcionada, derivada de las divisiones desiguales del trabajo y la falta de control sobre los recursos económicos. Muchas mujeres siguen dependiendo de sus maridos, y aproximadamente una de cada tres mujeres casadas de países en desarrollo no tiene control sobre el gasto de los hogares en compras importantes (ONU, 2015a).

Algunos autores coinciden con la idea de que la inclusión financiera es una herramienta para lograr el empoderamiento de las mujeres. Conceder créditos y ahorro a las mujeres les permite tomar decisiones económicas para lograr su bienestar, el de su familia y el de su hogar; en general, mejora el poder adquisitivo, la capacidad de compra y la inversión, por mencionar algunos aspectos, es por esto que la inclusión financiera se ha enfocado más en las mujeres.

Por tal razón, se ha comprobado que las mujeres no sólo tienen el rol de ser madres y estar a cargo del hogar, sino que también salen a trabajar y contribuyen al desarrollo económico del país. “Si las mujeres, que representan la mitad de la población mundial en edad de trabajar, no alcanzan su potencial económico completo, la economía mundial sufrirá” (McKinsey Global Institute, 2015).

La independencia económica de las mujeres también tiene impacto en las compras debido a que si las mujeres administran el dinero del hogar, son ellas las que decidirán que se necesita en el mismo; otro aspecto importante podría ser que las mujeres sean capaces de adquirir tierras, propiedades o cualquier otro activo. Entonces, se podría ser que la inclusión financiera ayuda a la generación de empleos, así como al desarrollo y crecimiento socioeconómico del país.

La posesión de tierra y vivienda sirven para potenciar la generación de ingresos y de esta manera, las mujeres pueden negociar la toma de decisiones dentro del hogar y fuera del mismo, es decir, en su comunidad y en la sociedad (Agarwal, 1994a; Deere y León, 2002a).

La finalidad de que las mujeres puedan tomar decisiones en el hogar es que sean capaces de sobrevivir fuera del mismo, esto quiere decir que las mujeres cuenten con seguridad económica si se llega a dar una separación de su pareja. Según Deere y León (2002b) también se busca que las mujeres sean capaces de actuar de manera autónoma y de poder expresar sus propios intereses en las negociaciones que afectan sus vidas y/o las de sus hijos.

Para esto, Agarwal (1994b) agrega los elementos de la posición de resguardo, los cuales son la propiedad y control de activos, el acceso al trabajo y otras fuentes de ingresos, y la posibilidad de acceso a recursos económicos, sociales y emocionales de la familia extensa, la comunidad, el Estado, las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones políticas-sociales.



Sin embargo, Kevane & Wydick (2011) argumentan que las mujeres en edad fértil enfrentan ciertas limitaciones debido a compromisos familiares y que es menos probable que expandan el empleo en su microempresa en comparación con los hombres o mujeres más adultas.

Por su parte, Stromquist (1995) plantea que si bien el trabajo fuera de la casa representa a menudo una doble carga, el acceso a este tipo de trabajo incrementa la independencia económica y, por tanto, la independencia en general.

#### **4.1.2 Inclusión financiera y microfinanzas.**

Uno de los puntos importantes para lograr la independencia económica de las mujeres ha sido la creación del concepto de microfinanzas. El origen de este concepto se remonta a los años setenta en Bangladesh y posteriormente, comienza a expandirse hacia América Latina en donde se buscaba luchar contra la pobreza. Los países de tercer mundo, con graves problemas de pobreza se convirtieron en el principal foco de atención para las microfinanzas y éstas surgieron con la finalidad de crear empleo, reducir la pobreza y brindar apoyo a colectivos desfavorecidos, en donde se encontraban las mujeres.

Por tal razón, las microfinanzas se convirtieron en una opción para dar acceso a los servicios financieros. En el caso de México, aproximadamente, en los años noventa es cuando se le da un reconocimiento legal a esta actividad, cuyo principal objetivo ha sido brindar apoyo a la población excluida con el fin de erradicar sus condiciones de pobreza.

Las microfinanzas se definen como los préstamos dirigidos a personas de escasos recursos y que usualmente quedan excluidas. En el marco de la globalización, las microfinanzas se han acuñado como un enfoque de las finanzas que apuntan a motivar la inclusión y la democratización de los servicios financieros para aquellos sectores generalmente excluidos por la banca comercial tradicional (Orellana, 2009).

Dentro de las microfinanzas, el tema de género también tiene importancia: las mujeres son el sector más beneficiado de esta actividad económica; por tal motivo, este término ha sido considerado un aspecto importante dentro del tema de inclusión financiera y empoderamiento de las mujeres. De hecho, los programas de microfinanciamiento han sido creados con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres. Estos programas buscan impulsar, por medio de créditos o préstamos, a las mujeres empresarias que buscan iniciar o hacer crecer su negocio.

Existe evidencia de tales programas, los cuales han ayudado a mejorar el empoderamiento económico de las mujeres, es por esta razón que la inclusión financiera es considerada parte fundamental para lograr los objetivos de equidad de género y reducción de pobreza en el mundo. Gutiérrez (2012) afirma que son muchos los estudios que muestran que los programas de microfinanzas contribuyen “a transformar las relaciones de poder y dan poder a los pobres, especialmente a las mujeres” (p.135) , y Varela (2007) aporta que las mujeres identifican la posibilidad de crear su propio negocio o mejorar el que ya tenían y, con esto, sentirse útiles e independientes, como el principal beneficio que les proporciona el microcrédito.

El éxito del uso de las microfinanzas llegó a oídos de los principales organismos internacionales, los cuales consideraron a los microcréditos como un instrumento importante para terminar con la pobreza planteándolo en los ODS del 2015 creando actividades y fórmulas para combatir los problemas de los tercermundistas.

En este sentido, el Gobierno de la República Mexicana ha implementado acciones para brindar apoyo a microempresarios y microempresarias. El país y el estado de Nuevo León cuentan con los siguientes programas (ver tabla 4.1).

Tabla 4.1 *Programas de microcréditos en México y Nuevo León.*

Programa	Objetivo	Dirigido a	Cobertura
PRONAFIM (Programa Nacional de Financiamiento Microempresario y Mujeres Rurales)	Impulsar el fortalecimiento de microempresarios que buscan hacer crecer su negocio	Microempresarios y Mujer rural	Nivel nacional
PROMETE (Programa de Apoyo para la Productividad de la Mujer Emprendedora)	Incentivar a mujeres emprendedoras de núcleos agrarios a implementar proyectos para incrementar su productividad	Microempresarias	Nivel nacional
Apoyo a jefas de familia	Ayudar a disminuir la pobreza de las jefas de familia para mejorar su nivel de vida y de sus hijos	Madres jefas de familia de 17 hasta 50 años con al menos un hijo de hasta 15 años de edad	Nivel estatal
Mujer Productiva al Cien	Apoyar a la mujer trabajadora, comprometida y	Grupo de 10 mujeres de 18 a 65 años, dedicarse a una	Nivel municipal (Guadalupe)

---

creativa

actividad productiva

---

*Nota:* Elaboración propia. Obtenido de los programas: Programas de apoyo a jefas de familia, PRONAFIM, Componente de apoyo para la productividad de la mujer emprendedora (PROMETE).

Para dar soporte a la agenda de la inclusión financiera, el Banco Mundial creó el *Global Findex*, previamente mencionado. Esta herramienta mide el uso que los individuos hacen de los productos financieros que poseen.

Según el documento *Measuring Financial Inclusion* (Midiendo la Inclusión Financiera) de los autores Demirguc-Kunt & Klapper, financiado por el Banco Mundial y la Fundación Bill & Melinda Gates, los indicadores importantes para el uso de servicios financieros de un individuo son: el uso de cuentas de bancos, las cuentas de ahorros, los préstamos, los pagos y los seguros.

En la siguiente tabla (ver Tabla 4.2) se muestran los indicadores de medición para cada una de las categorías mencionadas con anterioridad:

Tabla 4.2 *Indicadores de medición del Global Findex.*

Categoría	Indicador
Uso de cuentas de bancos	Tener una cuenta en una institución financiera formal
Cuenta de ahorros	Contar con ahorros en una institución financiera formal
Préstamos	Solicitar préstamos en una institución financiera formal Contar con un préstamo pendiente para comprar un casa o un departamento
Patrones de pagos	Utilizar una cuenta formal para recibir o enviar dinero
Seguros	Comprar un seguro de salud privado

*Nota:* Información obtenida del documento *Measuring Financial Inclusion* (Demirguc-Kunt & Klapper, 2015).

Recuperado el 15 de Enero de 2018 de: <https://www.microfinancegateway.org/sites/default/files/mfg-en-paper-measuring-financial-inclusion-the-global-financial-inclusion-index-global-findex-jan-2012.pdf>

La inclusión financiera es un tema que genera controversia a nivel mundial debido a que existe una falta de educación financiera: las personas que no cuentan con recursos económicos no pueden tener acceso a los servicios básicos financieros y, algunos individuos no tienen confianza en las instituciones bancarias. Por otra parte, organismos internacionales como el BM consideran que la inclusión financiera puede reducir la pobreza y la desigualdad económica en los países.

## **4.2 Normas e Instituciones del país.**

La variable “normas e instituciones del país” hace referencia a los sistemas sociales y organizacionales que gobiernan las actividades y relaciones de los individuos en un ambiente económico y social.

### **4.2.1 Las normas de un país.**

Las normas de un país hacen énfasis en los estereotipos, los roles de género, las prohibiciones y las expectativas de las mujeres, de su tipo de trabajo y su habilidad para manejar dinero.

Para comenzar este punto, es necesario definir el concepto de estereotipos, y éstos son el conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas. Los estereotipos crean a su vez los roles de género, es decir, la forma en la que se comportan y realizan su vida cotidiana hombres y mujeres, según lo que se considera apropiado para cada uno (Magally, 2011).

Lamas (2002) señala que “el papel (rol) de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Este tipo de ideas, en muchos casos surgen a partir de la familia, de la herencia, de las personas que rodean al individuo en donde los hombres son los principales proveedores de la familia y por tal razón, son aquellos que tienen la capacidad

de tomar decisiones fuera y dentro del hogar” (p.33). En todas las sociedades, las mujeres han asumido el rol principal de la crianza de los hijos así como del trabajo doméstico en la esfera privada.

En la actualidad, muchos individuos admiten que los roles han cambiado con el paso de los años, con la influencia de culturas e ideas extranjeras, con la forma de pensar de las nuevas generaciones y en algunos casos, las mujeres ya no se encuentran en una situación desfavorecida por estos constructos creados por la misma sociedad, misma que dicta que hoy en día, las mujeres gozan de mayor libertad que no tenían hace veinte o treinta años, y que estas libertades son visibles en el acceso a la educación, en sus relaciones de pareja, en el acceso a productos o servicios, en posiciones laborales, por mencionar algunas.

En la mayoría de los casos, en países como México, al interior del hogar, la división entre roles de género continua siendo notoria entre mujeres y hombres en donde el varón es aquel que controla el recurso económico y quien tiene poder en la toma de decisiones de la casa y la mujer continua con las actividades del hogar y el cuidado de los hijos. Tal afirmación se confirma por Macía et al. (2008), quienes identificaron como características estereotípicamente femeninas: debilidad, dependencia, sensibilidad, y los roles de las mujeres estaban sobre todo vinculadas con las emociones, la intuición y la reproducción; además, el tiempo vinculado con el trabajo no es definido, pues no tiene principio ni fin (carece de horarios), su labor no tiene valor social, y tampoco valor de uso, razón por la cual no está integrado en las estadísticas relativas a la economía de los hogares; sus

espacios son invisibles, cerrados y aislados de las relaciones sociales, pues están circunscritos al mundo doméstico. Los estereotipos masculinos, en cambio, estaban relacionados con la fuerza, la independencia y la objetividad; sus roles definidos por la decisión y la razón, así como por la producción; su tiempo de trabajo es definido (tiene horarios, principio y fin conocidos), y goza de un valor social mayor que el de las mujeres, tiene valor de uso, valor económico, y produce bienes y servicios; su dominio se encuentra en el espacio público, es visible y abierto, y se desenvuelve en un espacio de poder social.

#### **4.2.2 Las Instituciones de un país.**

El punto de “Instituciones” abarca principalmente a la familia y la educación, al gobierno y a las leyes, por mencionar algunos puntos relevantes del mismo.

Las instituciones han sido definidas como sistemas que regulan el comportamiento de un grupo de personas dentro de los sistemas sociales. Las instituciones no están constituidas sólo por reglas, sino también por creencias, códigos culturales y saberes que rodean, sostienen, elaboran y contradicen roles y rutinas (Muller y Surel, 1998).

Existen las llamadas instituciones sociales básicas que son la familia, la educación, la religión, el sistema económico y el gobierno. La familia es la institución primordial más antigua del mundo, en donde se forman hábitos de convivencia y se transmite la herencia y la cultura incluyendo costumbres, educación, sentimientos, modales, etc. La familia



funciona como un espacio de convivencia cotidiana en donde, usualmente, los padres, transmiten valores y costumbres a sus hijos, y es así como se forman los roles de género.

Dentro de la familia, se aprende lo femenino y lo masculino, las tareas o actividades que le corresponden o que se espera que realicen las hijas o los hijos, la madre o el padre. Estas actividades no son elecciones conscientes, son actividades que surgen de la herencia, de la convivencia colectiva y pueden tener un impacto positivo o negativo en la conducta de mujeres y hombres.

Los roles se reproducen de generación en generación, y con ellos se educan a las niñas y niños en el seno familiar y en la escuela. Desde el año 2015, el INMUJERES ha llevado a cabo la campaña “Igualdad, ni más ni menos” para contribuir a la eliminación de los roles de género en donde se hace un llamado a la sociedad en general para educar a los niños por igual y evitar generar estereotipos o actividades que sean asignadas de acuerdo al sexo al que pertenecen. En un estado como Nuevo León, específicamente en la ciudad de Monterrey, la familia tiene una gran influencia sobre las personas en donde usualmente se pasa mucho tiempo con la familia los fines de semana.

Por tal motivo, se puede notar que la institucionalización se refiere al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la

estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución (Levy, 1996).

A nivel internacional, la institucionalidad de género tiene sus inicios dentro de las agendas internacionales en donde algunas de las principales Conferencias Internacionales de las Naciones Unidas respecto a la temática de género e institucionalidad son la Declaración de México sobre la Igualdad de Acción de las Mujeres y el Plan de Acción Mundial de 1975, así como la CEDAW de 1979. La Plataforma de Acción Mundial aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) marca un suceso importante en el proceso de definición de la institucionalidad de género en todo el mundo.

Estas conferencias internacionales tuvieron su influencia con el enfoque “Mujer en el Desarrollo”, el cual promovía la integración de las mujeres al desarrollo sin considerar temas de género o aspectos económicos. Después, a mediados de los años ochenta, se crea un marco denominado “Género en el Desarrollo” prestando atención, principalmente, en las estructuras que generan la desigualdad de género. Ambos enfoques emanan de la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi en 1985 con la finalidad de brindar asesoría y dar seguimiento al impacto de las políticas en las mujeres.

En México, las iniciativas por ingresar la perspectiva de género y procurar la situación de las mujeres han mejorado en los últimos años. Un punto importante ha sido la

obligatoriedad de convenios y acuerdos internacionales firmados por México en donde se ha comprometido a emprender acciones a favor de la equidad de género, las cuales han sido defendidas por organizaciones no gubernamentales, organizaciones de mujeres, y la academia, por mencionar algunas. De la misma manera, las dependencias públicas son las responsables de llevar a cabo las actividades que permitan la concreción de espacios en los que prive la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, así como la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género.

El Gobierno del Estado de México, siguiendo su compromiso con la agenda internacional, ha creado programas, leyes y normas para garantizar a las mujeres el acceso de manera igualitaria a todo tipo de oportunidades que los hombres tienen. Uno de los grandes avances en México ha sido que el Gobierno haya incorporado la perspectiva de género dentro de sus políticas públicas, asumiendo la responsabilidad de que existen decisiones políticas no internacionales que tienen impactos diferenciales en sus resultados debido a que las condiciones entre hombres y mujeres son desiguales, tanto de forma socioeconómica como política y cultural (Astelarra, 2004).

Una de las principales leyes en cuestión de género en el país es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la cual figura como la formalización de los logros alcanzados en la lucha contra la discriminación y a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres mexicanos. Esta ley va de la mano de la Constitución Mexicana y de tratados internacionales suscritos por México en materia de género.

#### **4.2.3 La importancia de la cultura en el género: discriminación y barreras.**

En el aspecto cultural de un sistema patriarcal en donde la mujer comienza a introducirse en puestos de poder y en niveles de toma de decisión, no significa que el hombre pierda su poder sino que se generan nuevas identidades y un proceso en el cual se define el nuevo rol de la mujer moderna.

De tal manera, las mujeres comienzan a generar nuevas estructuras en donde el hombre comparte el poder. La posición de estas mujeres, sean funcionarias, empresarias, ejecutivas o líderes así como su toma de decisiones están reflejando un proceso en el cual el poder pasa a manos también de las mujeres y no se queda exclusivo para el género masculino.

Siendo la igualdad un principio jurídico universal reconocido en algunos textos, convenciones, conferencias y leyes sobre derechos humanos, aún existe una preocupación por la reducida participación de las mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones.

En esta temática, uno de los factores importantes es la cultura del país. La cultura se define como aquellos comportamientos socialmente transmitidos a una sociedad. Son todas aquellas ideas, imágenes, tradiciones, reglas, normas, creencias y costumbres que forman parte de un grupo específico de personas.

Hofstede et. al (2010) consideraron que:

la cultura es la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otro. La cultura se aprende, no se hereda. Se deriva del entorno social de uno, no de los genes de uno (p. 6).

México se ha caracterizado por contar con una cultura organizacional llena de valores masculinos. Para Adler (2002) la cultura empresarial actual es predominantemente masculina, considerando los estilos masculinos de dirección como el modelo a seguir.

Al relacionar el concepto de cultura con el género surgen diversos conflictos en donde se encuentra que en las mismas organizaciones existen barreras culturales que impiden alcanzar la igualdad de género. La discriminación de género es un ejemplo de los efectos que pueden tener los estereotipos negativos sobre las actividades que pueden realizar hombres y mujeres, de tal forma que hay un trato distinto hacia las personas según su sexo. Este tema ha sido estudiado desde diferentes perspectivas a lo largo del tiempo.

El concepto de género hace alusión a aquellos roles o funciones que forman parte de cada uno de los sexos y que han sido reforzados por la misma sociedad. Los estereotipos de género han sido compartidos de una sociedad a otra como un conjunto de creencias o actividades que debe realizar cada sexo. Por mencionar un ejemplo, las mujeres siempre han sido consideradas como débiles, sumisas, llenas de emociones y sentimientos, dependientes del hombre, y los hombres han sido considerados como proveedores,

competitivos, agresivos, fuertes, poderosos, independientes, por mencionar algunas características.

En México, el poder entre hombres y mujeres no es igual, la cultura organizacional aún se ve dominada por los hombres y en algunas partes, las mujeres no tienen un espacio en la toma de decisiones a nivel empresarial. En los últimos años, la entrada de las mujeres al mundo laboral ha ido en incremento; sin embargo, dentro de las empresas el incremento ha sido lento; la presidencia de las empresas o los puestos de gerente general siguen estando ocupados por hombres, situación que evidencia la inequidad de género evaluando los cambios sociales y culturales que se han dado alrededor del mundo.

Aunque cada vez es mayor la participación de las mujeres en los ámbitos políticos, sociales, económicos y educativos y estando en tiempos de globalización y apertura cultural, el sexismo continúa siendo un problema para las mujeres y por consecuencia, ellas están sufriendo de discriminación laboral.

A nivel laboral, las condiciones de inequidad se manifiestan en menores ingresos para la mujer y menos oportunidades para ascender en la jerarquía organizacional, a pesar de su nivel de formación profesional (Godoy & Mladinic, 2009).

El hecho de que las mujeres se estén desempeñando en puestos de liderazgo y toma de decisiones busca terminar con el techo de cristal que según Hernández y Camarena (2005) les dificulta la posibilidad de acceder a altos cargos directivos y les brinda la oportunidad de ir cambiando estos patrones sociales y culturales que fomentan la inequidad.

En los estudios de género, el techo de cristal se define como una limitación en el ascenso laboral de las mujeres dentro de las organizaciones o empresas, es algo que les impide avanzar y es invisible porque no existen leyes que lo respalden. Otro concepto importante dentro de la temática es el *sticky floor* o suelo pegajoso lo cual significa que las mujeres se mantienen en puestos bajos y medios. Entre las principales autoras del tema se pueden encontrar a Holloway y Carr-Ruffino (1991).

El techo de cristal se comenzó a utilizar para explicar la situación que enfrentaban las mujeres que contaban con una excelente educación, altos promedios en la universidad y un buen puesto laboral y que, en cierto momento de su carrera se topaban con alguna barrera; esto debido a la cultura patriarcal dominante en México y como resultado, las mujeres no eran capaces de lograr un alto puesto en las organizaciones, como una presidencia, una dirección, entre otras.

Este término apareció por primera vez en un artículo del *Wall Street Journal* en Estados Unidos en la década de los ochentas. Según el *U.S. Department of Labor* (1995), el artículo describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos.

El techo de cristal está compuesto por barreras, las cuales según Guil (2012) han sido agrupadas en cuatro tipos:

1. Las barreras personales e intrapersonales, las cuales están compuestas por limitaciones personales, familiares y emocionales y éstas cambiarían si la

organización y el contexto cambiaran. Las intrapersonales se refieren al tiempo disponible que ellas tienen para laborar, a su contexto histórico profesional y a las responsabilidades familiares con las que cuenta.

2. Las barreras sociales han sido creadas por la cultura patriarcal la cual hace una distinción muy marcada entre los roles de género y los valores. En este tipo se pueden encontrar los estereotipos y prejuicios sociales.
3. Las barreras organizacionales en donde se puede notar que los hombres siguen teniendo poder y fomentan la permanencia de actitudes y roles estereotipados.
4. Las barreras gubernamentales, las cuales hacen referencia a la legislación y en donde se supone que se debe hacer un monitoreo para verificar si se cumplen las leyes existentes.

Un claro ejemplo de esta situación se presentó cuando la candidata a presidenta Hillary Clinton estuvo a un paso de romper el techo de cristal en Estados Unidos de América con altas posibilidades de ganar la presidencia. Por su parte, en México, el techo de cristal es más difícil de romper: en el año 2012 se tuvo a la candidata Josefina Vázquez Mota por parte del Partido Acción Nacional y en 2018, estuvo Margarita Zavala, esposa de un expresidente como pre-candidata de un partido independiente.

Otro de los factores socioculturales considerado como un impedimento para que las mujeres tuvieran acceso a puestos de poder ha sido la maternidad. Las mujeres que son madres, en una cultura occidental, han sido confinadas al espacio familiar-doméstico, excluyéndolas de ser partícipes en la sociedad. Esto explica cómo se le ha asignado a la



mujer una serie de rasgos considerados naturales dentro de los cuales se encuentran: el ser amorosa, altruista, dedicada, desprendida, abnegada, entre otros, además de lograr su realización a través de los otros, que principalmente son los hombres (Basaglia, 1985; Burin, 1993).

#### **4.3 Poder y Toma de Decisiones.**

Los temas de inclusión y exclusión de las mujeres en puestos de poder y toma de decisiones siguen siendo fundamentales en los estudios de género, ya que su participación continua siendo compleja en los ámbitos tanto públicos como privados. La desigualdad de género sigue estando presente en el hogar, en el trabajo y en la sociedad en general.

En la literatura se encuentra el concepto de poder relacionado con dominio y control; asimismo, se puede encontrar como sinónimo de supremacía, fuerza, entre otros.

El poder es el objeto de estudio de la Ciencia Política y está relacionado con algunas teorías de las Relaciones Internacionales las cuales buscan describir como funciona el sistema internacional, como funcionan los Estados y como funciona el ser humano.

Las definiciones de poder se originaron aproximadamente durante el Renacimiento en donde este término surgió ligado a la creación del Estado con uno de los pensadores más importantes en la política: Nicolás Maquiavelo, quien fuera figura importante de la época renacentista.

Durante el siglo XX distintos autores escribieron sobre el tema, entre los más conocidos están Weber, Foucault, Marx, por mencionar algunos. Weber (1965) conceptualizó al poder como “toda posibilidad de imponer una voluntad propia –incluso en contra de una oposición, no importa en qué se funde esa posibilidad- dentro de una relación social” (p.28).

Algunos otros autores que han realizado aportes de manera significativa a este concepto son los filósofos griegos Aristóteles, Platón, Eurípides, entre los más conocidos.

#### **4.3.1 Poder y Género.**

Actualmente, existe un importante número de mujeres que realizan actividades que anteriormente, eran consideradas de los hombres. Esto significa que, hoy en día, las mujeres ejercen funciones de liderazgo y toma de decisiones en las que demuestran contar con poder y prestigio social.

El poder se encuentra también en los estudios de género, tal como lo han señalado los principales organismos internacionales y algunas autoras como Batliwala (1993), Rowlands (1997) y Kabeer (1999) quienes han definido al empoderamiento como el proceso de adquirir control sobre uno mismo, sobre sus recursos, sobre sus decisiones, sobre su cuerpo.

Lukes (1974) fue quien aportó las principales clases del poder “con”, “para”, “desde”, y “sobre”, y Rowlands (1997) creó un modelo a partir de las clases del poder de Lukes,

definiéndolo de la siguiente manera:

1. Poder sobre: es la habilidad que tiene una persona o un grupo de personas para hacer que otra persona u otro grupo hagan lo que ellos deseen
2. Poder para: es la capacidad para crear o generar nuevas posibilidades y acciones sin dominar
3. Poder con: es el poder colectivo que resulta ser mayor a la suma de los poderes individuales de quienes conforman este colectivo
4. Poder desde dentro: este poder alude al poder interior que tienen las personas, en pocas palabras, se refiere al poder espiritual.

Si se habla desde una perspectiva de género, el poder siempre ha sido relacionado con el sexo masculino, ya que históricamente el poder era solamente ejercido por los hombres.

El poder ha estado fuera del control de las mujeres, se le ha limitado por medio de una estructura jerárquica y patriarcal que se reproduce en las condiciones de vida diaria. Por tanto, si las mujeres han permanecido dentro del ámbito doméstico, un primer paso de la estrategia consiste en darle visibilidad a su papel social, pero no debe quedarse en el espacio individual ya que el aislamiento es la condición a superar. Se debe partir de los límites de lo doméstico, donde ocurre la cotidianidad, donde se ocultan las actividades que las mujeres realizan para que ejecuten aquellas colectivas que las conviertan en protagonistas (Zapata y López, 2005).

Por su parte, Lagarde (1995) menciona que las mujeres buscan un poder que les permita modificar el orden que las ha mantenido reprimidas durante años y es por esto que, la

académica mexicana, propone un conjunto de ideas que dan soporte, recursos y condiciones para que las mujeres no corran el riesgo de “ser mujeres” y éstos consisten en:

1. El respeto a su integridad sin ser vulneradas
2. Tener acceso a los diferentes lenguajes y espacios de expresión
3. Contar con acceso a recursos y bienes para satisfacer sus necesidades
4. Contar con la capacidad para participar en los procesos de toma de decisiones
5. Encontrarse en igualdad de condiciones que los hombres.

La autora, además, agrega que tener poder significa que las mujeres no se sientan extrañas en un mundo que es de ellas.

En el caso de México, es a partir de la década de los setentas que la presencia de mujeres en puestos de poder y toma de decisiones en los sectores públicos y privados comienza a tener relevancia. Los movimientos feministas contemporáneos han sido el motor del cambio de estructura social en donde el hombre ha sido el único representante del poder en ambos sectores.

Los nuevos roles que han adquirido las mujeres han generado cambios y la construcción de nuevas identidades en donde las mujeres no solamente se ven como madres y esposas sino que también pueden ejercer como empresarias, funcionarias, líderes, entre otras. Mujeres que con su acción en espacios de poder, tradicionalmente identificados como masculinos, propician el desconocimiento de la característica universal que diferencia a los géneros, y que sustenta la superioridad social del hombre sobre la mujer, así como su

función social de principal proveedor económico (Badinter, 1993).

Se ha dado un cambio drástico y notorio en la participación de las mujeres en el mundo laboral pero su figura en los ámbitos políticos y de toma de decisión de liderazgo continúa siendo escasa.

En la actualidad, más de 40% de los puestos de trabajo en el mundo están ocupados por mujeres, a la vez en los últimos veinte años la matrícula universitaria aumentó siete veces, de tal forma que para el año 2012, el 51% de los estudiantes de educación superior eran del sexo femenino (Mendoza, 2012).

Respecto a tal dato, se ha observado que las mujeres dan un alto valor a la preparación académica como factor que contribuye a su propia seguridad y al aumento de las posibilidades de ascender en las estructuras ocupacionales (Vargas, 2011).

La participación de las mujeres en puestos de poder ha tenido cambios positivos más no han sido suficientes. En el caso del Poder Legislativo, en 1954 la primer mujer electa para obtener el cargo de diputada federal fue Aurora Jiménez; y hasta 1979 la primer mujer elegida como gobernadora fue Griselda Álvarez; posteriormente, entre 1954 y 1989, 229 mujeres tuvieron puestos de alto nivel en los tres poderes de gobierno (Silva, 1989); no es hasta 1994 que el número de mujeres comenzó a incrementarse. Esto se ha dado, gracias a las reformas al Código Federal Electoral en materia de género, las cuales han obligado a los partidos políticos a no sobrepasar un determinado porcentaje de candidatos legisladores de un mismo sexo (INE, 2009).

El sector privado también cuenta con escasa presencia de las mujeres. Su participación en los consejos directivos de las compañías que cotizan en bolsa apenas alcanza el 7%. Este rango es menor que en los países industrializados, donde el índice es de 12% (Borgo, 2014).

Según una publicación de la revista *Forbes* (2017), las cien mujeres más poderosas de México han sido aquellas que generan un impacto positivo a través de sus acciones y demuestran que el género no es un problema para lograr sus metas. Entre ellas están: Carmen Victoria Félix del *Space Generation Advisory Council*, quien además formó parte de un programa espacial de la ONU; Leticia Jáuregui, fundadora de la organización Crea para apoyar a las mujeres de zonas marginadas a su desarrollo empresarial, organización que tiene alianzas con el Instituto Nacional del Emprendedor e INMUJERES; Mayra González, presidenta y directora de Nissan Mexicana quien colocó a la empresa en el top de la industria; y Mónica Flores, presidenta y directora general de *ManPowerGroup* en Latinoamérica, por mencionar algunas. ¿Qué han tenido estas mujeres para tener éxito y llegar a puestos de alta jerarquía? ¿Cuáles elementos han motivado a estas mujeres para que lleguen a puestos de decisión? Todas estas interrogantes se han hecho en esta investigación en donde se propone develar estos factores que fortalecen a las mujeres para que más como ellas se empoderen en cualquier ámbito de trabajos que se deseen.

#### **4.4 Movilidad académica internacional.**

La variable “movilidad académica internacional” se define mediante los términos de educación superior, salida al extranjero, estudio de idiomas, cursos, posgrados, por mencionar algunos.

##### **4.4.1 Género y Movilidad académica internacional.**

La globalización ha logrado conectar aspectos tan importantes como la economía, la política, la cultura, la sociedad, la tecnología y hasta el medio ambiente. Como se mencionó anteriormente, el ámbito social también ha sufrido cambios; uno de ellos es la integración de la sociedad basándose en la igualdad y la libertad de los individuos; por tal motivo, algunos grupos que no tenían participación activa hace años, ahora son mucho más visibles debido a cambios culturales y sociales (ideologías). Entre estos grupos, se puede encontrar a las mujeres, las cuales gozan del acceso a la educación como un derecho fundamental.

La educación goza oficialmente de la condición de derecho humano desde que se adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948. Desde entonces, se ha reafirmado en numerosos tratados mundiales de Derechos Humanos, comprendidos la Convención de la UNESCO relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1981).

En este ámbito se han generado cambios y mejoras como lo refiere la ONU (2015b) al señalar que “si se les facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto” (párr. 3). Es decir, se requiere empoderar a las mujeres por medio de la educación debido a que las universidades están buscando formar a sus estudiantes de acuerdo a las competencias que el mercado laboral actual está creando por lo que la dinámica de la educación evidencia la importancia de la movilidad académica internacional en el proceso de formación de los profesionales del futuro.

Es por esto, que la universidad es una de las instituciones con mayor peso en la sociedad que ha experimentado grandes cambios desde su origen hasta nuestros días; es un lugar físico donde se reúnen estudiantes y profesores para intercambiar información, pero, debido al mundo cambiante en el que se vive y las novedades técnicas a las que se enfrentan las nuevas generaciones, en algunos aspectos la universidad deja de ser algo físico al existir cursos y sistemas utilizando la computadora desde la casa.

De esta manera, la globalización necesita de la educación y ejerce una gran influencia sobre ella, por lo cual es necesario internacionalizar las universidades para fortalecer las capacidades docentes, la investigación y la innovación con la finalidad de volverse competitivo ante la demanda global. Así, la internacionalización de la educación superior es necesaria para que las universidades formen a sus estudiantes y éstos sean capaces de desarrollar habilidades para ser competitivos en un mundo globalizado donde es necesario pensar global y actuar local, esto quiere decir que, profesores y estudiantes



entiendan que lo que están enseñando o aprendiendo no se haya en un contexto local sino en uno global y que todo el trabajo desarrollado tiene una dimensión internacional. Si una universidad no entiende eso, va a perder su perfil y no podrá competir con otras instituciones que tengan este enfoque (Uribe, 2014).

La incorporación masiva de las mujeres a la universidad es una gran transformación social producida a partir de las últimas décadas del siglo XX. El ingreso femenino a la educación superior, la creación del conocimiento y el acceso al trabajo bien remunerado forman parte de estos cambios (Muñoz, 2006).

De esta manera, el acceso a la educación superior y la inserción en las carreras universitarias son una inversión que tienen un efecto positivo sobre el empleo, el ingreso, el crecimiento económico y la igualdad social (OCDE, 2012). Por lo que, dicho proceso globalizador ha generado un mejor desarrollo hacia las mujeres con educación, al lograr que su participación sea mayor en los ámbitos político, social y económico a nivel mundial.

Con el acceso a la educación, las mujeres obtendrán un mejor trabajo, mejorarán sus niveles de salud e incluso podrán independizarse económicamente hablando; los puntos anteriores son esenciales para su bienestar y sus proyectos de vida.

Es por esto, que la educación es para las mujeres, además de un recurso para su integración económica, un recurso importante para su empoderamiento, es decir para reconocer y ejercer sus derechos y para alcanzar su autonomía y autodeterminación. El proceso de empoderamiento femenino es un camino largo, donde la educación es un factor importante para su logro y tiene consecuencias positivas en diversas esferas de sus

vidas. Así lo muestran los datos: las mujeres con mayor educación cuentan con más recursos para tomar decisiones sobre su salud y sus derechos sexuales y reproductivos, orientándose, cada vez más, hacia una maternidad deseada y en mejores prácticas de nutrición y salud, que se observa en tasas más altas de sobrevivencia infantil. En el plano laboral la alta educación se vincula con el incremento de expectativas personales, de proyección en el trabajo, así como en la amplitud de la gama de actividades que están dispuestas a realizar; además de que tienen mayores probabilidades de incorporarse y permanecer en el mundo laboral formal, ganar un salario más alto y contribuir más directamente a la productividad económica de las naciones. Por último, existe una relación directa entre nivel educativo y acceso a posiciones de poder y prestigio en el ámbito productivo, social y político (INEGI, 2012).

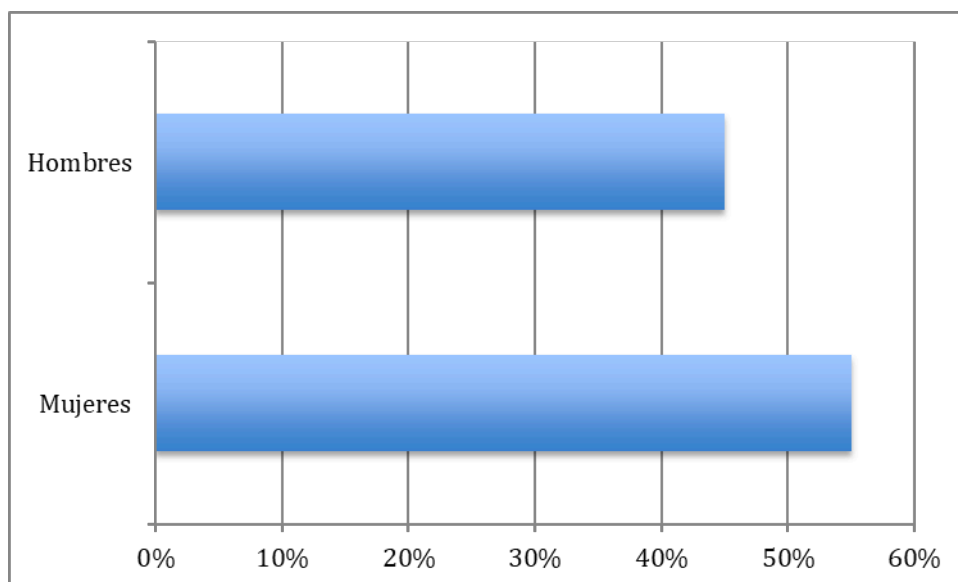
Halimi (1998) en su relatoría general de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, efectuada en París, expresa que es preciso tener conciencia de que la educación superior ya no se puede concebir solamente a partir de situaciones y criterios nacionales. Ya no existe investigación o formación dignas de ese nombre en términos puramente locales. La creciente mundialización de los problemas hace que la universidad torne su mirada hacia el fenómeno de la internacionalización, forzando a que implemente cambios que respondan a estos nuevos desafíos.

Ante este panorama, las Instituciones de Educación Superior deben adoptar la nueva cultura internacional para cumplir con su principal objetivo: la universalidad del conocimiento.

Según el Reporte *Open Doors* (2018), en el curso académico 2017-2018, 15,468 estudiantes de México estaban estudiando en los Estados Unidos, número que disminuyó en comparación a los tres años anteriores. En este periodo, 8,802 mexicanos estudiaron un nivel de licenciatura y 3,839 estudiaron un posgrado.

Según la Encuesta Nacional de Movilidad Estudiantil Internacional de México “Patlani” 2014/2015 y 2015/2016, 29,401 estudiantes nacionales se reportaron con movilidad saliente y la mayor parte se dio en instituciones públicas; el campo de formación más importante fue el de las ciencias sociales, administración y derecho. Dentro de este estudio, la UANL se encontró en un sexto lugar, mientras que el Instituto Tecnológico y De Estudios Superiores de Monterrey destacó en el primer lugar. Es importante mencionar que un 55% de estudiantes nacionales con movilidad saliente son mujeres y un 45% son hombres, lo cual es algo positivo y representativo en la feminización de la matrícula de la educación superior en México (ver Figura 4.1).

Figura 4.1 *Comparación de sexo en estudiantes con movilidad saliente.*



*Nota:* Elaboración propia basada en información obtenida Patlani: Encuesta Nacional de Movilidad Estudiantil Internacional de México 2015-2016. México: ANUIES (2016).

Como se puede notar, la internacionalización de la educación superior es una respuesta a los retos y necesidades que la globalización de la educación requiere hoy en día. Cada año miles de estudiantes en todo el mundo buscan salir de casa con el propósito de participar en una experiencia educativa en un país o una provincia distinta a la suya.

#### **4.4.2 Movilidad académica internacional: Datos sobre México y Nuevo León.**

Debido a la globalización, las economías de los países han sufrido transformaciones en sus empresas, un ejemplo de ello es la frontera de México con Estados Unidos, la cual

representa un espacio de integración económica y social debido a la instalación de plantas ensambladoras conocidas como maquiladoras desde fines de los sesenta. Este hecho propició la masiva contratación de mujeres que migraron hacia el norte de México, en búsqueda de trabajos mejor remunerados. Sin embargo, las condiciones laborales no fueron las óptimas, ya que el salario con relación a las horas de trabajo no era el adecuado, así como tampoco las instalaciones ni actividades físicas realizadas por ellas. A pesar de esto las mujeres se mantuvieron en las maquiladoras debido a su gran necesidad económica (Fraser & Jeffrey, 2004).

Para enero de 2005 se calculaba que había más de 441,000 trabajadores de la maquila en ciudades no fronterizas, con predominio del empleo femenino en la industria de la confección y del vestido. Cuando este programa comenzó en la frontera norte de México se ofreció empleo a mujeres jóvenes, pero hoy en día, los hombres representan un importante contingente laboral en esta actividad ya que, actualmente, muchas de las mujeres son consideradas las principales responsables de la crianza de los hijos, de los cuidados familiares y del hogar en su totalidad, de modo tal que cuando existen oportunidades laborales en el exterior, quienes aceptan esas oportunidades siguen siendo los varones, en tanto las mujeres permanecen en los lugares donde se desarrolla su familia (INEGI, 2005).

A nivel nacional, la educación de las mujeres resulta en la mejora de la productividad, los ingresos y el desarrollo económico, así como una mejor calidad de vida; está claro que la educación empodera a las mujeres, proporcionándoles una mayor autonomía. La falta de educación limita las perspectivas, disminuye los ingresos familiares, reduce la salud, pone

a las mujeres y niñas en riesgo de trata y explotación, y limita el progreso económico de países enteros.

El grado de educación que poseen las mujeres, y la población en general, ha sido determinante, ya que quienes cuentan con educación superior han podido integrarse a trabajos profesionales, mientras que quienes no cuentan con un nivel no lo han logrado, y con ello se ha propiciado que la mitad de las mujeres trabajadoras en América Latina estén empleadas en el sector informal (Jeffrey & Fraser, 2004).

Actualmente, México cuenta con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) el cual fue creado por el H. Congreso de la Unión en 1970 como un organismo público integrante del sector educativo. Este programa promueve becas las cuales permiten a miles de mexicanos y miembros de la comunidad universitaria el realizar estudios de posgrado en las mejores universidades en el mundo, lo que genera, la competencia internacional. En el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México se ve una brecha grande de mujeres en los niveles SNI 2 y SNI 3 siendo los hombres en su mayoría quienes ocupan esos puestos. La cifra nos indica que en la UANL hay 950 miembros del SNI y el 30% son mujeres.

## **CAPÍTULO V. MÉTODO**

### **5.1 Método.**

La técnica utilizada para esta investigación es de índole cualitativa, utilizando entrevistas de historias de vida, ubicada en un marco de método biográfico (Rodríguez, Gil y García, 1996) y su núcleo principal es el análisis y transcripción que la o el investigador realiza a raíz de los relatos de una persona sobre su trayectoria de vida personal, de trabajo y dificultades y éxito de momentos concretos de su vida misma. Es un método biográfico narrativo en donde se indaga la vida pasada y actual de la persona para recoger la información y datos de manera cualitativa. Una de las maneras principales es realizar entrevistas a profundidad para tener grandes charlas y diálogos entre la o el investigador y la persona seleccionada para que nos narre su vida para poder interpretar los sucesos buscados.

A su vez, el diseño transversal se divide en: estudios exploratorios, descriptivos, correlacionales y multivariados. En este caso, se llevó a cabo un estudio descriptivo ya que como su nombre lo indica, se busca describir un fenómeno dado analizando su estructura y características que lo definen (Echeverría, 1983, en Arnal, Del Rincón y Latorre, 1994).

## 5.2 Diseño del instrumento.

### 5.2.1 Descripción del instrumento.

El instrumento utilizado consistió en la elaboración de un guión basado en los estudios mencionados en el apartado de antecedentes y de acuerdo a las cuatro variables del estudio.

El guión fue creado con base a los instrumentos mencionados en el apartado de antecedentes y quedó conformado por las siguientes categorías: Educación, Vida familiar, Acceso a recursos, Normas e instituciones del país, Poder y toma de decisiones y Movilidad académica internacional (ver tabla 5.1). La entrevista contempla un número variado de preguntas que hicieron posible la obtención de la mayor cantidad de información para evaluar el nivel de empoderamiento económico de las mujeres. Para su análisis, se siguió un proceso de análisis del discurso que enfatizó las voces de las entrevistadas alrededor del problema de estudio.

Tabla 5.1 *Relación de categorías con las preguntas de la entrevista.*

Categoría	Preguntas
Vida familiar	5 Preguntas
Educación	6 Preguntas



Acceso a recursos	7 Preguntas
Normas e instituciones	12 Preguntas
Poder y toma de decisiones	4 Preguntas
Movilidad internacional	19 Preguntas

Nota: Elaboración propia.

En relación a la variable “acceso a recursos”, en la tabla 5.2 se muestran las preguntas que se crearon para la entrevista.

Tabla 5.2 Preguntas de la variable “Acceso a recursos”.

Preguntas	
3	¿Quién gana más ingreso en esta familia?
4	¿Quién invierte más de sus ingresos en casa y quién ahorra más de sus ingresos?
6	¿Las propiedades están a nombre de los dos (esposo o papás) o tienen propiedades separadas?
7	¿Cuenta con tarjetas de crédito, ahorros, préstamos o seguros a su nombre?
8	¿Considera que ha sido fácil el acceso a estos productos y servicios? ¿Ha tenido alguna dificultad para adquirirlos? ¿Ha requerido de algún apoyo para acceder a ellos?
15	¿Cuándo terminó sus estudios pudo tener independencia económica de sus padres?
26	¿Le ayudó para trascender en su vida laboral y obtuvo mejor apoyo económico en el retorno de la movilidad a su país?

Nota: Elaboración propia.

En cuanto a la variable “normas e instituciones del país”, en la tabla 5.3 se muestran las preguntas que se crearon para la entrevista.

Tabla 5.3 Preguntas de la variable “Normas e Instituciones del país”.

Preguntas	
1	¿Su vida familiar ha influido positivamente en su carrera? ¿Ha sido un obstáculo para crecer? ¿Cuántos hijos tiene y de qué edad son?
2	¿Su esposo (casada) o familia (soltera) la ha motivado para seguir adelante en su carrera o negocio? ¿Cómo la ha apoyado?
9	¿Combina el trabajo con la familia y se siente realizada de esta forma?
10	¿Alguna vez ha pensado en dejar el trabajo y dedicarse únicamente a la familia?
11	Si es madre, ¿Quién se encarga el mayor tiempo de cuidar a los hijos?
12	¿Quién se encarga el mayor tiempo de las tareas del hogar?
13	¿Considera que ha encontrado algunas barreras, por el hecho de ser mujer, que le han impedido alcanzar un desarrollo más alto independientemente de sus logros y éxitos? ¿Podría describir alguna situación en la que vivió esta experiencia?
14	¿Alguna vez ha sufrido violencia de género?
27	Al realizar una estancia en otro país ¿como vieron a México a través de su persona?
37	¿Cómo ve el futuro para las mujeres para lograr el empoderamiento y su independencia económica en los hogares de Nuevo León?
38	¿Qué promociones de trabajo puede haber y de movilidad internacional en las escuelas para apoyar a las mujeres?
39	¿En el lugar que trabaja le reconocen sus colegas hombres?

Nota: Elaboración propia.

Sobre la variable “poder y toma de decisiones” en la tabla 5.4 se muestran las preguntas que se crearon para la entrevista.

Tabla 5.4 Preguntas de la variable “Poder y toma de decisiones”.

Preguntas	
5	(Esposo o familia) ¿Quién toma decisiones y administra el dinero del hogar? ¿Considera que cuenta con las condiciones necesarias para participar en la toma de decisiones en las actividades de la vida cotidiana? ¿podría referir alguna de estas condiciones?
40	¿Quiénes ocupan más puestos de poder en su lugar de trabajo, mujeres u hombres?
41	¿En el lugar de trabajo su experiencia ayuda a vincularse internacionalmente o sus redes son solo nacionales?
42	¿Trabaja ahora con más confianza y poder ¿por qué?

*Nota:* Elaboración propia.

Y por último, la variable “movilidad académica internacional” en la tabla 5.5 se muestran las preguntas que se crearon para la entrevista.

Tabla 5.5 Preguntas de la variable “Movilidad académica internacional”.

Preguntas	
16	¿Cuándo se interesó en tener una movilidad internacional y por qué?
17	¿Tuvo algún problema familiar, administrativo o personal para realizar la movilidad internacional?
18	¿Cree que por ser mujer se dificultó más el viaje al extranjero?

- 
- 19 ¿Tuvo alguna beca? ¿Cómo la obtuvo? ¿le fue difícil obtenerla?
- 20 ¿Cree que es de valientes salir al extranjero y dejar la zona de confort?
- 21 ¿Qué tipo de estancia hizo en el extranjero, en dónde y por cuánto tiempo?
- 22 ¿Cuál ha sido la experiencia más enriquecedora que tiene al hacer sus estudios en el extranjero?
- 23 ¿La movilidad al extranjero le cambió la vida y abrió su mente a otras posibilidades de vida?
- 24 ¿Se sintió alguna vez discriminada por ser mexicana en el extranjero?
- 25 ¿La movilidad le dio más confianza en sí misma y aumentó la inteligencia emocional, le abrió otras puertas de desarrollo para obtener mejor trabajo?
- 28 ¿Cómo cree que ayuda a la institución en donde trabaja el hecho de tener a una persona como usted con experiencia en el extranjero?
- 29 ¿La movilidad le ha ayudado a desarrollar capacidades y competencias personales, emocionales y profesionales?
- 30 ¿Creció personal y profesionalmente al hacer la movilidad internacional?
- 31 ¿Ahora valora más al país que la vio crecer y nacer y puede implementar estrategias de mejora? ¿Puede explicar algunas?
- 32 ¿Cree que el viajar al extranjero ha sido un impacto positivo sobre la futura empleabilidad de los egresados que han tenido una experiencia internacional, precisamente cree usted que son por las capacidades y habilidades que se desarrollan y que tanto valoran los empleadores hoy en día por la globalización?
- 33 ¿Obtuvo habilidades interculturales y aumentó su autoestima al realizar esta experiencia de movilidad internacional?
- 34 ¿Esta experiencia y el nuevo entorno moldearon y enriquecieron su personalidad de estudiante y le empoderaron y le convirtieron en una persona madura con mayor sensibilidad social?
- 35 ¿Puede confirmar que hay un antes y un después al estar participando en una estancia de movilidad en el extranjero?
- 36 ¿Puede mencionar las características de empoderamiento que ahora tiene o que se reforzaron en usted?
- 

*Nota:* Elaboración propia.

### 5.2.2 Perfil de las entrevistadas.

La muestra seleccionada es de seis mujeres que tienen más de 25 años originarias del estado de Nuevo León, que están activas laboralmente hablando y han realizado una movilidad académica internacional y posteriormente regresaron a México para continuar ejerciendo su profesión.

Para desarrollar las entrevistas, se invitaron a participar a expertas en los siguientes campos laborales:

1. Sector académico
2. Sector empresarial
3. Sector público

A continuación se presentan los perfiles de las mujeres entrevistadas:

#### A1 Académica 1

Docente/Investigadora nivel SNI 1. Casada con hijas. Status socioeconómico medio-medio.

Talentos: comunicación y relaciones públicas.

#### A2 Académica 2

Docente/investigadora. Soltera sin hijos. Status socioeconómico medio-medio. Talentos:

metodología y estructuras de proyectos.

#### SE1 Sector empresarial 1

Maestría en Logística y cadena de suministros. Casada sin hijos. Status socioeconómico medio-medio. Talentos: habilidades con las personas y ser detallista.

#### SE2 Sector empresarial 2

Maestría en Negocios internacionales en mercados euroasiáticos. Directora general de empresa. Soltera sin hijos. Status socioeconómico medio-medio. Talentos: comunicación efectiva, pensamiento crítico, atención al detalle, creatividad, liderazgo, proactividad, imaginación, resolución de problemas y negociación.

#### SP1 Sector público 1

Maestría en Ingeniería industrial, Representante de ONU Mujeres en México. Soltera sin hijos. Status socioeconómico medio-medio. Talentos: consultoría y capacidad de análisis.

#### SP2 Sector público 2

Docente y exconsejera del INE en Nuevo León. Casada con hijos. Status socioeconómico medio-alto. Talentos: pensamiento analítico y planificación estratégica.

### **5.2.3 Procedimiento.**

Para la obtención de la información relevante sobre los elementos que inciden en el empoderamiento económico de las mujeres se siguieron los siguientes pasos:

1. La entrevista fue diseñada con un total de 50 preguntas

2. Después se contactó a las expertas por medio de correo electrónico y llamadas telefónicas para acordar reuniones con ellas, se planeó una entrevista de aproximadamente una hora para no afectar su agenda laboral
3. Para el desarrollo de la misma, se les pidió autorización de grabar la entrevista y hacer un análisis de sus respuestas
4. Teniendo las respuestas de las entrevistadas, se transcribieron las entrevistas y posteriormente, se procedió a realizar un análisis de las mismas.

#### **5.2.4 Limitantes y obstáculos del trabajo realizado.**

Se tuvieron que contactar por medio de citas que algunas veces fueron canceladas por agenda de las participantes; algunas de las entrevistas fueron cortas de respuestas y se tuvo que llevar a cabo una segunda entrevista. Por lo general, la conversación en las entrevistas fue fluida y con grandes respuestas para el análisis de la investigación de la movilidad internacional que era el eje principal de las entrevistadas.

## **CAPÍTULO VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Este capítulo comprende el análisis de resultados de las entrevistas descritas en el capítulo metodológico. Tiene la intención de responder al cuestionamiento de cuáles son los elementos que inciden en el empoderamiento económico de las mujeres noveleonesas. Para ello se buscó determinar que elementos fortalecen las capacidades de las mujeres hacia el camino de la igualdad y conciliación con el trabajo asalariado, de acuerdo a los estándares internacionales y enfatizando la característica de haber tenido en su curriculum profesional la movilidad académica internacional como un elemento de instrumento para el empoderamiento económico de las mujeres. Para ello, se plantearon objetivos específicos de investigación que pretenden identificar los elementos que fortalecen las capacidades de las mujeres para llegar a puestos de liderazgo y toma de decisiones; analizar las condiciones que favorecen o puedan limitar que las mujeres realicen movilidad internacional para el desarrollo laboral y personal de ellas mismas; y finalmente, determinar los instrumentos y recursos institucionales que incidan en que las mujeres logren un desarrollo profesional y académico más exitoso.

Para ello, se debe tener presente que las respuestas obtenidas en estas entrevistas no son generalizables pero si aportan argumentos válidos desde la visión de las participantes para desentrañar el supuesto de si el acceso a recursos para las mujeres, tanto familiares como económicos, pueden lograr un desarrollo académico, laboral y familiar que fortalezcan sus capacidades para lograr la igualdad y conciliación con el trabajo asalariado para lograr el empoderamiento económico. Como también se ha mencionado, el empoderamiento de



las mujeres se compone del *acceso a recursos*; las *normas e instituciones del país* y; el *poder y la toma de decisiones*. A lo que para esta investigación se suma la *movilidad académica internacional*, para mediar si esta resulta ser un factor importante para que las mujeres consigan un trabajo mejor remunerado y formación personal y cultural para que puedan lograr una independencia económica para sí mismas e independientemente de su pareja y/o familia.

Por su parte, también busca entrelazar los componentes como es dar sentido de la autoestima de las mujeres; de los derechos a tener y determinar opciones; derechos a tener acceso a oportunidades y recursos; derechos a tener el poder de controlar sus propias vidas, tanto dentro como fuera del hogar; y sus capacidades para influir en la dirección del cambio social para crear un orden social más justo y económico, nacional e internacional. Para ello, se debe establecer que todas las entrevistadas son mujeres profesionistas con estudios o experiencia laboral en el extranjero, con profesiones en áreas de las ciencias sociales, ciencias exactas y económicas, con educación pública y que se desempeñan en el ámbito académico, en el sector público y en el sector empresarial.

Para comenzar, se detallan los elementos que las llevaron a inclinarse a estudiar una profesión, la forma de elección de su carrera, el apoyo con el que contaron y como esto fue formando parte del capital que describe su experiencia laboral y la movilidad como elemento dependiente del resto de las características que componen sus historias de vida. En general, las entrevistadas cuentan con educación universitaria en carreras como

comunicación, economía, psicología, derecho, ciencias políticas y negocios internacionales. Detallan que su elección de carrera fue primeramente una decisión personal sobre en qué ámbito querían desarrollarse y contaron con el apoyo de sus familiares para hacer esa elección de manera libre. Sin embargo, si debieran destacar a una persona que les motivo más en esa elección señalan al padre como el principal apoyo:

*“Mi padre, más que nada, nos dio libertad para elegir la carrera.”* Sector académico 1

*“[Mi padre] Fue un hombre que impulsó a sus hijas a salir adelante por medio del estudio y la profesionalización.”* Sector público 2

*“Mi papá y en parte mi mamá.”* Sector académico 2

Aparece también, la mención de la entrevistada del Sector público 1, quien señala que su madre no estaba convencida de que estudiara: *“Mi mamá siempre me pidió o aconsejó que no estudiara, salvo que sea una carrera corta, porque las mujeres se dedican a la casa. Cuando yo decido estudiar, no tuve ningún impedimento pero tampoco un aplauso”*. Sin embargo esto no fue un obstáculo para continuar sus estudios y ser psicóloga. Por otro lado, al detallar el entorno familiar, se observa una variada presencia en los estudios de los padres, donde hay quienes tuvieron estudios universitarios, de posgrado, nivel

técnico y otros no cuentan con estudios universitarios. No se observa una presencia mayor o menor de una u otra categoría.

Sobre el número de hermanos que las entrevistadas tenían, en su mayoría ellas provienen de familias con dos o más hermanos, salvo una de las entrevistadas que es hija única. Agregando que en su mayoría tenían hermanos y hermanas con estudios universitarios. Respecto al lugar que ocupan entre hermanos o el número de hija, estas son la segunda, cuarta o quinta, excepto quien es hija única. Y teniendo en cuenta que tienen un gran número de hermanos ocupan un lugar medio en el orden de nacimiento. Otra característica familiar, es su estado civil, donde cinco de seis están casadas y con hijos, lo que también ayudará a responder como la familia puede o no influir en su desarrollo profesional teniendo presente que muchas veces las mujeres se ven sobrecargadas con una doble o triple jornada laboral derivada de roles de género en que lo familiar es responsabilidad de éstas.

Para profundizar en el tema, se hicieron cuestionamientos sobre cuál era el papel de su familia para motivar u obstaculizar su desarrollo profesional. En un primer plano, se abordó cual era el papel que jugaron sus padres en su desempeño académico y profesional; detallan el apoyo de éstos como vital para buscar mejores oportunidades profesionales:

*“Si, por parte de mis papás, el échale ganas, vamos para adelante, todos tienen oportunidades.”* Sector Académico 2

*“Si, yo me apoyo mucho de papá para mi trabajo. Mi papá es un gran aliado, con mamá no hablo temas de negocio, mamá me alimenta la paz y el corazón.”* Sector Público 1

*“Mis padres siempre me apoyan aun cuando no entiendan al 100% mi trabajo.”* Sector Público 2

*“El apoyo de mis padres y sus consejos y sobre todo el estar ahí apoyándome es fundamental.”* Sector Empresarial 1

*“Esa mentalidad de ‘no hay prisa, haz lo que quieras, aquí estoy’ me ayudó a que las cosas sucedieran.”* Sector Empresarial 2

*“Mi familia siempre me apoyó para salir adelante, mis papás principalmente eran quienes me impulsaban a estudiar una carrera.”* Sector Académico 1

En segundo lugar, sobre el apoyo de sus parejas se relata de parte de tres entrevistadas que la buena relación con sus esposos les brinda la libertad para desarrollarse en lo profesional:

*“Sí, cuento con el apoyo de mi esposo, lo que me ha permitido viajar, asistir a cursos e incluso quedarme a trabajar más tiempo.”* Sector Público 1

*“Claro que sí, gracias a Dios he logrado mantener a mi familia unida a pesar de que me ha tocado estudiar, trabajar y atender mi hogar, claro está que **mi esposo ha sido de gran ayuda para lograrlo.**”* Sector Público 2

*“Si, cuento con el apoyo de mi esposo para continuar con mis proyectos.”* Sector Empresarial 2

Solo una de ellas comenta que en un principio, que su rol de madre fue puesto en juicio por su pareja y que este hacía críticas en relación a su capacidad para desempeñar ambas cuestiones sin descuidar el cuidado de las hijas:

*“Según esto descuidaba el rol de madre para mis hijas. Pero hoy en día como ve mis logros pues si me apoya. Hoy sí, antes pero antes no del todo.”* Sector Académico 1

Al contrario, sobre la familia como obstáculo, ninguna considera que su familia sea un impedimento para realizar sus actividades, lo que si aparecen son juicios de estos en sus

decisiones, que se ven relacionados con la búsqueda de estabilidad, la apariencia física, o el interés de realizar estudios de posgrado:

*“No son obstáculos **son patrones**, el patrón más fuerte tiene que ver con negocios, siempre es trabajar para alguien más. Entonces cada vez que yo me quiero meter a algo es como un **‘para qué si estás bien en la universidad, ahí quédate’**. ” Sector Académico 2*

*“**Anteriormente mi mamá me criticaba**: ‘¿Por qué no te ves femenina?’, mamá siempre fue femenina. Digo yo no soy femenina, pero en otro estilo, mi mamá siempre así de no, ‘como te atreves salir sin maquillaje’, y yo pues que tiene de malo, son partes, pero la manera de ‘que todas tus amigas se están casando’ pero bueno mamá, esa parte es en otros tiempos.” Sector Público 1*

*“Podiera decir que sí, académicamente sí. **No continúe un doctorado por mi familia, y por el hecho de que quiero estar con mi familia y no hacer mi vida en otro país**. Como mencioné, en mi vida académica si hubiera querido continuar un doctorado en el extranjero, **era elegir entre mi esposo o mis estudios**, pero profesionalmente hablando todo está bien.” Sector Empresarial 2*

En seguida, se analizan los roles de género establecidos socialmente y como ellas conviven con ellos en una relación familia-trabajo que las suele encasillar en ciertos modelos de

comportamiento que obstaculizan su desempeño o en cuyo caso las incitan a replantearse ciertos roles sociales que prevalecen como femeninos:

*“Afortunadamente en lo profesional he alcanzado lo que he querido. **Llegó un momento en el que me cuestioné hacia dónde va esto** y es cómo para darle un poco de ritmo, porque me desbalancea en la parte personal.”* Sector Académico 2

Sobre el dejar de realizar sus actividades profesionales para dedicarse a la familia, todas coinciden en que si bien incrementan las tareas de las mujeres, el tener la oportunidad para trabajar les dota de libertad e independencia, además de valorizar el haber alcanzado estudios profesionales, por lo tanto se encuentra un entusiasmo en la realización de su desarrollo como profesionistas:

*“Yo voy a morir trabajando, mientras me sienta bien de salud, porque como dice Virginia Wolf: **el trabajo te da libertad, independencia y eso no se valora con nada.**”* Sector Académico 1

*“Yo no lo veo como un impedimento para tener familia, **obviamente se incrementan mucho las tareas hacia la mujer.** Porque aparte es tu casa, encargada del hijo, toda las cosas que regularmente son los roles establecidos para la mujer, pero en mi cabeza, yo creo que me ha pasado un par de veces de, ya no quiero hacer nada pero en realidad me gusta trabajar, o sea lo disfruto, es esa*

*parte en donde laboralmente, yo disfruto mi trabajo, disfruto lo que hago y la verdad es que soy bendecida porque me pagan por hacer esto.”* Sector Académico

2

*“No creo que deje de laborar y no por necesidad sino porque me gusta lo hago”.*

Sector Empresarial 1

*“No, para nada. Respeto a las amas de casa que se dedican exclusivamente a su familia y su casa pero no me gusta enfrascarme y por eso no dejaría mi trabajo.”*

Sector Empresarial 2

A su vez, destacan los roles de madre de familia y amas de casa como actividades propias de las mujeres sin que cuestionen más allá de sus intereses por este encasillamiento propio del género. Es así, que al hablar sobre ser madre, solo dos de ellas lo son actualmente, ellas expresan los obstáculos de compaginar el ser madre con ser profesionalista. La Académica 1 ya había expresado que en un inicio su esposo cuestionaba que su trabajo la hacía descuidar a sus hijos pero con el tiempo fue aceptándolo. También agrega que en relación a las tareas del hogar, asume la mayoría de éstas en su casa. En cambio, la entrevistada del Sector Público 2 dice que las tareas del hogar las comparte con su pareja y la del Sector Empresarial 2 comenta que es su esposo quien cuenta con mayor tiempo para realizarlas.



Hasta donde se puede observar, no se mencionan argumentos que señalen que su vida familiar y profesional no compaginen en el quehacer diario. Lo que puede indicar que en el entorno familiar si se han roto los esquemas comunes de estereotipación de la mujer. Sin embargo, al continuar con el análisis de los roles de género con los que se topan las mujeres, se cuestionan los obstáculos en el desarrollo dentro de su ámbito de trabajo. Es ahí, cuando las mujeres comienzan a desentrañar información que ayuda a contextualizar las desventajas laborales entre hombres y mujeres que existen en nuestros días, que van desde la falta de reconocimiento a las capacidades de las mujeres, hasta la distinción en función del sexo para desempeñarse laboralmente:

***“Al ser mujer es más difícil que te reconozcan o te pasen la estafeta de un cargo directivo.”*** Sector Académico 1

En este sentido, se necesitan políticas públicas para que haya cuotas de género y se pueda permitir a las mujeres ocupar cargos de decisión en la academia como se hizo en la política, ya que no dejan postularse a las mujeres tan fácil como a los hombres, pues son ellas las que cargan con lo doméstico y con la carga cultural de cuidados en el hogar. (Estrada, 2017).

***“Sólo en lo referente a viajes, considero que se prioriza a los hombres.”*** Sector Público 2

*“La verdad es una barrera bien fuerte el ser mujer, sobre todo cuando quieres acceder a puestos gerenciales. No estoy diciendo que sea imposible es solamente una de las barreras más fuerte es que ‘una mujer va a venir a decirme a mí que tengo que hacer’ (...). **Los mismos hombres se resisten a recibir indicaciones independientemente de la capacidad intelectual que tenga uno, ellos son los que se siente con problemas. Porque entonces yo no valgo, soy mandona, soy una mujer muy agresiva, soy (...). Yo considero que sí, la mujer tiene ciertas desventajas para lograr posicionarse más altas. (...) Además entre las mismas mujeres también nos echamos a la que está arriba: ‘es porque ya se acostó con el jefe’, porque, no sé qué tanto. Tiene mucho que ver con los estigmas, de parte de los hombres recibir muchas veces indicaciones por parte de las mujeres (...). **Cambiándolo a términos de entre la misma mujeres, la competencia es súper dura, o sea si subes de puesto es porque debes estar haciendo otro tipo de méritos para poder conseguirlo.**”***

Sector Académico 2

También es notorio entre las entrevistadas quienes no argumentan que los obstáculos que han encontrado en el ambiente laboral tengan relación con el género, sin embargo sugieren que el estado civil ha bastado para no darles un empleo: *“si me han dicho: ‘no queremos a alguien que esté casado’ ”* Sector Empresarial 2, o en su caso, que la edad, más al ser una persona joven, hace que sus compañeros no tomen en serio sus ideas y opiniones:

*“Si me topé con barreras **por el hecho de ser muy joven** (...) Yo participo en juntas de consejo desde los 21 años y los mismos consejeros: ‘la niña está’. [Por eso] en juntas les decía, que no era una niña esta ‘me llamo María’ enfrente de medio mundo.”* Sector Público 1

En este sentido, se utiliza un discurso misógino y discriminatorio para referirse a las mujeres y como dicen Flores y Estrada (2016) es para minimizar a las mujeres en su autoestima y para que el sexismo fluya de manera natural en una sociedad patriarcal.

Sin embargo, también es común encontrar que las mujeres son mayormente cuestionadas respecto a su estado civil, tener hijos, ser muy joven o muy grande, sobre sus capacidades de dirección, y que se prioriza a los hombres en puestos de alto mando. Esto, se encuentra muchas veces relacionado con el estigma de las tareas del hogar como su responsabilidad. Sumado a ello, cuando se les preguntó sobre el tema de violencia, específicamente en función del género, algunas detallaron que la intimidación o desvalorización de la mujer ha estado presente en su desarrollo profesional y hacen hincapié en el sobre esfuerzo que deben realizar para que se valore su trabajo:

*“Cuando yo me título a los 31 años, era así como **‘no puede ser doctora, o sea, está muy joven, y las mujeres no tienen, no tienen capacidad para eso’.**”* Sector Académico 2

*“A todas por el simple hecho de ser mujeres nos discriminan, no nos aprecian y no hay buen trato. **Una mujer tiene que hacer el doble o triple de trabajo para que te reconozcan y te apoyen en esta sociedad y eso es violencia.**”* Sector Académico 1

Por lo tanto, como dijo Lagarde (1998) la violencia está muy naturalizada y como si fuera solo obligación de las mujeres atender, cuidar, hacer de comer y además atender al marido y ya lo decía Rousseau (2004) para que las mujeres hicieran la vida más agradable a los hombres y surge la pregunta ¿en dónde queda el bienestar y los cuidados que una mujer debiera recibir? Eso queda fuera de contexto en una sociedad heteronormativa, androcéntrica que busca privilegiar a lo masculino antes que a lo femenino. Y esto debe de cambiar para buscar la equidad en un mundo tan desigual como el nuestro.

Enseguida, se abordan los temas relacionados con el acceso a recursos económicos y la obtención de su independencia económica. Al respecto, la mayoría de ellas mencionan que cuando recién terminaron sus estudios comenzaron a trabajar y adquirieron independencia económica. En relación a esto, al preguntarles sobre la persona que tiene mayores ingresos en su familia, dos de ellas detallan que sus madres son las que mayores ingresos han tenido, esto derivado de mantener dos empleos paralelos y no necesariamente un trabajo bien remunerado:

*“**Mi mamá siempre ha tenido el ingreso más alto porque trabajaba en dos partes: en la universidad y en el Estado.**”* Sector Académico 2

*“Mamá nunca estuvo de brazos cruzados, ella fue la primera con las tandas, eran tandas de lana, siempre llevando un ingreso extra para complementar.”* Sector Público 1

Una de las entrevistadas del sector público y otra del sector empresarial mencionan que son ellas las de mayores ingresos en su hogar sin entrar en detalles. Por otro lado, solo una de ellas, perteneciente al sector académico, menciona que su esposo es el de mayor sueldo y la última no contesta la pregunta. Derivado de ello, se les cuestiona quien cubre la mayoría de gastos en el hogar. Al respecto, de las seis entrevistadas, tres detallan que es su papá el tomador de decisiones en función de los gastos del hogar, y las tres restantes que son ellas y su pareja quienes manejan los ingresos familiares en mutuo acuerdo:

*“Mi papá es el que toma las decisiones, qué se hace, qué se compra (...) Papá siempre ha tenido el control del dinero aunque mama siempre ha sido la que ha ganado más.”* Sector Académico 2

*“Apoyo a mis padres con gastos en la casa, pero realmente mi papá es quien invierte más.”* Sector Empresarial 1

*“Los dos (ella y su esposo) invertimos por partes iguales a la casa.”* Sector Académico 1

*“Ambos aportamos con nuestros ingresos, **fusionamos nuestros sueldos** y por ello la aportación como el ahorro es lo mismo para ambos.”* Sector Público 2

*“**Ambos invertimos lo mismo**, porque mi esposo paga todos los servicios y cierto porcentaje de la casa y yo pago otro porcentaje de la casa y todas las remodelaciones.”* Sector Empresarial 2

También detallan que la toma de decisiones se realiza en mutuo acuerdo entre los miembros de la familia, ya sean padres o pareja. Solo una de las entrevistadas del sector público, a través de la frase *“**mamá era la dueña absoluta de todo de la puerta para dentro**”* da cuenta de que su madre es quien ve por las tareas del hogar y por tanto, asume el rol de administradora de las actividades, ingresos o decisiones familiares. Respecto a la adquisición de bienes, la mayoría coincide en que las propiedades inmobiliarias mantienen el nombre de ambos miembros de la pareja (mamá y papá, esposa y esposo), salvo una que menciona que ha puesto su propiedad a nombre de sus hijas. En cambio, sobre las propiedades automotrices cada quien tiene a su nombre el vehículo que utiliza y con ello asumen beneficios y responsabilidades en el manejo y mantenimiento de un coche. En este sentido, se ve que hay un equilibrio de las finanzas entre los cónyuges, ya que esto en el pasado no existía, debido a que la ley prohibía que las mujeres tuvieran posesiones a su nombre (Estrada y Ochoa, 2013).

En el tema de inclusión financiera, el cual abarca la oportunidad de obtener créditos, cuentas de ahorro, tarjetas bancarias o seguros, todas cuentan con estos beneficios. La mayoría relata que no han tenido dificultad para adquirir estos servicios ya sea de manera personal o por parte de su trabajo. Si bien, cuando eran jóvenes era más difícil conseguir créditos, no han tenido experiencias donde el ser mujer les haya impedido obtenerlos. A excepción del caso de un crédito para construir una propiedad, la entrevistada 2 del sector académico relata que le insinuaron que necesitaba de otra persona (una pareja) para alcanzar el crédito:

*“Lo que me dijo una persona [fue] que **con mi sueldo no iba a alcanzar**, entonces que me juntara con otra persona. Para mi fue como un choque: ‘Sí es que con su sueldo no alcanza para que le demos un crédito alto. Entonces júntese con otra persona’. En ese momento todavía no estaba desarrollado que podías tener créditos con hermanos, etc. **era que me buscara a alguien para poder hacer..., para adquirir un crédito más grande. Porque sola no iba a ser posible. Entonces me dedique 6 años a juntar dinero.**” Sector Académico 2*

Por lo tanto, se puede notar en estas narrativas que las leyes y estereotipos de cara a las finanzas de mujeres, ya han sido modificadas para bien del género femenino y que se pueden hoy en día obtener créditos con alguna otra persona que no sea tu pareja y que ya no necesariamente tienes que estar casada para obtener un crédito.

Por último, se desarrolla la visión de las entrevistadas en relación a como es la vida a raíz de una oportunidad de movilidad internacional. Comenzado por cuestionar de donde surge el interés por realizar una movilidad. Tres de ellas relatan sus intenciones por aprender otros idiomas; una que fue motivada por su abuela; otra por los deseos de hacer un posgrado en el extranjero y; una quien por recomendación de un amigo pudo obtener una beca para estudios universitarios y hacer conocer las opciones de movilidad internacional. Sobre el tipo de estancia que realizaron, dos estudiaron inglés por unos meses en Canadá e Inglaterra; una estudio el preuniversitario en Estados Unidos; dos estudiaron un año de maestría en Barcelona y Estados Unidos; y las otras dos han realizado estancias cortas en Italia, Colombia, Panamá y El Salvador. También mencionan que respecto a la obtención de financiación, la mayoría contó con algún tipo de beca o subsidio laborar para cubrir sus gastos. Es decir, que sin ayuda externa la mayoría de las mujeres no hubieran podido asistir al extranjero; sin embargo, al obtener una beca institucional pudieron migrar y realizar una estancia de estudios. Es muy importante notar que las instancias gubernamentales, privadas y educativas han hecho una función de alto impacto en la educación y se invita a seguir en este canal para que más mujeres puedan invertir su tiempo y vida en la educación que les hará un beneficio excepcional en sus vidas y en su entorno.

Posteriormente se les preguntó sobre las dificultades que encontraron para realizar una movilidad internacional. La mayoría relata que las cuestiones económicas, los trámites administrativos y legales y la renuncia a su empleo fueron las principales. Una de ellas



menciona que recibió comentarios que ponían en duda su decisión y las implicaciones para su desarrollo profesional al abandonar su trabajo sin que esto la detuviera:

*“Fui cuestionada por mis amigos, aunque no fue tanto familiar, sino, más de amigos. Me decían: ‘**como puedes dejar una gerencia, estas súper chava, ¿cómo es posible?, eres la que más gana del grupito y lo dejas por irte a Canadá’.**”* Sector Público 1

De igual manera, respecto a las dificultades, declaran de manera unánime que el ser mujer no ha representado una dificultad para viajar al extranjero. En cambio, al hablar de haber sufrido algún tipo de discriminación por su nacionalidad, dos de ellas destacan que al ser mexicanas eran recibidas más cálidamente. Sin embargo, el resto detalla que se sintieron menospreciadas intelectualmente por su “origen latino”, o sentirse atacadas con prejuicios durante las revisiones en los aeropuertos:

*“Si, en una ocasión alguien me dijo: ‘no quiero estar en tu equipo’. Éramos dos chicas mexicanas que nos llevábamos muy bien y trabajábamos muy bien. **La razón por la cual no quería estar con nosotros es porque decía: ‘Los mexicanos son muy menos’.**”* Sector Empresarial 2

*“Fue en España, totalmente, **por ser latina, no sé si por ser mexicana pero si por ser latina, en Barcelona.**”* Sector Público 1

*“Esta ultima vez que fui a Austin, con el recién ingreso de Trump a la presidencia. Definitivamente si, uno se siente diferente y la gente de ahí también se siente diferente.”* Sector Académico 1

No obstante, cuando se les preguntó cómo veían las personas extranjeras a México a través de ellas y durante sus estancias en otros países, mencionan que con su integración intercultural desmitificaban prejuicios y sentían que transmitían lo bueno del país:

*“(…) que no estamos tan mal como nos pintan en el cine por ejemplo, y que ellos después de que tú hablas con ellos, tienen el deseo de visitar México y que **han visto que México es muy diferente y adoran a México.**”* Sector Académico 1

*“La mayor descripción que escuche en Canadá basándome en las de allá fue: México era muy cálido por el trato que dábamos e inclusive me decían que era muy cálida. **No me considero muy cálida, pero, para los estándares de allá si lo era.**”*  
Sector Público 1

Por otro lado, al cuestionarles sobre el crecimiento personal relacionado con la movilidad, destacan elementos como la adaptación emocional, el descubrir nuevos métodos de trabajo y de aprendizaje, así como la independencia y la adquisición de “seguridad” o confianza en sus decisiones:

*“Me ayuda mucho emocionalmente, como ser tolerante, ser paciente, tratar de entender a las personas (...). Creo que **se desarrollan mayores capacidades y habilidades debido a que tienes una mayor apertura mental** al momento de toparse tú solo con ciertos conflictos, problemas y tener que resolverlos.”* Sector Académico 2

*“**La forma de trabajar en equipo, de negociar, de buscar pedir las cosas.** A nivel profesional eran sorprendentes las formas de moverse entre los alemanes, italianos y españoles con los chinos.”* Sector Empresarial 1

*“**Aceptarme tal como soy, aceptar mis decisiones tal cual, hacerme más independiente y emocional, ser más resiliente.**”* Sector Empresarial 2

Es así, que, reconocen un cambio en su personalidad y un empoderamiento a través de este crecimiento emocional e intelectual ligado a un choque cultural y del idioma que las llevo a sobrepasar diferentes obstáculos:

*“Me enriqueció mucho en todos los sentidos y me empoderó. **Me dio madurez emocional e intelectual y de un segundo idioma, además de la cultura.**”* Sector Académico 2

*“En la parte de sensibilidad social, (...) es que **se cortaron esas barreras por el idioma.**”* Sector Público 1

*“Si, me chocó mucho el estilo de los coreanos. Me costó mucho, su ideología y sus costumbres, su comida. **Me di cuenta de lo cerradita que iba, bien cañón.**”* Sector Público 2

*“Si por supuesto, **luego creemos que sabemos todo de nuestro país y sales al extranjero y resulta que hay extranjeros que saben o conocen más que nosotros.**”*

Sector Empresarial 1

En cuanto a las características o habilidades que adquirieron o reforzaron durante sus estancias en el extranjero, mencionan elementos como independencia, valentía, mayor autoestima, empatía, manejo de estrés, adaptabilidad, autonomía y organización:

*“**Salir te hace más independiente, te da otra visión de la vida, te da más seguridad. Ves la vida de diferente manera, eres la única responsable de tus actos y de tu vida, de estar bien o estar mal.**”* Sector Académico 1

En el ámbito laboral, la movilidad también tuvo repercusiones positivas:

*“Profesionalmente tuve acceso a mejores puestos de trabajo, el hablar otro idioma me permite también que me tomen en consideración para algunos otros proyectos.”* Sector Académico 2

Pero también, hay quienes mencionan una alta competencia pues se ha popularizado la posibilidad de hacer estancias en el extranjero, por lo que en ámbitos como el empresarial, los reclutadores no se sorprenden de un currículum con posgrados internacionales o el dominio de un segundo idioma:

*“Son muchas personas que aplican y muchos que llevamos un título de maestría en el extranjero o un estudio en el extranjero y que ya dominamos el idioma inglés.”* Sector Empresarial 2

No obstante, la movilidad abrió su mente y sus oportunidades laborales y académicas para aventurarse a nuevas oportunidades laborales y de crecimiento personal:

*“Salir al extranjero me permitió mejorar laboral y personalmente. En el área académica me permitió hacer mejoras partiendo de cómo se llevan actividades académicas en universidades a las que fui invitada y **eso me permitió exigirme más para poder exigir más a las generaciones futuras en este ámbito.**”* Sector Público 2

*“Para obtener un mejor trabajo, pero personalmente, me hizo más segura. Pienso que me hizo más resiliente, **ya no me afecta tanto el rechazo y eso lo aprendí allá.**”* Sector Empresarial 2

En cuanto a la mejora salarial, las respuestas son divididas entre quienes vieron incrementados sus ingresos y quienes notaron que no necesariamente los estudios en el extranjero contaban como una ventaja a la hora de obtener un mejor puesto laboral. Sobre las que incrementaron sus ingresos destacan:

*“**Me dio apoyo para conseguir otro trabajo con otros ingresos.**”* Sector Académico  
1

*“**Definitivamente salir al extranjero te coloca mejor en el mercado laboral. En lo personal, a mí en el área académica me ha dado una mejor posición laboral y en mi hoja de vida tiene un peso considerable tanto en lo económico como en lo laboral.**”* Sector Público 2

Por otro lado, quienes no notaron una mejora sino al contrario una resistencia por parte de sus empleadores eran las entrevistadas enfocadas al ámbito empresarial que comentaron:

*“Cuando regresé me tocó ver que en varias entrevistas que fui, **sentía como cierto recelo a mi experiencia fuera de México.** Pero después ya en mi actual trabajo (mismo desde que regrese), apliqué mis conocimientos y aquí sigo.”* Sector Empresarial 1

*“Yo te diría que no, **apliqué a muchos trabajos y el decir que yo estudié la maestría en Inglaterra o inglés en Canadá, no me aumentó el sueldo.** Eso ya no hace la diferencia, lo que si hace la diferencia es la experiencia, tenía experiencia y estudie una maestría; eso si hace la diferencia.”* Sector Empresarial 2

Sin embargo, todas coinciden en que las habilidades y formas de trabajo aprendidas en el extranjero las han llevado a su práctica laboral diaria. Por último, reflexionaron sobre la importancia de la movilidad más allá de su experiencia para que más mujeres se interesen por obtener los beneficios de esta. Destacan comentarios en torno a la evolución de las libertades hacia las mujeres en el país pero la resistencia del sistema patriarcal a que estas accedan a mejores oportunidades. Sobre todo, que son las mujeres de más bajos recursos las que ven mermada su preparación profesional:

*“Veo dos panoramas, veo a muchas más mujeres jóvenes empoderadas, mucho más que veía en mis generaciones más vivas, (...). **Pero también volteo a ver a niñas a mujeres de segmentos muy humildes y mucho por despertar y por hacer.**”*

Sector Público1

*“Creo que está en proceso. Porque si bien el crecimiento de la mujer ha sido constante y en aumento, **estamos en una sociedad tradicionalista en exceso.**”*

Sector Público 2

De manera relacionada, ellas coinciden en que deberían ampliarse los modelos de difusión de convocatorias y programas de estudios en el extranjero. Por otro lado, vale la pena recalcar que también coinciden en afirmar que son pocas las mujeres que mantienen puestos de mando alto o directivo y que la toma de decisiones y los mayores puestos de poder en todas sus áreas son dominados por hombres. Es decir, que a pesar de que las mujeres ya tienen estudios de posgrado y de movilidad internacional les es difícil llegar a puestos de alta dirección, ya que por las normas y tradiciones estructurales, son ellas las que se ocupan en su mayoría de los cuidados y de las tareas domésticas, de los hijos o padres y no así los hombres (Estrada y Zarate, 2018). Históricamente, en ellos recae la autoridad moral de dirigir un hogar como una empresa y son ellos los que no le han entrado a las tareas del hogar de acuerdo a las estadísticas del INEGI (2015c) las mujeres aportan un total de 32 horas al hogar y los hombres 12 horas, y mientras estas estadísticas no cambien, las mujeres difícilmente llegarán a puestos de decisión en nuestro país y en la localidad.



## CONCLUSIONES

Lo expuesto a lo largo de esta investigación permite arribar a las siguientes conclusiones:

Tras desarrollar los resultados generales en función de las principales categorías planteadas para el instrumento, corresponde hacer una conclusión y generar propuestas de futuras investigaciones en función de los objetivos planteados en la presente investigación y con ello, responder a la pregunta de investigación y comprobar o refutar la hipótesis formada y señalada al inicio de este trabajo.

1. Es así, que al tratar de *identificar los elementos que fortalecen las capacidades de las mujeres para llegar a puestos de liderazgo y toma de decisiones (OE1)*, se encontró que la motivación familiar fue un punto clave para lograr la superación personal y profesional y realizar estudios universitarios fue clave en su desarrollo. De igual manera que al obtener independencia económica y visiones más amplias de su entorno a través de una movilidad internacional, las llevaron a buscar nuevas formas de ejercer su profesión. Sin embargo, detallan que el acceso a puestos de liderazgo o toma de decisiones no necesariamente se debe a la falta de capacidades o habilidades sino a la resistencia cultural patriarcal que define a las mujeres como las subordinadas y esto impide que una mujer esté al mando, ya que en el imaginario colectivo se ve a los hombres como los tomadores de decisión.

2. Enseguida, cuando se buscó *analizar las condiciones que favorecen que las mujeres realicen movilidad internacional para el desarrollo laboral y personal de las mujeres (OE2)*; las experiencias que las mujeres entrevistadas relatan son variadas. Algunas de ellas fueron motivadas por familiares y amigos, otras más por profesores/as, y por amistades que les acercaron información para hacerse de una beca y emprender estudios en el extranjero. De ahí, que las facilidades para aprender un segundo idioma, continuaron con el reconocimiento laboral y profesional para que en los ámbitos tanto académico, público y empresarial puedan impartir cursos, talleres o sostener reuniones con colegas de otros países. Es así, que se puede observar en cierta medida, la relación entre los estudios en el extranjero y un mejor desarrollo profesional. Aunque ellas mismas relatan que esto no significa en todo caso, mejores empleos y mejores ingresos sino más bien mejores experiencias de vida que te abren a un horizonte más amplio de posibilidades tanto personales, culturales y de visión del mundo.

3. Por último, al tratar de *determinar los instrumentos y recursos institucionales que inciden en que las mujeres logren un desarrollo profesional y académico (OE3)*, se puede observar que resaltan las normas e instituciones como los roles de género establecidos socialmente, los cuales siguen afectando en la forma que se percibe el papel de la mujer de manera profesional en función a su rol de madre o esposa. También cuando se cuestiona su edad, estado civil y sus capacidades de mando a través de la falta de carácter o el manejo de sus emociones. Asimismo que ellas reconocen una mayor carga de trabajo

en la relación familia-trabajo, lo que la mayoría de las veces se encamina a las barreras sociales del famoso “techo de cristal”.

Por todo ello, al responder el cuestionamiento de *cuáles son los elementos que inciden en el empoderamiento económico de las mujeres nuevoleonesas*, se debe partir de que las respuestas aportadas por las entrevistadas para esta investigación, presentan una diversificación de condiciones que dificultan una generalización de sus respuestas.

Es así, que se encuentra un cambio actitudinal por las mujeres a raíz de sus experiencias estudiantiles y laborales en el extranjero. Lo que de alguna manera amplió su visión de las oportunidades laborales y con ello, tener una solvencia económica que las dotó de independencia y libertad en contraste a lo que observaban en el pasado.

Por otro lado, también se observan las facilidades de adquirir propiedades, créditos y financiación que las hacen cuestionar la necesidad de ampliar estas posibilidades a más mujeres y con ellos transformar el entorno económico y cultural en que viven las mujeres dentro de la sociedad mexicana, sobretodo en Nuevo León que es donde laboran diariamente. Recordando que el empoderamiento económico se compone del *acceso a recursos; las normas e instituciones del país y; el poder y la toma de decisiones*, se observa que como se plantea la hipótesis de este estudio, es la *movilidad académica internacional* en el caso de estas mujeres, la que mayores repercusiones en su empoderamiento cultural, social, profesional y económico tuvo. Al ser a través de esta que las normas e

instituciones del país fueron sobrepasadas, se adquirió mayor autonomía e independencia y con ello, una concentración de sus capacidades para la toma de decisiones y la búsqueda de puestos de poder, así como para acceder a recursos, tanto para cubrir estudios en el extranjero por medio de becas, como para en algunos casos, mejorar sus ingresos salariales.

En cuanto a las limitaciones del estudio se encontraron las siguientes:

1. La primer limitante fue que no existen muchos estudios sobre la temática en México y principalmente en el estado de Nuevo León y que la mayoría de los estudios realizados se encuentran en idiomas distintos al español.
2. La segunda limitante fue la falta de información y la actualización de bases de datos respecto a la movilidad académica internacional de los habitantes del estado de Nuevo León.
3. La tercer limitante se encuentra en el tamaño de la muestra, lo que también es visto como una oportunidad para ampliar los estudios en relación a lo que si fue posible deducir con la información brindada por las participantes.

Por último, esta investigación servirá para que se realicen más proyectos a futuro de esta temática y que contribuya a ampliar el horizonte a los estudios de mujeres y feministas de México y Nuevo León para encontrar en un tiempo cercano la equidad entre las mujeres y los hombres en la sociedad en general.

## REFERENCIAS

- Adler, N.G. (2002). Global Managers: No Longer Men Alone. *International Journal of Human Resource Management*, 13(5), 743-760.
- Adler, P. S., du Gay, P., Morgan, G., & Reed, M. (2014). *Oxford handbook of sociology, social theory and organization studies*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Agarwal, B. (1994). *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge University Press.
- Altbach, P. G. (1989). The New Internationalism: Foreign Students and Scholars. *Studies in Higher Education*. Routledge.
- Altbach, P., Reisberg, L., & Rumbley, L. (2009). *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*. UNESCO.
- American Council on Education. (2000). *College-Bound Students' Interests in Study Abroad and Other International Learning Activities: A special edition of student poll*. Art & Science Group.
- Arnal, J., Del Rincón, D. y Latorre, A. (1994). *Investigación Educativa: fundamentos y metodologías*. Labor.
- Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL (Serie Mujer y Desarrollo, 57).

Badinter, E. (1993). *XY La identidad masculina*. Traducción de Monserrat Cassals. Alianza Editorial. Madrid.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2010). *Operational Policy on Gender Equality in Development* Washington. Banco Interamericano de Desarrollo <http://services.iadb.org/wmsfiles/products/Publications/38154638.pdf>.

Banco Mundial. (2014). *Global Findex*. World Bank. <http://datatopics.worldbank.org/financialeconomicinclusion/indv-characteristics/gender>.

Banco Mundial. (2016). México apura su camino a la inclusión financiera. World Bank. <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/06/23/mexico-toaccelerate-path-to-financial-inclusion>.

Banco Mundial, ONUAA & FIDA. (2009). *Gender in Agriculture Sourcebook*. Washington, DC, World Bank Group.

Basaglia (1985). Franca. *Mujer, locura y sociedad*. UAP. Puebla.

Burín, M. (1993). *Subjetividad femenina y salud mental*. Ponencia presentada en el coloquio Género y Salud femenina. INNSZ y CIESAS, México.

Beelen, J. (2011). La internacionalización en casa en una perspectiva global un estudio crítico del Informe del 3.er Estudio Global de la AIU. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 8(2),85-100. <http://.rusc/uocdeu/ojs.php/article/view/v8n2>.

- Blatiwala, S. (1993). *Empoderamiento de las Mujeres en Asia del Sur: Conceptos y Prácticas*.  
Mimeo.
- Blumberg, R. L. (1984). A General Theory of Gender Stratification. En R. Collins (Ed), *Sociological Theory* (pp. 23-101). Jossey-Bass.
- Blumberg, R. L. (1989). *Making the Case for the Gender Variable: Women and the Wealth & Wellbeing of Nations*. Washington, DC: Agency for International Development (PN-ABC-454).
- Borgo, A. (2014). Mujeres en Consejos de Administración ¡El rezago crece!. *Mujer Ejecutiva*, ANUIES.
- Braunstein, E. (2008). The Feminist Political Economy of the Rent-Seeking Society: An Investigation of Gender Inequality and Economic Growth. *Journal Of Economic Issues*, 42(4), 959-979. <https://doi.org/10.1080/00213624.2008.11507198>.
- Brunner, J. (1992). *América Latina: Cultura y Modernidad*. Grijalvo/Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Burjorjee, D.M., Deshpande, R. & Weidemann, C.J. (2002). *Supporting Women's Livelihoods: Microfinance that Works for the Majority. A Guide to Best Practices*. United Nations Capital Development Fund, Special Unit for Microfinance.
- Buvinic, M., Furst Nichols, R. (2013). *Measuring Women's Economic Empowerment: Companion to a Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment*. United Nations Foundation and Exxon Mobil Foundation.

Carr-Rufino, N. (1991). US Women: Breaking through the Glass Ceiling. *Women in Management Review*, 6 (5). <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001801>.

CEPAL. (2004). *Serie, Mujer y Desarrollo: Entender la Pobreza desde una Perspectiva de Género*. Organización de las Naciones Unidas. [www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/delaCruzGeneroDesarrolloHumano.pdf](http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/delaCruzGeneroDesarrolloHumano.pdf)

Cichon, R. (2014). A Long Way to Go Towards Equality: An Actuarial Estimation of Gender Specific Lifetime Income Gaps in Selected European Countries. *El progreso de las mujeres en el mundo 2015–2016*. ONU Mujeres.

Cordera, R., & Santamaría Ambriz, R. (2008). Internacionalización, Autonomía y Calidad de la Educación Superior: Elementos para la Integración de América Latina y El Caribe. *Universidades*, 58(37), 69-76.

COSUDE. (2004). *Estrategias del Programa por País para Ecuador*. Oficina de Cooperación. Quito.

Crespo, P. (2007). *Migración, género y empoderamiento* en Puntos de Vista, Núm. 9, pp. 33-51.

Davies, A., Fidler, D. & Gorbis, M. (2011). *Future Work Skills 2020*. Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute. [http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf).

De Beauvoir, S. (1999). *El segundo sexo*. Sudamericana.



Delphy, C. & Falcón, L. (2005). *La teoría de las mujeres como clase social*. En A. De Miguel Álvarez & C. Amorós Puente (Coord.), *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización* (pp. 107-146). Editorial Minerva.

Deere, D. C. & León, M. (2002). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género.

Deloitte Global Center for Corporate Governance. (2017). *Women in the boardroom: A global perspective*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/Women%20in%20the%20boardroom%20a%20global%20perspective%20fifth%20edition.pdf>.

Demirguc-Kunt, A., Klapper, L. & Singer, D. (2013). Financial Inclusion and Legal Discrimination against Women. *World Bank Policy Research Working Paper*. The World Bank.

De la Cruz, C. (1999). *¿Cómo ha evolucionado el enfoque de Mujeres en Desarrollo a Género en el Desarrollo?* Emakunde.

Del Rincón, D., Arnal, J., Latorre, A., Sans, A. (1995). *Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Dykinson.

Doorbar. (2003). *The U.S. study abroad market: What are the barriers to purchase?*. IIE Networker, pp. 58-60.

Douglas, C., & Jones-Rikkers, C. (2001). Study Abroad Programs and American Student Worldmindedness. *Journal Of Teaching In International Business*, 13(1), pp. 55-66.  
[https://doi.org/10.1300/J066v13n01\\_04](https://doi.org/10.1300/J066v13n01_04).

Duarte Valero, S. (2018, Febrero 14). *Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible*. Organización de las Naciones Unidas.  
<https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>.

Eagly, A. H. (2009). The his and hers of prosocial behavior: An examination of the social psychology of gender. *American Psychologist*, 64, p.p. 644-658.

Estrada, O. N. e Izquierdo, Isabel. (2011). *Hacedoras de voces. Seis estudios sobre mujeres, género y feminismo en México*. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Estrada, O. N. (2012). *Vivencias, Realidades y Utopías. Mujeres, ciudadanía, causas, feminismo, género e igualdad en México. Un estudio histórico de las mujeres en Nuevo León (1980-2010)*. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Estrada, O. N. y Ochoa, I. (2013). Ficciones, realidades y utopías de la liberación sexual de las mujeres a través del feminismo en México. *Revista de Estudios de Antropología sexual*.  
Vol. 1, Núm. 4.  
<https://revistas.inah.gob.mx/index.php/antropologiasexual/article/view/819>. Recuperado el 22 de septiembre del 2019.

Estrada, O. N. y Ochoa I. (2015). *Argumentos y refutaciones de la supuesta inferioridad femenina.*

*Un repaso histórico.* En D. Arauz. Pasado, presente y porvenir de las humanidades y las artes. Textere, UAZ, México.

Estrada O. N. y Zárata, G. (2017). Atenuación, género e intensificación en el discurso político: Las reacciones mediáticas del caso de una legisladora de Nuevo León, México (2015).

Universitat de València. *Revista Normas* 7 (2), 125-138. Recuperado de: <https://ojs.uv.es/index.php/normas/article/download/11170/10476>.

Estrada, O. N. y Zárata, G. (2018). *Gender, argumentation and inference in Mexican political and media discourse.* In S. Oswald, & D. Maillat (Eds.), *Argumentation and Inference: Proceedings of the 2nd European Conference on Argumentation, Fribourg 2017* (Vol. 2, pp.

287). (Studies in Logic and Argumentation). College Publications.

FAO. (2013). *Gobernar la tierra en beneficio de las mujeres y los hombres: Una guía técnica para apoyar la gobernanza de la tenencia de la tierra responsable y equitativa en cuanto al*

*género.* E-ISSN 2706-5588 (<http://www.fao.org/3/a-i3114s.pdf>).

Facio, A, F, L. (1999). *Género y Derecho.* LOM Ediciones.

Fiss, O. (1993). ¿Qué es el feminismo?. *Doxa. Cuadernos De Filosofía Del Derecho*, (14), 319-335.

<https://doi.org/10.14198/doxa1993.14.15>.

Fletschner, D. & Kenney, L. (2010). *Rural women's access to financial services: credit, savings and insurance.* Background Paper No. 11-07, prepared for The State of Food and Agriculture

2010–11. Rome, FAO (<http://www.fao.org/3/a-am312e.pdf>).

- Flores, E. y Estrada, O. N. (2016). *El análisis del discurso político: una herramienta epistemológica para deconstruir el sexismo lingüístico*. En Angélica Mendieta y David Cadevilla, coord. *Educación Superior, Formación, Investigación y Evaluación*, Puebla, Piso 15.
- Forbes. (2017). *Las 100 Mujeres Mas Poderosas de México*. Forbes. <https://www.forbes.com.mx/las-100-mujeres-mas-poderosas-mexico-forbes-2017/>.
- Fraser, B. & Jeffrey, P. (2004). *In Latin America the gender gap kills*. National Catholic Reporter 40.
- Fritz, H. (2003). El Empoderamiento como categoría analítica: una discusión a partir del modelo de Naila Kabeer. En B. Martínez & R. Díaz. *Mujeres Rurales, Género, Trabajo y Transformaciones Sociales* (pp.49-68). Colegio de Postgraduados campus Puebla: IPM.
- García, J. (2013). Movilidad estudiantil internacional y cooperación educativa en el nivel superior de educación. *Revista Iberoamericana de educación*, 61, pp. 59-76. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4772824>.
- Giddens, A. (1991). *The Consequences of Modernity*. Polity.
- Glass, Gene V; y Hopkins, Kenneth D. (1984). *Statistical methods in education and psychology*. Prentice-Hall (Englewood Cliffs, N.J.).
- Global Entrepreneurship Monitor. (2018-2019). ISBN: 978-1-9160178-0-1. Recuperado de: <https://www.gemconsortium.org/report>.
- Godoy, L. & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psyche* 18(2), ppg. 51-64.

- Golla, A., Malhotra, A., Nanda, P. and Mehra, R. (2011). *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators*. International Center for Research on Women.
- Guil, A. (2012). *Techos de cristal en la Universidad de Sevilla*. Universidad de Sevilla.  
[https://www.amit-es.org/sites/default/files/pdf/publicaciones/ana\\_guil\\_2004.pdf](https://www.amit-es.org/sites/default/files/pdf/publicaciones/ana_guil_2004.pdf).
- Gutiérrez Pastor, S. (2012). Los microcréditos como herramienta de empoderamiento de la mujer: Una revisión de las propuestas analíticas. *Revista MBS*, (2), 128-158.  
<https://www.publicacionescajamar.es/pdf/publicaciones-periodicas/revista-de-microfinanzas-y-banca-social-mbs/2/2-562.pdf>.
- Halimi, S. (1998). Informe Oral preparado con motivo de la clausura de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, UNESCO.
- Held, D., & McGrew, A. (2000). *The Global Transformations Reader. An introduction to the Globalization Debate*. Blackwell & Polity Press.
- Henthorne, T.L., Miller, M.M. & Hudson, T.W. (2001). Building and positioning successful study abroad programs: A "hands on" approach. *Journal of Teaching in International Business*, 12(4), 49-63. [https://doi.org/10.1300/J066v12n04\\_04](https://doi.org/10.1300/J066v12n04_04).
- Hernández, C. & Camarena, M.E. (2005). Inequidad de género en las organizaciones. Una visión de Latinoamérica. *Actualidad Contable Faces* 8(11), 20-29.
- Hernández, J. y García, R. (2008). *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Ianni, O. (1996). Teorías de la Globalización. *Sociedad Civil*, 1(2), 229-235.

Ianni, O. (1999). *La Era del Globalismo*. Siglo XXI Editores.

INE. (2009). *Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales*. México, Instituto Federal Electoral.

INEGI. (2005). *Industria maquiladora de exportación*. Obtenido de Estadísticas económicas.

INEGI. (2012). *Mujeres y hombres en México 2011*. Obtenido del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres:  
[http://buscador.inegi.org.mx/search?tx=mujeres+y+hombres+en+Mexico+en+2011&q=mujeres+y+hombres+en+Mexico+en+2011&site=sitioINEGI\\_collection&client=INEGI\\_Default&proxystylesheet=INEGI\\_Default&getfields=\\*&entsp=a\\_inegi\\_politica&lr=lang\\_es%257Clang\\_en&lr=la](http://buscador.inegi.org.mx/search?tx=mujeres+y+hombres+en+Mexico+en+2011&q=mujeres+y+hombres+en+Mexico+en+2011&site=sitioINEGI_collection&client=INEGI_Default&proxystylesheet=INEGI_Default&getfields=*&entsp=a_inegi_politica&lr=lang_es%257Clang_en&lr=la).

INEGI. (2015a). Encuesta Intercensal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Distribución porcentual por sexo según grandes grupos de edad*. Obtenido de Estadísticas económicas.

INEGI. (2015b). Encuesta Intercensal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Comparativa de género respecto a PEA, posición, división ocupacional, ingreso por trabajo y educación superior (2015)*. Obtenido de Estadísticas económicas.

INEGI. (2015c). *Censo de población*, t. II, Aguascalientes.

INMUJERES. (2004). *El ABC de Género en la Administración Pública*. Instituto Nacional de las Mujeres/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). México.

INMUJERES. (2013). *El trabajo de cuidados ¿Responsabilidad compartida?*. México: Gobierno de la República, p. 1-24. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101231.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101231.pdf).

Jaggar, A. (1983). *Feminist Politics and Human Nature*. Lanham, MA, Rowman & Littlefield. Obtenido de: *Teorías de Relaciones Internacionales en el siglo XXI: Interpretaciones críticas desde México*. 2014.

Jeffrey, P. & Fraser, B. (2004). In Latin America the gender gap kills. *National Catholic Reporter*, 40(43).

Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development And Change*, 30(3), 435-464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>.

Kabeer, N. (2008). *Mainstreaming gender in social protection for the informal economy*. Commonwealth Secretariat.

Kevane, M. & Wydick, B. (2001). Social norms and the Time Allocation of Women's Labor in Burkina Faso. *Review of Development Economics*, 5(1), pp. 119-129. <https://doi.org/10.1111/1467-9361.00111>.

King, E., & Mason, A. (2001). *Engendering Development: Through gender equality in rights, resources and voice*. Oxford University Press and World Bank.

Knight, J. (2008). *Higher Education in Turmoil: The Changing World of Internationalization*. Sense Publishers.

Knight, J. (2005). New Typologies for Crossborder Higher Education. *International Higher Education*, (38). <https://doi.org/10.6017/ihe.2005.38.7455>

Knight, J., & De Wit, H. (1998). Rationale for Internationalisation of Higher Education in Millenium. *Revista do Instituto Superior Politécnico de Viseu*, volumen 3(11), pp. 11-19.

Lagarde, C. (2013, junio 23). *A New Global Economy for a New Generation*. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp012313>.

Lagarde, M. (1995). *Género y poderes*. IEM-UNA.

Lagarde, M. (1998). *Los cautiverios de las mujeres, madres, esposas, monjas, putas, presas y locas*. México, UNAM.

Lamas, M. (2002). *Cuerpo: Diferencia sexual y género*. México: Taurus.

Levy, K. (1996). *The process of institutionalising gender in policy and planning: the 'web' of institutionalisation*. Development Planning Unit, University College, London, Working Paper Núm. 74.

Lukes, S. (1974). *Power: a radical View*. Mcmillan.

Macía, O., Mensalvas, J. y Torralba, R. (2008). *Roles de género y estereotipos*. Fundación Esplai. En el sitio de internet: <http://perspectivagenerotelecentro.wordpress.com/manual-trabajo-congrupos-mixtos-en-el-tc/roles-de-genero-y-estereotipos/>.



- Magally, S. (2011). *Cerca de 5 millones de hogares mexicanos jefaturados por una mujer*: Conapo/Cimacnoticias (México, D.F.). Disponible en línea: <http://www.cimac.org.mx/noticias/01may/01051402.html>.
- Malhotra, A., Schuler, S., Boender, C. (2002). *Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development*. Background paper prepared for the World Bank Workshop on poverty and gender: new perspectives. World Bank.
- McLuhan, M., & Powers, B. (1989). *The Global Village: Transformations in World Life and Media in the 21st Century*. Oxford Press.
- Mendoza, V. (2012, enero 12). *Falta de igualdad frena el desarrollo*. <https://expansion.mx/economia/2012/01/12/falta-de-igualdad-merma-al-desarrollo>.
- McKinsey Global Institute. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.
- Mittelman, J. (1996). *Globalization: Critical Reflections*. Lynne Reinner Publishers.
- Money, J. & Ehrhardt, A. (1982). *Desarrollo de la sexualidad humana (Diferenciación y dimorfismo de la identidad de género)*. Morata.
- Morín, E. (2002). Los desafíos éticos del desarrollo. Conferencia Magistral de Premio Nobel Amartya.
- Muller, P. e Yves, S. (1998). *L'analyse des politiques publiques*. Editorial Montchretien. París.

- Muñoz, Ana M. (2006). *Presencia y producción científica de las profesoras de la universidad de Granada (1975-1990)*. Editorial Universidad de Granada.
- Murray, D. (1999). The challenges of the future work environment: What corporations want from tomorrow's graduates in international education. En: K. Theile and C. Óhógartaigh (Eds.), *Partnership Patterns and Prospects for the 21st Century*. Oak Tree Press.
- OCDE. (2004). *Internationalisation and Trade in Higher Education. Opportunities and Challenges*. OECD.
- OCDE. (2011). *Education at a glance*. OECD Publishing.
- OCDE. (2012). Renewing the skills of ageing workforces: The role of migration. *International Migration Outlook 2012*. <https://www.oecd.org/els/mig/chap%202.pdf>.
- OCDE. (2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>.
- OCDE. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing, París. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OEA. (2011). *El camino hacia una democracia sustantiva: La participación política de las mujeres en las Américas*. [www.cidh.oas.org/pdf%20files/MUJERES%20PARTICIPACION%20POLITICA.pdf](http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/MUJERES%20PARTICIPACION%20POLITICA.pdf).
- OIT. (2015). *Base de datos de indicadores clave del mercado de trabajo (KILM)*. <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>.

- ONU. (2001). *Guidelines on Women's Empowerment for the UN Resident Coordinator System*. United Nations.
- ONU. (2010). *La mujer en el mundo: Tendencias y estadísticas*. Obtenido de: Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.
- ONU. (2015a). *The World's Women 2015: Trends and Statistics*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. Sales No. E.15.XVII.8.
- ONU. (2015b). *Es hora de la acción mundial por las personas y el planeta*. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>.
- ONU Mujeres. (2010). *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres*. Obtenido de: Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres: La igualdad es un buen negocio.
- Open Doors. (2018). *Instituto de Educación Internacional (IIE)*. <http://www.iie.org/Research-and-Publications/Open-Doors>.
- Orellana, E. (2009). *Las finanzas sociales y solidarias en el Ecuador: verdades y desafíos*. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación.
- Ortega, A. (2000). *Horizontes cercanos. Guía para un mundo en cambio*. Taurus.
- Osland, J.S. (2003). Broadening the Debate: The Pros and Cons of Globalization. *Journal of Management Inquiry*. 12(2), 137-154. <https://doi.org/10.1177/1056492603012002005>.
- Patlani. (2016). *Encuesta Nacional de Movilidad Estudiantil Internacional de México 2014-2015 y 2015-2016*. ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación

Superior).

([http://patlani.anuies.mx/archivos/documentos/PATLANI2017\\_web\\_optimizado.pdf](http://patlani.anuies.mx/archivos/documentos/PATLANI2017_web_optimizado.pdf)).

Parkin, D., & Stone, L. (2004). *Kinship and Family. An anthropological reader*. Malden: Wiley-Blackwell.

Parra, C. (2007). Integración y Educación. *Cuadernos Latinoamericanos*. 18(31).

Paxton, P., Huges, M., & Green, J. (2006). The international women's movement and women's political representation (1893-2003). *American Sociological Review*, 898-920.

Perkins, D., & Zimmerman, M. (1995). Empowerment theory, research, and application. *American Journal Of Community Psychology*, 23(5), 569-579. <https://doi.org/10.1007/bf02506982>.

PROIGUALDAD. (2018). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Gobierno de la República. <https://www.sacmex.cdmx.gob.mx/storage/app/media/igualdad-sustantiva/PROGRAMAS%20NACIONALES/programa-nacional-para-la-igualdad-de-oportunidades-y-no-discriminacion-contra-las-mujeres-2013-2018.pdf>.

Rangarajan, C. (2008). *The final report of the committee of "Financial Inclusion"*. <https://www.portalfindev.org/sites/default/files/mfg-en-paper-report-of-the-committee-on-financial-inclusion-jan-2008.pdf>.

Rendón, T. (2003). Empleo, Segregación y Salarios por Género. En E. De la Garza & C. Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, (pp. 129-150). UNAM.

Rodríguez Gómez, G.; Gil Flores, J. y García Jiménez. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada: Aljibe.

Romano, Jorge O. (2002). *Empoderamiento: enfrentemos primero la cuestión de poder para combatir juntos la pobreza*. Documento de apoyo presentado en el “International Workshop Empowerment and Rights Based Approach in Fighting Poverty Together”. ActionAid. Brasil.

Rosas, V. (2014). Día Internacional de la Mujer. Mujeres Arriba <http://www.eluniversal.com.mx/el-mundo/2014/impreso/mujeres-arriba-86114>.

Rousseau, J. (2004). *Emilio*, Ciudad de México. Editores Mexicanos Unidos.

Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment, Working with Women in Honduras*. Oxfam GB.

Sen, Gita. (2005). *Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza*. CEPAL. Santiago de Chile.

SEP. (2011). *Encuesta Nacional de Movilidad Estudiantil Internacional de México*. Secretaría de Educación Pública. Patlani.

Silva, L. (1989). Las mujeres en la élite política de México: 1954- 1984. En: Orlandina de Oliveira (ed.). *Trabajo, poder y sexualidad*, (pp. 269-302). El Colegio de México.

Stevens, A. (2007). *Women, Power and Politics*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, obtenido de: *Introducción a las Relaciones Internacionales: América Latina y la Política Global*, Oxford.

Stromquist, N. (1995). The Theoretical and Practical Bases for Empowerment. En C. Medel-Anonuevo (coord.), *Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy*. UNESCO, Institute for Education.

Stromquist, N. (1997). La búsqueda del empoderamiento: en qué puede contribuir el campo de la educación. En M. León (comp.), *Poder y empoderamiento de las Mujeres*. TM Editores. Primera edición.

Thierse, W. (1999). Globalización y capacidad de estructuración de la política. *Educación Superior de cara al siglo XXI*. Mirambell, S.A.

Townsend, J. (2002). Poder desde dentro: ¡salir de la casa! En: E. Zapata Martelo, J. G. Townsend, J. Rowlands, P. Alberti Manzanares & M. Mercado González. *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*. Plaza y Valdés.

Tünnerman B., C. (1999). *Educación Superior de cara al siglo XXI*. Mirambell, S.A.

Turner, F. (1967). Los efectos de la participación femenina en la Revolución de 1910. En El Colegio de México, *Historia Mexicana* (pp. 603-620).

UNESCO. (1995). *Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior*. UNESCO.

UNESCO. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. *Proyecto de Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. UNESCO.

Unión Parlamentaria (UIP). (2019). *Mujeres en la política: 2019*. <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452691>.

Universidad Nacional Autónoma de México. (2013). Inserción laboral femenina, motor de la transformación de México en los últimos 30 años. *Instituto de Investigaciones Económicas*. [www.dgcs.unam.mx/boletin/2013\\_147.html](http://www.dgcs.unam.mx/boletin/2013_147.html).

Uribe, S. (2014). Universidades son vitales en la economía y la sociedad global. *UN Periódico*, 174.

U.S. Department of Labor, Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Cornell University ILR School. [https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&context=key\\_workplace](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&context=key_workplace).

Varela, M. R. (2007). La promoción del desarrollo local a través de los programas de microcrédito para las mujeres en la ciudad de Torreón, Coahuila: una evaluación desde la perspectiva de género. En: R. Rosales Ortega (coord.), *Desarrollo local: Teorías y prácticas socioterritoriales* (pp. 171-198). Porrúa-UAM.

Vargas, I. (2011, agosto 24). *Los secretos de la mujer que triunfa* en CNN Expansión. <https://expansion.mx/mi-carrera/2011/08/23/los-secretos-de-la-mujer-que-triunfa>.

VeneKlasen, L. y Miller, V. (2002). *A new Weave of Power, People and Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation*. World Neighbors-The Asia Foundation.

Wagner, A.-C. (1998). *Les nouvelles élites de la mondialisation : Une immigration dorée en France*. Presses Universitaires de France.

Wagner, A. (1999). *Globalización y Comercio internacional: escenarios y agendas*. Comunidad Andina.

Walters, S. (1991). *Her words on his lips: Gender and popular education in South Africa*. En:  
ASPBAE Courier.

Weber, M. (1965). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

Zapata, E. y López, J. (2005). *La integración económica de las mujeres rurales: un enfoque de género*. Colegio de Postgraduados, Procuraduría Agraria, PROMUSAG. SRA.



## **ANEXOS**

### **INSTRUMENTO**

“ELEMENTOS QUE INCIDEN EN EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES DE  
NUEVO LEÓN: ESTUDIO DE CASO DE EXPERIENCIA EN MOVILIDAD INTERNACIONAL FEMENINA  
2010 - 2019”

#### **Datos generales / CV**

Edad

Escolaridad

Ocupación

Puesto

Estado civil

Hijos

Status socioeconómico

Lugar de nacimiento

Lugar de residencia

Idiomas que domina

Talento que domina

¿En dónde nacieron sus padres? Qué estudiaron?

## I. Educación.

1. ¿En dónde estudió la primaria: en escuela pública o en privada?
2. ¿En dónde estudió la secundaria: en escuela pública o en privada?
3. ¿Cómo fue su ingreso a la facultad y por qué eligió su carrera? ¿En que ciudad estudió la carrera y en qué facultad/universidad?
4. ¿De quién recibió el apoyo o influyó en su vida para seguir adelante en la educación (mamá, papá, familiar, amigo, etc)?
5. ¿Sus padres tienen carrera universitaria? ¿Cómo fue que su papá y mamá estudiaron?
6. ¿Sus hermanos tienen carrera o negocio propio?
7. ¿Qué número de hija es usted en su familia?
8. ¿Quién la empoderó para elegir esta carrera?

## II. Vida familiar y trabajo.

1. ¿Su vida familiar ha influido positivamente en su carrera? ¿Ha sido un obstáculo para crecer? ¿Cuántos hijos tiene y de qué edad son?
2. ¿Su esposo (casada) o familia (soltera) la ha motivado para seguir adelante en su carrera o negocio? ¿Cómo la ha apoyado?
3. ¿Quién gana más ingreso en esta familia?
4. ¿Quién invierte más de sus ingresos en casa y quién ahorra más de sus ingresos?
5. (Esposo o familia) ¿Quién toma decisiones y administra el dinero del hogar? ¿Considera que cuenta con las condiciones necesarias para participar en la toma de decisiones en las actividades de la vida cotidiana? ¿podría referir alguna de estas condiciones?

6. ¿Las propiedades están a nombre de los dos (esposo o papás) o tienen propiedades separadas?
7. ¿Cuenta con tarjetas de crédito, ahorros, préstamos o seguros a su nombre?
8. ¿Considera que ha sido fácil el acceso a estos productos y servicios? ¿Ha tenido alguna dificultad para adquirirlos? ¿Ha requerido de algún apoyo para acceder a ellos?
9. ¿Combina el trabajo con la familia y se siente realizada de esta forma?
10. ¿Alguna vez ha pensado en dejar el trabajo y dedicarse únicamente a la familia?
11. Si es madre, ¿Quién se encarga el mayor tiempo de cuidar a los hijos?
12. ¿Quién se encarga el mayor tiempo de las tareas del hogar?
13. ¿Considera que ha encontrado algunas barreras, por el hecho de ser mujer, que le han impedido alcanzar un desarrollo más alto independientemente de sus logros y éxitos?  ¿Podría describir alguna situación en la que vivió esta experiencia?
14. ¿Alguna vez ha sufrido violencia de género?

### **Reconocimientos y etapa de desarrollo.**

#### **III. Intercambio estudiantil o empresarial.**

1. ¿Cuándo terminó sus estudios pudo tener independencia económica de sus padres?
2. ¿Cuándo se interesó en tener una movilidad internacional y por qué?
3. ¿Tuvo algún problema familiar, administrativo o personal para realizar la movilidad?

internacional?
<b>4.</b> ¿Cree que por ser mujer se dificultó más el viaje al extranjero?
<b>5.</b> ¿Tuvo alguna beca?¿Cómo la obtuvo? ¿le fue difícil obtenerla?
<b>6.</b> ¿Cree que es de valientes salir al extranjero y dejar la zona de confort?
<b>7.</b> ¿Qué tipo de estancia hizo en el extranjero, en dónde y por cuánto tiempo?
<b>8.</b> ¿Cuál ha sido la experiencia más enriquecedora que tiene al hacer sus estudios en el extranjero?
<b>9.</b> ¿La movilidad al extranjero le cambio la vida y abrió su mente a otras posibilidades de vida?
<b>10.</b> ¿Se sintió alguna vez discriminada por ser mexicana en el extranjero?
<b>11.</b> ¿La movilidad le dio más confianza en sí misma y aumentó la inteligencia emocional, le abrió otras puertas de desarrollo para obtener mejor trabajo?
<b>12.</b> ¿Le ayudó para trascender en su vida laboral y obtuvo mejor apoyo económico en el retorno de la movilidad a su país?
<b>13.</b> Al realizar una estancia en otro país ¿como vieron a México a través de su persona?
<b>14.</b> ¿Cómo cree que ayuda a la institución en donde trabaja el hecho de tener a una persona como usted con experiencia en el extranjero?
<b>15.</b> ¿La movilidad le ha ayudado a desarrollar capacidades y competencias personales,

emocionales y profesionales?
<b>16.</b> ¿Creció personal y profesionalmente al hacer la movilidad internacional?
<b>17.</b> ¿Ahora valora más al país que la vio crecer y nacer y puede implementar estrategias de mejora? ¿Puede explicar algunas?
<b>18.</b> ¿Cree que el viajar al extranjero ha sido un impacto positivo sobre la futura empleabilidad de los egresados que han tenido una experiencia internacional, precisamente cree usted que son por las capacidades y habilidades que se desarrollan y que tanto valoran los empleadores hoy en día por la globalización?
<b>19.</b> ¿Obtuvo habilidades interculturales y aumentó su autoestima al realizar esta experiencia de movilidad internacional?
<b>20.</b> ¿Esta experiencia y el nuevo entorno moldearon y enriquecieron su personalidad de estudiante y le empoderaron y le convirtieron en una persona madura con mayor sensibilidad social?
<b>21.</b> ¿Puede confirmar que hay un antes y un después al estar participando en una estancia de movilidad en el extranjero?
<b>22.</b> ¿Puede mencionar las características de empoderamiento que ahora tiene o que se reforzaron en usted?

#### IV. Trayectoria personal y permanencia.

<p>1. ¿Cómo ve el futuro para las mujeres para lograr el empoderamiento y su independencia económica en los hogares de Nuevo León?</p>
<p>2. ¿Qué promociones de trabajo puede haber y de movilidad internacional en las escuelas para apoyar a las mujeres?</p>
<p>3. ¿En el lugar que trabaja le reconocen sus colegas hombres?</p>
<p>4. ¿Quiénes ocupan más puestos de poder en su lugar de trabajo, mujeres u hombres?</p>
<p>5. ¿En el lugar de trabajo su experiencia ayuda a vincularse internacionalmente o sus redes son solo nacionales?</p>
<p>6. ¿Trabaja ahora con más confianza y poder ¿por qué?</p>