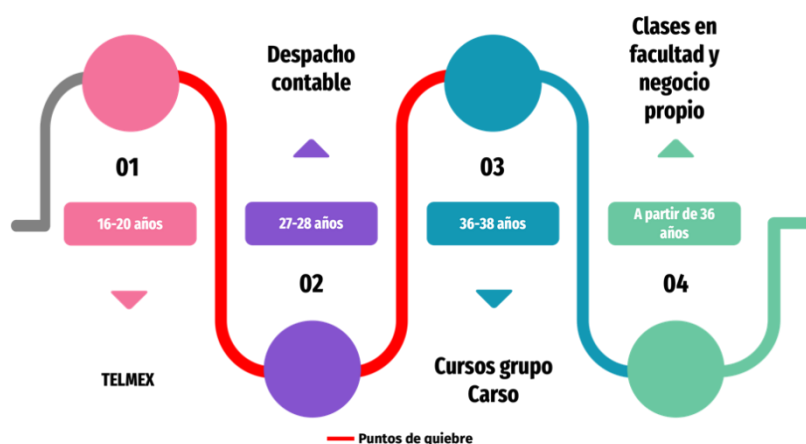




Fuente: Elaboración propia.

En el relato de Flor se identifican varios momentos clave, influenciados directamente por la dinámica familiar, en los que ella abandonó el trabajo. La constante interrupción de la educación y trabajo, a causa del matrimonio y maternidad por los que Flor dejó su empleo en Telmex y pospuso sus estudios –tras casarse a los 16 años y tener dos hijos en los siguientes años–, retrasó su entrada a la educación superior hasta los 20 años cuando, impulsada por los comentarios despectivos de su esposo sobre su nivel educativo, retomó los estudios. Además, la pausa temporal en los estudios ocasionada por la depresión de haber perdido a su tercer hijo muestra cómo eventos familiares impactaron en la carrera educativa de Flor. Aunque después de haber terminado su carrera, Flor trabajó en el despacho de su esposo, más tarde lo dejó debido a las tensiones generadas por trabajar juntos y las responsabilidades familiares que requerían su atención en el hogar, lo que indica cómo el trabajo conjunto en un negocio familiar puede complicarse por las dinámicas de pareja.

El relato de Flor ilustra cómo las creencias familiares y las estructuras de género tradicionales pueden influir profundamente en las oportunidades educativas y laborales de una mujer. A pesar de los desafíos impuestos por las expectativas de su madre, el apoyo de su padre y su propio impulso de superación la llevaron a perseguir y completar su educación, demostrando la importancia del respaldo familiar para contrarrestar las normativas culturales restrictivas. Su carrera, aunque interrumpida por la maternidad y las exigencias de su esposo, muestra una evolución notable desde sus inicios laborales hasta su consolidación como profesional independiente y educadora. Flor no solo desafió las expectativas de quedarse en el hogar, sino que transformó su trayectoria profesional en una fuente de empoderamiento personal y económico que ha culminado en la creación de su propia empresa y en la redefinición de su rol dentro de su matrimonio y su despacho. Este caso resalta cómo a pesar de las barreras culturales y personales, la determinación y el apoyo adecuado pueden permitir a las mujeres forjar caminos de éxito profesional y personal, redefiniendo roles y expectativas en su entorno.

Vanessa

Edad actual: 41 años.

Tipo de negocio actual: Control de procesos.

Sector: Servicios.

La entrevistada, originaria de Tamaulipas, se trasladó a Monterrey para cursar la carrera de Comercio Internacional en el Tecnológico de Monterrey. Al concluir su formación académica, se integró al mundo laboral y comenzó su trayectoria en Fujitsu Ten, una compañía japonesa situada en Reynosa. Su estancia en esta empresa fue breve, su salida fue atribuida a las rigurosas diferencias culturales del entorno de trabajo. Posteriormente, encontró oportunidades en el sector de importaciones, donde desarrolló gran parte de su carrera profesional ocupando diversos roles, lo que le permitió viajar frecuentemente y establecer contacto con una amplia red de profesionales. Durante once años, su desempeño laboral fue ininterrumpido y sin contratiempos hasta que, tras casarse y dar a luz a su hija, fue despedida, evento que la sumió en una depresión. No obstante, el apoyo incondicional de su esposo fue crucial para superar este difícil periodo, quien la animó a iniciar su propio negocio en el ámbito de la logística y los procesos, áreas en las que Vanessa ya contaba con una sólida experiencia. La oportunidad de lanzar su proyecto se materializó cuando, junto a su esposo, visitó un establecimiento ferretero y le ofrecieron remuneración por estructurar todo el proceso administrativo. Este fue el inicio de su negocio, el cual ha crecido, se ha consolidado con el tiempo, gracias al apoyo de su esposo y su equipo de trabajo, y se ha convertido en una fuente de ingresos y realización personal.

Figura 4. Trayectoria laboral de Vanessa



Fuente: Elaboración propia.

Durante la educación profesional de Vanessa, ella menciona que experimentó cierta forma de discriminación o prejuicio, debido a sus estudios en el Tecnológico de Monterrey. Se asumía que por ser del Tec, tendría expectativas altas en términos de posición laboral, lo que ella percibió como una forma de discriminación en los lugares a los que iba para entrevistas: *“Lo primero que dijo es que ‘tú vas a querer una gerencia porque vienes del Tec y no tengo gerencias’, y yo me sentí discriminada, ¿sabes?”*.

Una vez que encontró trabajo, Vanessa inició su trayectoria laboral en una empresa japonesa llamada Fujitsu Ten de México. Su formación en comercio internacional la llevó al área de logística en este primer empleo. Ella menciona: *“Trabajé en la industria maquiladora, mi primer trabajo fue en una empresa japonesa”*, lo que demuestra la importancia de ese primer paso en su carrera laboral. Sin embargo, ella rápidamente se da cuenta de las limitaciones de crecimiento en la estructura empresarial japonesa: *“O sea, solo los de arriba son japoneses y los pocos mexicanos que había en los puestos de liderazgo, pues eran de mucho, mucho tiempo”*. Ella logra darse cuenta de que en su trabajo se encuentra el famoso “techo de

crystal”, que muchas mujeres, y en su caso, también como mexicana, pueden enfrentar en algunas estructuras empresariales. Por este motivo dura muy poco tiempo trabajando ahí, ya que las posiciones de liderazgo estaban predominantemente ocupadas por japoneses, o por muy pocos mexicanos que habían estado en la empresa por un tiempo considerable, lo que impide su avance hacia roles de mayor autoridad y responsabilidad.

Posteriormente, Vanessa consiguió trabajo en una empresa de importación en donde hizo la mayor parte de su trayectoria laboral, y describe su experiencia como una que va desde las “*capacitaciones, de aprender de los gurús de la industria de logística*” hasta convertirse en “*encargada de capacitación a nivel nacional*”. Su pasión por el trabajo se evidencia claramente cuando afirma: “*me gustaba mucho lo que hacía*”. En este caso, estaba dispuesta a dedicar tiempo extra para avanzar profesionalmente: “*Me acuerdo de que hasta iba los sábados a organizar mis expedientes*”, lo que indica la disposición que tenía a comprometer su tiempo personal para el desarrollo laboral. De este periodo, se describe a sí misma como “*soltera, viajando*” sin tener compromisos familiares que puedan limitar su capacidad para dedicar tiempo al trabajo y el desarrollo profesional.

En el tiempo que trabajó en Eagle (empresa de importación), Vanessa experimentó la movilidad (nacional e internacional) como una oportunidad para crecer profesionalmente. Aprovechaba los cursos en diferentes países y estaba dispuesta a viajar para garantizar la calidad y capacitación en diferentes lugares: “*Yo iba a Panamá, a Costa Rica, Guatemala, El Salvador, a Nicaragua, a todas esas oficinas*”. Además, veía la formación como una parte integral del trabajo: “*pues venía representando a todo México como la primera mexicana de la empresa a la que mandaban a un curso de ese tipo*”. Esto demuestra su inclinación hacia el liderazgo y la gestión, mencionando que llegó a tener “*siete personas a mi cargo*” y que estuvo “*doce años en esa empresa*”.

Durante este trabajo, había ocasiones en las que Vanessa se involucraba en ciertos proyectos, en uno de los cuales la gerente le ocasionó ciertos problemas, aun y cuando las dos eran las únicas mujeres: “*la gerente del proyecto era mujer, y con quien más tuve problemas fue con ella*”. No obstante, Vanessa señala que a pesar de ser la única mujer en el equipo, se mantuvo enfocada en aprender. Es muy notorio cómo ella logra adaptarse a un entorno laboral desafiante y absorber todo el conocimiento que puede.

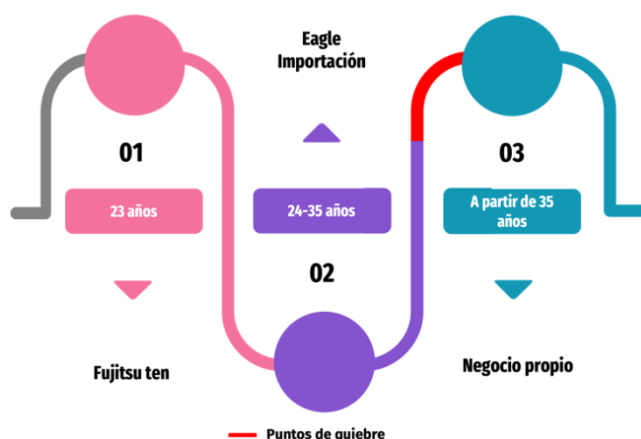
Un aspecto relevante de Vanessa es que su dedicación al trabajo era como algo más que un empleo; era casi su “*vida entera*”. Se involucró intensamente en su trabajo, tomando cursos de liderazgo y viajando con frecuencia para resolver problemas de calidad en diferentes ciudades. Esto nos muestra que tenía un alto grado de compromiso con su empresa y que valoraba las oportunidades de desarrollo profesional que le brindaban: “*En ese inter de mi vida, pues, este, pasa que me caso, conozco a mi esposo en el 2007, nos hacemos novios y todo, para esto, mi vida entera era el trabajo*”. Al tener novio y casarse, las cosas cambiaron: “*Yo me la pasaba viajando literal, era quince días en Houston, vete a Campeche, vete a la Ciudad de México, vete a Aguascalientes, que hay una bronca de calidad*”. Llegó un punto en que su esposo cuestionó también el tiempo que se brindaba a la relación: “*Pero ya cuando me caso, empieza a cambiar un poquito la cosa porque decía ‘o sea, sí, pero tú y yo, qué onda’, y también él es muy trabajador a su ritmo*”.

Al casarse y tener a su hija, Vanessa empezó a tener cierta presión con el tiempo que le dedicaba: “*Para mí, esas horas eran medio salteadas en la tarde, poderme sentar con ella, hacerle de comer, eso vale oro*”. Después de doce años de trabajo ininterrumpido en esta empresa, la despidieron por cambios administrativos, lo cual la hizo caer en depresión por

unos días. Por un lado, enfrenta la presión de ser la principal responsable de los ingresos de la familia y, por otro, experimenta una cierta forma de libertad que le permite dedicar tiempo a su hija y a sus intereses personales. Es entonces que el iniciar un negocio parece ofrecerle una flexibilidad que valoriza. Sin embargo, ahora que tiene este trabajo propio, menciona que a veces su hija siente su ausencia durante su jornada laboral, y señala conflictos como “*mamá, es que no has jugado conmigo*”.

Asimismo, la familia aparece como un elemento de apoyo, pero también de tensión. El padre y el esposo de Vanessa la apoyan en su trayectoria profesional con frases como “*nosotros siempre te vamos a apoyar donde tú vayas*”, “*mi esposo, pues siempre me apoya*”. Además, menciona presiones, especialmente respecto a su esposo en cuanto a las expectativas sobre el negocio y a otros miembros de la familia que no entienden completamente su labor: “*Mi familia como que lo ve como a ‘mi hermana, la loca que tiene un negocio’*”. Comenta que incluso su papá le llegó a decir cosas como “*Si te sale mal, ¿qué es lo peor que puede pasar? Que te corran, que te corran y te regreses. Nosotros siempre te vamos a apoyar donde tú vayas*”. Esto le daba fortaleza para seguir adelante: “*Yo soy bien aguerrida, terca como la fregada*”, demostrando, así, que su negocio sigue en marcha.

Figura 5. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Vanessa



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de Vanessa, la llegada de su hija marcó un punto de inflexión en el equilibrio de su vida laboral y familiar. La presión por dedicar tiempo de calidad a su hija y gestionar las responsabilidades del hogar la llevó a valorar más la flexibilidad y el tiempo familiar, lo que eventualmente influiría en sus decisiones laborales futuras. Después de ser despedida de la empresa de importaciones donde trabajó por doce años, Vanessa experimentó una breve depresión, pero luego vio una oportunidad para dedicar más tiempo a su hija y explorar el emprendimiento. Este cambio fue parcialmente motivado por el deseo de encontrar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar, así como por la necesidad de adaptarse a la nueva realidad económica de su hogar.

La historia de Vanessa refleja los desafíos y éxitos que muchas mujeres enfrentan en el ámbito profesional y muestra cómo la discriminación sutil y las expectativas de género pueden moldear sus trayectorias laborales. A pesar de los obstáculos iniciales y las estructuras jerárquicas restrictivas en sus primeros empleos, Vanessa logró encontrar un espacio donde su pasión y dedicación fueron reconocidas, permitiéndole ascender a roles de liderazgo e influencia. Su experiencia constata la importancia de la perseverancia y la

capacidad de adaptación al navegar por entornos laborales complejos y, a menudo, restrictivos. Al final, la transición hacia el emprendimiento y la búsqueda de un equilibrio más satisfactorio entre su vida laboral y personal destacan su continua evolución como profesional y como individuo, resaltando la necesidad de sistemas de apoyo más robustos que reconozcan y valoricen el trabajo y las contribuciones de las mujeres en todas las etapas de sus carreras.

Mariana

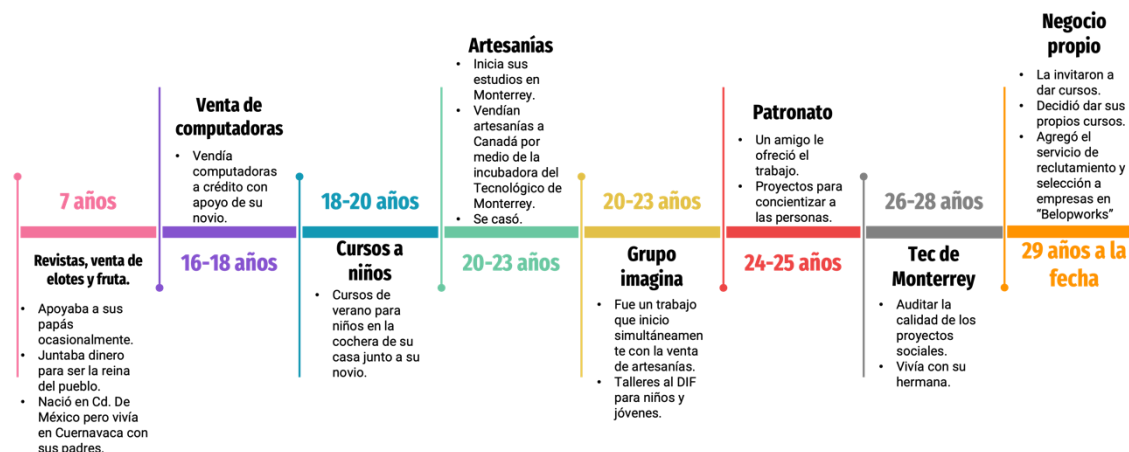
Edad actual: 42 años.

Tipo de negocio actual: Reclutamiento en Belopworks.

Sector: Servicios.

Desde su infancia, Mariana se aventuró en el mundo empresarial intercambiando revistas y vendiendo elotes y frutas para financiar su aspiración de convertirse en la reina de un pueblo en Cuernavaca. Aunque en un inicio sus padres no estaban muy de acuerdo, eventualmente reconocieron el valor de su esfuerzo y empezaron a depender, de manera ocasional, de los ingresos que ella generaba a través de estas pequeñas ventas. A los 16 años, junto con su novio, Mariana comenzó con la venta de computadoras a crédito, una solución innovadora para las familias que en ese entonces encontraban difícil acceder a esta tecnología. Sin embargo, al comenzar la oferta de este servicio por parte de varias empresas más grandes y reconocidas, decidieron abandonar este mercado. Posteriormente, transformaron la cochera de su casa en un espacio educativo, ofreciendo cursos de verano para niños. Este proyecto, que contó con la colaboración del Colegio Americano de Cuernavaca, exigía una considerable inversión de tiempo y cuidados, lo que los llevó a cesar su operación al ingresar a la universidad. Ambos optaron por el Tecnológico de Monterrey para su formación universitaria. Durante este periodo, Mariana y su novio iniciaron dos proyectos: la exportación de artesanías a Canadá y Grupo Imagina, una iniciativa que ofrecía talleres a niños y jóvenes del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) con el respaldo de la incubadora del Tec de Monterrey. Al concluir sus estudios universitarios, Mariana aceptó una oferta de trabajo de un amigo para desarrollar campañas de concientización social. Aunque esta etapa fue breve, le proporcionó experiencia valiosa antes de incorporarse al Tec de Monterrey, donde se encargaba de auditar y dar seguimiento a proyectos sociales. A los 29 años, decidió renunciar para iniciar su propio negocio, impartiendo cursos en corporativos. Tras casarse y tener hijos a los 30 años, Mariana optó por hacer una pausa en su carrera profesional para dedicarse a su familia, una decisión personal que refleja su compromiso con el disfrute y cuidado de sus hijos. Una vez que sus hijos comenzaron la escuela, Mariana retomó su actividad profesional, ampliando su oferta de servicios a la consultoría de reclutamiento y selección para las empresas a las que capacitaba. Aunque ha dejado de impartir cursos, actualmente sigue contribuyendo de forma activa al éxito empresarial ayudando a las organizaciones a encontrar el talento humano adecuado.

Figura 6. Trayectoria laboral de Mariana



Fuente: Elaboración propia.

Mariana comenzó su trayectoria laboral desde muy joven iniciando con la venta de revistas y, luego, con un puesto de frutas y elotes, entre otras actividades: *“Eso fue como mi primera actividad económica, de ahí me seguía a vender toallas de casa en casa”*, todo esto a los 7 años en la ciudad de Cuernavaca, que es donde ella nació. Esta pequeña incursión en el ámbito laboral muestra una personalidad proactiva y emprendedora. Ella comenta que su mamá la ayudó a vender elotes, pero realmente sus papás no estaban de acuerdo con que vendiera revistas, su papá era conferencista y le hubiera gustado que Mariana lo ayudara: *“Mi papá era así como de ‘no, métete’ y me salía sin permiso y no les gustaba, siento que les daba pena que ‘cómo estás allá afuera vendiendo revistas, como qué, ni que necesitáramos’”*.

A partir de esto, Mariana describe varias experiencias laborales e, incluso, emprendimientos a lo largo de su vida. La primera de estas fue la venta de computadoras: *“Ya ahí, pues casi no conocían a nadie, decían ‘está vendiendo computadoras, no son revistas’ ¡Guau!, la súper empresaria chiquita”*, después, durante su adolescencia, fueron cursos a niños. Esta última actividad la llevaba a cabo junto con su novio, en la cual obtuvieron una alianza con el Colegio Americano de Cuernavaca e iban casa por casa a ofrecer sus cursos: *“Me gusta poner negocios, puede ser desde ceros y me gusta llevarlos [...] teníamos 18 años, íbamos por ellos a sus casas y los llevábamos a mi casa a darles un curso”*, pero dado el trabajo y responsabilidad que ello implicaba, decidieron dejarlo. Desde sus primeros años, Mariana ha mostrado una tendencia a buscar oportunidades y enfrentar retos, siendo el trabajo y los negocios una constante en su vida. A lo largo del tiempo, la importancia de la familia se ha consolidado en su narrativa, y se nota cómo estas experiencias han moldeado su perspectiva y valores actuales.

A los 20 años, Mariana dejó Cuernavaca y se mudó junto con su novio a la ciudad de Monterrey, en donde estudió en el Tecnológico de Monterrey. Al ingresar a esta institución, ella y su novio iniciaron de manera inmediata dos negocios, uno de artesanías, que era apoyado por la incubadora del Tec y en el que exportaban artesanías a Canadá, y otro, llamado Grupo Imagina, en el que impartían talleres al DIF para niños y jóvenes. La inconsistencia en la calidad de las artesanías por parte de los artesanos causaba estrés y un consumo significativo de tiempo al tener que filtrar lo que se podía enviar a Canadá y lo que no: *“eso siempre fue muy desgastante”*. Además, la salud del padre de Mariana y las decisiones relacionadas con el cuidado del padre causaron tensiones familiares, lo que evidencia cómo el trabajo y las responsabilidades pueden impactar en las relaciones

familiares. Incluso, Mariana menciona que durante ese tiempo también hubo tensiones en su noviazgo por cuestiones del trabajo en las artesanías: *“En las artesanías, donde tuvimos un problema muy fuerte económico, pues sí afectó la relación”*.

En el caso del Grupo Imagina, Mariana muestra un enfoque hacia el liderazgo y la responsabilidad social. Su colaboración con el DIF y otros grupos habla de que, más allá de un negocio propio, ella estaba interesada en crear un impacto positivo en la comunidad: *“Queremos generar riqueza para nosotros, para nuestra familia, para nuestro estado, para nuestro país y el mundo”*. Destaca su involucramiento en la asociación, en la que, centrados en pequeños negocios y proyectos sociales, llevaron a cabo congresos y talleres para niños: *“Pues lo que más me gustaba era todo el trabajo directo con los niños, poder estar ahí acompañándolos [...] Ese proyecto podía ser de carácter empresarial o de carácter social. Ya dependía del interés del niño”*. Aun y cuando Mariana no habla mucho respecto a la relación durante ese tiempo con su familia, sí menciona que era muy buena a pesar de la distancia.

Mariana comenta que el tiempo en que estudiaba y trabajaba en ambos proyectos tenía que ser planeado a detalle, ya que también debía cubrir ciertos requisitos con el Tec: *“Algo de lo que nos quejamos mucho cuando estudiábamos era los formatos que nos pedían las universidades para cuidar el tema del servicio social”*. Al terminar la carrera, Mariana y su novio tuvieron que dejar la incubadora, ya que solo los estudiantes activos de la institución recibían el apoyo; además, decidieron dar un tiempo a su relación por los problemas que se habían presentado con el proyecto de las artesanías. Sobre esto último, hubo preocupación por parte de sus padres: *“de hecho, pues ellos no estuvieron de acuerdo en que yo dejara a mi novio”*, y Mariana destaca también que sus padres le pedían que regresara a Cuernavaca, al menos por temporadas navideñas.

Meses más tarde, después de la búsqueda de un trabajo estable, un amigo le ofreció empleo a Mariana en un patronato, en donde, por primera vez, ella tenía que cumplir un horario específico: *“Yo creo que era la primera vez en mi vida que tenía que entrar, no sé, a las nueve de la mañana y salir hasta las seis de la tarde”*. No obstante, el trabajo era de su total agrado: *“Pues fue un trabajo muy emocionante porque fue para el patronato Juan Ángel y era construir varios proyectos o ideas que eran de mi amigo, o sea, él era una máquina de ideas y yo era la ejecutora”*. Su compromiso con el trabajo y el deseo de realizar proyectos significativos llevaron a Mariana a enfrentar desafíos relacionados con el manejo del tiempo, decisiones familiares y el desarrollo de negocios. En el patronato estuvo únicamente un año, lo dejó porque consiguió una nueva oportunidad de trabajo en el Tec de Monterrey.

En este nuevo empleo, Mariana trabajaba de 8:30 a. m. a 5:30 p. m. de lunes a viernes, ella menciona que había una estructura clara en su día, desde revisar correos hasta realizar auditorías y gestionar proyectos sociales. También habla de la importancia de dedicar un tiempo específico para ver correos y no estar todo el día en ello para poder avanzar en tareas y proyectos, así como sobre la metodología que utilizaba para maximizar su tiempo durante los viajes de trabajo, optando por viajar fuera del horario laboral para no extender sus días fuera de la ciudad. Empezó a tener problemas por todos los protocolos que se tienen que seguir al trabajar en una institución de ese tipo: *“Teníamos que cuidar la calidad de los proyectos sociales”*, pero, al mismo tiempo, había muchos pasos a seguir: *“¿por qué tanto guato de esperar el protocolo de que lo va a firmar aquí, lo va a firmar allá y va a pasar por no sé cuántos tiempos?”*. Todo eso la hizo cuestionarse si realmente quería seguir en ese

tipo de trabajo: *“Me hizo ver que pues yo no quería ser empleada, que no estaba cómoda con el tema de ser empleada, yo quería ser la dueña de la empresa”*.

A los 29 años, después de haber renunciado al Tec, Mariana cuenta que regresó con su exnovio. Durante este periodo, también decidió abrir su propio negocio, que consistía en dar cursos: *“Yo no daba los cursos, contrataba a los que lo daban y ellos cobraban carísimo [...] arrancamos con los cursos del Tec y de LG. Pues nos fue súper bien, o sea, nos pagaban así de que yo decía ‘guau’”*. Los cursos también fueron impartidos en Cuernavaca, en donde su familia la apoyaba: *“mi papá y mi mamá ‘manejen esto, vámonos a hacer lo mismo a Monterrey’”*. Esto demuestra cómo ella busca constantemente nuevas oportunidades y formas de mejorar su negocio, ya sea asociándose con otros u ofreciendo nuevos servicios. Además, al casarse con su novio, quien había estudiado para ingeniero a los 30 años, le abrió todavía mas oportunidades: *“Ahí es donde me junto con él y a mí se me ocurre, ‘pues ya le voy a buscar a una empresa para venderle los cursos de ingeniería’. ¿Por qué no también le ofrezco a los humanos?”*. De ahí es donde surge el servicio de reclutamiento y selección a empresas.

Al iniciar su negocio, las dinámicas de Mariana comenzaron a cambiar con la llegada de sus hijos. En este caso, su esposo, en particular, fue una figura de apoyo tanto en términos de colaboración estratégica como en la gestión financiera. Además, su estructura familiar desafiaba los roles tradicionales: *“En mi casa nunca ha sido de que a la mujer le tocan los hijos y a la mujer le toca la casa...”*. Sin embargo, la llegada de su primer hijo la llevó a reevaluar sus prioridades laborales, y se vio enfrentada a la realidad de que no podía volver al trabajo inmediatamente después de dar a luz: *“Resulta que tienes al bebé y no es cierto que te puedes ir a trabajar al otro día...”*, y apoyada por su esposo, decidió dejar un tiempo la actividad laboral: *“¿Sabes qué?, quiero cuidar a mi hijo, estoy feliz con él y la lactancia y guara guara...”*. Tiempo después, llegó su segundo hijo y ella quiso volver al ámbito laboral, menciona cómo en varias ocasiones el apoyo de su familia, principalmente de su mamá y de su suegra, fue de suma importancia en el cuidado de sus hijos mientras ella trabaja: *“mi mamá los cuidaba, les daba de comer”*. De este modo, para algunas mujeres la trayectoria laboral y las decisiones relacionadas con el trabajo están intrínsecamente ligadas al apoyo familiar que puedan recibir: *“Home office totalmente, ok [...] El bebé tomaba lactancia cada cuatro horas, entonces, ya era fácil de que yo podía ir a dar actividad cuatro horas”*.

Con el paso del tiempo, Mariana se fue adaptando, sus hijos crecieron y ella pudo volver al mercado laboral instalando sus nuevas oficinas, incluso, recientemente, durante la pandemia, su equipo de trabajo se mostraba positivo. Ella expresa orgullo por el equipo que ha formado: *“el equipo que está está increíble, o sea, es gente bien comprometida, súper trabajadora”*. Además, menciona que para planificar su vida tiene un “calendario por semana” y la intención de planificar todo el año para establecer objetivos y actividades. Esta organización refleja la necesidad de equilibrar las demandas de la vida laboral y familiar, incluso, la familia revisa los eventos de la semana para organizarse. También, destaca la relevancia de contar con una “chica de apoyo” para las tareas del hogar, cuya presencia ha sido fundamental para el bienestar y la armonía familiar.

Figura 7. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Mariana



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el relato anterior, vemos que las decisiones laborales de Mariana están profundamente influenciadas por su situación familiar en cada etapa de su vida, desde el apoyo de sus padres hasta sus propias decisiones como madre, pasando por las dinámicas de pareja y las necesidades de sus hijos. En el caso de los puntos de quiebre, notamos que con la llegada de sus hijos, Mariana tomó la decisión consciente de pausar su actividad laboral para cuidar de su primer hijo, y luego, tras el nacimiento de su segundo hijo, decidió trabajar desde casa. Estas decisiones están directamente relacionadas con su deseo de estar presente durante los primeros años de vida de sus hijos y la disponibilidad de apoyo familiar, como el cuidado de su madre, que hizo posible esta transición.

La trayectoria de Mariana es un testimonio inspirador de resiliencia y adaptabilidad, y refleja cómo una mujer puede superar las barreras culturales y familiares para forjar un camino exitoso y satisfactorio tanto en lo personal como en lo profesional. Desde sus humildes inicios vendiendo revistas y elotes en las calles de Cuernavaca hasta su evolución como empresaria y educadora, Mariana ha demostrado una incansable capacidad de emprender y reinventarse a sí misma. Sus experiencias laborales y los desafíos enfrentados, especialmente relacionados con la discriminación y las estructuras jerárquicas en sus primeros trabajos, no hicieron más que fortalecer su determinación y compromiso con sus ambiciones profesionales. A través de su viaje, Mariana no solo ha construido negocios exitosos, sino que también ha impactado positivamente en su comunidad, mostrando la importancia del liderazgo femenino en espacios tradicionalmente dominados por hombres. Este relato subraya la crucial interacción entre el soporte familiar y las oportunidades profesionales y cómo el equilibrio entre ambos puede facilitar un crecimiento significativo y un cambio social positivo.

Carmina

Edad actual: 44 años.

Tipo de negocio actual: Despacho contable.

Sector: Servicios.

La entrevistada comenzó su carrera profesional en Cemex México, donde fue responsable de la contabilidad general y la integración de procesos entre México y Estados Unidos, lo que implicaba viajar frecuentemente. Durante esta época, vivía con sus padres, excepto

cuando sus obligaciones laborales requerían que se desplazara. Estableció contactos con profesionales de diversas partes del mundo gracias a los convenios de Cemex. Tras siete años en este puesto, a la edad de 28 años Carmina se casó y tuvo hijos gemelos. Las exigencias de su trabajo, que demandaban horarios extendidos y disponibilidad para viajar, se volvieron incompatibles con sus nuevas responsabilidades familiares, lo que la llevó a renunciar para dedicarse a sus hijos y al hogar durante dos años. Posteriormente, decidió reincorporarse al ámbito laboral, esta vez en Frisa, desempeñándose nuevamente como contadora. Esta posición le ofreció mayores facilidades, gracias a la proximidad del trabajo a su hogar y el apoyo constante de su esposo y su familia en sus decisiones. A pesar de que inicialmente su jefe apoyaba su situación de mujer trabajadora casada y madre, un cambio en la administración trajo consigo una cultura de discriminación hacia las mujeres que eran madres, lo que eventualmente la motivó a dejar su puesto, cuatro años más tarde. Esta experiencia impulsó a Carmina a comenzar su propio camino fundando un despacho contable con amigas que también son contadoras. Ahora, maneja la contabilidad de diversas empresas y disfruta de una mayor flexibilidad de horario que le permite dedicar tiempo a sus hijos y a su esposo, equilibrando, así, su vida profesional y personal.

Figura 8. Trayectoria laboral de Carmina



Fuente: Elaboración propia.

La entrevistada comenzó su carrera en Cemex México como contadora general para el área de Estados Unidos, centralizando operaciones. Entre sus principales tareas estaban la consolidación financiera, contabilidad, mapeo de procesos y desarrollo de procesos para las nuevas empresas. Algunas de las características en las que Carmina hace énfasis son los horarios que eran demandantes, especialmente durante los cierres de mes: *“Lo que no me gustaban eran los horarios, porque decirte que tenía un horario... sí te puedo decir, pero decirte que salía a determinadas horas, pues la verdad es que era un horario muy extenso”*. Ella menciona trabajar largas horas, incluso jornadas de 24 horas. Afortunadamente, la mayor parte de esos siete años que trabajó para la compañía de cementos vivía con sus padres: *“Estaba soltera, y pues tenía mucho tiempo disponible para el crecimiento personal y profesional”*. Además, la compañía le daba una buena retribución por sus servicios, que utilizaba para ahorros y gastos personales: *“En qué se iban, se iba un 40% para el ahorro, un 30% para mis gastos de ropa, etcétera, y un 30% para pagar mi carro, que estaba pagando, y había enganchado una casa”*. Menciona, además, que fue un trabajo que disfrutó mucho: *“Lo que más me gustaba es que era una escuela gigante, podías aprender de todos los tipos de sistemas contables, administrativos y financieros”*.

Al cumplir los 28 años, Carmina se casó, un año después se embarazó y para sus 30 años, sus hijos nacieron. Hasta ese momento, ella ya había cumplido siete años laborados en Cemex México. A causa de los horarios poco flexibles de la compañía, tuvo que renunciar a su trabajo para poder hacerse cargo de sus dos hijos: *“Fue cuando tuve a mis hijos, hice una pausa para estar con ellos, porque el trabajo de viajar... y ya no iba a poder seguir ese ritmo”*. En este caso, Carmina priorizó su rol de madre tomando una pausa laboral para atender a sus hijos: *“hice una pausa mientras era mamá tiempo completo”*, sus padres estuvieron de acuerdo con esta decisión de Carmina: *“lo tomaron muy bien porque somos de familia conservadora o tradicionalista”*. También, su esposo la apoya en algunas cuestiones laborales: *“mi esposo me entiende y me apoya en algunas cosas”*.

Dos años después, Carmina encontró trabajo en Frisa, donde sus responsabilidades incluían contabilidad general, pólizas, tesorería y administración. En Frisa, los horarios eran más regulares y laboraba de 7:00 a. m. a 4:00 p. m., de lunes a viernes. Este nuevo trabajo ofrecía un horario más adecuado para equilibrar su vida laboral y familiar, además de que estaba mucho más cerca de su hogar: *“Si te organizas, pues sí puedes combinar tu vida personal con tu vida profesional”*. Aunque no fue fácil, su mamá y su suegra fueron parte importante para que ella pudiera volver a incorporarse al mercado laboral: *“Cuando no había guardería, me los cuidaba mi mamá o mi suegra y si no, era mi esposo, pero siempre tuvimos una buena coordinación”*. Menciona también que su esposo siempre ha contribuido en las actividades del cuidado y hogar en las noches: *“también me ayuda todos los días, en la noche”*, lo que sugiere una distribución del tiempo en el que ambos padres asumen roles, en diferentes momentos del día, para equilibrar las tareas.

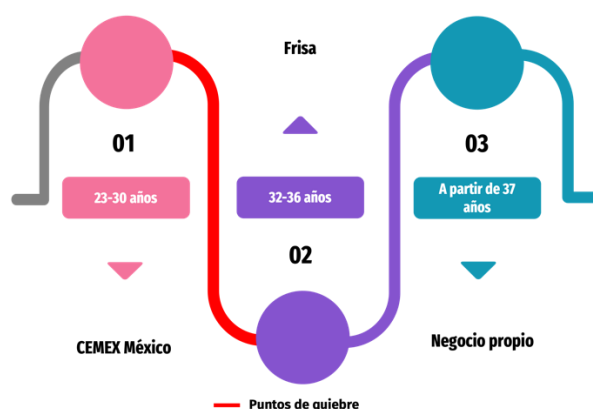
Carmina menciona que la familia juega un papel crucial en su capacidad para equilibrar el trabajo y la vida personal. Su esposo la apoya y ambos les enseñan a sus hijos sobre las responsabilidades: *“así como tienen derechos, tienen responsabilidades”*. Incluso, dice que desde muy pequeños sus hijos fueron educados para involucrarse en las tareas domésticas: *“ellos recogen su cuarto, ellos hacen sus cosas [...] la casa es un trabajo de cuatro”*. Durante la entrevista, Carmina habla sobre su trayectoria laboral, pero también hace énfasis en cómo ha adaptado su rutina a medida que sus hijos crecen, lo que implica que las responsabilidades y roles han cambiado con el tiempo y demuestra cómo la familia es un elemento fundamental en su vida.

Después de trabajar cuatro años para Frisa, decidió abandonar el trabajo, debido a la atención requerida por uno de sus hijos gemelos con necesidades especiales: *“Cuando me pongo a indagar un poquito más en esto y a que le hagan más estudios y todo, generalmente preguntan por la mamá y no por el papá. Entonces, le fuimos dando un seguimiento y ahora sí que estuvimos ya estables de saber ¿qué tenía?, ¿cómo se trataba?, ¿cómo se desarrollaba?, como todo, volvemos otra vez a lo laboral...”*. Es así que se resalta nuevamente a la familia como una constante red de apoyo, desde la infancia de sus hijos hasta las necesidades de su hijo con una condición especial.

Una vez que experimentó el mundo corporativo y las responsabilidades familiares, Carmina encontró una solución equilibrada al asociarse con amigas y comenzar su propio negocio: *“Somos tres socias, vemos personas físicas, personas morales y vemos el área de pensiones”*. Este negocio propio le otorga flexibilidad, pero también viene con sus propios desafíos, especialmente en el ámbito contable y fiscal, ya que tiene que estar actualizándose constantemente: *“me gustan las cosas que cambian, así aprendo todos los días algo”*. A pesar de eso, su negocio no solo es una fuente de ingresos, sino una forma de crecimiento

personal y profesional. Con su nuevo trabajo, se organiza para hacer “*todo en la mañana*” y reservar las tardes para sus hijos.

Figura 9. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Carmina



Fuente: Elaboración propia.

Según su relato, Carmina tomó la decisión consciente de priorizar el bienestar y la crianza de sus hijos sobre su carrera en ese momento, apoyada por su familia, que tomó positivamente la pausa laboral. Esto señala valores conservadores o tradicionales que priorizan el papel de la madre en los primeros años de vida de un niño, que fue lo que al tener a sus hijos gemelos, motivó a Carmina a dejar su empleo en Cemex México después de siete años de trabajo. La relación de esta decisión con la dinámica familiar es clara: los horarios de trabajo extensos y poco flexibles, junto con las exigencias del viaje, no eran compatibles con su nueva responsabilidad como madre de dos niños pequeños.

La trayectoria profesional de Carmina, desde sus inicios en Cemex hasta su paso por Frisa y la creación de su propio negocio, refleja un equilibrio entre ambición laboral y compromisos familiares y en el que destaca la importancia del apoyo familiar. Mientras trabajaba en Cemex, aprovechó la flexibilidad de estar soltera para enfocarse en su desarrollo profesional, pero la llegada de sus hijos la llevó a priorizar su papel como madre, una transición apoyada por su esposo y su familia. En Frisa, encontró un horario que le permitió reintegrarse al mercado laboral sin descuidar a su familia, gracias a una red de apoyo consistente en su esposo, padres y suegra. Finalmente, su decisión de emprender su propio negocio fue impulsada por la necesidad de flexibilidad para atender las necesidades especiales de su hijo, demostrando cómo las mujeres pueden adaptarse y prosperar profesionalmente mientras mantienen un equilibrio vital con sus responsabilidades familiares. La historia de Carmina es un testimonio del papel crucial que juega el apoyo familiar en el éxito profesional y personal de las mujeres.

Leticia

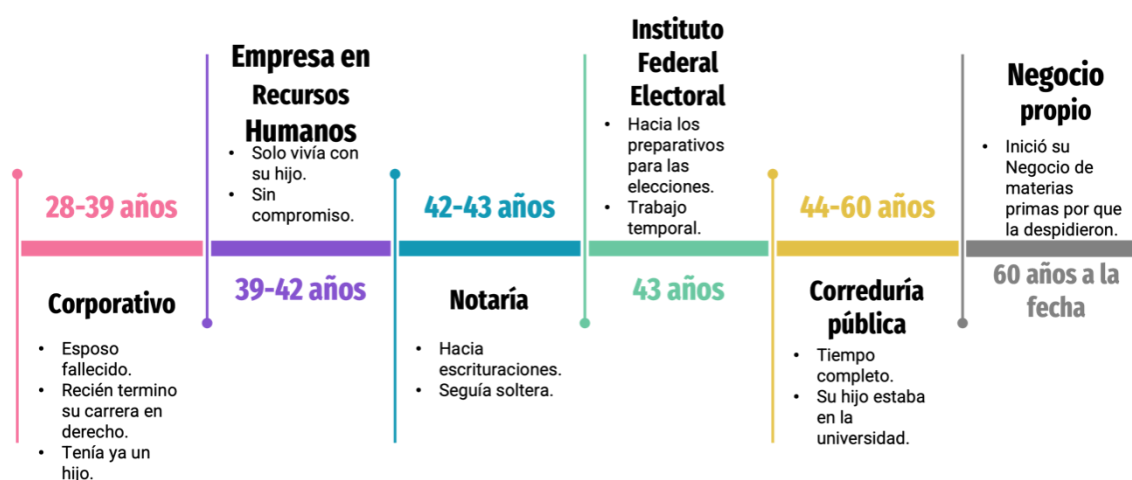
Edad actual: 62 años.

Tipo de negocio actual: Venta de materias primas para repostería.

Sector: Comercio.

Leticia es originaria de Veracruz, se trasladó a Monterrey para cursar sus estudios universitarios, etapa durante la cual conoció a su esposo. Tras casarse y convertirse en madre, Leticia pausó su carrera académica para dedicarse a su familia. Sin embargo, la trágica muerte de su esposo en un accidente la impulsó a retomar su educación, optando por especializarse en derecho corporativo. Al concluir su formación, inició su trayectoria profesional en una empresa donde participaba en procesos de escrituración y en la que permaneció once años. Después, por recomendación de un colega, Leticia decidió cambiar de empresa y se incorporó al equipo de recursos humanos en otra organización, donde trabajó por tres años. A pesar de esto, y buscando alinear su carrera con su formación en derecho, aceptó una nueva oportunidad en una notaría en la que continuó con su labor en procesos de escrituración. Desafortunadamente, fue despedida de esta posición. Leticia encontró un empleo temporal en el Instituto Federal Electoral, donde colaboró en la organización de elecciones y realizó encuestas domiciliarias sobre preferencias políticas. Gracias a otra recomendación, logró un puesto en una correduría pública, lugar que le pareció conveniente por estar cerca de la escuela de su hijo. En este último empleo, dedicado nuevamente a la escrituración y asuntos legales, Leticia invirtió 16 años de su vida profesional hasta que fue despedida injustificadamente. Con el dinero recibido por el finiquito y sus ahorros personales, decidió inaugurar su propio negocio de materias primas y dulcería. Dos años después, este negocio no solo representa su resiliencia y capacidad de adaptación, sino también una nueva fase de éxito y satisfacción personal en su vida.

Figura 10. Trayectoria laboral de Leticia



Fuente: Elaboración propia.

Leticia es una mujer que nació en Poza Rica, Veracruz. Comenzó a trabajar a los 28 años, tras haber finalizado su educación superior en Derecho Corporativo en una universidad de Monterrey. Su primer trabajo estuvo relacionado con sus estudios universitarios, en donde manejó la tesorería de un corporativo y estuvo a cargo del aspecto jurídico de doce empresas: *“Yo tenía que checar el jurídico de cada una de las empresas para que lo que ellos ocupaban, pues yo tramitárselos, ¿verdad?, y ya eran empresas aquí en Monterrey y empresas foráneas”*. Su jornada laboral estaba dividida, lo que le permitía una pausa a mediodía: *“Ahí entraba a las nueve, de nueve a una y de tres a siete, ¿verdad?, porque tenía que poner en orden todas las doce empresas que estaban hechas un desastre”*. Durante ese tiempo, también tenía otras ocupaciones familiares como recoger a su hijo en la escuela y

darle de comer: *“Antes se podía salir a comer, o sea, yo de una a tres venía y recogía a mi hijo al colegio, y, luego, ya lo llevaba a la casa, comía y me regresaba al trabajo”*.

Ella comenta que al término de su carrera en Derecho: *“yo acababa de salir de la facultad y ahí empecé a pues... a empaparme y a aprender lo que era, pues el derecho corporativo verdad, porque el derecho corporativo se relaciona más que nada con todas las empresas constitutivas, poderes, asambleas, contratos; entonces, ahí aprendí yo todo lo del derecho corporativo, o sea, todo me gustaba”*. Para ese entonces ya era mamá, y qué continuo con sus actividades de madre después de terminar sus estudios: *“A trabajar y a estudiar, a trabajar y a mi hijo”*. Argumenta que vivía sola con su hijo, ya que su familia se encontraba lejos: *“Yo ya era independiente, mi familia no se metía en mis decisiones”*; solo recibía el apoyo de una muchacha en cuestiones de la casa, porque su esposo ya había fallecido: *“Mi esposo ya había fallecido [...] yo pagaba la escuela de mi hijo, me compré un carro, luego, compré un departamento y pues administrarlo, administrarlo, porque yo era la jefa de familia”*. También comenta cómo fue todo su proceso hasta quedar viuda; al terminar sus estudios, pensaba en regresar a Veracruz, con su hijo, que estaba en esa entidad después del fallecimiento de su padre. Sin embargo, una oportunidad de trabajo cambiaría sus planes: *“Pues yo ya estaba casada, primero, me separé de mi esposo, me regresé a terminar de estudiar, terminé de estudiar. Se supone que yo me quedé para hacer mi examen profesional, pero en ese inter me topé con una compañera que estaba buscando quién tomara su lugar porque ella se iba a casar, me eligió a mí y ya fui a la empresa y me quedé a trabajar ahí, o sea, ya que mi hijo estaba en Veracruz esperando a que yo regresara, pero, al final de cuentas, ya no regresé, lo regrese a él en el siguiente año escolar”*.

Leticia duró once años en ese trabajo, después, entró a otra empresa por recomendación de una persona con la que más adelante trabajaría allí mismo. En ese corporativo estuvo tres años llevando a cabo actividades de recursos humanos: *“Ahí manejaba todo lo de recursos humanos, personal, nóminas y también todo lo de las empresas, el derecho corporativo de los poderes, asambleas...”*. En ese caso, su horario de trabajo era muy similar al anterior, incluso, menciona que sus ocupaciones con respecto a su hijo seguían siendo las mismas: *“Lo pasaba a dejar al colegio, lo recogía al mediodía, lo llevaba a la casa”*. A pesar de su exigente trabajo, Leticia mantenía una estrecha relación con su familia, especialmente con su hijo, priorizaba las necesidades de su hijo y se aseguraba de que estuviera bien atendido, incluso, llevándolo con ella cuando tenía que viajar por trabajo.

En su tercer año trabajando en esa empresa como encargada de recursos humanos, decidió buscar otro trabajo más enfocado en lo legal, fue así que por otra recomendación, llegó a trabajar en una notaría en donde continuaba apoyando en los procesos de escrituración: *“Allí hacía de todo, este, atendí a clientes, hacía constitutivas, hacía poderes, asambleas, contratos...”*, sin embargo, al año la desocuparon. Rápidamente, buscó una oportunidad laboral nueva para poder seguir cubriendo sus necesidades y las de su hijo. Fue así que a sus 43 años consiguió un trabajo provisional en el Instituto Federal Electoral, que fue por contrato y con horarios más flexibles, en el que apoyaba solo en preparativos para las elecciones e, incluso, con la aplicación de encuestas para conocer las preferencias sobre los partidos políticos en los hogares: *“Lo que no me gustaba era el sueldo, que era muy bajo, pero... lo combinaba con ventas que yo hacía a veces...”*. De acuerdo con esto último, Leticia menciona cómo compensaba un salario insatisfactorio mediante iniciativas personales, como la compra-venta de otros productos.

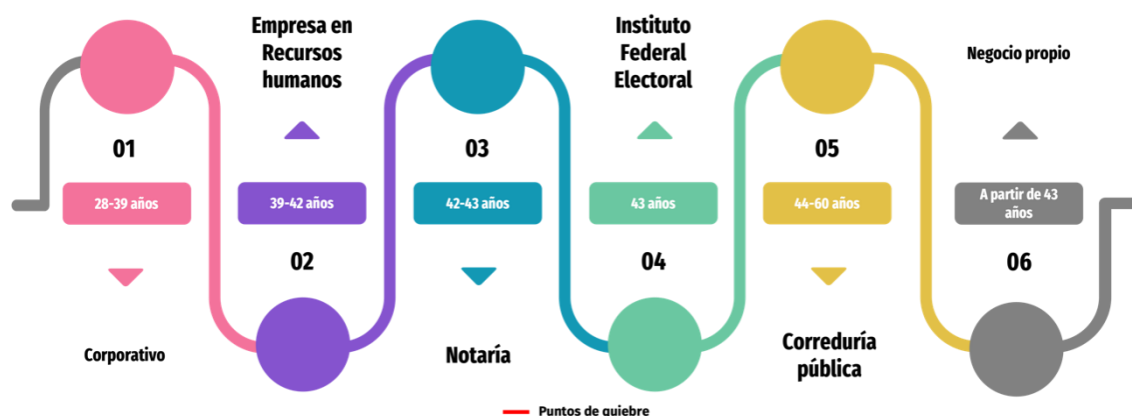
A los 44 años, Leticia encontró un nuevo trabajo en una correduría pública, en la cual realizaba actividades muy similares a las de la notaría: *“Un día laboral, pues era llegar a la*

oficina, este, prender la computadora, si tenías algo de trabajo, pues sacarlo adelante, atender el teléfono, a la mayoría de mis compañeras no les gustaba atenderlo porque, este, había que dar información, entonces, toda... casi la mayoría de las llamadas las atendía yo, pues son clientes, ¿verdad?”. Durante ese tiempo, su hijo ya estaba en la universidad y el trabajo de Leticia quedaba muy cerca de donde él estudiaba, lo que les brindaba la oportunidad de regresar juntos a casa. Su hijo se casó al finalizar sus estudios, pero su matrimonio no funcionó: “Mi hijo se casó cuando él tenía 24 años, se casó la primera vez. Este, duró cuatro años con su primera esposa y él, este, regresó a vivir conmigo y él ya se puso a trabajar, y hace poco tiempo, digo, hace como unos cuatro años estaba él viviendo conmigo y también su hijo se vino a vivir conmigo porque su mamá no lo atendía”.

Después de un tiempo trabajando, hubo problemas cuando la hija del jefe de Leticia comenzó a laborar allí: “Lo que no me gustaba es que casi a los seis o siete años que yo estaba ahí, llegó la hija del fedatario público y queriendo mandar y queriendo, este, bajarme los sueldos y queriendo hacer lo que ella quería”. Leticia, quien trabajó muchos años y enfrentó desafíos específicos relacionados con su edad en el mercado laboral, fue despedida de manera injustificada, y con su finiquito y otros ahorros tuvo que tomar decisiones importantes sobre su trayectoria profesional: “Ya estaba grande y ya no era tan fácil buscar otro trabajo donde te dieran trabajo, ¿verdad?, porque, pues, ya quieren siempre gente joven, entonces, por eso me aguanté ahí”. Decidió emprender su propio negocio después de enfrentar desafíos en el ámbito laboral tradicional, eligiendo la repostería, una industria que le apasiona: “Mi negocio es un negocio de materias primas para repostería. Vendo, tengo dulcería, desechables y artículos de fiesta. Este negocio lo puse porque a mí siempre me ha gustado la repostería, entonces, desde niña me gustó, entonces, como que ya era tiempo, puesto que ya no era tiempo de buscar un trabajo, pues ya tenía 60 años”.

Actualmente, Leticia sigue con su negocio; a pesar de los desafíos, como haber iniciado durante la pandemia, ella está decidida a hacer que su negocio funcione: “Mi negocio tiene dos años, ya tiene, empecé en pandemia, o sea, tiempos difíciles, y ha habido altas y bajas, pero, pues, como soy muy terca, pues dije, ‘bueno, voy a esperarme un poquito más, no todo es de la noche a la mañana, ¿verdad?’. Pero me gusta, entonces, pues aquí estoy”. En este caso, Leticia demuestra que su trabajo actual no solo representa una fuente de ingresos o una actividad diaria, sino que está intrínsecamente vinculado a su autonomía, independencia y a la manera en la que se relaciona con su familia y el tiempo.

Figura 11. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Leticia



Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se menciona en este caso, la trayectoria laboral de Leticia ha sido constante. Probablemente, el único momento de tensión fue cuando ella abandonó su trabajo en la corredería pública a causa de problemas con la hija del dueño del negocio, quien comenzó a querer imponer su voluntad en el funcionamiento del lugar, afectando las condiciones laborales de Leticia, incluyendo su salario y autonomía. Esto sucedió tras haber trabajado allí durante varios años, y refleja una situación en la que las dinámicas laborales internas y las relaciones de poder pueden influir significativamente en la decisión de una persona sobre permanecer o dejar un empleo.

Leticia ha demostrado ser una mujer resiliente y adaptable, cuya vida laboral ha estado marcada por la perseverancia y el aprendizaje continuo desde sus primeros años en la tesorería y la gestión jurídica corporativa hasta su transición hacia el emprendimiento en repostería. Su camino refleja no solo el desafío de equilibrar la maternidad con exigentes cargas de trabajo, sino también la evolución personal que le permitió redefinir su carrera en respuesta a las circunstancias cambiantes de su vida. A través de su relato, vemos cómo la necesidad de estar presente para su hijo y la falta de flexibilidad en el entorno corporativo la impulsaron a tomar decisiones que priorizaran su bienestar y el de su familia. El apoyo incondicional de su familia ha sido un pilar fundamental en su trayectoria con el cual ha podido explorar nuevas oportunidades y adaptarse a los desafíos, incluido el iniciar su propio negocio en un momento de vida más maduro. Leticia encapsula la esencia de una luchadora que, frente a los cambios, ha sabido mantenerse fiel a sus pasiones y a su desarrollo personal y profesional.

Nohemí

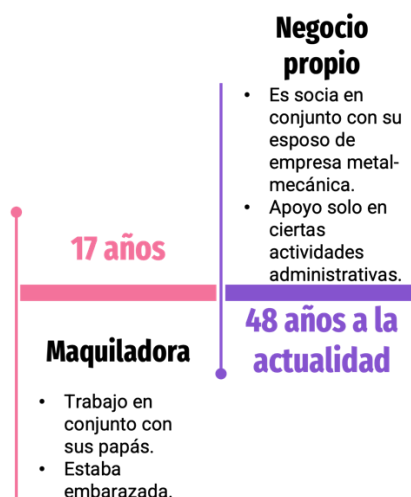
Edad actual: 49 años.

Tipo de negocio actual: Socia en una empresa metal-mecánica.

Sector: Servicios.

Nohemí cursaba la preparatoria en Durango cuando su familia decidió trasladarse a Ciudad Juárez, Chihuahua, en búsqueda de mejores oportunidades laborales. A pesar de la insistencia de sus padres para que continuara sus estudios, optó por dejar la escuela y unirse a ellos trabajando en una maquiladora para, así, obtener sus propios ingresos. En este periodo, Nohemí estaba embarazada, un hecho que desconocían sus padres. Poco después, su novio, quien más tarde se convertiría en su esposo, se mudó a Ciudad Juárez tras finalizar sus estudios de preparatoria, con el propósito de trabajar y sostener a Nohemí y a su futura hija. Debido a su embarazo, Nohemí se vio obligada a abandonar su trabajo en la maquiladora. La pareja vivió inicialmente con los padres de Nohemí hasta que una oportunidad laboral llevó a su esposo a Monterrey. En esta nueva ciudad, Nohemí dedicó su vida al cuidado del hogar y de sus hijas, dejando de lado la vida laboral, la cual retomó a los 48 años cuando su esposo inició su propio negocio y la incluyó como socia. Nohemí comenzó a involucrarse activamente en diversas áreas del negocio, tales como compras, organización y tareas administrativas, marcando así su regreso al ámbito profesional y contribuyendo al crecimiento de su empresa familiar.

Figura 12. Trayectoria laboral de Nohemí



Fuente: Elaboración propia.

La entrevistada es de Durango. Cuando tenía 17 años, ella y su familia se mudaron a Ciudad Juárez. Para ese entonces, ella tenía novio y estaba embarazada. Al mudarse, no les contó nada a sus padres, y mientras ellos se establecían, decidieron que era conveniente que Nohemí trabajara: *“Mis papás decidieron irse a vivir, a radicar en Ciudad Juárez, Chihuahua, porque allá mis dos hermanos mayores ya vivían. Entonces, pues yo me fui con ellos y ellos no sabían que yo estaba embarazada”*. Tuvo su primera experiencia laboral cuando era menor de edad y trabajaba en una maquiladora donde se elaboraban arneses para autos. Allí trabajaba con sus papás, pero ella como operadora realizando actividades específicas relacionadas con componentes en tablillas; su horario era de 6:00 a. m. a 4:00 p. m., aunque requería levantarse mucho antes para el traslado, lo que representaba un largo día. La experiencia fue muy corta, ya que a los dos meses empezó a tener muchos síntomas del embarazo: *“Trabajé dos meses y por los mismos síntomas del embarazo, pues yo no me sentía bien y pues, de alguna manera convencí a mis papás de que, pues, ya no quería ir a trabajar”*.

Sus padres accedieron a que Nohemí se quedara en casa, pero a cambio ella tuvo que hacerse cargo del cuidado de su hermana y de la casa: *“... pues me quedé ahí en la casa a cargo de mi hermana, que era la más pequeña de todos, que en ese entonces ella tenía 10 años. Y pues a mis papás se les hizo así como que bueno, ‘ok, está bien, pues te haces cargo aquí de la casa y estás al pendiente de tu hermana’”*. Al pasar los meses, no pudo ocultar más tiempo su embarazo y los papás de Nohemí decidieron hablar con el padre del hijo que esperaba: *“Mi novio dijo ‘sí, yo sí estoy enterado, estoy esperando nada más terminar la preparatoria’”*. Después de terminar la preparatoria, él fue a Ciudad Juárez para hacerse responsable.

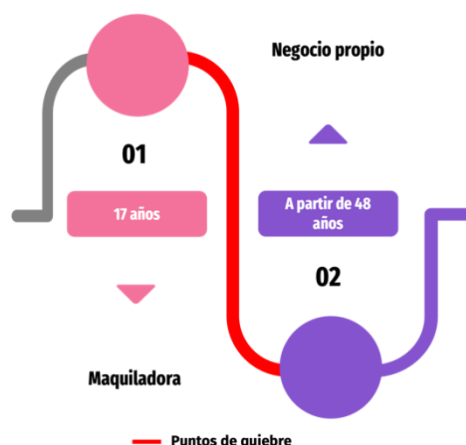
En este caso, Nohemí ya no volvió a trabajar. Menciona que al mudarse a Ciudad Juárez y tras el nacimiento de su hija, su pareja trabajó en varias maquiladoras, no obstante, recibió una propuesta de su tío en Monterrey: *“Cuando nos venimos aquí a Monterrey, pues ya él empezó a trabajar en la empresa de su tío y pues era un trabajo muy duro, muy pesado, de muchísimas horas, donde también había que trabajar tiempo extra y todo, este y pues, como todos los empleos cuando vas a empezando, este, pues empiezas desde abajo y te las ves muy duras y muy difíciles”*, trabajaba muchas horas, lo que sugiere una percepción de trabajo como una actividad agotadora y consumidora de tiempo. Durante la entrevista, en la narrativa de Nohemí la familia tiene un papel dominante, particularmente en su decisión de dejar de trabajar y estudiar para dedicarse de tiempo completo a su esposo y sus hijas, ya

que un par de años más tarde del nacimiento de su primera hija tuvo una segunda: *“Mi suegra en algún momento me comentó que si yo quería seguir estudiando, pues ella me podía apoyar, y a mí no me pareció mala idea, pensé que estaría muy bien, más con el apoyo de ella, pero en cuanto ella lo mencionó a mi esposo, pues mi esposo no estuvo de acuerdo [...] Dije, ‘ok, si tú no estás de acuerdo, pues no lo acepto’ ”.*

Nohemí menciona repetidamente el deseo de trabajar o estudiar, pero las responsabilidades familiares y la falta de apoyo de su pareja la detuvieron. Expresó arrepentimiento por no haber continuado su educación y haber dejado de lado sus propios sueños, por su familia: *“... yo disfruté a mis hijas y viví muchos momentos muy bonitos con ellas, pero dejé a un lado mis sueños y mi idea de superarme [...] me arrepiento de no haber aprovechado muchas veces las, la oportunidad que, en su momento, me dieron mis papás para estudiar...”*. De este modo, las oportunidades para trabajar y estudiar, las responsabilidades familiares, sumadas a la falta de apoyo de su pareja, limitaron su capacidad para perseguir sus propias aspiraciones y sueños, sobre todo 19 años después, con la llegada de su tercera hija.

En su entrevista, Nohemí dice sobre la idea de retomar actualmente sus estudios: *“... son tantos años que dejé de estudiar y se me hace muy complicado...”*. Además, menciona su dependencia hacia su esposo y cómo esto afecta su decisión de arriesgarse a probar cosas nuevas: *“Siempre he dependido de mi esposo para todo. Entonces, el arriesgarme me da mucho miedo”*. Su retorno al mercado laboral fue, de alguna manera, como parte de un negocio que inició su esposo, en el cual ella es socia y en donde le va bien, pero aunque es “empleadora”, ella dice que parece que sigue siendo una extensión de su papel de apoyo en lugar de ser una figura dominante en el negocio: *“... mi esposo tiene un negocio, este, donde yo soy, pues socia de él...”*, pero no se desanima porque piensa que su contribución es igual de valiosa: *“independientemente de eso, para mí eso es un trabajo... yo me lo gano”*. Al final, Nohemí reflexiona sobre la importancia de que las mujeres busquen oportunidades para su propio crecimiento y no dependan únicamente de sus familias: *“Me gustaría que las mujeres que están en la misma situación que yo, que siempre vean por ellas [...] luego, uno lo va dejando de lado y después se arrepiente uno cuando uno llega a viejo [...] luchen y que busquen la manera de salir adelante, por ellas y para ellas”*.

Figura 13. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Nohemí



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el relato de Nohemí, vemos cómo ella, fuertemente influenciada por su marido y la estructura de su familia, tomó la decisión de no regresar al trabajo o continuar

sus estudios. A pesar de tener la opción de estudiar con el apoyo de su suegra, la desaprobación de su esposo llevó a Nohemí a rechazar la oferta y asumir su rol de madre y esposa de tiempo completo. Esta decisión resalta el impacto que las actitudes y decisiones de los miembros de la familia, particularmente de la pareja, pueden tener en la trayectoria laboral y educativa de una mujer, ya que, hasta hace unos pocos años, ella volvió a retomar su participación en un trabajo.

La historia de Nohemí ilustra el impacto profundo que las decisiones familiares y las circunstancias personales pueden tener en la trayectoria de una mujer. Desde su temprana maternidad en Ciudad Juárez hasta el establecimiento de un negocio junto a su esposo, su vida refleja los desafíos y sacrificios, a menudo invisibilizados, que enfrentan muchas mujeres. La falta de apoyo de su pareja para continuar su educación y su constante lucha por equilibrar las responsabilidades familiares con sus aspiraciones personales son temas centrales en su relato. A pesar de los arrepentimientos expresados por no haber seguido sus sueños académicos y profesionales, Nohemí ha encontrado en su rol dentro del negocio familiar una forma de contribución económica y personal, aunque sigue sintiendo la carga de las expectativas tradicionales de género. Su historia es un recordatorio poderoso de la necesidad de apoyo y autonomía en las vidas de las mujeres, alentándolas a priorizar su desarrollo personal y profesional sin perder de vista sus propios sueños y objetivos.

3.1.2. Mujeres en el sector informal

Perla

Edad actual: 41 años.

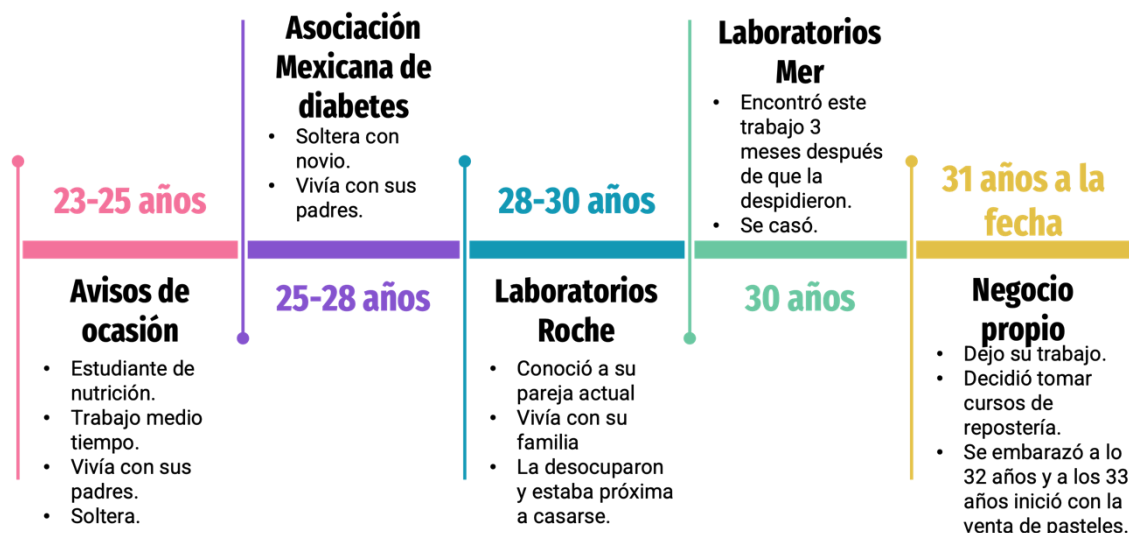
Tipo de negocio actual: Repostería en el hogar.

Sector: Comercio.

La entrevistada estudiaba nutrición cuando comenzó a trabajar a medio tiempo en el periódico *Avisos de Ocasión*. Aunque inicialmente sus padres mostraron reservas sobre esa decisión, terminaron apoyándola al observar que su desempeño académico no se veía afectado. La principal motivación de Perla para trabajar era ahorrar suficiente dinero para comprar un automóvil. Sin embargo, decidió dejar el empleo cuando se le empezó a solicitar que extendiera su horario laboral más allá de lo pactado. Para su fortuna, ya tenía asegurado otro puesto en la Asociación Mexicana de Diabetes, donde, además de encontrar una relación sentimental breve con un compañero, brindaba soporte a pacientes recién diagnosticados con diabetes. Su compromiso y desempeño la llevaron a obtener una certificación como educadora en diabetes, lo que, a su vez, le abrió las puertas a una nueva oportunidad laboral en Laboratorios Roche. En esta posición, se encargaba de la venta de glucómetros y, ocasionalmente, impartía charlas sobre diabetes. Dos años más tarde, fue despedida de Roche, lo cual coincidió con una etapa en la que tanto ella como su futuro esposo se encontraron sin empleo meses previos a su boda. Afortunadamente, ambos lograron encontrar trabajo antes de casarse. La entrevistada se unió a Laboratorios Mer, donde su labor implicaba gestionar agendas médicas y realizar tareas que requerían movilidad constante. En este empleo no duró mucho: tomó la decisión de renunciar y darse un respiro. Durante este periodo, se inscribió en cursos de repostería, una pasión que deseaba explorar más a fondo. Sin embargo, justo cuando planeaba retomar su carrera profesional, descubrió que estaba embarazada, lo cual la llevó a posponer sus planes, debido a complicaciones en el embarazo. Un año después, con la llegada de su hijo, decidió dedicarse a tiempo completo

a la repostería desde su hogar. Ahora, continúa con la venta de pasteles y tiene dos hijos. Su esposo la apoya en algunas actividades, lo que le permite equilibrar su vida familiar con su pasión por la repostería.

Figura 14. Trayectoria laboral de Perla



Fuente: Elaboración propia.

Perla inicia platicando sobre su trayectoria laboral y cómo sus horarios académicos en la carrera de Nutrición nunca facilitaron un horario de trabajo convencional de ocho horas. Su primer empleo fue de medio tiempo, lo que indica la importancia del tiempo en la forma en que se estructura el trabajo: *“Entonces, mi primer trabajo fue de medio tiempo, y trabajé [...] durante mi servicio social”*. La relación con la familia es importante en su narrativa; su familia nunca le exigió aportar económicamente, pero ella decidía contribuir con el pago de algunos servicios del hogar. La familia apoyó su decisión de trabajar un semestre antes de graduarse, aunque tenían cierta resistencia al principio: *“Siempre, mis papás, o su mentalidad fue así como que no es necesario trabajar, nos decían que nuestra única obligación era estudiar y sacar la carrera”*. Pero gracias a ese primer trabajo, ella comenta, fue como pudo ahorrar para futuros proyectos: *“Entonces, gracias a eso, también ahí empecé a tener mi ahorro para en un futuro me pudiera comprar un carro”*.

Ese empleo fue en *Avisos de Ocasión*, donde Perla tuvo su primer contacto con un jefe, un sueldo y un ambiente de trabajo más formal. Esto la llevó a enfrentar tanto las ventajas como los desafíos de un entorno laboral. Menciona que aunque le gustaba socializar, no disfrutaba del “chismecillo” en el trabajo y que, en ocasiones, tenía que quedarse más tiempo del que estaba destinando para el trabajo en ese momento. Por ello, después pudo acceder a un puesto más alineado con su carrera de nutrición, en el cual tuvo mayor movilidad y oportunidades laborales: *“No estuve mucho porque, gracias a Dios, se me dio la oportunidad de una vez terminado mi servicio social, me pude cambiar a un trabajo, que ya este iba acorde a lo que yo había estudiado; yo creo que duré ahí como un año y medio”*.

En su nuevo trabajo, en la Asociación Mexicana de Diabetes, Perla laboraba de lunes a viernes de 9:00 a. m. a 6:00 p. m. y los sábados de 9:00 a. m. a 1:00 p. m., pero había ciertas actividades y responsabilidades que extendían su horario: *“Los lunes, por lo regular, me tenía que quedar... es que una vez al mes hacían conferencias, entonces cuando tocaba*

conferencia, tenía que extender mi horario". También menciona que en ese trabajo impartía talleres de cocina: *"Los sábados, una vez al mes, teníamos talleres de cocina, entonces esos talleres, yo también checaba las recetas, sacaba su valor nutrimental e impartía lo que es el taller"*.

La familia de Perla se mostraba más conforme con el trabajo que desempeñaba en este nuevo empleo, ya que era *"más acorde con su carrera"*, y justamente lo ejercía una vez que había terminado sus estudios universitarios: *"Pues les gustaba, si antes como que batallaron en aceptar que trabajaba, ahora no... ahora decían '¡Ah! La asociación de diabetes', ya más relacionada con lo mío, ya era más como que les gustaba"*. En cuanto a ella, se sentía muy a gusto con el trabajo que hacía y en cómo contribuía a ayudar a otras personas: *"Pues ahí me gustaba todo porque, pues era como mi primer contacto, ahora sí con algo que tenía que ver con mi carrera, y me gusta mucho, pero me gustaba mucho más el contacto con el paciente"*. Perla comenta que le gustaba hablar con las personas acerca de sus experiencias en la Asociación: *"Los pacientes me decían: 'Tú no sabes, pero ese día llegamos muy angustiados a la Asociación, hablamos contigo y nos fuimos más tranquilos... nos fuimos con una esperanza' "*.

Sin embargo, en ese momento el trabajo también se convirtió en un elemento que afectó otras esferas de su vida, como las relaciones sentimentales. El nivel educativo y la estabilidad laboral de Perla parecían ser una fuente de tensión en su relación de pareja de aquel entonces: *"En aquel tiempo tuve un novio, que él trabajaba en una fábrica y él se comparaba mucho conmigo de que 'es que tú eres ya licenciada y es que tú que no sé qué' "*, por lo que al final decidió terminar la relación y seguir con sus proyectos.

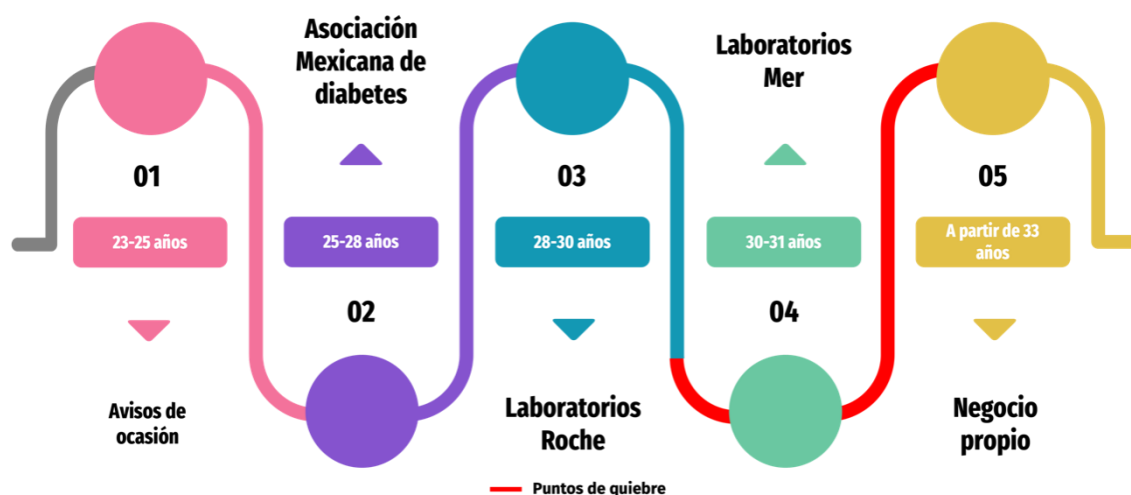
En una ocasión, al tomar una certificación como educadora de diabetes, surgió una oportunidad laboral y Perla entró a Laboratorios Roche. Durante ese tiempo, no solo tenía una nueva relación, sino que estaba planeando casarse y también le tocaba viajar mucho, lo que se convirtió en una dificultad para mantener una relación de pareja: *"Había veces que pasaba un mes y no nos veíamos"*. Asimismo, su familia se preocupaba mucho por ella, debido a las zonas peligrosas en las que trabajaba: *"Me tocó trabajar mucho en Chihuahua y en Ciudad Juárez cuando estaba muy feo"*. A pesar de que en ese entonces tenía su propio vehículo y enfrentaba sus propios gastos, menciona que no podía contribuir tanto como antes a los gastos familiares, además, se da cuenta de cómo su trabajo afectó el tiempo que podía pasar con su familia, aunque también habla de un buen equilibrio y apoyo en su vida marital, hasta que la desocuparon: *"Yo no me salí porque me hubiera casado, me salí porque ahí sí me desocuparon. Ahí nos pasó algo bien chistoso porque me desocuparon en septiembre y a mi esposo lo desocuparon en octubre, y nosotros nos casábamos en abril del siguiente año [...] entonces, un año antes de casarnos sacamos la casa en donde vivimos ahorita, entonces sentimos una cubeta de agua fría porque ya teníamos los gastos de la mensualidad de la casa, la organizada de la boda, la luna de miel, y pues era así como que... nos penalizaban los hoteles si les cancelábamos, entonces, pues sí... ¡¡Era muy 'Ay'!!"*.

Afortunadamente, en los meses posteriores ambos encontraron empleo y Perla entró a un nuevo laboratorio, Laboratorios Mer, con horarios de trabajo más flexibles; pero había cosas que no le gustaban: *"No me gustaba el pago, porque, pues yo tenía también otras necesidades, [...] no tengo las prestaciones que tienen mis otros compañeros, porque cuando trabajabas de representante o al menos mis otros compañeros, pues, las tenían y, pues, en mi caso no y, pues, yo básicamente tomé ese trabajo para tener ingresos por la cuestión de la boda"*. Aunque no le gustaba, pudo aprovechar ese trabajo para realizar otras actividades

como la repostería: “¡Ah! Y cuando tenía este trabajo en el Laboratorio Mer, me puse a hacer pasteles y los empecé a publicar en Facebook y me los empezaron a comprar”.

Al final, Perla decidió dejar el trabajo en ese laboratorio porque se embarazó y tanto su embarazo de alto riesgo como el nacimiento de su hijo fueron eventos significativos que influyeron en su elección de darle una oportunidad a la repostería y autoemplearse. Estos acontecimientos la llevaron a reconsiderar su carrera y tomar decisiones laborales centradas en su familia: “Entonces, dejé que pasara mi embarazo, nació mi niño y le di la oportunidad a la repostería”. Su esposo desempeña un papel de apoyo en el negocio, ya que le ayuda con tareas como entregas y lavado de utensilios: “No, pues mi esposo es quien me ayuda”. Además, su pasión por la repostería es evidente, particularmente en la decoración y la satisfacción de entregar un producto terminado: “Me gusta decorar”, aunque acepta, también, que extraña estar en el campo laboral: “¡La verdad, sí extraño trabajar! Y a veces envidio a mi esposo...”.

Figura 15. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Perla



Fuente: Elaboración propia.

En el relato de Perla, vemos cómo ella decidió abandonar su trabajo en Laboratorios Mer cuando se embarazó, ya que enfrentó un embarazo de alto riesgo que la llevó a considerar sus opciones y prioridades. Este momento crucial en su vida personal evidencia la estrecha relación entre las decisiones laborales y la dinámica familiar. Además, la transición de Perla hacia el autoempleo en la repostería fue impulsada por su deseo de tener una carrera que le posibilitara estar disponible para su familia, en especial para su hijo. Su esposo asume un rol de apoyo en su nuevo negocio, lo que muestra cómo la participación y apoyo de la pareja son vitales en la adaptación de roles laborales y familiares.

La vida laboral de Perla, rica en transiciones y crecimiento, revela cómo las decisiones profesionales están intrínsecamente ligadas a las circunstancias personales y las dinámicas familiares. Desde sus inicios con trabajos de medio tiempo, que le permitían contribuir económicamente en casa, hasta posiciones más estables y alineadas con su educación en nutrición, Perla ha navegado por un camino que equilibra las exigencias laborales con sus responsabilidades personales. Su paso por la Asociación Mexicana de Diabetes no solo reflejó su compromiso con su carrera, sino también su capacidad para influir positivamente en los demás, una cualidad que trascendió al ámbito laboral y que se manifestó en su pasión

por la repostería tras convertirse en madre. La decisión de dejar el entorno corporativo para dedicarse al emprendimiento en repostería destaca una búsqueda de equilibrio entre la satisfacción personal y las demandas de la maternidad, a la vez que refleja el desafío continuo de muchas mujeres por encontrar una sinergia entre la vida profesional y personal. Esta transición no solo demuestra la resiliencia y adaptabilidad de Perla, sino también la importancia de apoyarse en la familia como pilar fundamental para navegar los cambios de la vida.

Yesenia

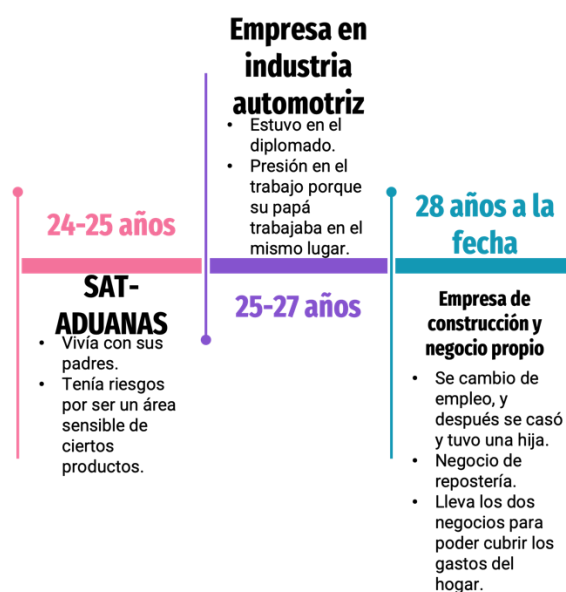
Edad actual: 32 años.

Tipo de negocio actual: Repostería en el hogar.

Sector: Comercio.

Yesenia, tras finalizar sus estudios, enfrentó desafíos para insertarse en el mercado laboral. Después de meses de búsqueda, logró obtener una posición en el área de aduanas del SAT, donde se dedicaba a la revisión de mercancía. No obstante, el horario extendido y la lejanía de su hogar generaban inquietud en su familia. Preocupada por su seguridad, especialmente a causa de incidentes relacionados con mercancías ilícitas, optó por buscar un cambio de empleo. Su siguiente oportunidad laboral la llevó al sector automotriz, donde se encargaba de la facturación y logística. Sin embargo, trabajar en el mismo lugar que su padre provocó tensiones tanto profesionales como personales. Dos años más tarde, y tras obtener una certificación relevante, decidió cambiar nuevamente de empleo, esta vez a una empresa del sector de la construcción. Allí, Yesenia se desempeñó en actividades administrativas dentro de la gerencia de ventas, un puesto que mantiene a la fecha. Yesenia se casó con su novio y tuvo una hija, lo que la motivó a iniciar su propio negocio de pasteles y repostería en búsqueda de complementar sus ingresos. Hoy en día, Yesenia combina su trabajo con la elaboración de pedidos por las noches y cuenta con el apoyo de su esposo en las entregas y en el cuidado de su hija, con ello, logra un equilibrio entre su vida profesional, su pasión por la repostería y su vida familiar.

Figura 16. Trayectoria laboral de Yesenia



Fuente: Elaboración propia.

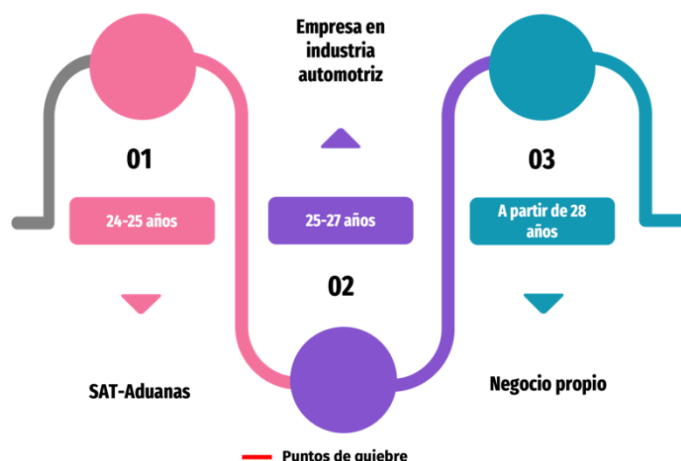
Yesenia tiene una carrera profesional como licenciada en Relaciones Internacionales. Ha laborado en varios sectores incluidos el de la industria automotriz y la construcción. En su segundo trabajo estuvo involucrada, en particular, en funciones logísticas y de facturación y compra de materia prima, en actual empleo también tiene un enfoque comercial y de gestión: *“Trabajé en una empresa dedicada a la industria automotriz [...] Después, entro a una empresa que se dedica al rubro de la construcción”*. Si bien su primer trabajo fue en el SAT, los horarios le complicaban pasar tiempo con su familia. En su segundo empleo tuvo mayor flexibilidad, la cercanía de la empresa a su casa le dio *“un poco más de tiempo”* para estar con su familia: *“Tenía la posibilidad de ir a comer a casa con mis papás”*. No obstante, durante ese empleo la relación con la familia estuvo influenciada en varios niveles; trabajó en el mismo lugar que su padre, lo que ocasionalmente causó tensiones en casa: *“Mi papá trabajaba, trabajábamos en el mismo lugar y a veces había alguna, algunas fricciones con mi papá”*.

Actualmente, mientras se desempeña en su empleo en la construcción, Yesenia también ha iniciado un negocio propio: *“Trabajo ahí al mismo tiempo que tengo mi negocio”*. Además, afirma que está muy bien y disfruta de su trabajo porque se siente valorada: *“Me gusta mucho el ambiente de trabajo, siento que valoran mucho el esfuerzo y el trabajo que hago ahí”*, a diferencia de su experiencia anterior en la industria automotriz, donde el ambiente era *“pesado”*: *“Lo que no me gustaba era que sí tenía un ambiente de trabajo bastante pesado”*. A pesar de ello, a lo largo de su trayectoria Yesenia ha continuado con su formación por medio de un diplomado que, incluso, fue financiado por su empleador anterior.

Yesenia menciona que está muy apasionada en su negocio propio ofreciendo una gran variedad de productos: *“Actualmente, tengo un negocio, por ejemplo, hago quequitos, hago galletas, empanadas, hago pizza, hago cuernitos, este, hago pastelitos en presentación individual como tipo de tres leches, pero en chiquito”*. Sin embargo, también es realista sobre los desafíos y sacrificios que implica su negocio: *“Pues yo estoy muy contenta porque me gusta mucho, pero sí, la realidad es que tener un negocio es mucho sacrificio en cualquier nivel, pienso yo... Creo que la recompensa vale la pena, pero definitivamente es muy sacrificado este trabajo”*.

También, en varias ocasiones Yesenia mencionó cómo el tiempo es un recurso escaso y cómo tiene que ser muy estratégica para aprovecharlo al máximo, ya que requiere atender su negocio y además ejercer su puesto en la empresa de construcción: *“Trato de concentrar la mayor cantidad de pedidos para entregarlos los fines de semana. Como todavía estoy trabajando en esta empresa, trabajo de lunes a viernes, este, durante la semana”*. Administra el tiempo que tiene de tal manera que pueda contar con el suficiente para los cuidados y atenciones de su hija: *“La bebé sí de repente lo resiente porque quiere que le ponga atención y a veces, pues aunque mi esposo está navegándola [sic], pues no quiere a su papá, quiere, quiere que yo le haga caso, que le ponga atención, que le haga apapachos y, a veces, por estar ocupada... pues no, no lo hago, ¿verdad?”*.

Figura 17. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Yesenia



Fuente: Elaboración propia.

En el relato proporcionado, Yesenia no menciona un momento explícito en el que haya abandonado un empleo por la dinámica familiar; más bien, parece que ha estado equilibrando su trabajo en la empresa de construcción con su negocio propio, y maneja estratégicamente su tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares. En su trayectoria, el único momento en que se ve inactividad es cuando busca iniciar su carrera laboral, ya que tiene dificultades para encontrar un trabajo.

Yesenia ha navegado a través de diversos desafíos y oportunidades en su carrera profesional, desde su experiencia en el SAT, pasando por la industria automotriz, hasta su actual puesto en la construcción, lo cual destaca su capacidad para adaptarse y crecer en distintos entornos laborales. A lo largo de su trayectoria, ha demostrado una notable habilidad para equilibrar las exigencias del trabajo con las responsabilidades familiares, facilitado, en parte, por una mayor flexibilidad en sus horarios más recientes. Su decisión de emprender su propio negocio mientras mantiene un empleo estable refleja su compromiso con el crecimiento personal y profesional, así como su pasión por crear algo propio, a pesar de los retos inherentes que esto conlleva. La historia de Yesenia es un testimonio de la resiliencia y tenacidad femenina en el ámbito laboral, y muestra que es posible forjar un camino satisfactorio y exitoso manteniendo un equilibrio entre las ambiciones profesionales y las obligaciones personales. Al mirar hacia el futuro, Yesenia se posiciona como un modelo a seguir para otras mujeres que buscan hacer malabarismos entre la carrera y la familia, al tiempo que persiguen sus pasiones.

Blanca

Edad actual: 36 años.

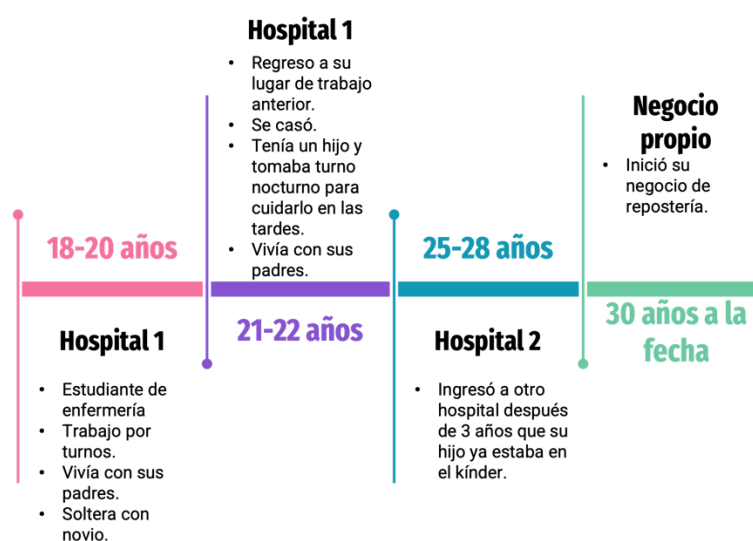
Tipo de negocio actual: Repostería en el hogar.

Sector: Comercio.

Blanca cursaba enfermería cuando comenzó a trabajar en un hospital, desempeñándose en el chequeo general de pacientes. Durante ese tiempo, mantenía una relación con quien, después de dos años y tras quedar embarazada, se convertiría en su esposo. Tras el nacimiento de su hijo, retomó su puesto en el hospital donde optó por el turno nocturno para poder cuidar de su hijo durante el día. En aquel momento, la familia vivía con los padres de Blanca, y ella

trabajaba en el área de cuneros brindando atención a recién nacidos y sus madres. Un año después, Blanca se vio obligada a dejar su empleo, debido a que a su hijo se le diagnosticó una enfermedad psicológica que requería atención especializada. Tres años más tarde, una vez que su hijo inició el preescolar, Blanca volvió al ámbito laboral en otro hospital en el que, de nuevo, se ocupó del cuidado general de pacientes. Sin embargo, tuvo que abandonar su trabajo otra vez, por las necesidades de su hijo y un nuevo embarazo. Ante los cuidados para sus hijos y la situación económica familiar, al hacer un pastel de cumpleaños para su esposo, Blanca, a sus 30 años, vio la oportunidad de un negocio de repostería desde casa. Con el tiempo, expandió su oferta incluyendo la venta de gorras, tazas y otros accesorios personalizados. Hoy, continúa con su negocio y cuenta con el apoyo de su esposo e hijos, lo que demuestra la capacidad de adaptación de Blanca y su compromiso familiar.

Figura 18. Trayectoria laboral de Blanca



Fuente: Elaboración propia.

Blanca relata su trayectoria laboral mencionando que trabajaba como enfermera en un hospital en el que tenía turnos que variaban, ya fuera de día, noche o tarde, lo que la obligaba a adaptar su rutina personal constantemente. Estudiaba de lunes a viernes y trabajaba los fines de semana, lo que probablemente reducía el tiempo libre. Aunque disfrutaba del trabajo, comenta que se sentía cansada y no podía asistir a eventos familiares, debido a su ocupación: *“Pues sí me perdía fiestas familiares y cosas así porque trabajaba...”*. En ese entonces, tenía novio y el poco tiempo del que disponía lo dedicaba también para verlo. Duró dos años trabajando para el hospital, pero, lamentablemente, tuvo que dejarlo, ya que se embarazó: *“Pues tuve problemas en mi embarazo, entonces, me salí de trabajar y al mismo tiempo, ya conforme mi embarazo fue creciendo, me salí también de la escuela”*.

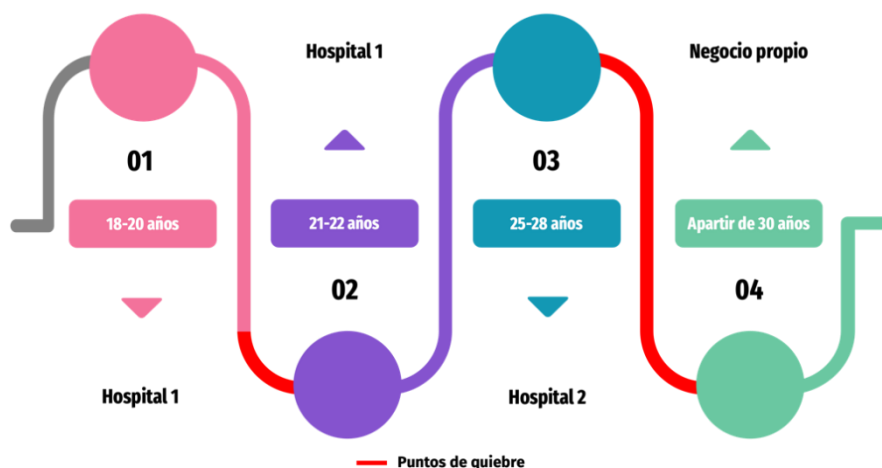
Blanca decidió tomar un descanso en su carrera y dejar el hospital por un tiempo. Se casó con su novio, esperando darle a su hijo un hogar estable. Un año después, se sintió preparada para volver al mundo laboral y regresó al mismo hospital: *“Mi horario ya era entre semana porque ya no estaba estudiando y, este, pues casi siempre me tocaba turno de noche, bueno, más bien, yo pedía turno de noche para cuidar en el día a mi bebé. Así, en las noches lo cuidaba mi mamá o mi esposo”*. En ese tiempo vivía con sus padres, lo cual para Blanca fue un salvavidas, ya que ella y su esposo aún no tenían una casa propia: *“Los bonos para mi mamá, lo demás... como mi hijo nació prematuro, le recetaban muchos medicamentos, leche*

especial, entonces, todo mi sueldo era para los cuidados de él". Además, al regresar al hospital, su papel había cambiado: ahora estaba en el área de cuneros, donde cuidaba a bebés recién nacidos y daba atención y apoyo a las mamás en su nueva etapa, aunque a veces era difícil: *"Lo que me molestaba era que, como era una clínica privada, las pacientes a veces se portaban algo altaneras"*. Sin embargo, la vida la pondría a prueba nuevamente cuando, un año después, su hijo fuera diagnosticado con una enfermedad psicológica. La situación exigía toda su atención, por lo que dejó su trabajo una vez más.

Tres años más tarde, cuando su hijo comenzó el preescolar, Blanca volvió al ámbito hospitalario en un nuevo lugar: *"Ya habían pasado cuatro años que pude volver a trabajar, porque mi hijo estaba en el kínder"*, pero aún tenía otras responsabilidades que atender también en el hogar: *"Convivía con mi niño, como ya estaba en el kínder, pues hacía las tareas con él, hacía la limpieza de la casa, la comida, porque mi niño no comía cualquier cosa... entonces, aunque mi mamá me lo cuidaba, le tenía que preparar su comida para que le diera mi mamá. Pues sí... básicamente dedicaba a los cuidados de él y a la casa..."*. En el hospital, esta vez su rol era más amplio, ya que se encargaba de los cuidados generales de los pacientes, pero, de nuevo, el destino tenía otros planes. Debido a las necesidades específicas de su hijo mayor y a su segundo embarazo, Blanca tomó la difícil decisión de abandonar su carrera una vez más: *"Yo estaba en mi último trabajo de maternidad, me embaracé y, al mismo tiempo, mi hijo mayor empezó a tener problemas, entonces, eran vueltas a las clínicas, al psicólogo, al neurólogo y eran muchas vueltas con médicos, y me lo diagnosticaron con déficit de atención, y, pues, fue cuando yo ya estaba otra vez embarazada y mejor quería estar al pendiente de que lo atendieran a él"*.

Con dos hijos y una economía familiar que cojeaba, Blanca decidió improvisar un pastel de cumpleaños para su esposo: *"Mi esposo cumplió años y no había dinero para comprarle un pastel, entonces, le pregunté a mi mamá cómo hacer un pastel. Y ella me dijo 'no, pues le haces así y así' y me dio una receta y me prestó unos moldes e hice el pastel, entonces, claro que me quedó bien feo"*, e invitó a toda la familia. Aquel pastel fue el inicio de algo nuevo: *"Para mí fue algo muy emocionante, ni cuenta me di cuando empecé a vender, ni siquiera me acuerdo cuándo fue mi primer pastel ni a quién"*. Intrigada por la posibilidad de convertir su talento en un negocio, comenzó a investigar y finalmente, con pasión y esfuerzo, estableció su propio negocio de venta de pasteles desde su casa: *"Ahí empecé a buscar recetas, a meterme a grupos de repostería, pastelería, me empezó a gustar mucho y me daba mucha emoción ver todo lo que se podía hacer"*. Con el tiempo, diversificó su negocio agregando la venta de gorras, tazas y otros accesorios personalizados. Hoy en día, Blanca sigue liderando su negocio con el apoyo incondicional de su familia: *"Mi esposo siempre me ha apoyado [...] Mi hijo mayor ya tiene 16 años y él me apoya mucho"*, además, sus hijos ya están adaptados a su ritmo de trabajo: *"Ahorita, ya saben que voy a trabajar y me deben dejar tranquila"*.

Figura 19. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Blanca



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al relato de la trayectoria laboral de Blanca, vemos cómo, después de dos años, ella abandonó su trabajo en el hospital por primera vez cuando se embarazó y enfrentó complicaciones con su estado, lo que la llevó a renunciar para poder cuidar de su salud y prepararse para la llegada de su hijo. Sin embargo, un año después dejó su empleo nuevamente cuando su hijo fue diagnosticado con una enfermedad psicológica que requería atención médica regular, incluyendo visitas a múltiples especialistas. Esta situación demandó su presencia y atención constantes, lo que hizo insostenible continuar con su trabajo hospitalario mientras se ocupaba de las necesidades de su hijo.

Blanca ha demostrado una impresionante capacidad de adaptación y resiliencia a lo largo de su trayectoria personal y profesional. Desde sus primeros días como enfermera en un hospital, enfrentando horarios cambiantes y retos personales significativos, hasta su actual emprendimiento en repostería y productos personalizados, su vida ha sido un testimonio de perseverancia. La constante en su vida ha sido el amor y el compromiso hacia su familia, que han influido profundamente en cada decisión laboral que ha tomado, desde dejar su empleo para cuidar de su hijo con necesidades especiales hasta regresar al trabajo cuando las circunstancias se lo permitieron. Al final, el giro hacia el emprendimiento no solo le ha posibilitado flexibilizar su tiempo y dedicación a sus hijos, sino también explorar una pasión que ha sido tanto un desafío como una fuente de satisfacción personal y económica. Este camino refleja no solo las luchas de muchas madres trabajadoras que buscan equilibrar la maternidad con aspiraciones profesionales, sino también la capacidad de transformar las circunstancias en oportunidades, manteniendo siempre el apoyo familiar como piedra angular de su éxito.

Verónica

Edad actual: 32 años.

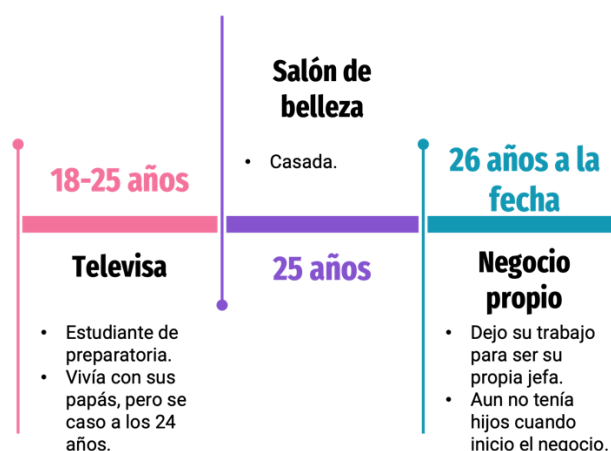
Tipo de negocio actual: Estilista profesional.

Sector: Servicios.

Verónica combinaba sus estudios de preparatoria con prácticas profesionales en Televisa Monterrey, donde se especializaba en estilismo y maquillaje de actores que aparecían en televisión. Tras finalizar la preparatoria, comenzó a laborar en la misma empresa,

enfrentándose a retos relacionados con largas jornadas y trabajo en días festivos que no se compensaban con una remuneración adecuada. A los 24 años, Verónica se casó y, un año más tarde, decidió buscar nuevas oportunidades de empleo para mejorar. La oportunidad llegó mediante un amigo que poseía un salón de belleza y le ofreció un puesto. No obstante, el rol que desempeñaba era más de asistente, a pesar de su experiencia previa a un nivel más profesional, lo que llevó a Verónica a permanecer ahí solo un año. Posteriormente, optó por trabajar de manera independiente, brindando servicios de peinado y maquillaje a domicilio. Hoy en día, Verónica es madre de dos niñas y cuenta con el apoyo de sus padres, quienes las cuidan mientras ella sigue ofreciendo sus servicios a domicilio. Con la experiencia acumulada, Verónica está considerando la posibilidad de abrir su propio salón de belleza, lo que marcaría el inicio de un nuevo capítulo en su carrera profesional.

Figura 20. Trayectoria laboral de Verónica



Fuente: Elaboración propia.

Verónica empezó su carrera en Televisa a una edad temprana –18 años– mientras aún estaba en la universidad. Su enfoque profesional fue en el diseño de imagen, particularmente maquillaje y peinado para las personalidades que aparecían en la televisión: “Empecé con mis prácticas, este, ya después que terminé el servicio, fueron prácticas y servicio, este, pues ya me contrataron, ¿verdad? Me quedé ahí ahora sí que, ya que sueldo, y pues estuve cinco años. Ese fue mi primer trabajo”. Ella comenta que durante ese trabajo su horario era extremadamente irregular, lo que afectó su vida social y sus relaciones personales: “Yo a veces tenía de entrada, pero no de salida, o salía muy tarde... los fines de semana sí entraba a las cuatro de la mañana y salía a las dos de la tarde”. En este caso, sus horarios no afectaron directamente a su familia; menciona que la relación con sus amigos fue diferente, debido a las demandas de su trabajo: “En mi casa, pues, bueno, normal, ¿no? Pues mis papás, mi mamá ama de casa y mi papá trabajaba, pero, pues, o sea, mis horarios nunca le afectaron a nadie”.

Durante el periodo que Verónica trabajó en Televisa, aunque ella no tenía la idea de iniciar un negocio, menciona que esa empresa le brindó la plataforma para ser notada y tener oportunidades adicionales: “Sí, es como te digo, es una plataforma porque ya era como que ‘oye, me gustó tu trabajo’ o ‘Ay, me gusta lo que haces [...] este, ¿te quieres venir?, acá, pero te pago tanto...’ y esas eran las oportunidades que me llegaron a salir”. En este caso se evidencia que el trabajo ha jugado un papel central en la vida de Verónica, no solo como una fuente de ingresos, sino también como una pasión y una plataforma para oportunidades futuras.

En cierto punto, ella menciona sobre la dificultad de no tener un horario estable en su trabajo en Televisa: *“Los horarios... el no tener un horario respetado, o sea, de que me dijeran tú entras a las dos y sales a las ocho, ¿eh? Eso era lo que a mí... siempre fue por lo que quise renunciar un millón de veces”*. Y pese a que ella no estaba a gusto por los horarios, su familia siempre la apoyó: *“Digo, mis papás siempre muy contentos porque, pues ellos me veían, pues yo soltera, en ese entonces, no tenía responsabilidad de nada en otra cosa más, ¿verdad?, entonces, pues nunca me exigieron nada ni para la casa ni para nada”*. Sin embargo, su pareja tuvo problemas con el horario impredecible y la falta de tiempo juntos, lo que generó conflictos en la relación: *“Hubo más conflicto porque él era de que ‘oye, pues necesito verte, quiero salir, quiero ir a cenar... quiero ir aquí y allá...’ Y yo era como que ‘es que yo no tengo ganas, tengo sueño, me quiero dormir, estoy cansada, te veo otro día’”*.

A los 24 años, justo un año antes de dejar este primer trabajo, Verónica se casa con su novio. Al final, los horarios poco flexibles y demandantes hacen que ella renuncie, teniendo el apoyo de su esposo: *“lo que tú quieras, como tú te sientas, yo te apoyo”*. Un amigo le ofrece trabajo en su salón de belleza, pero la situación de Verónica no mejora, los horarios continúan siendo impredecibles y largos: *“Entraba a las nueve de la mañana. Salía a las ocho de la noche”*, además, dice: *“me fue muy mal en ese trabajo”* y *“nunca me sentía a gusto”*. Esto demuestra la insatisfacción que empezó a generar en su nuevo trabajo, ya que había un conflicto entre sus habilidades y las tareas que se le asignaban: *“viene y me das una escoba para barrer”* o *“me pones a lavar un cabello”*, y eso la hacía sentirse frustrada porque sentía que su experiencia previa y habilidades no se aprovechan en ese entorno, lo que ocasionaba también constantes conflictos con sus compañeros y superiores: *“siempre me peleaba con ellos”*.

Verónica decidió *“aguantar”* en el trabajo con la esperanza de que las cosas mejoraran con el tiempo, lo cual no ocurrió. Los ingresos del empleo en cuestión se canalizaron hacia un *“ahorro grande”* con el que, eventualmente, inició su propio negocio. Ella también menciona que tenía el deseo de ser su propia jefa o iniciar algo por su cuenta: *“no me gusta que me manden”*; además, que está más a gusto con la flexibilidad y tiempo que le da este trabajo: *“Ay, no, pues ahora sí que no tengo horario ni de entrar ni de salida, como puedo programar un día de citas de nueve de la mañana a siete de la tarde [...] es muy variable porque depende de como me contraten, ¿verdad?”*. Al mismo tiempo, menciona la satisfacción y cómo disfruta el trabajo porque está programado a su tiempo: *“Todo me encanta mucho de mi trabajo, yo lo disfruto todo, desde lo que hago en sí... hasta platicar con la persona [...] Yo soy psicológica, o sea, yo siempre les digo, yo soy estilista, soy psicóloga, soy amiga, soy consejera”*. Además, sigue contando con el apoyo de sus padres: *“Si necesitas irte a las ocho de la mañana a maquillar, aquí te ayudamos, y si necesitas llegar a las diez de la noche, ¡va!, aquí te esperamos”*. Sobre todo, ahora que tiene dos hijas es cuando más pide ayuda de ellos para poder hacer sus actividades: *“Sí, es un problema, a veces porque, pues no las puedo ir a aventar nada más, pero fuera de eso, o sea, quitando a mis hijas, que no es que sean un problema, sino que sí es algo que yo tengo que poner atención [...] la que se estresa soy yo, porque quisiera tardarme menos para estar más tiempo con ellos, pero no hay reclamo de nada, o sea, me apoyan al cien por ciento”*.

Figura 21. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Verónica



Fuente: Elaboración propia.

Aunque en diversas ocasiones Verónica dejó sus empleos –tal y como lo hizo con Televisa–, debido a los horarios extensos e impredecibles que afectaban su vida social y su relación de pareja, ella no muestra puntos de quiebre, ya que al dejarlos, de inmediato conseguía alguna otra opción para seguir trabajando.

Verónica ha transitado un camino profesional lleno de altibajos, desde sus inicios en Televisa hasta su actual emprendimiento en el mundo de la belleza y la estética. Su experiencia subraya los retos que enfrentan muchas mujeres al tratar de equilibrar las demandas de una carrera con las de la vida personal y familiar. A pesar de los horarios irregulares y las largas horas que inicialmente afectaron sus relaciones y bienestar, su persistencia y el apoyo constante de su familia le permitieron reorientar su carrera hacia un entorno que valora su autonomía y habilidades. Al final, Verónica encontró satisfacción y un sentido de propósito en su propio negocio, lo que le facilita manejar mejor su tiempo y estar más presente tanto para sus clientes como para su familia. Este cambio no solo refleja su deseo de autogestión, sino también la importancia del soporte familiar en la realización personal y profesional, a la vez que demuestra que, con determinación y apoyo, es posible superar obstáculos y alcanzar un equilibrio gratificante entre el trabajo y la vida personal.

Luz

Edad actual: 52 años.

Tipo de negocio actual: Venta de productos naturales.

Sector: Comercio.

Luz, originaria de Veracruz, relata que desde los seis años comenzó a trabajar ayudando a sus vecinos a tirar la basura a cambio de dinero. A pesar de no enfrentar carencias extremas, optó por no continuar sus estudios y empezó a trabajar para apoyar económicamente a su madre, dado que su padre se había mudado a Tabasco y no les proveía apoyo financiero. A los 13 años, Luz consiguió empleo en una tienda de regalos, donde se encargaba de las ventas en el mostrador y trabajaba jornadas completas que, a menudo, la hacían salir tarde, lo cual la exponía a situaciones peligrosas por la noche. A los 17 años, se trasladó a la Ciudad de México con una tía para buscar mejores oportunidades de empleo. Allí, fue contratada en el área de ventas de Liverpool y de El Palacio de Hierro, donde tuvo que mentir sobre los años que tenía, ya que aún no era mayor de edad. A pesar de que tres meses después le ofrecieron

un puesto permanente, decidió rechazarlo por la tensión y envidia que había entre compañeros. Posteriormente, trabajó en una zapatería, pero no permaneció mucho tiempo debido a propuestas inapropiadas por parte del dueño. Al cumplir 18 años, Luz se empleó como agente de seguros, labor que la llevó a conocer a su futuro esposo, un hombre considerablemente mayor que ella, quien insistió en iniciar una relación y que, tras conocer a la madre de Luz, expresó sus intenciones serias. Luz fue presionada por su madre a casarse con él, y, una vez casada, su esposo le prohibió trabajar. Tiempo después, se mudaron a Monterrey para que sus hijas pudieran cursar estudios universitarios. Eventualmente, su esposo regresó a Veracruz por trabajo, y Luz, eligiendo no volver con él, decidió quedarse en Monterrey con sus hijas. En la actualidad, Luz se dedica a su desarrollo personal por medio de cursos y maneja su propio negocio de productos naturales, incluyendo mermeladas y granola, vive con sus hijas y construye una vida independiente.

Figura 22. Trayectoria laboral de Luz



Fuente: Elaboración propia.

Desde temprana edad, Luz ha tenido una clara relación con el trabajo. A los 6 años, ya se desempeñaba recolectando basura para los vecinos, aunque más por inquietud que por necesidad. Desde niña buscaba cómo obtener su propio dinero, incluso cuando no había una necesidad financiera: *“La idea era que yo tuviera el dinero para comprarme mis cosas, mis golosinas... y aunque mi madre me lo daba, yo quería ganar mi dinero”*. Después de la escuela y hacer tareas, dedicaba una hora aproximadamente a trabajar con los vecinos: *“Nosotros teníamos todo... lonches, agua, todo lo que un niño normal necesita, menos dinero. Y por eso, pues, yo hacía esos mandaditos, pos para gastarme al otro día”*.

Luz nació en Veracruz; justo a los 13 años dejó la escuela y fue entonces que inició su trayectoria laboral en una tienda de regalos en la que trabajaba jornadas extensas, de 8:00 a. m. a 8:00 p. m.: *“Lo que no me gustaba era que estaba parada todo el día, todo el día estaba parada y me cansaba. Y lo que más me gustaba era que ayudaba a mi familia”*. El tiempo que le restaba al final del día usualmente era para descansar y para regresar a casa, lo cual a veces involucraba peligros que enfrentaba sola: *“en dos ocasiones me dieron una corrediza para violarme”*. Desde ese momento ella ha tenido un fuerte sentido de responsabilidad hacia su familia. Utilizaba sus ingresos para apoyar a su mamá y sus hermanos, particularmente durante la ausencia de su padre, quien los abandonó: *“Yo a veces me ponía*

muy nostálgica porque le decía a mi madre: ‘este, yo quiero a mi mamá y a mi papá juntos’, pero, pues eso no me lo podía dar mi madre y la ausencia de mi padre siempre fue muy notable”. De este modo, el trabajo en la tienda de regalos era un medio para asegurar el bienestar de sus hermanos, ya que les brindaba comida, vestimenta y otras necesidades.

Al poco tiempo, dejó la tienda de regalos: *“Después, me salí de trabajar porque el dueño de la tienda de regalos un día se me acercó demasiado y me dijo que le regalara un beso, y de ahí ya no volví”*. A esa misma edad, decidió irse a la Ciudad de México con una tía para buscar mejores oportunidades. Al ir en metro un día, un señor se acercó y le ofreció trabajo como demostradora en tiendas departamentales como Liverpool y El Palacio de Hierro vendiendo perfumes: *“Yo no sé si me escuchaba porque era una chiquilla, pero me compraban”*. Al final, su trabajo representaba un problema porque todavía era menor de edad y tenía que trasladarse grandes distancias: *“Y lo que menos me gustaba era que a veces me quedaba muy lejos”*, además, empezó a tener problemas con sus compañeros porque le ofrecieron la planta en tan solo tres meses de trabajo.

Rápidamente, consiguió otro empleo en la Ciudad de México, en una zapatería: *“Me gustaba vender zapatos porque entre más vendí[a], más ganaba porque eran comisiones”*, en el cual tampoco duró mucho tiempo, porque empezó a sentirse incómoda con el jefe que tenía: *“Pero a veces no me gustaba que el dueño hacía comentarios de que tenía que ir con él a unas vueltas y las chicas que también trabajaban ahí me decían que no fuera”*. En este momento, ella comenta que sentía mucha presión porque seguía enviando dinero a su familia: *“Mi mamá no decía nada, con tal de que yo le mandara el dinero para que ella le pudiera dar a mis hermanos”*. Al final, decidió dejar el trabajo, debido a los acercamientos incómodos de su jefe: *“Pero, después de que dejé de trabajar ahí, me fui a Tabasco a buscar a mi papá y enfrentarlo porque nunca le mandó dinero mi mamá y nunca se hizo responsable”*. En esa ocasión tuvo un problema legal con la esposa de su papá, ya que en este caso la misma Luz agredió físicamente a su madrastra: *“No procedió la demanda, porque yo me había asesorado con el tío de mi novio que tuve en ese momento, que era el amor de mi vida, era muy guapo... [El tío] era abogado y me dijo qué tenía que hacer. Tenía que hacer como si nada hubiera pasado. Y pues el único que era testigo era mi papá, pero él no asistió al juicio para no perjudicarme a mí, que era su hija”*.

“Pero después mi mamá se enferma y tuve que regresar con ella”. Al final, dejó a su novio: *“Me di cuenta de que tenía otras novias y que una estaba esperando un hijo y me alejé”*, y decidió irse con su mamá a Veracruz. A sus 18 años consiguió un trabajo nuevo como agente de seguros, en el que tenía una cuadrilla y vendía seguros en diferentes empresas; pero recibía constantes invitaciones de un ingeniero en donde le tocaba trabajar: *“Me gustaba que me iba muy bien en las ventas, lo que no me gustaba es que era bien incómodo trabajar, porque en ese entonces mi esposo siempre me invitaba a salir y yo no podía estar así porque mi jefe iba a pensar mal y yo no quería, yo iba a trabajar”*. Luz menciona que en una ocasión el ingeniero se ofreció a llevarla a su casa y al llegar ahí, él conoció a su madre y le dijo que se quería casar con ella, y en ese momento su mamá le dio autorización sin que Luz estuviera de acuerdo: *“Me casé y él ya no me dejó trabajar, [...] pero era horrible estar casada con alguien a quien no quieres... me fue infiel, era un alcoholico”*. Comenta que también empezó a prohibirle trabajar: *“... fue cuando él me dijo ‘¿Sabes qué? No vuelves a trabajar... yo te voy a mantener, voy a ayudar a tus hijas, a tu familia y no le va a faltar nada’ ”*.

Al final, por cuestiones de trabajo de su esposo, llegaron a Monterrey ya con tres hijas. Ella intentó, en algunas ocasiones, abrir pequeños negocios: “*Él siempre me decía ‘No sirves para negocios. Eres una pendeja que no vale la pena’ y cosas muy agresivas [...] Yo creo que la agresividad de mi esposo fue mi inspiración para salir adelante [...] Tomé cursos en el Tec de Monterrey y los que estoy tomando en Kimakul, yo ya me rebelé ante la idea de que la mujer es de la casa [...] Posteriormente, me fui empoderando, poco a poco, hasta llegar a ser lo que soy hoy*”. Con estas frases, Luz demuestra su fortaleza, resiliencia y capacidad de superación a lo largo de la entrevista.

“*Ya después, aquí en Monterrey, pues, inicié mi negocio de grano y mermeladas artesanales*”. A pesar de las circunstancias, Luz buscó la manera de tener su propio negocio. Menciona también dos aspectos importantes, el primero de ellos es el apoyo que le ofrecen sus hijas: “*Ellas me apoyan, de hecho una de ellas me ayuda con el diseño de las etiquetas de mis productos, ella es diseñadora gráfica, siempre quiere ir conmigo para todos lados y se involucra en el negocio*”. De este modo, el negocio propio no solo le brinda independencia económica, sino que también se convierte en un medio de conexión con su familia, en este caso, su hija. Y el otro aspecto es que dejó a su esposo: “*No me divorcié, pero si me separé, y con los últimos 300 pesos que me dio e inicié con mi negocio de granola y le di vueltas y vueltas hasta que ya por fin empecé a agarrar fuerza*”. Ella ha encontrado maneras de seguir trabajando, emprendiendo y conectándose con su familia a través de su negocio. Su trabajo es fuente de orgullo, autonomía y conexión para ella.

Figura 23. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Luz



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de Luz, de acuerdo con su relato, se ve claramente que el único momento en el que interrumpió sus labores fue cuando contrajo matrimonio con un hombre que no le permitía trabajar, lo que significó una pérdida de su independencia laboral y financiera. Eventualmente, inspirada, en parte, por la agresividad de su esposo y su deseo de empoderamiento y autonomía, Luz decidió emprender su propio negocio de granos y mermeladas artesanales, con el apoyo de sus hijas.

La historia de Luz es un testimonio poderoso de resiliencia y determinación frente a los desafíos que la vida le ha presentado. Desde sus primeros esfuerzos por ganar dinero a una edad temprana hasta la compleja dinámica familiar y laboral que enfrentó como adulta, Luz ha mostrado una capacidad increíble para adaptarse y perseverar. Su experiencia laboral

temprana, marcada por la necesidad de apoyar a su familia y por situaciones de acoso, sentó las bases para una vida de lucha y autoafirmación. A lo largo de los años, no solo superó situaciones en varios trabajos y la opresión dentro de su matrimonio, sino que también se transformó en una mujer exitosa y una madre empoderada. Al final, la creación de su negocio de granola y mermeladas no solo representa su emancipación económica, sino también su reivindicación personal y profesional, consolidando un legado de fortaleza para sus hijas. La historia de Luz muestra la importancia de la independencia y el empoderamiento femenino, y resalta cómo, con determinación y el apoyo adecuado, las mujeres pueden superar circunstancias adversas y florecer contra todo pronóstico.

Jessica

Edad actual: 55 años.

Tipo de negocio actual: Taller de costura.

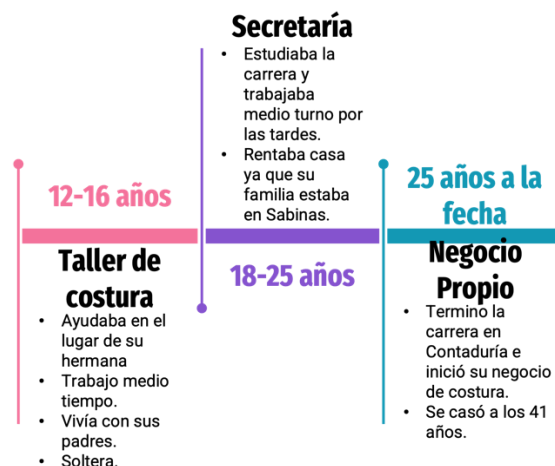
Sector: Comercio y servicio.

Jessica creció en Vallecillo, Nuevo León, donde, desde los 6 años, contribuía a las labores familiares sembrando y desgranando maíz durante los veranos. Cuando tenía 8 años, su familia se trasladó a Sabinas en búsqueda de mejores oportunidades educativas para ella y sus hermanos. A la edad de 12 años, Jessica y su hermana comenzaron a trabajar en un taller de costura para apoyar económicamente a su familia con los gastos escolares y otras necesidades. Paralelamente, ayudaban en la tienda de abarrotes de su madre y cumplían junto con su hermano mayor con responsabilidades domésticas asignadas.

El taller de costura no solo le proporcionó un ingreso a Jessica, sino también habilidades valiosas que más adelante le servirían para iniciar su propio negocio. A los 16 años, decidió enfocarse en sus estudios y por recomendación de su madre, cursó una carrera en secretariado con el objetivo de trabajar y financiar sus estudios universitarios en Monterrey. Tres años después, completó su formación en secretariado y se inscribió en la carrera de Contaduría Pública. Durante sus estudios universitarios, trabajó medio tiempo como secretaria, manteniendo su independencia económica. Sin embargo, se vio obligada a pausar su educación universitaria en el quinto semestre, debido a una materia pendiente.

Después de un par de años, Jessica retomó sus estudios y se graduó. Más tarde, inspirada por su experiencia previa, inauguró su propio taller de costura. Al inicio, contó con el apoyo del propietario de una ferretería cercana, quien le prestaba su teléfono y la sección amarilla para promocionar sus servicios de uniformes secretariales. Comenzó su negocio con una modesta máquina de coser que tenía en Sabinas. Hoy en día, su negocio ha crecido hasta contar con tres empleadas, lo cual demuestra el fruto de su perseverancia y dedicación.

Figura 24. Trayectoria laboral de Jessica



Fuente: Elaboración propia.

A los 6 años, Jessica comenzó a ayudar a su padre en labores de rancho en Vallecillo, Nuevo León, durante las vacaciones de julio, trabajando de 6:00 a. m. a 6:00 p. m.: *“Desde que tenía 6 años, yo ayudaba a mi papá en el rancho, en las labores de siembra de maíz, calabaza [...] Hacíamos allá, con mi papá, todos los veranos, desgranábamos maíz, mis hermanos y yo”*. La motivación principal era ayudar a la economía familiar y apoyar a su padre. Había un sentido de unidad familiar donde todos trabajaban juntos. Cuando tenía 8 años, sus padres se mudaron a Sabinas, ya que en la escuela más cercana al rancho no había suficientes grados escolares para que sus hermanos y ella pudieran continuar estudiando. En Sabinas, sus padres tuvieron algunos problemas económicos, porque rentaban una casa, pagaban la escuela de los tres hijos (incluida ella) y su papá viajaba constantemente al rancho y a Sabinas: *“Cuando nos fuimos a estudiar a Sabinas, fue donde la economía sí se nos fue muy mal, porque allá sí había cosas en que gastar... pagábamos renta. Estudiábamos, íbamos al rancho, o sea, eran más gastos...”*. En ese entonces, ella, con 12 años, y su hermana decidieron entrar a trabajar en un taller de costura para apoyar a sus papás.

Mientras las jóvenes laboraban en el arte de la costura, su madre abrió una tienda de abarrotes en donde ambas también brindaban su apoyo. La casa estaba llena de actividad, y, junto con su hermano mayor, compartían tareas y deberes familiares. El taller de costura no era un simple trabajo para Jessica: *“Ahí fue donde aprendí a usar todas las máquinas industriales, hacer cortes, patrones, todo...”*. Era un lugar de aprendizaje: *“Hacíamos el tendido de telas, así las 30 telas y las cortamos con una cuchilla, y eso se mandaba a una casa que lo cosiera”*, un espacio donde manos expertas le transmitían técnicas y destrezas que, sin saberlo en ese momento, sentarían las bases de su futuro negocio: *“A veces, yo me llevaba, por ejemplo, si había una blusa sencilla que yo la pudiera hacer en la casa. Me la llevaba a la casa y en la noche las hacía. Y en la mañana o en la noche, o sea, cuando cenaba, ya me ponía a hacerlas”*.

A sus 16 años, con una decisión madura y pensando en su futuro, decidió abandonar el taller para centrar su energía en los estudios: *“Yo siempre quise ganar más dinero, o sea, siempre le he echado muchas ganas a eso”*. Pero, como suele suceder en muchas familias, las expectativas y deseos de los padres influyen el camino de los hijos. Su madre, con la mejor de las intenciones y quizá pensando en la seguridad laboral de Jessica, la persuadió para que iniciara una carrera en secretariado. Aunque este camino no iba de acuerdo con sus aspiraciones, vio en él una oportunidad. Es así que estudiaría secretariado y se dedicaría a esta profesión con el objetivo claro de reunir fondos para financiar su verdadero sueño:

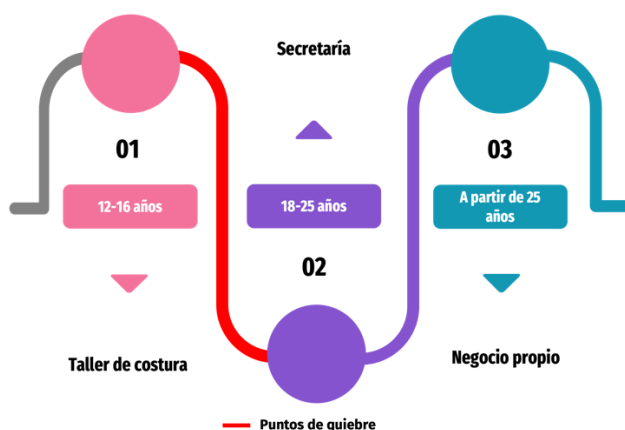
estudiar en Monterrey. Con esfuerzo y determinación, en tres años logró lo que se propuso y se inscribió en la carrera de Contador Público en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

La vida universitaria en Monterrey no fue sencilla. Mientras estudiaba continuó trabajando medio tiempo como secretaria en una preparatoria de la misma universidad: *“Mi primer trabajo fue de secretaria en una escuela, porque todavía estaba estudiando y necesitaba tener un trabajo de medio turno”* para no solo costear sus estudios, sino también mantener una independencia económica y pagar la renta del lugar donde se había mudado con su hermana, en el área metropolitana. No obstante, el trabajo no era suficiente para ella: *“Me gustaba mucho el trabajo, lo que no me gustaba era que era muy poco sueldo y muy poco trabajo, como que se me hacía perder el tiempo ahí, ¿no? O sea, todo lo de gobierno, a mí se me hace perder el tiempo. O sea, que te pagan por no hacer nada [...] Les propuse organizar el archivo muerto, porque lo tenían desordenado... A mí me gustaba mucho el trabajo, lo que no me gustaba era que era muy poco sueldo y muy poco trabajo”*. Sin embargo, en el quinto semestre de sus estudios enfrentó un revés académico: una materia pendiente de acreditar. Esa situación la llevó a pausar su carrera por un tiempo.

Después de un par de años, Jessica tomó la iniciativa para retomar sus estudios. Se graduó de la carrera como contadora pública con la satisfacción de haber superado innumerables desafíos. Y, recordando aquel taller donde comenzó, dos meses después de su graduación decidió fundar su propio taller de costura: *“Terminé la facultad en diciembre. Y renuncié en ese trabajo en febrero, dos meses después, y ya después prácticamente puse mi negocio”*. El comienzo para Jessica no fue fácil. No obstante, el dueño de una ferretería cercana al lugar donde rentaba le mostró su apoyo a la joven y fe en su proyecto, le prestó su teléfono y la emblemática, en ese entonces, sección amarilla: *“Gracias a Dios, o sea, me ha puesto tanta gente en mi camino que me ha abierto tantas puertas”*. Así, con determinación y una pequeña máquina de coser que tenía de aquellos días en Sabinas, comenzó a ofrecer uniformes secretariales a diferentes empresas. Después de abrir su negocio, a los 41 años conoció a su esposo y tuvo una hija, pero eso no la detuvo y continuó con sus actividades, incluso en la actualidad, que su hija ya está más grande: *“Cuando va a la escuela, dejo a la niña, me voy al negocio, regreso por allá, en el mediodía, me regreso al negocio, nos vamos al inglés. A veces tenemos otras cosas que hacer, que si la papelería, que si estudia, llegamos a cenar, ya tenemos bastante sueño, nomás los viernes nos desvelamos viendo un poquito la tele, y pues mi esposo también convive mucho con la niña, que eso como que le da mucha seguridad”*.

Hoy, tras años de lucha y aprendizaje, el taller ha crecido y prosperado bajo su liderazgo: *“Yo hago uniformes y vestuarios para eventos, en otros casos, a pura área médica, que baratas y todo eso, y la otra parte, a puro folklore”*. Con tres empleadas a su lado, Jessica continúa su camino como empresaria y, aunque a veces tiene problemas con su personal: *“La gente que trabaja para mí, solas no hacen nada. Yo soy el cerebro de todas”*, deja huella en la industria e inspira a muchas otras mujeres que aspiran a seguir sus pasos: *“Pues me la paso todo el tiempo metida ahí [...] Yo todo lo resuelvo de inmediato”*.

Figura 25. Puntos de quiebre en la trayectoria laboral de Jessica



Fuente: Elaboración propia.

Jessica decidió abandonar su trabajo en el taller de costura a los 16 años para concentrarse en sus estudios, entendiendo que para alcanzar sus metas a largo plazo, necesitaba dedicar más tiempo y esfuerzo a su educación. Aunque este trabajo le proporcionó habilidades valiosas y contribuyó a la economía familiar, ella reconoció que continuar su educación era esencial para su desarrollo personal y profesional.

Desde sus primeras experiencias laborales en el rancho familiar hasta la consolidación de su propio taller de costura, la vida de Jessica ha sido una continua demostración de perseverancia y adaptabilidad. A través de cada etapa de su vida, hasta manejar un negocio mientras equilibra la vida familiar, Jessica ha mostrado una capacidad inquebrantable para superar desafíos y convertir ciertas situaciones en oportunidades. Su historia no solo resalta la importancia del trabajo duro y la autodeterminación, sino que también refleja la evolución de una mujer que, pese a las dificultades y las expectativas de otras personas, ha logrado forjar un camino propio que honra sus raíces y sus sueños. Hoy, su taller no solo es un testimonio de su éxito, sino también un espacio donde su liderazgo y habilidades continúan impactando positivamente en su comunidad y modelando un futuro prometedor para otras mujeres que buscan inspiración para emprender.

3.2. Análisis de redes semánticas

En la actualidad, la comprensión de las trayectorias laborales de las mujeres ha adquirido una nueva dimensión gracias al uso de redes semánticas, una herramienta analítica que destaca por su capacidad para visualizar, de manera efectiva, las conexiones y relaciones entre diferentes conceptos y elementos. Esta metodología se revela como un recurso valioso para examinar las experiencias laborales femeninas cuya representación posibilita identificar patrones, temas emergentes y contextos específicos que influyen en las decisiones de trabajo de las mujeres. Este análisis profundiza en cómo las dinámicas familiares, el tiempo, los negocios propios y otros factores están vinculados y cómo estos influyen en las decisiones tomadas en distintos contextos y situaciones –como el embarazo y la maternidad–, a la vez que proporciona una comprensión más amplia de las interacciones que configuran dichas trayectorias.

Al emplear redes semánticas para analizar las trayectorias laborales femeninas, se facilita la visualización de la forma en que términos como “familia”, “trabajo” y “maternidad” se conectan y relacionan en el amplio espectro de las experiencias de trabajo de las mujeres. La representación visual de las relaciones entre términos clave pone de manifiesto la

interconexión de ciertos conceptos y revela relaciones que quizás no eran evidentes en un inicio. Esto es crucial para comprender las decisiones laborales en diversos contextos y el modo en que aspectos como el embarazo, la educación y otros factores influyen en estas decisiones.

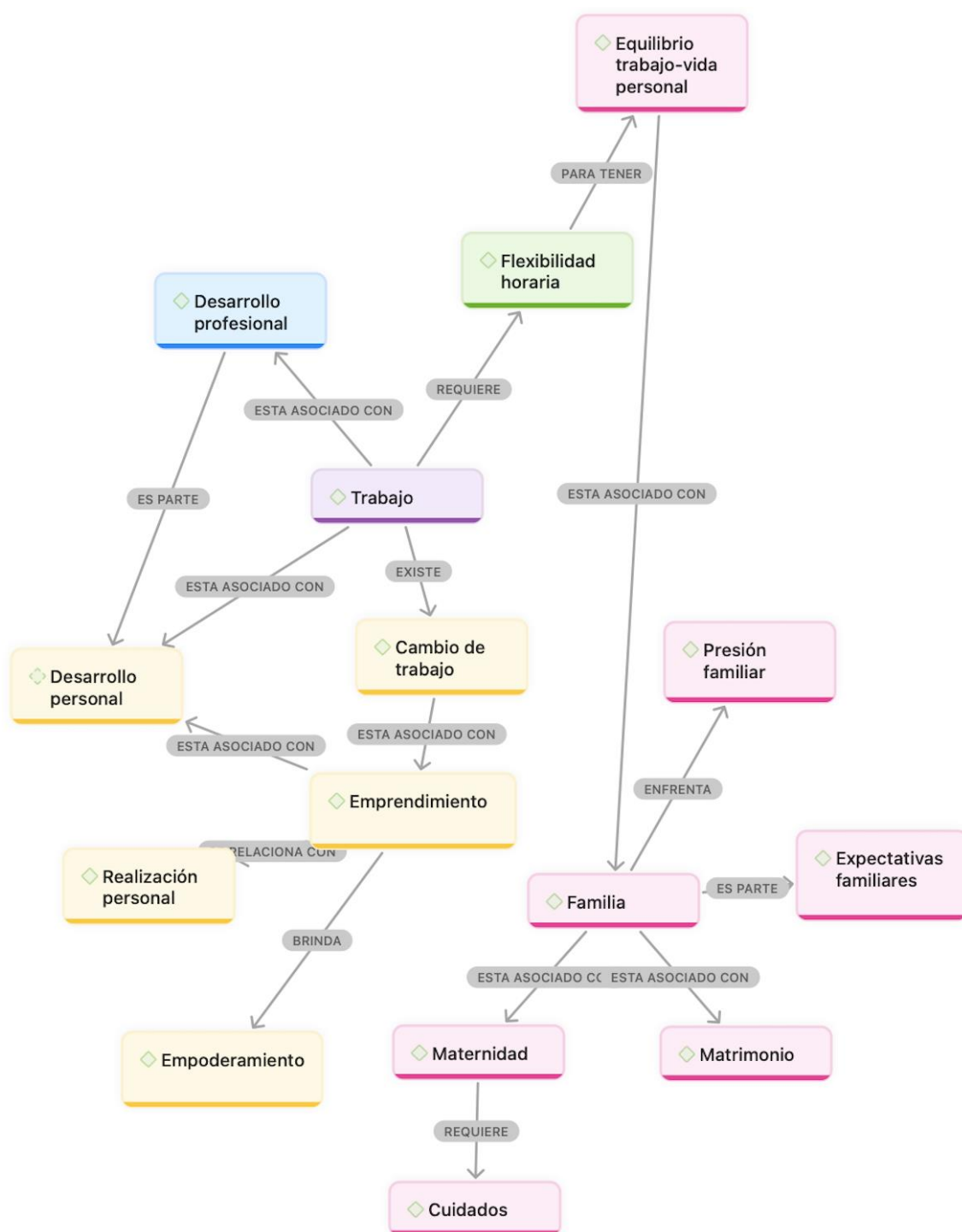
Al mismo tiempo, la investigación se enfoca en los puntos de quiebre dentro de las trayectorias laborales, a las que se separa en categorías según la edad de las mujeres y el sector de empleo (formal e informal) en el que se desempeñan. Estos puntos de quiebre son momentos críticos en los que las trayectorias laborales experimentan interrupciones significativas. El análisis se centra en identificar y comprender estos momentos cruciales, a partir de la examinación de los motivos detrás de cada periodo de ruptura; al hacerlo, se ofrece una visión detallada de los factores que llevan a las mujeres a tomar decisiones críticas como pausas en su carrera, cambios de dirección o adaptaciones a nuevas circunstancias.

Al analizar los relatos, las características notables en cada sector y los grupos de edad, se identifican tendencias en los tipos de interrupciones, las causas y las edades en las que las rupturas son más frecuentes. Estos hallazgos arrojan luz sobre las dinámicas laborales específicas y las decisiones tomadas en cada contexto, con lo cual resalta cómo la dinámica familiar juega un papel crucial en la configuración de las trayectorias laborales femeninas.

3.2.1. Formal

Las trayectorias de las mujeres, en particular de aquellas que desempeñan roles de empleadoras en el sector formal, son una historia repleta de matices, desafíos y logros. Estas trayectorias no solo son reflejo de habilidades y competencias profesionales, sino también de las dinámicas socioculturales que influyen en sus decisiones y oportunidades. Comprender estas trayectorias es fundamental no solo para reconocer los logros de estas mujeres, sino también para identificar y abordar las diferentes situaciones que persisten. En este contexto, el análisis de redes semánticas emerge como una herramienta vital para analizar los casos de estas mujeres.

Imagen 2. Red semántica de mujeres del sector formal



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los relatos presentados, la red revela cómo las estructuras socioculturales y las expectativas de género influyen en las trayectorias educativas y laborales de las mujeres. Cada historia es una muestra de la intersección entre creencias personales, dinámicas familiares y normas sociales más amplias. Tal es el caso de las expectativas familiares en las que, por ejemplo, en el relato de Flor, las creencias de la madre sobre el rol de la mujer en el matrimonio limitaron inicialmente el acceso de Flor a la educación superior, lo que refleja una perspectiva tradicional que valora menos la educación formal y en la que se asume que el futuro de las mujeres se centrará en el matrimonio y la maternidad. Sin embargo, el apoyo

del padre y la propia resiliencia de Flor la llevaron a buscar alternativas para su educación y desarrollo profesional.

Respecto al impacto de las dinámicas laborales en las relaciones familiares, los casos de Vanessa y Mariana son claros ejemplos de la forma en que ellas enfrentaron barreras en ambientes laborales donde las estructuras de poder y las expectativas culturales afectaron su progresión. Vanessa percibió discriminación por expectativas basadas en su educación, y Mariana encontró dificultades para avanzar en una estructura dominada por hombres y extranjeros. Ambas relatan cómo sus experiencias laborales fueron afectadas por prejuicios y limitaciones estructurales, que también reflejan las dinámicas de género en el mundo laboral.

En cuanto al equilibrio entre el trabajo y la responsabilidad en la familia, las historias de Carmina y Leticia ilustran la manera en que las responsabilidades familiares pueden dictar la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Carmina tuvo que renunciar a su trabajo para cuidar de sus hijos, debido a horarios inflexibles, mientras que Leticia gestionaba un equilibrio entre su carrera y sus responsabilidades como madre soltera. Estos casos muestran la constante negociación entre el trabajo y la familia, un desafío particularmente pronunciado para las mujeres.

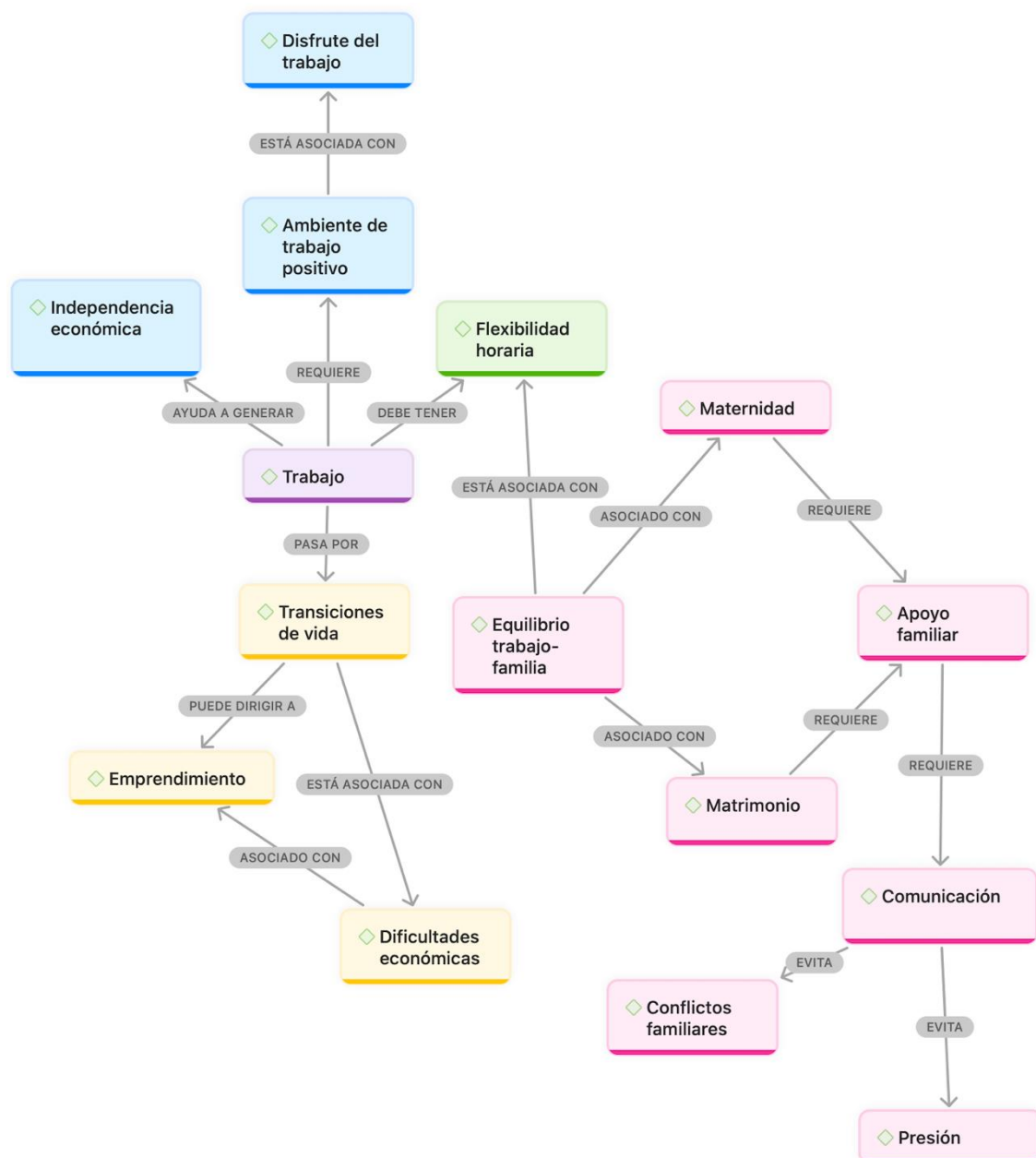
La influencia del apoyo y la oposición del entorno familiar y conyugal es un tema muy visible en el caso de Nohemí, el cual representa un ejemplo de cómo la falta de apoyo conyugal y familiar puede limitar severamente las opciones de una mujer. La renuncia de Nohemí a la educación y al trabajo muestra cómo las normas culturales y las decisiones familiares pueden restringir el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

Es así como los relatos demuestran la importancia de considerar la forma en que las redes de significados culturales, las expectativas de género y las estructuras familiares influyen en las decisiones de las mujeres sobre educación y trabajo. La red semántica revela que, a pesar de los avances hacia la igualdad de género, muchas mujeres siguen enfrentando desafíos significativos que están moldeados por complejas interacciones personales, familiares y socioculturales; también, pone en relieve que, para estas mujeres, el iniciar su propio negocio es una opción para obtener ingresos, disponer de su propio tiempo y tener sus propias oportunidades.

3.2.2. Informal

El sector informal, con su dinámica única y, a menudo, compleja, ha sido un espacio donde muchas mujeres han forjado trayectorias laborales marcadas por la resiliencia, la adaptabilidad y la innovación. Estas mujeres empleadoras, invisibilizadas con frecuencia en discursos dominantes, navegan en el mar de desafíos y oportunidades de un entorno que carece de la estructura y el reconocimiento con los que sí cuenta el sector formal. Para comprender sus experiencias, es fundamental ir más allá de las cifras y adentrarse en las narrativas y significados que moldean sus realidades laborales. Aquí es donde el poder del análisis de redes semánticas se vuelve esencial en las historias de estas mujeres empleadoras.

Imagen 3. Red semántica de mujeres del sector informal



Fuente: Elaboración propia.

La red semántica en el análisis de los relatos de las mujeres proporciona una estructura útil para explorar las conexiones entre las experiencias individuales y los temas comunes que emergen de sus historias. La educación juega un papel crucial en la trayectoria laboral de estas mujeres, ya que actúa como un facilitador para el acceso a mejores oportunidades de empleo. Sin embargo, el nivel educativo también introduce tensiones en las relaciones personales y familiares, especialmente cuando el nivel de las mujeres supera el de sus parejas o altera las expectativas tradicionales familiares. En el caso de Perla, a pesar de los desafíos de combinar estudios y trabajo, ella logra una carrera en nutrición, lo que muestra cómo la educación le abrió puertas a mejores oportunidades laborales. Además, la educación superior de Perla también provocó tensiones en su relación sentimental, ya que, debido a su estatus de licenciada, su pareja se sentía inferior.

Varios relatos comparten experiencias de dificultades en el trabajo, incluyendo discriminación, desafíos de equilibrio entre la vida personal y laboral y conflictos con compañeros o superiores. Estos problemas a menudo impulsan a las mujeres a cambiar de empleo o iniciar negocios propios, buscando un mayor control sobre su entorno laboral y su tiempo. Verónica inició su carrera en Televisa con horarios irregulares que complicaron su vida personal y social, lo que la llevó a cambiar de empleo y, eventualmente, iniciar su propio negocio para tener mejor control sobre su tiempo y trabajo. Esta experiencia subraya cómo un ambiente laboral desafiante puede impactar en otras áreas de la vida.

El apoyo de la familia es un tema recurrente que influye de manera considerable en las decisiones laborales de las mujeres. En el caso de Blanca, su carrera como enfermera fue interrumpida múltiples veces por el embarazo y las necesidades de cuidado de su hijo, y muestra cómo el apoyo familiar es crucial. Los padres y el esposo de Blanca desempeñaron roles importantes para que ella pudiera continuar trabajando.

El emprendimiento como escape a las limitaciones laborales es visto no solo como una búsqueda de independencia económica, sino también como medio para salir de ambientes laborales restrictivos o insatisfactorios. Después de enfrentar varios trabajos insatisfactorios y el impacto de los roles de género tradicionales, Jessica funda su propio taller de costura. Este paso hacia el emprendimiento fue motivado por la búsqueda de una mayor satisfacción laboral y el deseo de aplicar sus habilidades de manera más autónoma y creativa.

El impacto de los roles de género, las expectativas tradicionales de género y los roles familiares a menudo dictan o limitan las oportunidades y experiencias laborales de las mujeres. La tensión entre estas expectativas y sus aspiraciones profesionales es una constante en sus relatos. Luz comenzó trabajando desde muy joven para apoyar a su familia, una responsabilidad típicamente asignada a los hombres en muchas culturas. Sin embargo, a pesar de su éxito y habilidad, enfrentó desafíos significativos a causa de las expectativas de género en sus empleos y a su matrimonio, lo que, eventualmente, la llevó a iniciar su propio negocio de granola y mermeladas, buscando autonomía e independencia económica.

La red semántica de estos relatos destaca cómo los factores educativos, familiares y sociales se entrelazan para moldear las experiencias de trabajo femeninas. Las conexiones entre estos temas subrayan la complejidad de las vidas laborales y personales de las mujeres y el modo en que estas dimensiones se influyen mutuamente y significativamente.

3.3. Análisis de causas que impulsan o inhiben las trayectorias laborales de las mujeres

En el entorno laboral, las mujeres que emprenden, tanto en el sector formal como en el informal, enfrentan una serie de influencias que pueden impulsar o inhibir sus trayectorias profesionales. Este análisis explora los diversos actores y factores que desempeñan un papel crucial en el éxito o desafíos que estas mujeres experimentan. Desde el apoyo vital de redes personales y familiares hasta barreras estructurales, culturales y laborales, examinamos cómo las interacciones entre estos elementos moldean la experiencia laboral de las mujeres empresarias, con lo cual contribuimos a una comprensión más profunda de la dinámica laboral femenina en ambos sectores.

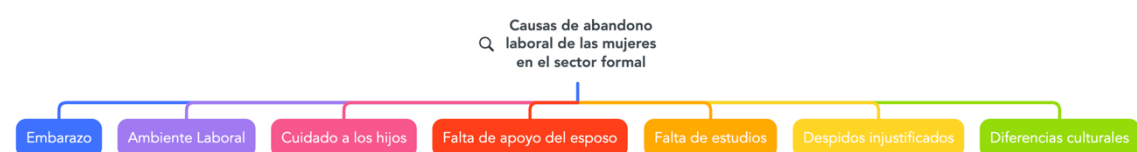
3.3.1. Empleadoras formales

Las trayectorias laborales de las mujeres en el sector formal reflejan algunos de los desafíos que se encaran en el mercado laboral mexicano, donde, a menudo, se espera que las mujeres prioricen el cuidado del hogar y la familia sobre su desarrollo profesional. Tradicionalmente, las políticas laborales en México no han ofrecido suficiente apoyo en términos de licencias maternales prolongadas, horarios flexibles o guarderías corporativas. Además, en muchas empresas persiste una mentalidad convencional que no favorece la equidad de género. Sin embargo, es evidente que con el apoyo adecuado, ya sea de familiares o mediante oportunidades laborales, las mujeres pueden y desean continuar contribuyendo al mercado de trabajo. Es esencial que las políticas laborales sean adaptadas para reconocer y apoyar las necesidades y aspiraciones de las mujeres en el ámbito laboral.

En algunos casos, las mujeres en el sector formal presentaron similitudes en cuanto a los motivos de sus interrupciones laborales, por ejemplo, casi todas experimentaron inactividad en razón de responsabilidades familiares, ya fuera por embarazo, cuidado de hijos o situaciones familiares particulares. Esto refleja una cultura laboral que aún no se adapta por completo a las necesidades de las trabajadoras en etapas cruciales de su vida. A continuación se explican estas influencias en los periodos de inactividad profesional.

Las posibles causas de abandono laboral en las trayectorias de la mayoría de las mujeres se centran en factores como responsabilidades familiares, discriminación de género, falta de políticas laborales flexibles e insuficiente apoyo tanto en el hogar como en el lugar de trabajo, tal y como se muestra en la figura 2.

Figura 26. Causas de abandono laboral de las mujeres empleadoras en el sector formal



Fuente: Elaboración propia.

En varios casos, el matrimonio y la maternidad desempeñaron un papel importante en los periodos de inactividad laboral. Algunas mujeres tomaron descansos en sus carreras, debido al cuidado de los hijos o la gestión del hogar, ya fuera porque querían disfrutar de sus hijos, o porque los horarios corporativos no eran adecuados para las responsabilidades familiares. Flor y Vanessa experimentaron depresiones que afectaron su participación en el mercado de trabajo; Leticia dejó sus estudios tras la muerte de su esposo, lo que afectó temporalmente su trayectoria profesional.

A pesar de los retos, la familia juega un papel esencial en las decisiones y trayectorias laborales de estas mujeres, como en los casos de Flor, Vanessa, Mariana y Nohemí. Además, también hay desafíos culturales muy presentes, tales como la discriminación de género y las expectativas tradicionales sobre los roles de género, que parecen ser una constante en las experiencias de estas mujeres. Vanessa, Carmina y Leticia enfrentaron despidos o situaciones laborales complicadas relacionadas con su estado civil o maternidad. Tras interrupciones o desafíos laborales, todas mostraron una capacidad de adaptación y reinención, ya fuera iniciando un negocio propio, cambiando de área de trabajo o retomando estudios, como en el caso de Leticia.

1. Flor: Su padre (en sus estudios) y oportunidades laborales que ella misma buscó en Grupo Carso, así como recomendaciones que tuvo para trabajar en la Universidad Autónoma de Nuevo León.
2. Vanessa: Motivación de su esposo para iniciar un negocio.
3. Mariana: Apoyo tanto del Tec de Monterrey como de su socio, que era su novio y actual esposo.
4. Carmina: Apoyo de su familia.
5. Leticia: Recomendaciones de amigos o excompañeros de trabajo.
6. Nohemí: Su esposo, al convertirla en socia en el negocio familiar.

Las motivaciones laborales, a pesar de las interrupciones, parecen surgir del deseo de lograr un desarrollo profesional que se alinee con las aspiraciones y las responsabilidades familiares. La adaptabilidad y la resiliencia se destacan en los esfuerzos de estas mujeres por reinventarse mediante la iniciativa de emprender negocios propios (véase figura 3).

Figura 27. Motivaciones laborales de las mujeres empleadoras en el sector formal



Fuente: Elaboración propia.

Las trayectorias de estas seis mujeres reflejan tanto los desafíos generales que ellas enfrentan en el mercado laboral mexicano como sus capacidades individuales para adaptarse y reinventarse profesionalmente. A pesar de las barreras, cada una ha encontrado formas de contribuir y participar activamente en este mercado, mostrando resiliencia y determinación. Mientras algunas, como Mariana, dejaron el trabajo por decisión propia para disfrutar de sus hijos, otras, como Vanessa, se vieron forzadas a hacerlo debido a circunstancias externas. E, incluso, mientras algunas mujeres, como Vanessa, Leticia y Mariana, tuvieron acceso a educación universitaria en instituciones reconocidas, otras, como Nohemí, abandonaron sus estudios temprano. Por lo tanto, es más complicado superar algunas circunstancias, ya que la educación parece jugar un papel en las oportunidades laborales y decisiones de estas mujeres.

El análisis de estas historias habla de que en México aún persisten desafíos relacionados con las políticas laborales y de cuidado, que afectan la trayectoria profesional de las mujeres. Las interrupciones en las trayectorias debido a responsabilidades familiares evidencian la falta de políticas flexibles y adaptadas a las necesidades de las trabajadoras. Además, las

menciones de horarios corporativos “para hombres” y despidos relacionados con la maternidad reflejan una cultura de trabajo que no se adapta plenamente a las realidades de la vida de las mujeres.

Por otro lado, el inicio de negocios y la reinversión profesional sugieren que, ante la falta de estructuras de apoyo adecuadas en el mercado laboral tradicional, muchas mujeres buscan alternativas más flexibles que se adapten a sus necesidades y habilidades. Para avanzar hacia una mayor igualdad de género en este mercado, sería beneficioso que México implementara políticas más inclusivas, que tengan en cuenta las responsabilidades de cuidado y ofrezcan más flexibilidad y apoyo a las trabajadoras.

3.3.2. Empleadoras informales

Las trayectorias laborales de las seis mujeres en el sector informal reflejan la complejidad y diversidad de experiencias que se enfrentan en el mercado de trabajo en México. A pesar de las similitudes en los desafíos, cada una de ellas ha trazado su propio camino, influenciada por su contexto familiar, personal y socioeconómico. Las historias también muestran la resiliencia y adaptabilidad de estas mujeres frente a los diversos cambios.

Las trayectorias de las mujeres en estas historias están influenciadas tanto por factores personales como por las políticas y el contexto socioeconómico del país. Para que las mujeres puedan tener una participación plena y equitativa en el mercado laboral, es esencial abordar estos desafíos mediante reformas políticas y culturales. De acuerdo con el análisis, a continuación se enlistan las causas que influyeron en los periodos de inactividad de las mujeres empleadoras del sector informal, que fueron identificadas en esta investigación.

1. Perla: Complicaciones en el embarazo.
2. Yesenia: Inseguridad en su trabajo anterior y tensiones familiares.
3. Blanca: Complicaciones en el embarazo, dificultades psicológicas de su hijo y un segundo embarazo.
4. Verónica: Falta de flexibilidad en horarios.
5. Luz: Acoso laboral y falta de apoyo de su esposo.
6. Jessica: Decisión personal para continuar estudios.

Como se puede apreciar en la figura 4, las posibles causas de abandono laboral parecen centrarse en desafíos personales y estructurales dentro del mercado de trabajo. Por un lado, las complicaciones en el embarazo y la necesidad de cuidar de los hijos o de enfrentar situaciones familiares adversas destacan las limitaciones del sistema de apoyo laboral actual, que no ofrece suficiente flexibilidad o recursos para la maternidad y el cuidado infantil. Además, la inseguridad laboral previa y las tensiones familiares también contribuyen a la discontinuidad en el trabajo.

Figura 28. Causas de abandono laboral de las mujeres empleadoras en el sector informal



Fuente: Elaboración propia.

Todas las mujeres tuvieron algún tipo de influencia familiar en sus decisiones de trabajo, ya fuera directa (como los padres de Perla y los de Yesenia, o el esposo de Luz) o indirecta

(como las circunstancias familiares que llevaron a Blanca y a Jessica a trabajar). Además, las trayectorias profesionales de estas mujeres se vieron interrumpidas o afectadas por circunstancias personales, principalmente embarazos, como en los casos de Perla y de Blanca, y por cuestiones familiares, como ocurrió con Yesenia y con Luz. Es importante mencionar que Perla, Yesenia y Blanca encontraron una oportunidad laboral en el sector de la repostería, ya fuera por pasión o flexibilidad. Amigos, conocidos o parejas tuvieron un papel al ofrecer nuevas oportunidades o cambiar el rumbo de la carrera de estas mujeres (como el amigo de Verónica, o para Jessica, el dueño de la ferretería). Varias mujeres enfrentaron desafíos específicamente relacionados con ser mujer, como propuestas indecentes en el caso de Luz o tensiones laborales debido a cuestiones personales como con Yesenia, quien tuvo conflictos en uno de sus trabajos porque su padre trabajaba con ella y tenían desacuerdos.

Históricamente, se ha esperado que las mujeres asuman roles de cuidadoras, y esto se magnifica con la llegada de un hijo. En términos culturales, puede haber expectativas respecto a que la madre asuma una mayor responsabilidad en el cuidado del hijo, lo que podría influir en su decisión de abandonar temporalmente el trabajo. Además, la falta de políticas laborales que propicien un equilibrio entre el trabajo y la vida, como licencias de maternidad adecuadas o flexibilidad laboral, puede hacer que las mujeres opten por abandonar el empleo durante el embarazo o tras el nacimiento del niño.

Por otro lado, como se ha mencionado, muchos miembros de la familia, como padres, esposos o hijos, proporcionaron apoyo, ya fuera cuidando de los niños, auxiliando en los negocios familiares o simplemente incentivando a las mujeres a continuar con sus carreras. A continuación se enumera a aquellos integrantes que influyeron de manera positiva para que estas mujeres continuaran en el mercado laboral:

1. Perla: Sus padres, antes de que ella se casara, y, actualmente, su esposo.
2. Yesenia: Su novio y actual esposo.
3. Blanca: Su madre, al apoyarla con el cuidado de sus hijos, y su esposo, en nuevos negocios.
4. Verónica: Sus padres, cuidando a sus hijas mientras ella trabaja, y su esposo.
5. Luz: Ella misma durante su trayectoria laboral y, actualmente, sus hijas.
6. Jessica: Sus padres, su esposo y el dueño de una ferretería.

Por otro lado, las motivaciones laborales de estas mujeres, tal y como se puede apreciar en la figura 5, parecen ser impulsadas por el deseo de superación y la búsqueda de independencia financiera, así como por el apoyo familiar que reciben, lo cual es crucial para su participación en el mercado de trabajo. El apoyo de padres, esposos y otros familiares en el cuidado a los niños o en el emprendimiento de negocios nuevos, así como la motivación y los recursos proporcionados por amigos y conocidos son fundamentales para estas mujeres a la hora de tomar decisiones laborales.

Figura 29. Motivaciones laborales de las mujeres empleadoras en el sector informal



Fuente: Elaboración propia.

Amigos, conocidos y otros contactos profesionales son de gran ayuda para estas mujeres, al ofrecer oportunidades laborales o brindar apoyo y recursos. De este modo, las mujeres pueden cumplir metas y deseos individuales para avanzar, educarse y alcanzar la independencia financiera. En algunos casos, los padres alentaron y permitieron a las mujeres trabajar mientras estudiaban, como en el caso de Perla, o expresaron preocupación por su bienestar en trabajos específicos, como los padres de Yesenia, preocupados por el horario de su hija. En otros casos, los esposos apoyaron a sus parejas en sus negocios, por ejemplo, el de Perla, el de Yesenia y el de Blanca, que las apoyaron en sus negocios de repostería, y también los esposos de Verónica y de Jessica, que las apoyan incondicionalmente en sus trabajos actuales. Respecto a los hijos, aunque estos requerían cuidado, en ocasiones el deseo de proveerles motivó a las mujeres a buscar fuentes de ingreso; un caso especial es el de Luz, en el que incluso sus hijas, ya profesionistas, la siguen motivando y apoyando, además de que se involucran en el negocio que Luz actualmente tiene.

México ha enfrentado desafíos en la implementación de políticas laborales que respalden a las mujeres, especialmente en relación con los cuidados. Las historias anteriores reflejan la falta de estructuras de apoyo, como licencias maternales adecuadas, acceso a guarderías o entornos de trabajo seguros y libres de acoso. El abandono o los periodos de inactividad laboral han sido impulsados, en gran parte, por la necesidad de cuidar a los hijos o afrontar situaciones personales, lo que refleja la carencia de políticas que apoyen a las mujeres en estos roles. Aunque hay iniciativas para promover la igualdad de género y mejorar las condiciones laborales para las mujeres en el país, aún existe una necesidad crítica de abordar el tema de cuidados y de crear ambientes de trabajo más inclusivos y seguros.

3.4. Análisis de acuerdo con los principios del curso de vida

En la actualidad, el desarrollo profesional de las mujeres ha experimentado una evolución significativa, lo que refleja un cambio en la dinámica laboral, familiar y social. A medida que las mujeres han avanzado en sus carreras, también sus metas y objetivos laborales se han transformado adaptándose a un entorno que, de manera intrincada, combina roles de género, responsabilidades familiares y oportunidades de negocios. Estas transformaciones son evidentes tanto en el sector formal como en el informal, a la vez que muestran un panorama en el cual las elecciones autónomas se convierten en un pilar para el desarrollo personal y profesional.

Las aspiraciones profesionales de mujeres como Flor, Vanessa y Leticia han cambiado dramáticamente. Flor superó las restricciones de género para convertirse en una empresaria exitosa, mostrando un notable cambio de estar limitada por su entorno a tomar el control de su destino profesional. Vanessa ha ampliado sus horizontes más allá de roles tradicionales para manejar múltiples responsabilidades como madre, emprendedora y miembro activo de su comunidad religiosa, ilustrando un enfoque más integrador hacia sus metas laborales. Leticia, con una trayectoria que abarca desde el derecho corporativo hasta iniciar su propio

negocio de repostería, ha adaptado su carrera a las circunstancias cambiantes, balanceando su rol de madre soltera y empresaria.

Yesenia, Luz y Jessica son ejemplos palpables de mujeres que han transitado de roles tradicionales a empresarias, lo cual refleja un cambio hacia la autonomía laboral. Yesenia pasó de ser empleada a empresaria y madre, integrando su vida laboral con la vida familiar. Luz realizó una transición significativa de trabajos menores a establecer su propio negocio, lo que demuestra una evolución hacia la independencia económica. Jessica, por su parte, avanzó de trabajar en el rancho familiar a abrir su propio taller de costura, enfocándose en habilidades que ha cultivado desde joven.

Las decisiones familiares también han jugado un papel crucial en la vida laboral de estas mujeres. Flor y Nohemí, por ejemplo, han visto cómo el matrimonio y la maternidad temprana modificaron sus trayectorias profesionales, a menudo pausando o cambiando sus ambiciones laborales. Eventos significativos, como el nacimiento de hijos o el fallecimiento de un cónyuge, han requerido ajustes importantes en las carreras de Vanessa, Mariana y Leticia, y subrayan cómo los hitos familiares pueden redirigir completamente las aspiraciones profesionales. En el caso del sector informal, Blanca cambió su trayectoria profesional significativamente para cuidar a su hijo con necesidades especiales de salud, lo que la llevó a emprender su propio negocio en repostería. Verónica ha adaptado su trabajo como estilista desde casa para poder estar más tiempo con sus hijas, ajustando su carga laboral a las necesidades familiares.

El entorno social y cultural continúa influenciando las oportunidades y decisiones de estas mujeres. En el sector formal, figuras como Flor y Nohemí enfrentan normas culturales y expectativas de género que inicialmente restringieron su acceso a oportunidades educativas y laborales. En el sector informal, Yesenia y Jessica operan en contextos que resaltan la importancia de las estructuras de apoyo familiar y las influencias locales en sus decisiones profesionales, mientras que Luz, al separarse de un esposo controlador, buscó no solo su independencia, sino también un mejor bienestar económico para sus hijas, integrando su negocio como una forma de subsistencia y conexión familiar.

La integración del trabajo y la vida familiar es una constante en las vidas de estas mujeres. Vanessa, por ejemplo, ha comenzado un negocio no solo para alcanzar autonomía, sino también para gestionar mejor su tiempo con su familia. Por su parte, Verónica, Carmina y Yesenia han organizado sus negocios a manera de poder maximizar su tiempo en casa. Este equilibrio entre el trabajo y la vida familiar refleja un esfuerzo continuo por satisfacer ambas áreas de sus vidas de forma eficiente y satisfactoria.

Finalmente, las decisiones significativas tomadas por estas mujeres a menudo son actos de empoderamiento que desafían las estructuras tradicionales de poder. Frases como “decidí seguir una educación” o “comencé mi propio negocio” son indicativas de elecciones autónomas que reflejan la agencia personal y la capacidad para conducir sus vidas dentro de restricciones sociales o culturales. Leticia y Nohemí son ejemplos de mujeres que han elegido reevaluar y cambiar sus prioridades para mejorar sus situaciones personales y profesionales. Las decisiones autónomas tomadas por estas mujeres subrayan su agencia personal y su capacidad para manejar sus circunstancias en un contexto muchas veces limitante. Perla, quien dice de sí misma “me autoempleé”, ilustra cómo las elecciones personales pueden ser actos significativos de empoderamiento y adaptación a nuevas realidades.

El progreso en las carreras de estas mujeres no solo destaca su capacidad para adaptarse y prosperar en condiciones desafiantes, sino también su creciente independencia y determinación para moldear sus vidas según sus propios términos. Este empoderamiento no solo es crucial para su desarrollo personal, sino que también representa un paso hacia adelante en la lucha por la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Las historias de estas mujeres demuestran cómo ellas, mediante la integración de objetivos laborales, familiares y personales, están rediseñando lo que significa ser una mujer en el mundo moderno.

3.5. Mujeres empleadoras, similitudes y diferencias entre el sector formal y el informal

En un panorama laboral diversificado y cambiante, las mujeres en los sectores formal e informal exhiben una adaptabilidad y tenacidad impresionantes y redefinen el concepto de éxito profesional. En este apartado se exploran las diferencias y similitudes en sus trayectorias laborales y se destaca la forma en que manejan las responsabilidades familiares y profesionales, adaptan sus carreras a sus necesidades personales y enfrentan las normas culturales y las circunstancias de género en sus respectivos entornos laborales. A través de sus historias, se ilustra no solo la resiliencia y la capacidad de innovación en el trabajo, sino también la importancia de la autonomía en la configuración de sus vidas profesionales.

Una de las similitudes más notables entre las mujeres en ambos sectores es su impresionante capacidad para adaptarse a cambios y perseguir el crecimiento personal y profesional, a pesar de los obstáculos que puedan enfrentar. En el sector formal, Flor es un ejemplo destacado de cómo una mujer puede superar restricciones culturales profundamente arraigadas y convertirse en una empresaria exitosa. Inicialmente limitada por las expectativas de género que minimizaban el valor de la educación para las mujeres, Flor no solo consiguió educarse, sino que también transformó esos desafíos en una fuente de motivación para establecer y crecer en su propia empresa.

En el sector informal, Luz representa un caso de resiliencia y determinación equivalente. Comenzando con trabajos menores que apenas satisfacían las necesidades básicas, Luz logró sortear numerosos desafíos, incluyendo la inseguridad y la falta de apoyo estructural, para, eventualmente, establecer su propio negocio. Este paso no solo mejoró su situación económica, sino que también le permitió tener un control más directo sobre su horario y condiciones laborales, aspectos cruciales para su calidad de vida y el bienestar familiar.

Otro punto de convergencia en las experiencias de estas mujeres es la forma en que ellas han extendido sus roles tradicionales para incorporar responsabilidades empresariales. Vanessa y Carmina, del sector formal, ilustran esta dinámica. Vanessa, comenzando con roles convencionales dentro de estructuras corporativas, ha expandido sus horizontes para asumir roles de liderazgo, lo que le posibilita integrar de mejor manera sus responsabilidades como madre y profesional. Carmina, de modo similar, ha balanceado su carrera y la maternidad, mostrando que es posible sostener ambiciones profesionales sin renunciar a las responsabilidades familiares.

En paralelo, en el sector informal, Yesenia y Jessica reflejan un camino comparable. Ambas comenzaron como empleadas en estructuras más flexibles y, eventualmente, se convirtieron en empleadoras al iniciar sus propios negocios. Esta transición no solo manifiesta su deseo de autonomía, sino también su necesidad de crear un entorno laboral que se alinee mejor con sus necesidades y las de sus familias. Yesenia, al establecer su negocio, no solo buscó satisfacer una demanda de mercado, sino también configurar un modelo de trabajo que

respetara su tiempo familiar, mientras que Jessica utilizó las habilidades adquiridas en trabajos anteriores para abrir un taller de costura que le permitiera manejar su tiempo y recursos de manera más efectiva.

Las decisiones familiares ejercen una influencia profunda sobre las trayectorias profesionales de las mujeres, tanto en el sector formal como en el informal. Para figuras como Flor y Nohemí, del sector formal, la maternidad y el matrimonio no solo representan compromisos personales significativos, sino también puntos de inflexión en sus carreras. Flor, por ejemplo, tuvo que posponer su educación superior, debido a la maternidad temprana y las expectativas de su esposo que prefería que ella se centrara en el hogar. De igual forma, Nohemí vio cómo su carrera profesional estaba siendo limitada y moldeada por las decisiones familiares y el matrimonio temprano.

En el sector informal, Blanca y Verónica también reflejan la manera en que las responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos con necesidades especiales o la gestión del equilibrio trabajo-familia, pueden redirigir significativamente sus ambiciones profesionales. Blanca, por ejemplo, tuvo que dejar su trabajo en el hospital a causa de las necesidades de cuidado de su hijo, y esto la impulsó a crear un negocio en casa con el que pudiera gestionar mejor su tiempo entre el trabajo y la familia.

Por otro lado, Carmina y Mariana, en el sector formal, así como Luz y Jessica, en el informal, ilustran cómo las mujeres buscan, activamente, equilibrar sus responsabilidades profesionales con las familiares. Carmina ha ajustado su enfoque laboral para incluir tiempo de calidad con sus hijos, integrando las demandas de su carrera con las necesidades de su familia. Mariana ha hecho algo similar al tratar de encontrar un balance que satisfaga tanto sus aspiraciones profesionales como sus responsabilidades familiares.

En el sector informal, Luz y Jessica no solo ajustan sus horarios y compromisos laborales para acomodar las necesidades de sus familias, sino que también diseñan sus negocios de modo que puedan operar desde el hogar o con horarios flexibles y, así, poder estar presentes en la vida de sus hijos y manejar las responsabilidades domésticas de manera más efectiva.

En cuanto a las normas culturales y los desafíos de género, tanto en el sector formal como en el informal mujeres como Flor, Nohemí, Perla y Luz enfrentan ambientes que están profundamente influenciados por expectativas y restricciones culturales basadas en género. Flor y Nohemí, por ejemplo, han luchado contra estereotipos y restricciones culturales que inicialmente limitaron su acceso a oportunidades educativas y profesionales, mientras que Perla y Luz, en el sector informal, han tenido que navegar por entornos laborales que suelen subestimar o desvalorizar las contribuciones femeninas empujándolas a crear sus propias oportunidades de negocio como una forma de afirmar su independencia y capacidades.

Además, estas mujeres enfrentan no solo las barreras estructurales tradicionales, sino también discriminación directa y desafíos en sus entornos laborales, que impactan su capacidad para avanzar o, incluso, para mantenerse en sus campos elegidos. La discriminación puede manifestarse en expectativas acerca de que ellas deberían priorizar el cuidado familiar sobre sus carreras, o en suposiciones sobre sus capacidades basadas en estereotipos de género.

Finalmente, vemos cómo mediante el empoderamiento, Flor, Vanessa, Perla y Jessica toman decisiones propias y autónomas que reflejan un deseo de controlar sus propias vidas y carreras, a menudo en respuesta a limitaciones impuestas por su entorno. De este modo, la

decisión de iniciar nuevos negocios surge como un tema común en el que las mujeres de los sectores formal e informal eligen ese camino para alcanzar mayor autonomía, adaptar horarios a sus necesidades familiares y seguir sus pasiones, como lo manifiestan los casos de Leticia y Blanca.

En el sector formal, mujeres como Flor y Vanessa usualmente se encuentran con barreras estructurales que impiden su progresión dentro de organizaciones establecidas. El fenómeno del “techo de cristal” es un claro ejemplo de cómo las limitaciones impuestas por prejuicios de género y educativos pueden obstaculizar el avance profesional de las mujeres en ambientes corporativos. Flor, a pesar de su educación y competencia, enfrentó restricciones culturales que inicialmente limitaron su acceso a la educación superior y, por ende, a oportunidades laborales de mayor calibre. Vanessa, por otro lado, experimentó discriminación basada en prejuicios educativos cuando se le suponía deseosa de posiciones de alto nivel simplemente por haber estudiado en una institución prestigiosa, lo cual revela cómo las expectativas basadas en el estatus educativo pueden también servir como barreras sutiles, pero poderosas.

En contraste, en el sector informal, mujeres como Perla y Yesenia enfrentan desafíos predominantemente relacionados con la flexibilidad laboral y la necesidad de adaptarse a mercados menos estructurados. Perla, por ejemplo, encontró, en el entorno laboral informal, la necesidad de ajustar continuamente sus horarios y responsabilidades de trabajo para equilibrar la vida personal y profesional, un reto común en sectores donde las estructuras de empleo son menos rígidas y más susceptibles a las fluctuaciones del mercado. Yesenia, afrontando la falta de oportunidades formales, optó por establecer su propio negocio como una estrategia para ganar autonomía y mejorar su calidad de vida laboral.

En términos de desarrollo profesional, las diferencias son también notables entre los dos sectores. En el sector formal hay un fuerte énfasis en la educación formal y las trayectorias corporativas. Las mujeres en este entorno, como Flor y Vanessa, suelen seguir caminos bien definidos que valoran las credenciales académicas y la progresión dentro de estructuras organizacionales preestablecidas. Este enfoque puede proporcionar una ruta clara de avance profesional, pero también puede limitar la flexibilidad y la capacidad de adaptarse a cambios personales o del mercado.

Por otro lado, en el sector informal, las trayectorias son a menudo más variadas, autodidactas y centradas en habilidades prácticas y proyectos personales. Mujeres como Perla y Yesenia tienden a valorar la experiencia directa y las habilidades adquiridas en el trabajo más que las credenciales formales. Este enfoque permite una mayor adaptabilidad y respuesta a las necesidades del mercado, así como la oportunidad de seguir pasiones personales que pueden no encajar dentro de los roles tradicionales o corporativos. Además, el comenzar un negocio en el sector informal ofrece una ruta hacia la independencia económica que puede ser más accesible para aquellas mujeres que enfrentan barreras en entornos más estructurados.

En cuanto a la influencia familiar y el equilibrio entre trabajo y familia, en el sector formal, las decisiones de carrera comúnmente se ven influidas por expectativas familiares tradicionales y responsabilidades de cuidado, como en los casos de Flor y Mariana. En el sector informal, aunque la familia también juega un papel importante, las narrativas de Blanca y Luz muestran cómo las decisiones laborales pueden estar más directamente relacionadas con necesidades inmediatas de supervivencia y apoyo familiar directo. A su vez, mientras que en el sector formal se observa un intento de equilibrar estos roles dentro de estructuras corporativas rígidas, como en el caso de Carmina, en el informal, la

integración de roles tiende a ser más fluida y ajustada a las necesidades personales, como en el caso de Yesenia, quien adapta sus horarios para maximizar el tiempo con la familia.

En el sector formal, mujeres como Leticia y Vanessa han buscado autonomía a través de cambios de carrera y la búsqueda de educación avanzada. Esta estrategia les permite no solo mejorar sus cualificaciones y oportunidades de carrera, sino también establecer un mayor control sobre su desarrollo profesional en un entorno que usualmente limita la movilidad ascendente para las mujeres. La educación avanzada y los cambios estratégicos en sus carreras son utilizados como palancas para abrir nuevas puertas y romper barreras estructurales, lo cual proporciona un camino hacia la autonomía en entornos que valoran las credenciales y la experiencia formal.

En el sector informal, la autonomía se manifiesta de manera diferente. Mujeres como Perla y Blanca optan por la iniciativa de crear negocios que se adaptan no solo a sus circunstancias personales, sino también a las necesidades del mercado. Por ejemplo, Perla inicia un negocio que le permite trabajar con horarios flexibles, crucial para equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales. Blanca, por su parte, responde a la necesidad personal de cuidar de su hijo, iniciando un negocio en casa que le posibilita estar presente mientras genera ingresos. Este enfoque de iniciar negocios en el sector informal es una respuesta directa a las limitadas oportunidades de empleo formal y, a menudo, resulta en soluciones creativas y adaptativas que mejoran la calidad de vida e independencia económica de las mujeres.

Estas diferencias en la búsqueda de autonomía entre los sectores formal e informal ilustran cómo las mujeres adaptan sus estrategias para superar los obstáculos específicos de sus entornos laborales. Mientras que en el sector formal, la educación y los cambios de carrera pueden abrir puertas cerradas por estructuras rígidas, en el informal, el tomar la iniciativa de abrir un negocio se convierte en una herramienta vital para crear oportunidades donde antes no existían, con lo cual las mujeres pueden tomar el control de su vida laboral, de manera innovadora y efectiva.

En conclusión, las experiencias de mujeres en los sectores formal e informal revelan su capacidad para superar desafíos profesionales y personales significativos. Estas mujeres, mediante su autonomía y adaptabilidad, han adecuado y redefinido sus roles en la sociedad mostrando cómo las decisiones familiares influyen profundamente en sus carreras. Al equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares, no solo han enriquecido sus propias vidas, sino que también han servido de inspiración para otras mujeres, dando constancia de que es posible alcanzar el éxito profesional sin comprometer los valores personales y familiares, y estableciendo, a su vez, nuevos paradigmas para el futuro del trabajo femenino.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES

La investigación sobre las mujeres empleadoras en México destaca una realidad multifacética en la que las trayectorias laborales están profundamente influenciadas por la dinámica familiar y las responsabilidades de cuidado (Andrés y Cortés, 2011; Blanco y Pacheco, 2001; Guzmán et al., 2000). Aunque se enfrentan a desafíos comunes como la falta de apoyo en políticas laborales y la presión de roles de género tradicionales (Ariza y De Oliveira, 2001; Larrañaga et al., 2012), cada mujer ha navegado su camino de manera única. La resiliencia y adaptabilidad son rasgos comunes que muestran que, con el apoyo adecuado,

ya sea a través de políticas más inclusivas o de la red de apoyo familiar (Guzmán y Mauro, 1996; Díaz y Cancino, 2014), las mujeres pueden superar las barreras y contribuir significativamente al mercado de trabajo. Es clara la necesidad de implementar cambios sustanciales en la cultura laboral y en las políticas sociales del país para facilitar y enriquecer la participación de las mujeres en el trabajo, a la par de reconocer y apoyar sus necesidades y aspiraciones profesionales (Franck, 2012; Cerros, 2022).

La presente investigación ha explorado en profundidad la intersección entre las trayectorias laborales de las mujeres empleadoras y su dinámica familiar en el área metropolitana de Monterrey. A partir de un estudio detallado y exhaustivo de datos cualitativos y una aproximación a aspectos cuantitativos, hemos logrado analizar las complejas interacciones que configuran las decisiones laborales y personales de estas mujeres, así como los desafíos y oportunidades que enfrentan en su camino hacia la independencia económica y el equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y familiares (Benavides y Larios, 2021; Alvarado et al., 2021).

Uno de los hallazgos más destacados de este estudio es la identificación de un patrón común en las trayectorias profesionales de las mujeres empleadoras. Muchas de ellas inician su vida laboral en empleos formales, pero a lo largo del tiempo, debido a la necesidad de atender responsabilidades familiares, optan por abandonar estos empleos asalariados. Este cambio es especialmente evidente durante las etapas de mayor demanda familiar como la crianza de los hijos (Frutos y Titos, 2001; Bodoque, 2008). Sin embargo, lejos de ser una retirada definitiva del mercado, estas mujeres encuentran en el autoempleo y la creación de sus propios negocios una solución viable para continuar generando ingresos y, al mismo tiempo, tener la flexibilidad requerida para atender sus obligaciones domésticas (Rojas, 2016; Ariza y De Oliveira, 2001).

El fenómeno del inicio de negocios femeninos está influenciado por una serie de factores interrelacionados. En primer lugar, la educación y la formación profesional juegan un papel crucial en las decisiones laborales de las mujeres (Abarca, 2007; García y De Oliveira, 1994). Aquellas con mayor nivel educativo tienden a tener más confianza y recursos para iniciar y gestionar sus propios negocios. No obstante, la falta de acceso a financiamiento y recursos tecnológicos sigue siendo una barrera significativa para muchas de ellas (Flores et al., 2018). Este desafío es particularmente agudo en el sector informal, donde la precariedad laboral y la ausencia de protección social son más pronunciadas (Huesca, 2010; Varela et al., 2013).

La dinámica familiar también emerge como un factor determinante en las trayectorias laborales de las mujeres empleadoras. El apoyo de sus parejas y familiares es fundamental para que ellas puedan equilibrar sus roles domésticos y laborales (Guzmán et al., 2000; Hoffman et al., 1995). En muchos casos, los esposos desempeñan un papel crucial no solo en términos de apoyo emocional, sino también en la colaboración práctica en la gestión del negocio. Esta colaboración puede ser directa, mediante la participación activa en el negocio, o indirecta, proporcionando apoyo en el cuidado de los hijos y otras responsabilidades domésticas (Blanco y Pacheco, 2001). Sin embargo, es importante destacar que esta dinámica no es universal y que muchas mujeres enfrentan estos desafíos sin el apoyo adecuado, lo que complica aún más su capacidad para equilibrar sus múltiples roles (Lagarde, 1990).

El enfoque metodológico basado en el curso de vida ha permitido una comprensión profunda de la forma en que las trayectorias laborales de las mujeres están moldeadas por factores temporales y contextuales específicos. Los principios de desarrollo a lo largo del tiempo,

tiempo y lugar, vidas interconectadas, libre albedrío y timing han sido esenciales para analizar cómo estas trayectorias evolucionan y se interrelacionan con las dinámicas familiares (Elder, 1991; Hélaridot, 2006; Muñiz, 2012; Dombois, 1998).

En términos de políticas públicas, este estudio subraya la necesidad de desarrollar programas de apoyo que consideren las realidades específicas de las mujeres empleadoras. La creación de políticas laborales y fiscales más inclusivas, así como programas de capacitación y crédito dirigidos a este grupo pueden contribuir significativamente a mejorar sus condiciones de vida y fomentar una mayor equidad de género en el ámbito del empleo (Larrañaga et al., 2012; Ariza y De Oliveira, 2001). Es crucial que estas políticas no solo aborden las necesidades económicas de las mujeres empleadoras, sino que también consideren los aspectos sociales y culturales que afectan sus decisiones laborales. Por ejemplo, proporcionar servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad puede aliviar significativamente la carga de las responsabilidades domésticas y propiciar que más mujeres participen plenamente en el mercado de trabajo (Carrasco et al., 2011; Babiker, 2016).

Además, es esencial promover un cambio cultural que reconozca y valore el trabajo de las mujeres, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral (Batthyány, 2015; Selamé, 2004). Este reconocimiento no solo debe provenir de las políticas gubernamentales, sino también de la sociedad en general. La promoción de modelos de rol positivos y el fomento de una mayor participación de los hombres en las responsabilidades domésticas pueden contribuir a desafiar y cambiar los estereotipos de género que limitan las oportunidades laborales de las mujeres (Edgell, 1980; Moreno, 2013).

La investigación también ha revelado la importancia de las redes de apoyo y la colaboración entre mujeres emprendedoras. Estas redes proporcionan no solo apoyo emocional y práctico, sino también oportunidades para el intercambio de conocimientos y recursos (Franck, 2012). Fomentar la creación y fortalecimiento de estas redes puede ser una estrategia efectiva para apoyar a las mujeres emprendedoras y promover el desarrollo económico local.

Por último, es importante reconocer que la flexibilidad y adaptabilidad de las mujeres empleadoras en Monterrey, Nuevo León, no solo son una respuesta a las necesidades familiares, sino también una manifestación de la capacidad de estas mujeres para innovar y encontrar soluciones creativas a los desafíos que enfrentan (Cerros, 2022). Esta resiliencia y capacidad de adaptación son cualidades valiosas que deben ser apoyadas y fomentadas a través de políticas y programas específicos (Benería y Roldán, 1987; De Barbieri, 1984).

HALLAZGOS

Los hallazgos proporcionan una visión de los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, en particular, en relación con la interrupción de sus carreras a causa de las responsabilidades familiares y la maternidad, así como por discriminación, cultura laboral, reinversión profesional y apoyo familiar.

Interrupciones por responsabilidades familiares

Las interrupciones laborales por responsabilidades familiares son una constante en las trayectorias de las mujeres empleadoras analizadas, y revelan la tensión entre las demandas del mercado de trabajo y las expectativas sociales tradicionales sobre los roles de género en México. Este tipo de trayectorias discontinuas ha sido ampliamente documentado por autoras como Ariza y De Oliveira (2001), quienes destacan la constante entrada y salida de

las mujeres del mercado laboral como resultado de su rol central en el cuidado familiar. Estas interrupciones se manifiestan de diversas formas. En sus trayectorias, Flor, Vanessa, Mariana, Carmina, Leticia y Nohemí experimentaron interrupciones influenciadas por un conjunto de factores que incluyen embarazos, discriminación laboral, decisiones personales y falta de apoyo tanto familiar como corporativo. Por ejemplo, Flor y Nohemí enfrentaron desafíos derivados de la idea tradicional de los roles de género y la falta de apoyo de sus esposos (Edgell, 1980; Arriagada, 2009), mientras que Vanessa y Carmina sufrieron discriminación relacionada con su estado civil o maternidad. Además, Mariana y Leticia optaron por pausas laborales basadas en decisiones personales y despidos. Perla, Yesenia, Blanca, Verónica, Luz y Jessica igualmente enfrentaron interrupciones en sus trayectorias profesionales, debido a razones como complicaciones en el embarazo, inseguridad laboral, falta de flexibilidad en los horarios de trabajo, acoso laboral y decisiones personales para continuar estudios. Estos casos también reflejan la influencia de factores familiares en las decisiones laborales (Guzmán et al., 2000), así como la falta de estructuras de apoyo que contribuyan a que las mujeres equilibren el trabajo y las responsabilidades familiares (Babiker, 2016).

Discriminación y cultura laboral

Las trayectorias de estas doce mujeres reflejan la complejidad de las experiencias de trabajo de las mujeres en México, marcadas por una cultura laboral que todavía no se ha adaptado completamente a sus necesidades y por una discriminación que persiste en diversos niveles del entorno laboral. La persistencia de estructuras patriarcales y capitalistas ha sido destacada por autoras como Rodríguez y Castro (2014) y Fuentes et al. (2005), quienes advierten que estos sistemas contribuyen a mantener las desigualdades de género en el ámbito laboral. La resiliencia y adaptabilidad son cualidades destacadas en las historias de estas mujeres, así como la importancia del apoyo familiar y profesional en la superación de obstáculos (Larrañaga et al., 2012). La evolución hacia un mercado de trabajo más inclusivo requiere reformas políticas y culturales que reconozcan y valoren la participación de la mujer en todos los niveles profesionales. La falta de estructuras de apoyo adecuadas ha llevado a muchas mujeres a buscar alternativas más flexibles, como el emprendimiento o la reinversión profesional, lo cual es muestra de una capacidad significativa de adaptación (Franck, 2012).

Reinversión profesional y apoyo familiar

La reinversión profesional y el apoyo familiar son dos ejes cruciales en las historias de las doce mujeres entrevistadas. Estos elementos ilustran la capacidad de adaptación de las mujeres frente a un mercado laboral que presenta barreras sistemáticas y culturales significativas. Esta capacidad de reinversión está estrechamente vinculada con trayectorias de ajuste, como las define Alcañiz (2017), donde las mujeres cambian de empleo o ajustan horarios para mantener un equilibrio con las tareas del hogar. El apoyo familiar desempeña un papel sustancial en estas trayectorias, ya sea a través del cuidado de los hijos, el estímulo para perseguir emprendimientos o simplemente motivando a las mujeres a persistir en sus carreras (Díaz y Cancino, 2014). Padres, esposos, hijos y contactos profesionales han sido fundamentales al ofrecer no solo apoyo emocional, sino también oportunidades laborales, consejos y recursos. Para las doce mujeres, la reinversión profesional ha sido una respuesta a las interrupciones causadas por la maternidad, las expectativas tradicionales de género y la discriminación laboral (Torns y Recio, 2021).

Seguridad laboral y tensiones familiares

La seguridad laboral para estas mujeres ha sido precaria, en parte debido a políticas insuficientes que no contemplan la maternidad y las responsabilidades del cuidado familiar (Borderías et al., 1994). Este déficit de apoyo se refleja en interrupciones laborales frecuentes, como en los casos de Flor y de Nohemí, en los que la falta de apoyo de sus esposos y la presión de las expectativas de género tradicionales han aumentado la inestabilidad en sus carreras (Alvarado et al., 2021; Arriagada, 2009). La discriminación laboral, como la que enfrentaron Vanessa y Carmina, y la falta de horarios flexibles han contribuido a una sensación de inseguridad en el trabajo (Espino, 2013; Rojo y Tumini, 2006). Además, situaciones personales como el luto de Leticia y la decisión de Mariana de dedicar tiempo a sus hijos han influido en las trayectorias, reflejando las tensiones entre las expectativas profesionales y familiares (Guzmán y Mauro, 1996).

Flexibilidad de horarios y acoso laboral

La ausencia de flexibilidad en los horarios laborales y el acoso laboral son dos desafíos significativos que afectan la seguridad y el bienestar de las mujeres en el trabajo. La falta de horarios flexibles afecta en particular a aquellas mujeres como Flor, quien no contó con el apoyo de su esposo para equilibrar sus responsabilidades familiares con el trabajo. Este tipo de retos ha sido descrito en estudios como el de Lagarde (1990), donde se expone la noción de la doble jornada y la subordinación del trabajo femenino a las exigencias familiares. Carmina también mencionó que los horarios corporativos no son compatibles con las responsabilidades familiares. Verónica experimentó horarios inflexibles, lo cual representa un asunto particular para las mujeres con hijos, como lo ha señalado Moreno (2013) al referirse a la necesidad de reestructurar los espacios laborales en favor de la conciliación. El acoso laboral es otro grave problema, con Luz enfrentando propuestas indecorosas y la falta de apoyo de su esposo, lo que indica cómo el acoso puede ser exacerbado por la inestabilidad en el hogar (Torns y Recio, 2021; Arceo y Campos, 2014). Estos problemas no solo afectan la capacidad de las mujeres para mantenerse en el trabajo, sino también su bienestar emocional y mental, además de provocar interrupciones en sus carreras profesionales.

LIMITACIONES

La muestra limitada de solo seis mujeres por cada sector en el estudio plantea importantes cuestiones sobre la representatividad y la generalización de los hallazgos, especialmente en un mercado laboral tan vasto y diverso como el de México. Estudiar un número tan reducido de casos en los sectores formal e informal podría no capturar la totalidad de las experiencias laborales de las mujeres. Para mejorar la representatividad, sería esencial ampliar la muestra, incluyendo una mayor variedad de mujeres en diferentes roles y de diversas regiones geográficas. Además, sería importante utilizar métodos de muestreo que aseguren la inclusión de participantes de diferentes industrias y niveles socioeconómicos, así como recopilar datos, con suficiente profundidad, para reflejar la complejidad de las interacciones entre la vida laboral y la vida familiar de las mujeres.

Una exploración más detallada de la forma en que las políticas sociales y laborales afectan las trayectorias de trabajo de las mujeres podría ofrecer información valiosa. Esto implicaría no solo recoger datos cualitativos sobre las experiencias personales, sino también analizar las políticas vigentes y su implementación práctica. Además, sería útil incorporar estudios cuantitativos y cualitativos adicionales que posibiliten comprender cómo estas políticas impactan a largo plazo en las carreras de las mujeres.

En cuanto a los factores contextuales, el contexto geográfico, el sector de empleo y el nivel socioeconómico son determinantes críticos que pueden influir en las trayectorias laborales. Un estudio más profundo podría examinar cómo estos factores interactúan y afectan las oportunidades laborales, el acceso a servicios de cuidado infantil, la movilidad laboral y la seguridad en el empleo. Las oportunidades y desafíos que enfrentan las mujeres pueden variar significativamente entre áreas urbanas y rurales.

Finalmente, las dinámicas familiares, las dinámicas de poder y la toma de decisiones dentro de las familias son factores cruciales que pueden afectar las decisiones laborales de las mujeres. Un análisis más completo de estas dinámicas podría incluir la perspectiva de otros miembros de la familia y examinar cómo las negociaciones internas, las expectativas y las obligaciones familiares impactan en las carreras de las mujeres.

Sin embargo, esta investigación también presenta limitaciones que deben considerarse al interpretar sus resultados. La muestra utilizada puede no ser representativa de todas las mujeres empleadoras en Monterrey, dado que el estudio se centró principalmente en aquellas que pudieron ser contactadas y que aceptaron participar en el estudio, lo que podría introducir sesgos de selección que estarían afectando la generalización de los hallazgos. Además, aunque la metodología cualitativa permite una comprensión profunda y detallada de las experiencias individuales, puede acotar la capacidad de cuantificar ciertos aspectos de las trayectorias laborales y dinámicas familiares. La subjetividad inherente a las entrevistas y análisis cualitativos también puede influir en la interpretación de los datos.

Otra limitación es el enfoque temporal del estudio. Al centrarse este en un momento específico, puede no capturar completamente las variaciones y cambios en las trayectorias laborales y dinámicas familiares que ocurren a lo largo del tiempo. Las condiciones económicas y sociales pueden cambiar y ello afectaría las experiencias y decisiones de las mujeres empleadoras, de manera diferente, en el futuro.

POLÍTICAS SOCIALES

Al examinar las políticas de acuerdo con las narrativas, se hace evidente la forma en que las primeras podrían influir positivamente y enriquecer las carreras profesionales de mujeres que enfrentan situaciones semejantes. En cuanto a las licencias de maternidad y cuidados, como en los casos de Perla y de Blanca, quienes enfrentaron complicaciones en el embarazo y dificultades psicológicas, políticas como licencias maternales extensas y acceso a guarderías accesibles son esenciales. Adicionalmente, las guarderías corporativas podrían aliviar la carga de mujeres que, como Nohemí, han tenido que tomar decisiones personales difíciles ante la falta de apoyo. Estas políticas permitirían a mujeres como ellas tomarse el tiempo necesario para la recuperación y el cuidado sin el temor de perder su empleo o fuente de ingresos. La implementación de tales políticas requeriría un enfoque colaborativo entre el gobierno y el sector privado para garantizar su viabilidad financiera y su integración en la cultura laboral.

En cuanto a la flexibilidad laboral, mujeres como Verónica, que sufrió con la rigidez de horarios, se beneficiarían directamente de políticas que ofrezcan mayor flexibilidad, lo que podría incluir trabajo a distancia, horarios escalonados o la posibilidad de compartir el trabajo, y contribuiría a que estas mujeres mantengan su empleo mientras manejan sus responsabilidades personales. Por otro lado, la seguridad y cultura laboral, como en la experiencia de Luz, quien enfrentó acoso laboral y falta de apoyo de su esposo, resaltan la necesidad de contar con entornos de trabajo seguros y una cultura inclusiva. Las políticas

que fomentan un entorno laboral seguro y respetuoso, junto con la capacitación en diversidad e inclusión, serían fundamentales para prevenir y abordar el acoso laboral y para apoyar a las empleadas en situaciones similares.

En cuanto a la promoción de igualdad de género en el trabajo, podemos observar la discriminación que enfrentó Vanessa después de casarse y tener hijos, cuyo caso muestra la necesidad de fomentar esta igualdad en el ámbito del empleo. Cambiar las expectativas sobre los roles de género y asegurar políticas y prácticas laborales equitativas beneficiaría a todas las mujeres en el mercado de trabajo. Con ello, se propiciaría un acceso igualitario a oportunidades y otros avances, como educación y capacitación, que son cruciales para mejorar las oportunidades laborales de mujeres que, al igual que Jessica, deciden continuar sus estudios, o que, como Nohemí, pueden haber abandonado la escuela temprano. Programas de becas y formación profesional facilitarían la reintegración al mercado laboral y el desarrollo de habilidades necesarias para el crecimiento profesional.

LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

A partir de las limitaciones y hallazgos de este estudio, se identifican varias líneas futuras de investigación que pueden enriquecer aún más nuestra comprensión de las trayectorias laborales de las mujeres empleadoras y sus dinámicas familiares. Estas líneas no solo profundizan en aspectos específicos, sino que también abren nuevos horizontes para abordar, de manera integral, las complejidades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y familiar.

Una de las áreas clave de investigación futura es la realización de estudios longitudinales que permitan examinar cómo las trayectorias laborales y las dinámicas familiares de las mujeres empleadoras evolucionan a lo largo del tiempo. Los estudios longitudinales pueden proporcionar una visión más completa de los cambios y adaptaciones que estas mujeres experimentan en diferentes etapas de sus vidas y en respuesta a distintos eventos socioeconómicos. Esta perspectiva temporal es crucial para entender mejor cómo se desarrollan sus carreras y cómo enfrentan las fluctuaciones del entorno económico y social.

Otra línea importante es la ampliación de la muestra en estudios futuros para incluir una gama más amplia y diversa de mujeres empleadoras provenientes de diferentes regiones y contextos socioeconómicos. Esto permitiría una comparación más robusta y la identificación de patrones comunes y diferencias significativas entre distintos grupos de mujeres emprendedoras. Además, esta ampliación podría revelar las particularidades de las mujeres en áreas rurales en comparación con las de áreas urbanas, o cómo las diferencias regionales y culturales influyen en las trayectorias laborales, ofreciendo, así, un panorama más completo y matizado.

El impacto de las políticas públicas en las trayectorias laborales y las dinámicas familiares de las mujeres empleadoras es otra área que merece una exploración más profunda. Evaluar la forma en que medidas específicas, como el acceso a financiamiento, la capacitación empresarial y los servicios de cuidado infantil, influyen en las oportunidades y desafíos que enfrentan estas mujeres puede ofrecer *insights* (ideas valiosas) valiosos para la formulación de políticas más efectivas y equitativas. Este tipo de investigación no solo podría beneficiar a las mujeres empleadoras, sino también a los responsables de la formulación de políticas que buscan promover la equidad de género en el ámbito laboral.

Además, comparar las experiencias de mujeres empleadoras en Monterrey, Nuevo León, con las de otras ciudades y países podría proporcionar una perspectiva más amplia sobre las prácticas efectivas y los desafíos comunes en diferentes contextos culturales y económicos. Este tipo de análisis comparativo internacional podría destacar buenas prácticas a nivel global, que podrían ser adaptadas e implementadas en contextos locales, enriqueciendo, así, las políticas y estrategias a nivel nacional.

Asimismo, la investigación sobre el papel de la tecnología en el desarrollo de negocios femeninos ha ido adquiriendo más relevancia en un mundo cada vez más digitalizado. Analizar cómo el acceso y el uso de tecnologías digitales pueden facilitar o dificultar el desarrollo de negocios dirigidos por mujeres y cómo estas herramientas pueden ser utilizadas para superar barreras tradicionales podría abrir nuevas oportunidades para el emprendimiento femenino. Este enfoque revelaría la manera en que la tecnología serviría como un catalizador para el éxito empresarial de las mujeres al ayudarles a superar obstáculos tradicionales y acceder a nuevos mercados.

Explorar la forma en que las percepciones y roles de género, incluidas las masculinidades, afectan la trayectoria laboral de las mujeres empleadoras es esencial para entender el panorama completo. Comprender mejor cómo la participación y el apoyo de los hombres en las responsabilidades domésticas pueden influir en el éxito empresarial de las mujeres favorecería el diseño de estrategias más inclusivas y efectivas para promover la equidad de género. Este enfoque también podría contribuir a un cambio cultural más amplio, en el que las expectativas de género se reformulen para apoyar, de manera equitativa, a ambos sexos en sus roles profesionales y familiares.

Finalmente, investigar el impacto de la doble carga laboral y el estrés asociado en la salud física y mental de las mujeres empleadoras es crucial. Estudios que aborden cómo equilibrar las demandas laborales y familiares pueden contribuir a mejorar el bienestar general de las mujeres y, a la vez, hacer recomendaciones para políticas y prácticas laborales más saludables y sostenibles. Este tipo de investigación podría ofrecer soluciones prácticas para mitigar el estrés y mejorar la calidad de vida de las mujeres que combinan roles empresariales con responsabilidades familiares.

En última instancia, la investigación sobre la trayectoria laboral de las mujeres empleadoras en Monterrey no solo proporciona una visión detallada de sus desafíos y logros, sino que también brinda perspectivas valiosas para el diseño de intervenciones más efectivas. Reconocer y apoyar el papel de estas mujeres en la economía es esencial para promover una sociedad más justa y equitativa, donde tanto hombres como mujeres puedan alcanzar su pleno potencial en todos los aspectos de sus vidas. La implementación de políticas inclusivas, el cambio cultural y el fortalecimiento de las redes de apoyo son pasos fundamentales para lograr este objetivo. A medida que continuemos explorando y comprendiendo las dinámicas que afectan a las mujeres empleadoras, podremos avanzar hacia un futuro en el que la equidad de género en el ámbito laboral sea una realidad tangible y sostenible.

REFERENCIAS

- Aassve, A., Billari, F., & Ongaro, F. (2000). *The impact of income and occupational status on leaving home: evidence from the Italian ECHP sample* (MPIDR Working Papers). Max Planck Institute for Demographic Research.
- Abarca, N. (2007). Mujer y Trabajo. *Encuesta Nacional Bicentenario UC Adimark*. “Una mirada al alma de Chile”, 2(6), 36-41.
- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. OIT.
- Acevedo, L. (1990). Industrialization and employment: changes in the patterns of women's world in Puerto Rico. *Rold Development*, 18(2).
- Aguirre, Z., y Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24.
- Aigner, M. (2009). El cuestionario. *La Sociología en sus Escenarios*, (11). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/1696>
- Aktouf, O. (1992). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organizations*. Presses de l'Université du Québec.
- Alario, M. (2004). *Las mujeres en el medio rural de Castilla y León*. Consejo Económico y Social de Castilla y León.
- Alario, M., Baraja, E., y Pascual, H. (2008). Género y espacio: la inserción laboral de las mujeres rurales. En V. Maya (ed.), *Mujeres rurales: estudios multidisciplinares de género* (pp. 61-80). Ediciones Universidad de Salamanca.
- Alario, M., y Morales, E. (2016). Iniciativas de las mujeres: emprendimiento y oportunidades en el espacio rural de Castilla y León. *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 62(3), 613-637. <https://doi.org/10.5565/rev/dag.369>
- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las nuevas españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La Ventana*, (46), 244-285.
- Alvarado, E. (2021). Factores condicionantes en la creación informal de nanoempresas: evidencia experimental en Monterrey, México. *Contaduría y Administración*, 66 (3), 1-23.
- Alvarado, E., Morales, D., y Ortiz, J. (2021). Emprendimiento de nanoempresas en el empoderamiento de mujeres neolonesas. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(4), 863-895.
- Alvarado, E., Ortiz, J., y Morales, D. (2018). Factores que influyen en el emprendimiento de un micronegocio familiar en México. *Revista de Economía del Rosario*, 21(1), 153-180.
- Alwin, D. (2012). Integrating varieties of life course concepts. *The Journals of Gerontology: Series B*, 67B(2), 206-220.

- Amable, M., Benach, J., y González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 4(4), 69-184.
- Andrés, J., y Cortés, M. (2011). *Guía municipal de conciliación de la vida familiar, laboral y personal*. Concejalía de políticas de igualdad, Ayuntamiento de Burjassot.
- Anguiano, M., y Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México; precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, (182), 95-104.
- Arceo Gómez, E., y Campos Vázquez, M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 81(323), 619-653. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n323/2448-718X-ete-81-323-00619.pdf>
- Ariza, M. (2000, 10 y 11 de julio). *Familia y transnacionalidad en el contexto de la globalización. Algunos puntos de reflexión*. Latin America labor and globalization trends following a decades of economic adjustment: A Workshop, San José, Costa Rica.
- Ariza, M., y De Oliveira, O. (2001). Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición. *Papeles de Población*, 7(28), 9-39.
- Arostegui, I. (1998). *Evaluación de la calidad de vida en personas adultas con retraso mental en la comunidad autónoma del País Vasco*. Universidad de Deusto.
- Arriagada, I. (1990). La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo. *Revista de la CEPAL*, 40, 87-104. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11764>
- Arriagada, I. (2009). La diversidad y desigualdad de las familias latinoamericanas. *Revista Latinoamericana de Estudios Familiares*, 1, 9-21.
- Avolio, B., y Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 122, 35-62.
- Babiker, S. (2016). Cuidados: la carga silenciosa de las mujeres. En S. Babiker (comp.), *Comunicación, Género y Derechos Humanos* (pp. 88-101). Friedrich Ebert Stiftung; Comunicación para la Igualdad.
- Batthyány, K. (2015). Los tiempos del cuidado en Uruguay. En K. Batthyány (ed.), *Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay* (pp. 87-132). Doble Clic.
- Baxter, J., & Kane, E. W. (1995). Dependence and independence. A cross national analysis of gender inequality and gender attitudes. *Gender & Society*, 9(2), 193-215.
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Alianza.
- Benavides, G., y Larios, E. (2021). Emprendimiento universitario en Monterrey Nuevo León, México. *FACE: Facultad de ciencias económicas y empresariales*, 21(3), 102-114.

- Benería, L., y Roldán, M. (1992). Las encrucijadas de clase y género: trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México. El Colegio de México.
- Benería, L., y Roldán, M. (1987). *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in México City*. The University of Chicago Press.
- Benería, L., y Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género*. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México. El Colegio de México; Fondo de Cultura Económica.
- Bergallo, P., y Gherardi, N. (2008). El trabajo. En C. Motta y M. Sáez (eds.), *La mirada de los jueces: Género en la jurisprudencia latinoamericana* (tomo I) (pp. 127-266). Red Alas.
- Bergesio, L. (2006). Mujeres visiblemente invisibilizadas. La antropología y los estudios de la división sexual del trabajo. *Temas de Mujeres*, 2(2), 30-46. <http://ojs.filo.unt.edu.ar/index.php/temasdemujeres/article/view/8/8>
- Bertaux, D. (1997). *Les récits de vie*. Nathan.
- Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, (8), 5-31.
- Blanco, M., y Pacheco, E. (2001). Trayectorias laborales en la Ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuantitativa. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(13), 159-193.
- Blanco, M., y Pacheco, E. (2003). Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas. *Papeles de Población*, 9(38), 159-193.
- Bodoque, M. (2008). La carrera universitaria, un reto para la mujer. *Mujer y Ciencia*. <http://www.mujeryciencia.es/tag/Mujeres>.
- Bolzendahl, C., & Myers, D. (2004). Feminist attitudes and support for gender equality: opinion change in women and men. *Social Forces*, 83, 759-790.
- Borderías, C., Carrasco, C., y Alemany, C. (1994). Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. *ICARIA*, 8(32), 3-6.
- Bruno, F. (2014). *Vejez y mercado de trabajo en la ciudad de Monterrey: un análisis a partir de las trayectorias laborales de los adultos mayores* [tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León].
- Buchmann, C., & Diprete, T. (2004). The Growing Female Advantage in College Completion: The Role of Family Background and Academic Achievement. *American Sociological Review*, 71(4), 515-541.
- Cagigas, A. (2000). El patriarcado, como origen de la violencia doméstica. *Monte Buciero*, (5), 307-318.

- Calderón, M. (2022). En busca del umbral de la pobreza: estructuración social de las normas de satisfacción mínima de las necesidades humanas. Puebla, México.
- Camarero, L. (2008). Invisibles y móviles: trayectorias de ocupación de las mujeres rurales en España. *Ager: Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 7, 10-33. <https://recyt.fecyt.es/index.php/AGER/article/view/12773>
- Carrasco, C., Borderías, C., y Torns, T. (2011). Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp. 13-95). Catarata.
- Cassidy, M. L., & Warren, B. O. (1996). Family employment status and gender role attitudes. A comparison of women and men college graduates. *Gender & Society*, 10(3), 312-329.
- Cerros, N. (2022). *Rompe la brecha*. Grijalbo.
- Coller, X. (1991). Roles familiares y mercado de trabajo. *Revista de Sociología*, (36), 93-114.
- Coltrane, S. (2000). Investigación sobre el trabajo doméstico: modelado y medición de la integración social del trabajo familiar rutinario. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1209-1233.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (1989). *Transformación ocupacional y crisis social en América Latina*. (en prensa).
- Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2006). *La política nacional de población. Seis años de trabajo 2001-2006*. <http://www.conapo.gob.mx>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2011). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Resultados Generales*. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf
- Cornejo, M., Mendoza, F., y Rojas, R. (2008). La investigación con relatos de vida: Pistas y opciones del diseño metodológico. *PSYKHE*, 17(1), 29-39.
- Cortés, F. (1988). *El mercado de trabajo urbano y la sociodemografía mexicana en la mitad de la década de los ochenta: algunas consideraciones metodológicas* [ponencia]. III Reunión Nacional sobre Investigación Demográfica en México, México, UNAM y Sociedad Mexicana de Demografía (mimeografiado).
- Cuervo, M. (1993). Metodología de cuestionarios: principios y aplicaciones. *Boletín de la ANABAD*, 43(3-4), 263-272.
- Daeren, L. (2000). Género en la migración laboral internacional en América Latina y El Caribe. Pautas para “buenas prácticas” en la formulación de políticas y programas dirigidos a trabajadoras y trabajadores migrantes.
- De Barbieri, T. (1984). *Mujeres y vida cotidiana*. FCE; Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.

- De Oliveira, O. (1989). Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias recientes. En J. Cooper, T. de Barbieri, T. Rendón, E. Suárez y E. Tuñón (comps.), *Fuerza de trabajo femenina urbana en México* (vol. 1), *Características y tendencias* (pp. 29-66). UNAM; Miguel Ángel Porrúa.
- De Oliveira, O., y Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*, 5(20), 89-127.
- De Oliveira, O., y Mora, M. (2011). Las diversas formas de hacerse adulto en México: diferencias de clase y género a principios del siglo XXI. En A. M. Tepichin (coord.), *Género en contextos de pobreza*. El Colegio de México.
- Desai, S., & Andrist, L. (2010). Gender Scripts and Age at Marriage. *Demography*, 47(3), 667-687.
- Deslauriers, J. (1991). *Recherche qualitative*. McGraw-Hill.
- Díaz de León, D., y Cancino, C. A. (2014). *De emprendimientos por necesidad a emprendimientos por oportunidad: Casos rurales exitosos* (Working Paper 2014-02). CID. <http://www.cid.uchile.cl/wp/WP-2014-02.pdf>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Metodología de Investigación Médica*, 3(7), 162-167.
- Dombois, R. (1998). Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana. En T. Lulle, P. Vargas y L.
- Duarte, F. (2007). Emprendimiento, empresa y crecimiento empresarial. *Revista del departamento académico de ciencias administrativas* (pp. 46-55).
- Dyer, W. G., & Handler, W. (1994). Entrepreneurship and family business: exploring the connections. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(1), 71-83. [file:///C:/Users/User/Downlodns/referointitehtava_7%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/User/Downlodns/referointitehtava_7%20(4).pdf)
- Edgell, L. (1980). *Middle class couples*. Allen & Unwin.
- Elder, G. (1985). Perspectives on the life course. En G. Elder (ed.), *Life Course Dynamics. Trajectories and Transitions* (pp. 1968-1980). Cornell University Press.
- Elder, G. (1991). Lives and social change. En W. Heinz (ed.), *Theoretical Advances in Life Course Research. Status Passages and the Life Course* (vol. I). Deutscher Studien Verlag.
- Elder, G. (1994). Time, Human Agency and Social Change: Perspectives on the Life Course. *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 14-15.
- Elder, G. (1999). *Children Of The Great Depression. Social Change In Life Experience*. Westview Press (Primera edición 1974).
- Elder, G. (2001). Life course: sociological aspects. En N. Smelser y P. Baltes (eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (vol. 13). Elsevier.

- Elder, G. (2003). Work in Lives: the interplay of project and biography. En A. Bolder y A. Witzel (eds.), *Berufsbiographien: beitrage zu theorie und empirie ihrer bedingungen, genese und gestaltung*. Leske y Budrich.
- Elder, G. H., Shanahan, M. J., & Jennings, J. A. (2015). Human development in time and place. En M. H. Bornstein y T. Leventhal (eds.), *Handbook of child psychology and developmental science* (pp. 1-49). John Wiley.
- Elder, G., Kirkpatrick, M., y Crosnoe, R. (2006). The emergence and development of life course theory. En J. T. Mortimer y M. J. Shanahan (eds.), *Handbook of the Life Course*. Springer.
- Elder, G., y Shanahan, M. (2006). The Life Course and Human Development. En R. Lerner (ed.), *Handbook of Child Psychology* (vol. I). Wiley.
- Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Equipo Editorial, 1968.
- Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Revista Problemas del Desarrollo*, 174(44), 89-117.
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *La Ventana*, 3(25), 140-167.
- Fernández, E., y Junquera, B. (2001). Factores determinantes en la creación de empresas: una revisión de la literatura. *Papeles de Economía Española*, (89/90), 322-342. [file:///C:/Users/User/Desktop/EmprendimientoFact%20 gen/089art19.pdf](file:///C:/Users/User/Desktop/EmprendimientoFact%20gen/089art19.pdf)
- Ferreira, N., Yuri T., y Pereira, A. (2020). Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Humanidades Médicas*, 20(2), 312-333.
- Ferreiro, M. (2015). *La revolución laboral de las mujeres: luces y sombras* [tesis de maestría, Universitat Jaume I].
- Flores, L. F., Treviño, C., y Delgado, S. (2018). Importancia del capital de trabajo en los emprendimientos de bienes tangibles. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 312-319.
- Flores, N., Nava, I., Ortiz, E., y García, T. (2017). *Trabajo doméstico y de cuidados. Un análisis de las poblaciones académica, administrativa y estudiantil de la UNAM*. Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- Franck, A. (2012). Factors motivating women's informal micro – entrepreneurship: Experiences from Penang, Malaysia. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(1), 65-78.
- Freije, S. (2001, noviembre). *El empleo informal en América Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de política*. Primer Seminario Técnico de Consulta Regional sobre Temas Regionales, Ciudad de Panamá, Panamá.

- Frutos, L., y Titos, S. (2001). *Rendimiento de los títulos universitarios para mujeres y hombres: Aproximación empírica*. Departamento de Sociología y Política Social, Universidad de Murcia.
- Fuentes, J., Palma A., y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157.
- García, B. (2003). Empoderamiento y Autonomía de las Mujeres en la Investigación Demográfica Actual. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 18(2), 221-253.
- García, B., y De Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. Centro de Estudios Sociológicos y Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México.
- García, B., y De Oliveira, O. (1998). La participación femenina en los mercados de trabajo. *Trabajo*, 1(1), 139-162.
- García, B., y De Oliveira, O. (2014). Familias, trabajo y políticas: encuentros y desencuentros. En S. Giorguli y V. Ugalde (coords.), *Gobierno, territorio y población: las políticas públicas en la mira* (pp. 195-232). El Colegio de México.
- García, B., y Pacheco, E. (2000). Esposas. Hijos e hijas en el mercado de trabajo de la ciudad de México en 1995. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 35-63.
- García, F. (1986). La encuesta. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Buenos Aires. Humanitas.
- Gastron, L., y Lacasa, D. (2009). La percepción de cambios en la vida de hombres y mujeres, según la edad. *Población y Sociedad*, (16), 3-27.
- Goldscheider, F., y Goldscheider, C. (1991). The Intergenerational Flow of Income, Family Structure, and the Status of Black Americans. *Journal of Marriage and the Family*, 51(2), 449-508.
- González de la Rocha, M. (1989). Crisis, economía doméstica y trabajo femenino en Guadalajara. En O. de Oliveira (coord.), *Trabajo, poder y sexualidad* (pp. 159-175). Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México.
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. Ética y formación universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, (29), 85-103.
- Gracia, F. J., Carrero, V., y Pinazo, D. (2001). Implicación, compromiso y centralidad con el trabajo: ¿es o no el mismo concepto? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 109-121.
- Granovetter, M. (1988). The sociological and economic approaches to labor market analysis. En G. Farkas and P. England (eds.), *Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economic Approaches*. Plenum Press.
- Grawitz, M. (1984). *Métodos y técnicas de las ciencias sociales*. Editia Mexicana.

- Guzmán, V., Mauro, A., y Araujo, K. (2000). *Trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres* [ponencia]. 3er. Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Guzmán, V., y Mauro, A. (1996). *Las diferencias generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres chilenas. Un insumo para las políticas públicas. Informe Final*. CEM.
- Hélandot, V. (2006). Parcours professionnels et histoires de santé: une analyse sous l'angle des bifurcations. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 120.
- Henríquez, H., y Uribe-Echevarría, V. (2004). *Trayectorias laborales: de la certeza a la incertidumbre* (Cuaderno de investigación No. 18). Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. (2010). *Metodología de la Investigación* (J. M. Chacón, Ed.). Mc Graw & Hill.
- Hewlett, S. (2002). *Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children*. Talk Miramax.
- Hoffman, L., Paris, S., y Hall, E. (1995). *Psicología del desarrollo hoy* (6.º Ed.). McGraw-Hill.
- Horbath, J., y Gracia, M. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(45), 465-495.
- Huerta, G., Hernández, N., y Martínez, M. (2018). Motivos y obstáculos en el proceso de emprendimiento: caso de una mujer emprendedora en la ciudad de Pachuca de Soto, Hidalgo. *Memorias Universidad del Azuay*, 1(XIV), 107-140. <http://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/memorias/article/view/183>
- Huesca, L. (2010). El empleo informal en la Frontera Norte de México y el caso de Chihuahua: expectativas de ocupación en la crisis. En J. H. Aragón y J. M. Morales (coords.), *La economía mexicana regional en los albores del siglo XXI*, Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton University Press.
- Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising tide. Gender equality and cultural change around the world*. Cambridge University Press.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2005a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2005b). *Población rural y rural ampliada en México 2000*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010*.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). *Estadísticas a propósito del día de la madre (10 de mayo)*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2021*.
- Izquierdo, M. J. (1988). *Les dones: una forma de desigualtat social*. Institut d'Estudis Metropolitans.
- Jelin, E. (1994). Desigualdades de clase, género y etnicidad/raza: realidades históricas, aproximaciones analíticas. *Ensamblages*, 1(1), 11-36.
- Jelin, E. (2017). Familia. Un modelo para desarmar. En L. Faur (comp.), *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*. Siglo XXI; Fundación OSDE.
- Jiménez, M. (2009). *La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Kawash, S. (2015). New Directions in Motherhood Studies. *Signs*, 36(4), 969-100.
- Lagarde, M. (1990). *Los cautiverios de las mujeres. Madre esposas, monjas, putas, presas y locas*. Siglo XXI.
- Lagarde, M. (1997). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y Horas.
- Lailson, S. (1990). Las obreras en sus hogares. En G. de la Peña (comp.), *Crisis, conflicto y sobrevivencia*. Universidad de Guadalajara; CIESAS.
- Larrañaga, M., Valencia, J., y Ortiz, G. (2012). Efectos de la asimetría de género en la representación social del desempleo femenino. *Psykhé*, 21(1), 83-98.
- Leñero, O. (1992). Sociedad civil, Familia y Juventud. *Ensayos de diagnóstico y de intervención social*. México: cejuv-imes.
- López, R., y Deslauriers, J. P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Margen*, (61).
- Mancini, F. (2016). Cambios y continuidades en la movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en México. *Notas de Población*, (102), 229-248.
- Martínez, F. (2002). *El cuestionario. Un instrumento para la investigación en las ciencias sociales*. Laertes Psicopedagogía.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Trillas.
- Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2).
- Marulanda, F., y Morales, S. (2016). Entorno y motivaciones para emprender. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (81), 12-28.

- Marx, K. (1852). *El Dieciocho Brumario de Luis Bonaparte*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Mason, K. O., Czajka, J. L., & Arber, S. (1976). Change in U.S. Women's Sex-Role Attitudes, 1964-1974. *American Sociological Review*, 41(4), 573-596.
- Medina, D., y Betances D. (2015). Día Internacional de la Mujer 2014. En D. Medina (ed.), *La mujer dominicana: una visión integral* (pp. 103-106). Editorial Funglode.
- Medina, M. (2014). El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto “mujeres”. *Fòrum de Recerca*, (19), 149-163.
- Mendizábal, N. (2006). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En I. Vasilachis (coord.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 65-105). Gedisa.
- Milkie, M. A., & Peltona, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 476-490.
- Moctezuma, D., Narro, J., y Orozco, L. (2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 117-146.
- Montoya, A. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 40(113), 255-272.
- Moreno, R. (2013). Las empleadoras del Área Metropolitana de Monterrey: interacciones sociales y acuerdos de contratación del servicio doméstico a tiempo parcial. *Trayectorias*, 15(37), 90-111.
- Mucchielli, R. (1974). *El cuestionario en la encuesta psicosocial*. Ibérico Europea de Ediciones.
- Muñiz, L. (2004). *El aporte del concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los ex trabajadores del YPF: reflexiones a partir de la práctica*. 7o. Congreso ASET, Buenos Aires.
- Muñiz, L. (2009). *Trayectorias laborales truncadas: Un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en los itinerarios ocupacionales de los ex trabajadores petroleros* (Informe de investigación No. 22). CEIL-PIETTE CONICET.
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65.
- Narayan, D. (2005). *Measuring empowerment. Cross-disciplinary perspectives*. The World Bank.
- Novela, G., Leyva, R., y Sidón, G. (2019). El impacto institucional en el emprendimiento en México. *Revista de Estudios Empresariales*, (1), 98-115.

- O'Rand, A. (1998). The craft of life course studies. En J. Giele y G. Elder (eds.), *Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Sage Publications.
- Oddone, M. J., y Lynch, G. (2008). Las memorias de los hechos sociohistóricos en el curso de la vida. *Revista Argentina de Sociología*, 6(10), 121-142.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE). (1994). *Women and Structural Change. New Perspectives*.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1977). *Día Internacional de la Mujer*. <http://www.un.org/es/events/womensday/history.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Indicadores clave del mercado de trabajo*. http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm
- Palmade, G. (1978). *La época de la burguesía. Historia Universal siglo XXI*. Libros-Textos Gnosis.
- Pampel, F. (2011). Cohort Changes in the Socio-demographic Determinants of Gender Egalitarianism. *Social Forces*, 89(3), 961-982.
- Pedrero, M. (1990). Evolución de la participación económica femenina en los ochenta. *Revista Mexicana de Sociología*, LII(1), 133-149.
- Pérez, G. (2012). Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable. *Papeles de Población*, (72), 213-246.
- Pérez, J. (2006). El inicio de la vida laboral como detonador de la independencia residencial de los jóvenes en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 21(1), 7-47.
- Pérez, P. E., Deleo, C., y Fernández, M. (2013). Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina. *Revista Latinoamericana de Población*, 7(13-1), 61-89.
- Pita, S., y Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten Primaria*, 9(1), 76-8.
- Polo, R. (1999). *La transición a la edad adulta entre los jóvenes del México urbano* [tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México].
- Pries, L. (1996). ¿Institucionalización o desinstitucionalización del curso de vida? Biografía y sociedad como un enfoque integrativo e interdisciplinario. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 11(2-32), 395-417.
- Ramírez, M., y Guevara, D. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. *Economía y Desarrollo*, 5(1). .

- Ramirez, N., Tribín, A., y Vargas, C. (2016). Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación. *Desempleo femenino en Colombia*, 267-292.
- Rendón, T. (1990). Trabajo femenino remunerado en el siglo XX. Cambios, tendencias y perspectivas. En H. Ibañez y E. Ramírez (comps.), *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales* (pp. 29-51). Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Rendón, T. (2010). El trabajo en México durante el siglo XX. Aspectos centrales. En F. Brown y L. Domínguez (coords.), *México: desigualdad económica y género*. UNAM.
- Rendón, T., y Salas, C. (1987). Estructura ocupacional, empleo y salarios. Un estudio comparativo de 12 países. *Ensayos*, III(9), 52-68.
- Reynolds, P. (2005). Understanding business creation: Serendipity and scope in two decades of business creation studies. *Small Business Economics*, 24(3), 359-364.
- Ribeiro, M. (2002). Ideología de género y transformación de los papeles conyugales. En M. Ribeiro, G. Rondeau y S. Hernández (eds.), *La familia en América del Norte. Evolución, problemática y política*. Trillas.
- Ribeiro, M. (2011). *Diagnóstico de la familia de Nuevo León*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Riordan, E. (2002). Intersections and New Directions: On Feminism and Political Economy. En E. Meehan, & E. Riordan (eds.), *Sex and Money* (pp. 3-15). University of Minnesota Press.
- Riquer, F., y Tepichín, A. (2001). Mujeres jóvenes en México. De la casa a la escuela, del trabajo a los quehaceres del hogar. Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social. 482-525.
- Rodríguez, M., y García B. (2014). Trabajo doméstico y de cuidado masculino. En B. García y E. Pacheco (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 381-431). El Colegio de México.
- Rodríguez, R., y Castro, D. (2014). Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23(46), 80-113.
- Rojas, O. (2010). Género, organización familiar y trabajo extradoméstico femenino asalariado y por cuenta propia. *Revista Latinoamericana de Estudios Femeninos*, (2), 31-50.
- Rojas, O. (2016). Mujeres, hombres y vida familiar en México. Persistencia de la inequidad de género anclada en la desigualdad social. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 2(3), 73-101.
- Rojo, S., y Tumini, L. (2006). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo*, 4(6), 53-70.

- Salas, I., y Murillo, F. (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la Educación Superior*, 42(165), 63-81.
- Santamaría, E., y Tapia, D. (2017). Emprendimiento y género en México. Emprendimiento social femenino: una estrategia para el desarrollo, en Centro de análisis para la investigación en innovación.
- Sautu, R., y Carrascosa, J. (2020). Trayectorias ocupacionales al inicio de la vida laboral. *Laboratorio*, (30), 186-208.
- Schvarstein, L., y Leopold, L. (2005). *Subjetividad y trabajo. Entre lo existente y lo necesario*. Paidós.
- Selamé, T. (2004). *Mujeres, brechas de equidad y mercado del trabajo. Chile. Proyecto Género, Pobreza y Empleo*. OIT. http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc_173_Mujeres-brechas-equidad-mercado-trabajo-Chile.pdf
- Selva, B. (1985). *Modalidades de trabajo femenino en San Felipe del Agua, Oaxaca* [tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México].
- Sepúlveda, L. (2010). Las trayectorias de vida y el análisis de curso de vida como fuentes de conocimiento y orientación de políticas sociales. *Revista Perspectivas, Notas sobre intervención y acción social*, (21), 27-53.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Pasado y Presente.
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Facultad de Enfermería, Universidad de Antioquia.
- Sztompka, P. (1995). *Sociología del cambio social*. Alianza.
- Torns, T., y Recio, C. (2021). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 2(14), 178-202. <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/509>
- Torres, C. (1989). El trabajo doméstico y las amas de casa: el rostro invisible de las mujeres. *Revista de Departamento de Sociología*, 10(4), 145-176.
- Valencia, M. (2008). *Factores determinantes de la creación de una empresa en la etapa del proceso de puesta en marcha de una empresa* [tesis doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha]. [file:///C:/Users/User/Desktop/Emprendimiento%20Fact.%20Fam/255%20Factores%20determinantes%20de%20la%20creación%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Desktop/Emprendimiento%20Fact.%20Fam/255%20Factores%20determinantes%20de%20la%20creación%20(2).pdf)
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Ediciones B.
- Varela, R., Castillo, R., y Ocegueda, J. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de Población*, 19(78), 111-140.

- Vásconez, A. (2009). Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador. En J. Astelarra (coord.), *Género y empleo* (documento de trabajo n° 32) (pp. 55-65). Fundación Carolina.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En I. Vasilachis de Gialdino (coord.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-60). Gedisa.
- Vela, F. (2008). Un acto metodológico básico de la investigación social: La entrevista cualitativa. En M. L. Tarrés (coord.), *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 63-96). Miguel Ángel Porrúa.
- Vidaurreta, M. (1978). Guerra y condición femenina en la sociedad industrial. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (1), 65-104.
- Vincent-Lancrin, S. (2008). L'inversion des inégalités entre les sexes dans l'enseignement supérieur: une tendance qui a de l'avenir. En *L'enseignement supérieur à l'horizon 2030* (vol. 1) (pp. 291-326). OCDE.
- Vos, R. (1989). *La mujer en el Palenque de San Basilio*. Universidad del Atlántico.
- Willson, A., y Valdés, X. (2013). *Políticas y experiencias territoriales relevantes para el empoderamiento de las mujeres rurales en Chile*. ONU Mujeres; Cepal; FAO; Cedem; Rimisp.
- Zubieta, J., y Marrero, P. (2005). Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 2(1), 15-28.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE LAS MUJERES EMPLEADORAS Y SU DINÁMICA FAMILIAR

La presente encuesta tiene como fin conocer el trabajo de las mujeres empleadoras y sus características familiares y personales en el área metropolitana de Monterrey.

No. Encuesta: _____	Lugar de la encuesta: _____
Edad: _____	Colonia: _____ Fecha: _____
(Negocio, Cafetería, Parque, Hogar, etc.)	

Instrucciones: Contesta las siguientes preguntas señalando con una **X** la respuesta que consideres correcta o escribiendo sobre la línea la respuesta.

INFORMACIÓN PERSONAL

1. Actualmente, ¿cuál es su estado civil?

___ 1) Soltera

___ 2) Casada

___ 3) Divorciada

___ 4) Unión Libre

___ 5) Viuda

1.1. ¿Cuántas veces se ha unido o casado?

1.2. En caso de ser separada o divorciada, ¿a qué edad decidió terminar la relación?

2. ¿Tiene hijos?

___ 1) Sí, ¿cuántos? _____

___ 2) No

2.1. En caso de responder “sí” a la pregunta anterior: ¿Alguno de sus hijos vive con usted?

2.2. ¿Qué edad tiene cada uno de ellos?

1) _____. ¿Qué edad tenía usted cuando nació? _____

2) _____. ¿Qué edad tenía usted cuando nació? _____

3) _____. ¿Qué edad tenía usted cuando nació?_____

4) _____. ¿Qué edad tenía usted cuando nació?_____

5) _____. ¿Qué edad tenía usted cuando nació?_____

3. ¿Tiene pareja?

___ 1) Sí

___ 2) No

3.1. En caso de responder “sí” a la pregunta anterior: ¿Vive actualmente con usted?

___ 1) Sí

___ 2) No

3.2. En caso de tener pareja, ¿cuánto tiempo lleva con su pareja? _____

4. ¿Hasta qué nivel educativo estudió?

___ 1) Primaria

___ 2) Secundaria

___ 3) Preparatoria

___ 4) Técnica

___ 5) Licenciatura

___ 6) Posgrado

___ 7) Sin estudios

5. ¿Tiene alguna profesión?

___ 1) Sí, ¿cuál? _____

___ 2) No

6. ¿A qué edad dejó de vivir con sus papás? _____

6.1. Cuando dejó la casa de sus papás, lo hizo porque:

___ 1) Comenzó a vivir sola

___ 2) Se fue a vivir con amigas/os

___ 3) Se fue a vivir con otros familiares

___ 4) Se casó o unió

___ 5) Otro (especifique) _____

7. ¿Cuántos trabajos ha tenido? _____

TRABAJO

8. ¿Cuál es la actividad principal en su negocio?

9. ¿Cuántos años tiene su negocio? _____

10. ¿Cuál es el principal motivo por el que decidió iniciar un negocio?

11. ¿Cómo fue el modo de financiamiento de su negocio?

___ 1) Banca comercial

___ 2) Programa de gobierno

___ 3) Préstamo de amigos o familiares

___ 4) Ahorros personales

___ 5) Crédito de proveedores

___ 6) Venta, hipoteca o empeño de sus bienes

___ 7) Liquidación del empleo anterior

___ 8) Heredó el negocio

___ 9) Otra fuente. ¿Cuál?

12. ¿Cuenta con algún establecimiento para su negocio?

___ 1) Sí

___ 2) No

12.1. ¿Cómo es su establecimiento?

___ 1) Internet

___ 2) Establecimiento fijo

___ 3) Puesto improvisado

___ 4) Domicilio propio

13. ¿Con cuántos empleados/as inició su negocio? _____

14. ¿Cuántos empleados/as tiene actualmente? _____

15. En orden de importancia, dígame cuáles son los tres problemas principales que enfrenta su negocio o actividad.

16. ¿Se encuentra dada de alta ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT)? *(Esta pregunta solo es para fines informativos)*

___ 1) Sí

___ 2) No

CONDICIONES EN EL HOGAR

17. ¿Cuenta con el apoyo para realizar tareas domésticas y de cuidado?

___ 1) Sí, ¿quién le ayuda? _____

___ 2) No

18. ¿Cómo considera que es su relación personal con sus hijos/as?

1) Muy mala _____ 2) Mala _____ 3) Regular _____ 4) Buena _____ 5) Muy buena _____

19. ¿Cómo considera que es su relación personal con su pareja?

1) Muy mala _____ 2) Mala _____ 3) Regular _____ 4) Buena _____ 5) Muy buena _____

20. ¿Dispone de tiempo para estar con su familia?

1) Nunca _____ 2) Casi nunca _____ 3) Casi siempre _____ 4) Siempre _____

Gracias por su participación en el llenado de esta encuesta...

Anexo 2. Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

FECHA:

DURACIÓN:

LUGAR:

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Nombre sin apellidos o seudónimo:

Introducción

Esta entrevista tiene como finalidad conocer el trabajo de las mujeres y su dinámica familiar, por ello, le haré algunas preguntas sobre los distintos trabajos que ha tenido a lo largo de su vida.

Los datos recabados serán usados únicamente para una investigación y serán totalmente confidenciales.

Para iniciar, platíqueme un poco sobre usted. ¿Es de aquí? ¿Estudió? ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?

INICIO LABORAL

Para comenzar, cuénteme un poco ¿cuál fue su primer trabajo?, ¿por qué empezó a trabajar y qué edad tenía aproximadamente?

¿Qué actividades realizaba en su trabajo? ¿En qué horario trabajaba? ¿Cómo incidía eso con sus actividades cotidianas? ¿Qué era lo que más le gustaba de ese trabajo? ¿Qué era lo que menos le gustaba?

¿Qué hacía con el dinero que ganaba?

¿Cómo era su vida? ¿Qué hacía? ¿Con quién vivía?

Me podría contar ¿cómo era un día cotidiano?

¿Cómo era su situación familiar a partir de que comenzó a trabajar?

¿Llegó a tener dificultades familiares por su trabajo? ¿Cómo conciliaba su vida laboral con lo familiar?

¿Cuánto tiempo estuvo en ese primer trabajo? ¿Qué fue lo que la llevó a tomar la decisión de dejarlo?

CONTINUIDAD LABORAL

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir nuevo trabajo?

¿Qué pasó en ese periodo que no trabajó y cómo se sentía?

Ahora, platíqueme un poco sobre su segundo trabajo. ¿Qué edad tenía? ¿Qué actividades desempeñaba? ¿Qué es lo que más le gustaba de ese trabajo? ¿Qué era lo que menos le gustaba? ¿Cómo tomó su familia el cambio en el trabajo?

¿Qué hacía con el dinero que ganaba?

¿Cómo era su vida? ¿Qué hacía? ¿Con quién vivía? ¿Cómo era su situación familiar en ese momento? ¿Cómo se llevaba con su familia?

Por su trabajo, ¿llegó a tener dificultades familiares? ¿Cómo conciliaba su vida laboral con lo familiar?

¿Cuánto tiempo estuvo en ese segundo trabajo? ¿Qué fue lo que la llevó a tomar la decisión de dejarlo?

(REPETIR LAS PREGUNTAS ANTERIORES EN CADA NUEVO EMPLEO)

TRABAJO ACTUAL

¿Qué edad tenía cuando inició su negocio? ¿Cuáles fueron los motivos que la llevaron a este trabajo? ¿Cuánto tiempo tiene su negocio?

¿Qué actividades realiza? ¿Qué es lo que más disfruta? ¿Cuál es su horario laboral?

¿Cuáles son las dificultades que ha llegado a presentar durante este trabajo?

¿Cómo era su vida cuando comenzó su negocio? ¿Con quién vivía? ¿Qué hacía?

¿Cómo es la actitud de su familia respecto a su negocio actual? ¿Cómo concilia su trabajo con la familia? ¿Ha tenido dificultades familiares por su trabajo?

¿Qué experiencias tuvo con respecto al tema del COVID-19, en lo personal, familiar y laboral?

¿A qué dedica su tiempo libre?

VALORACIÓN DEL TRABAJO

¿Hay algunos trabajos con los que se sintiera más satisfecha? ¿Cuáles? ¿Por qué?

A lo largo de su vida, ¿hay alguna situación que haya dificultado su desempeño laboral?

¿Algo más que le gustaría agregar?

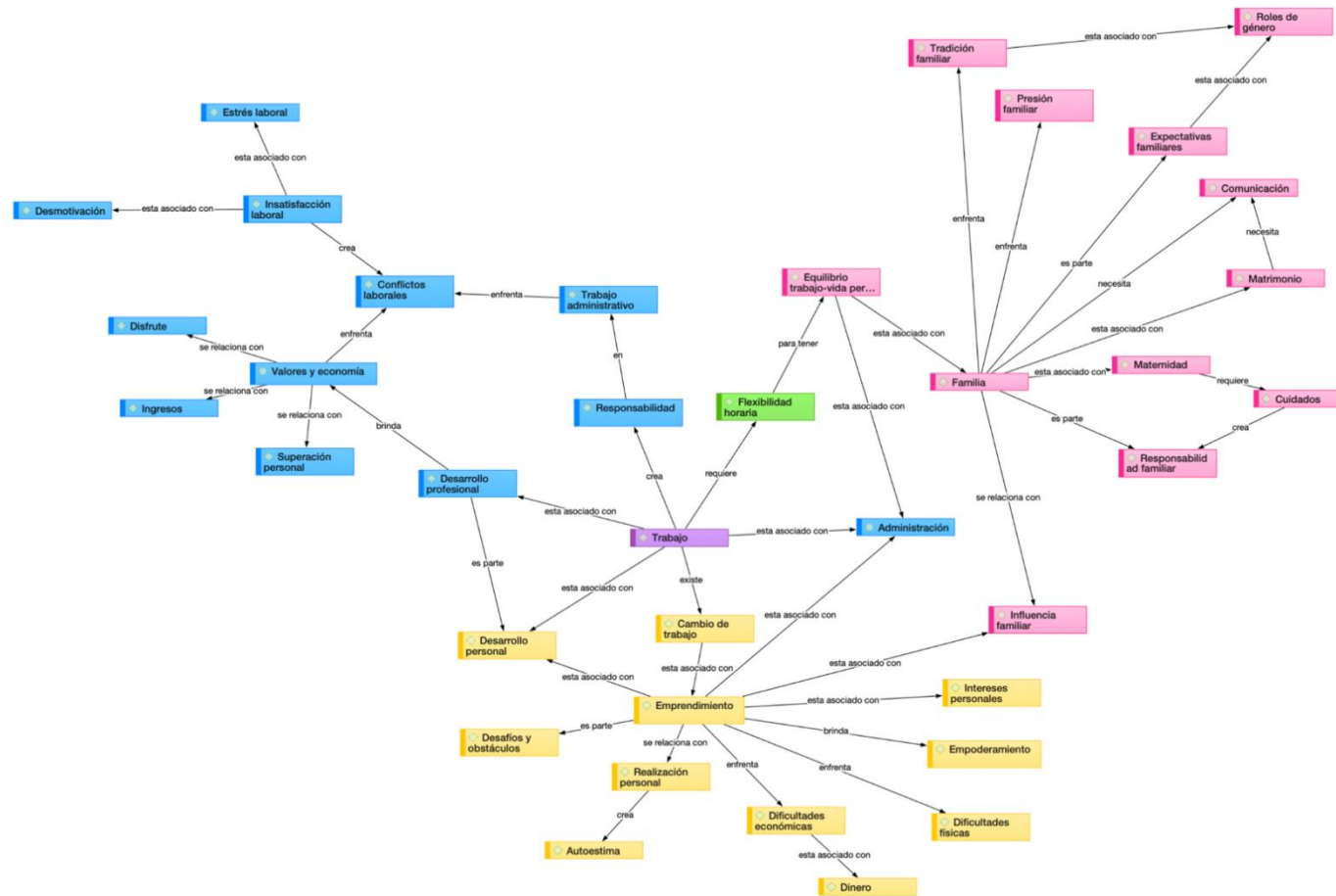
¿Tiene alguna pregunta o comentario que me quiera hacer?

Anexo 3. Esquema de distribución de preguntas



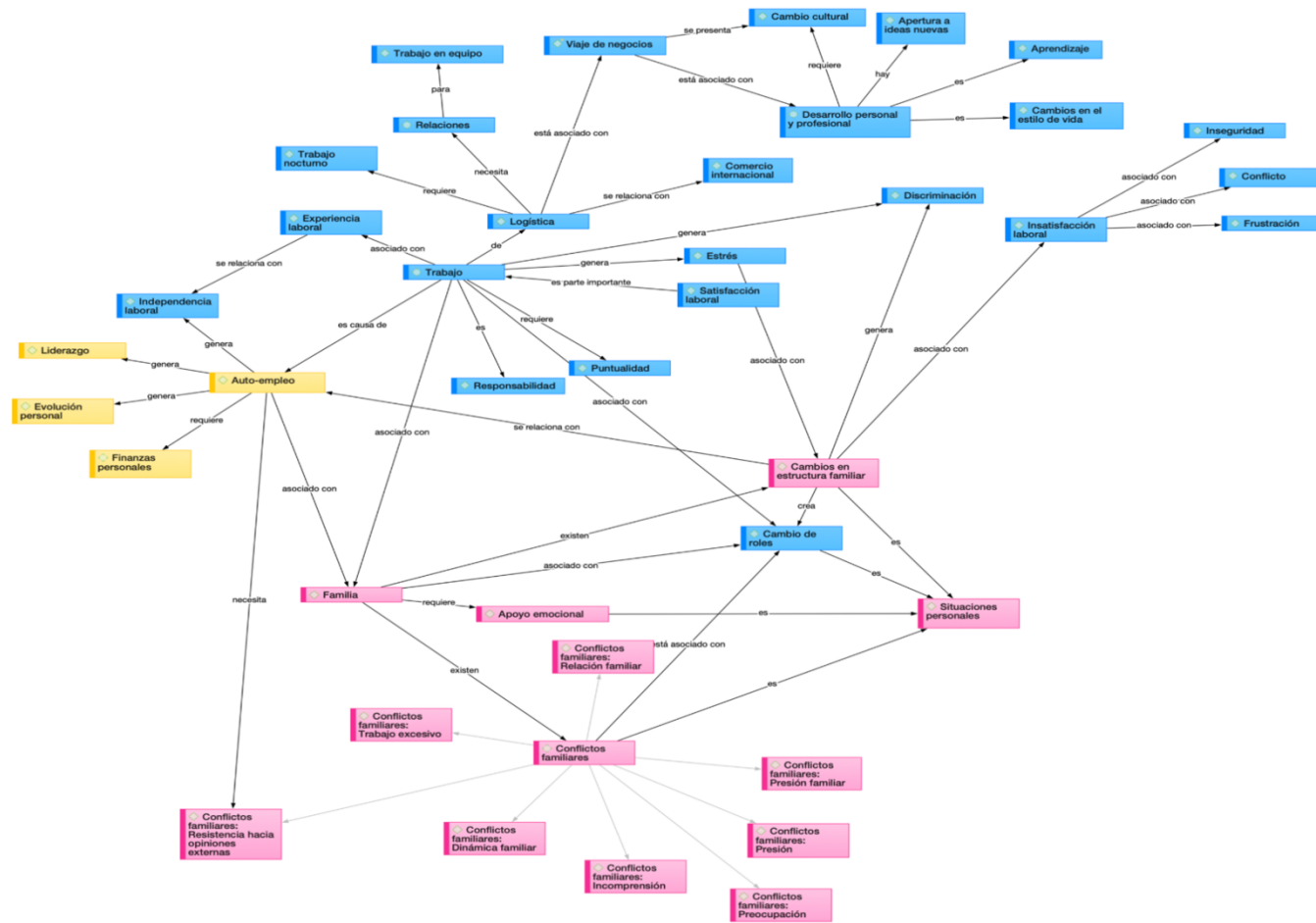
Anexo 4. Redes semánticas de mujeres empleadoras

Imagen 1. Flor: análisis de trayectoria laboral



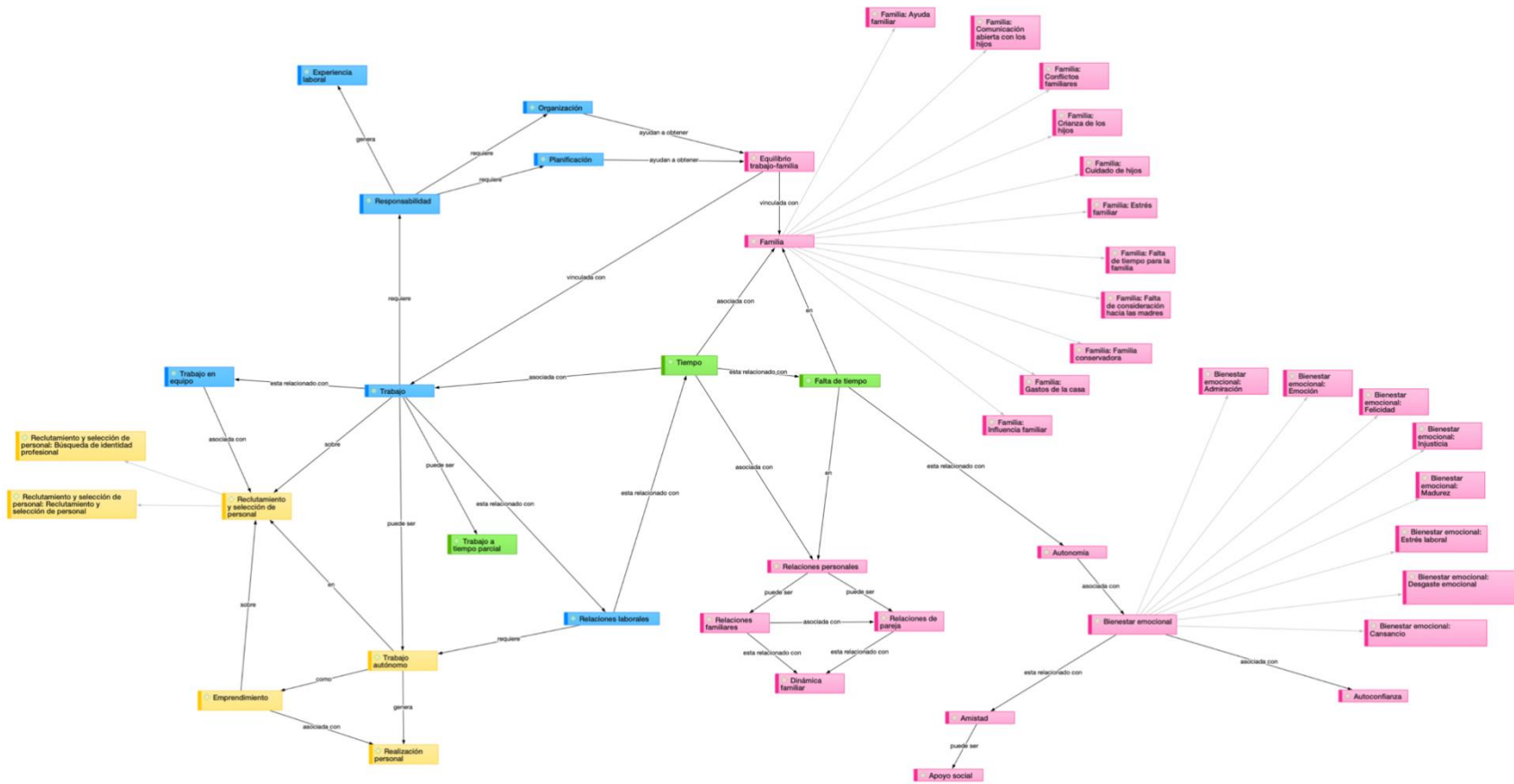
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 2. Vanessa: análisis de trayectoria laboral



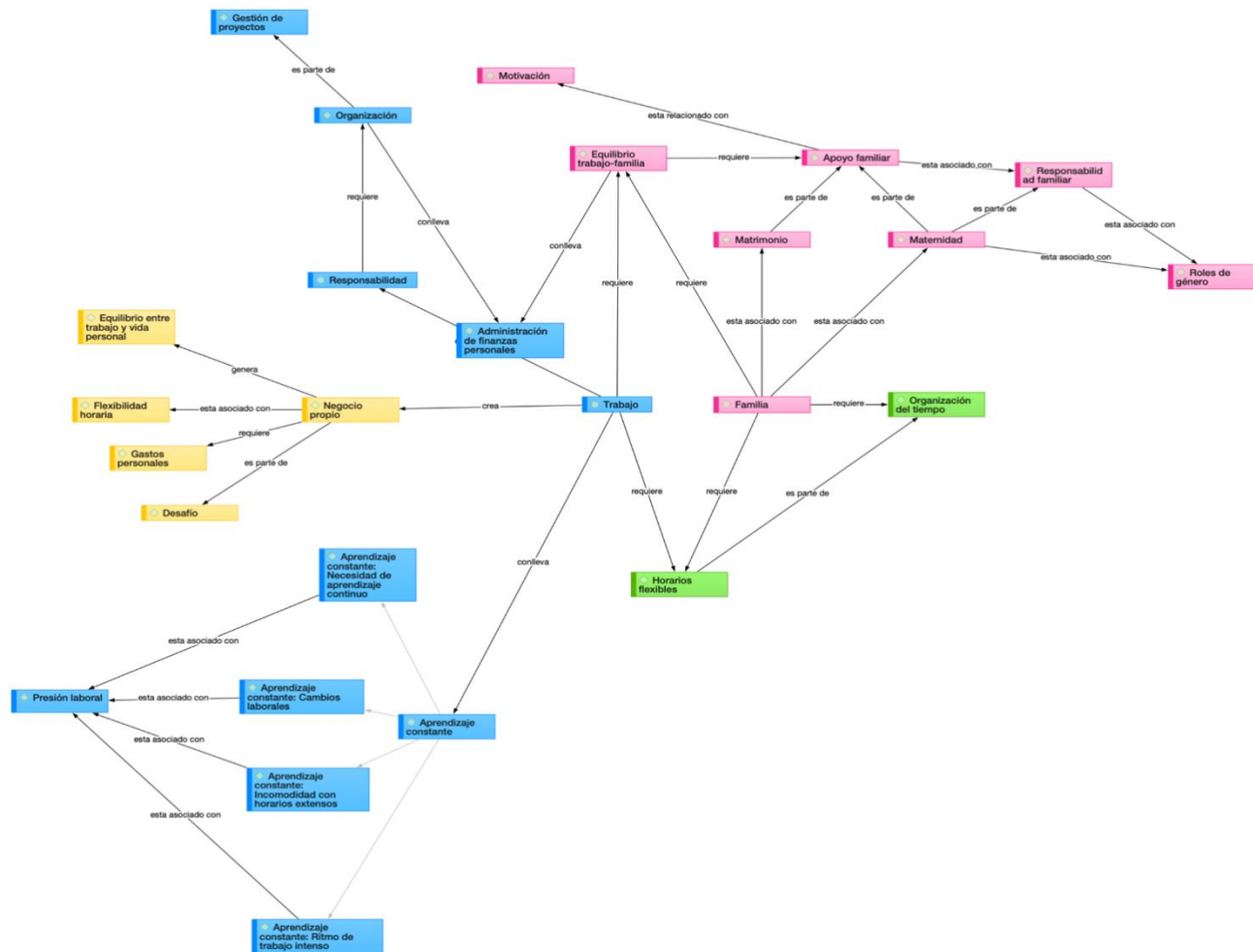
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 3. Mariana: análisis de trayectoria laboral



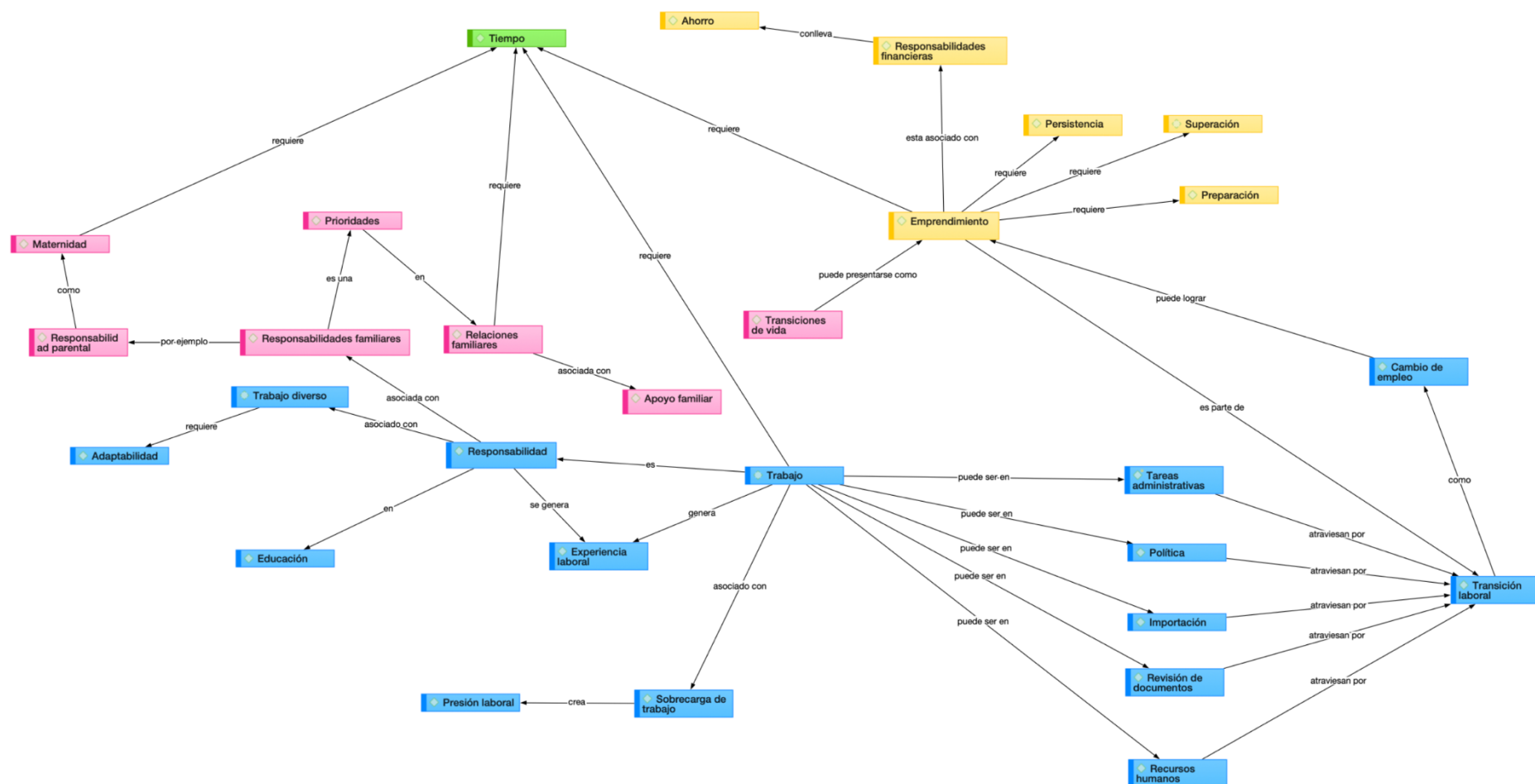
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 4. Carmina: análisis de trayectoria laboral



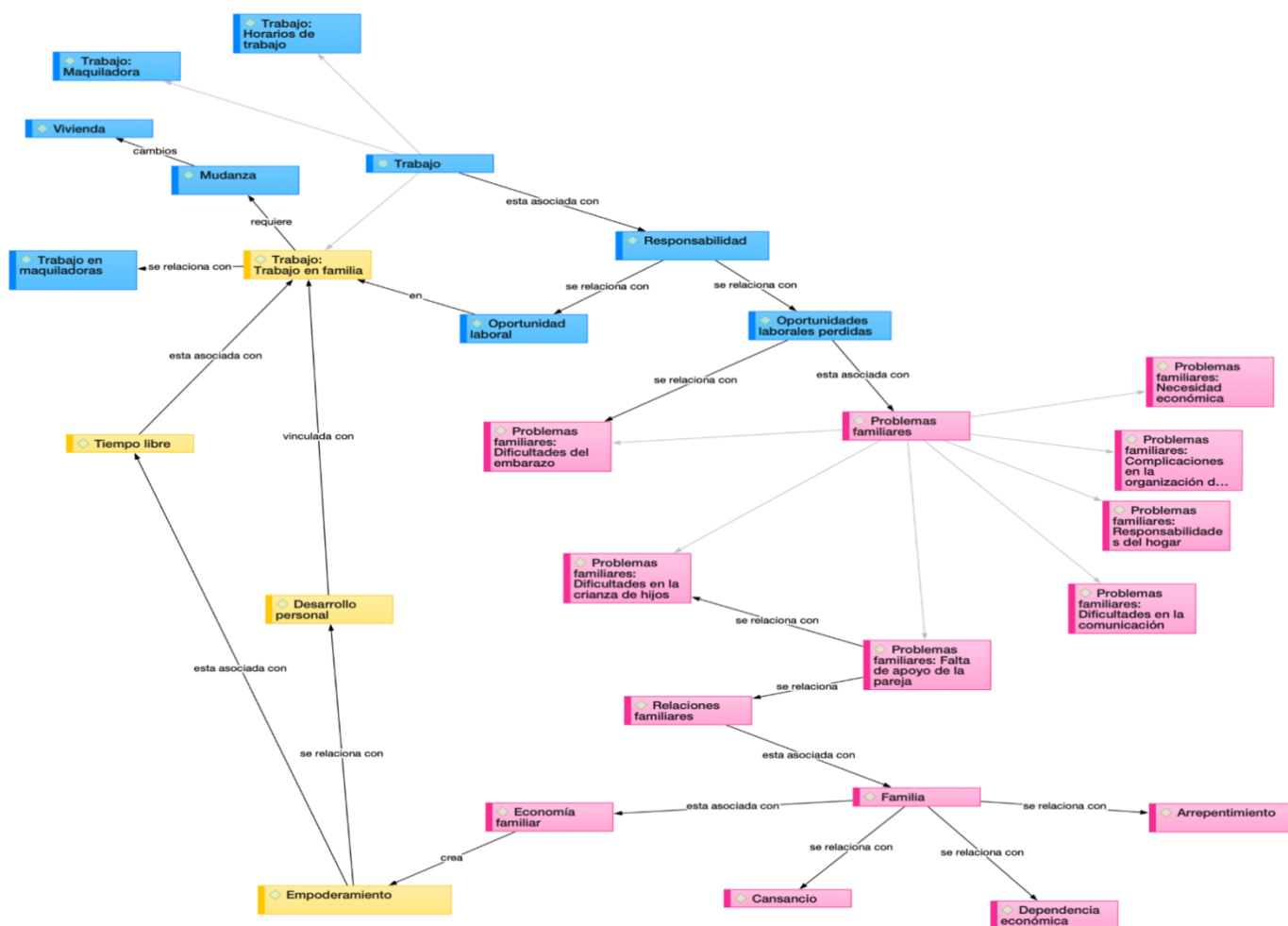
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 5. Leticia: análisis de trayectoria laboral



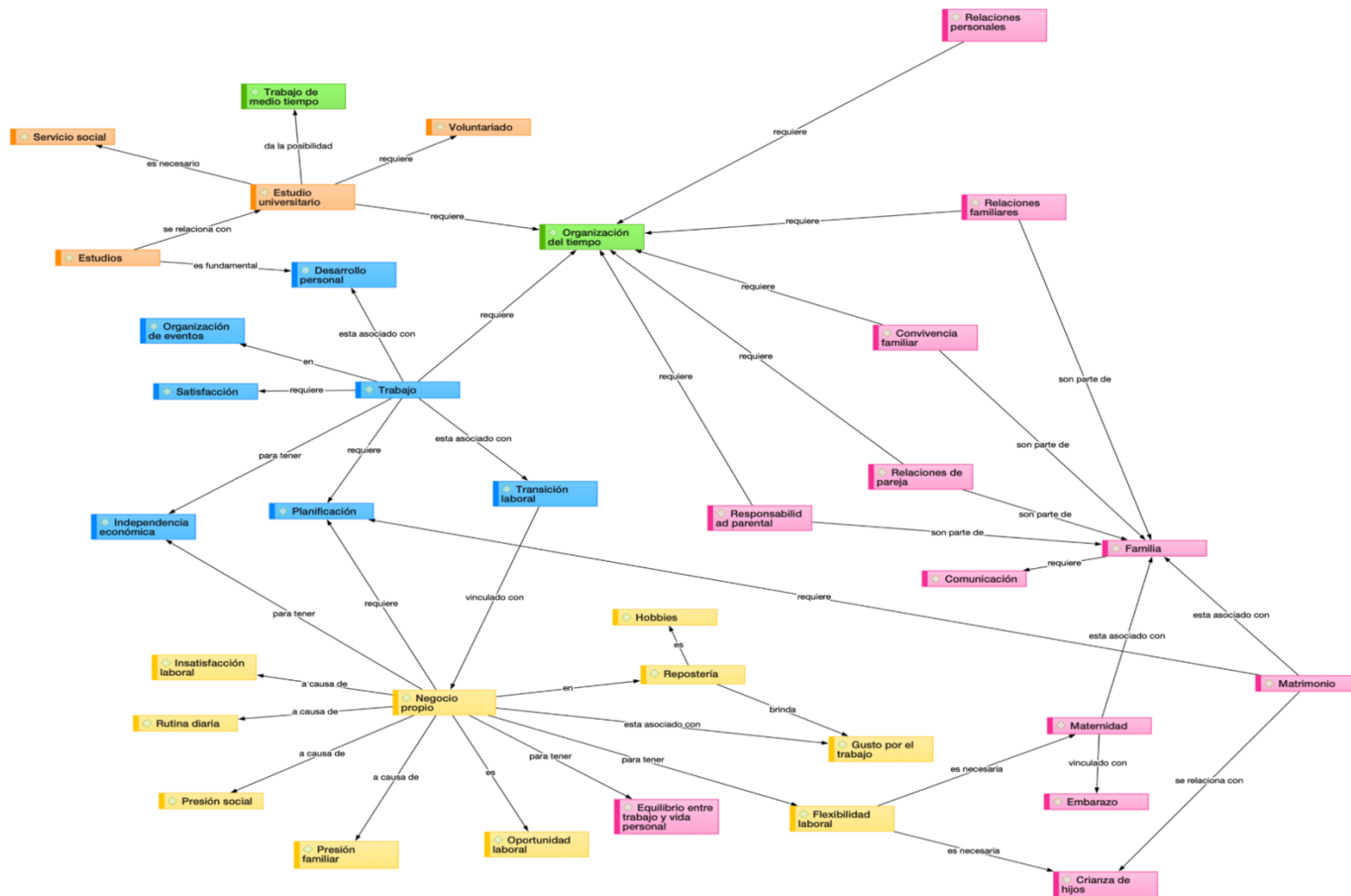
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 6. Nohemí: análisis de trayectoria laboral



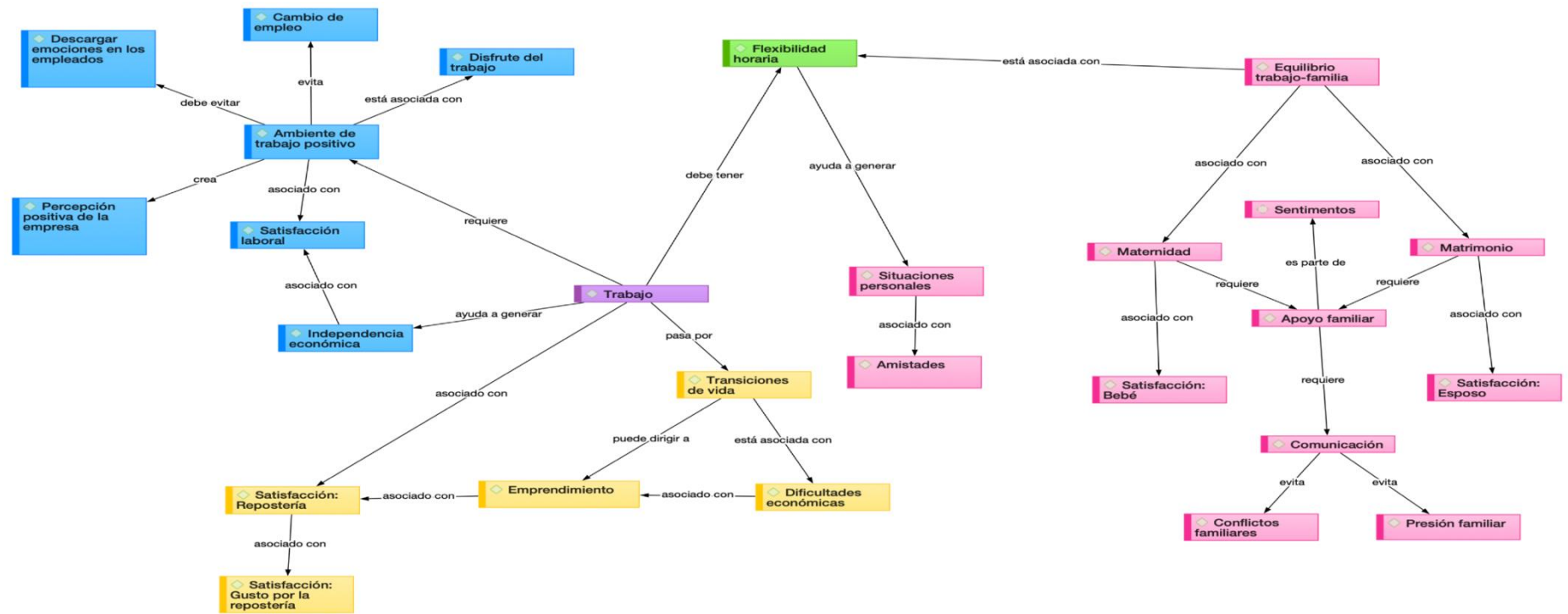
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 7. Perla: análisis de trayectoria laboral



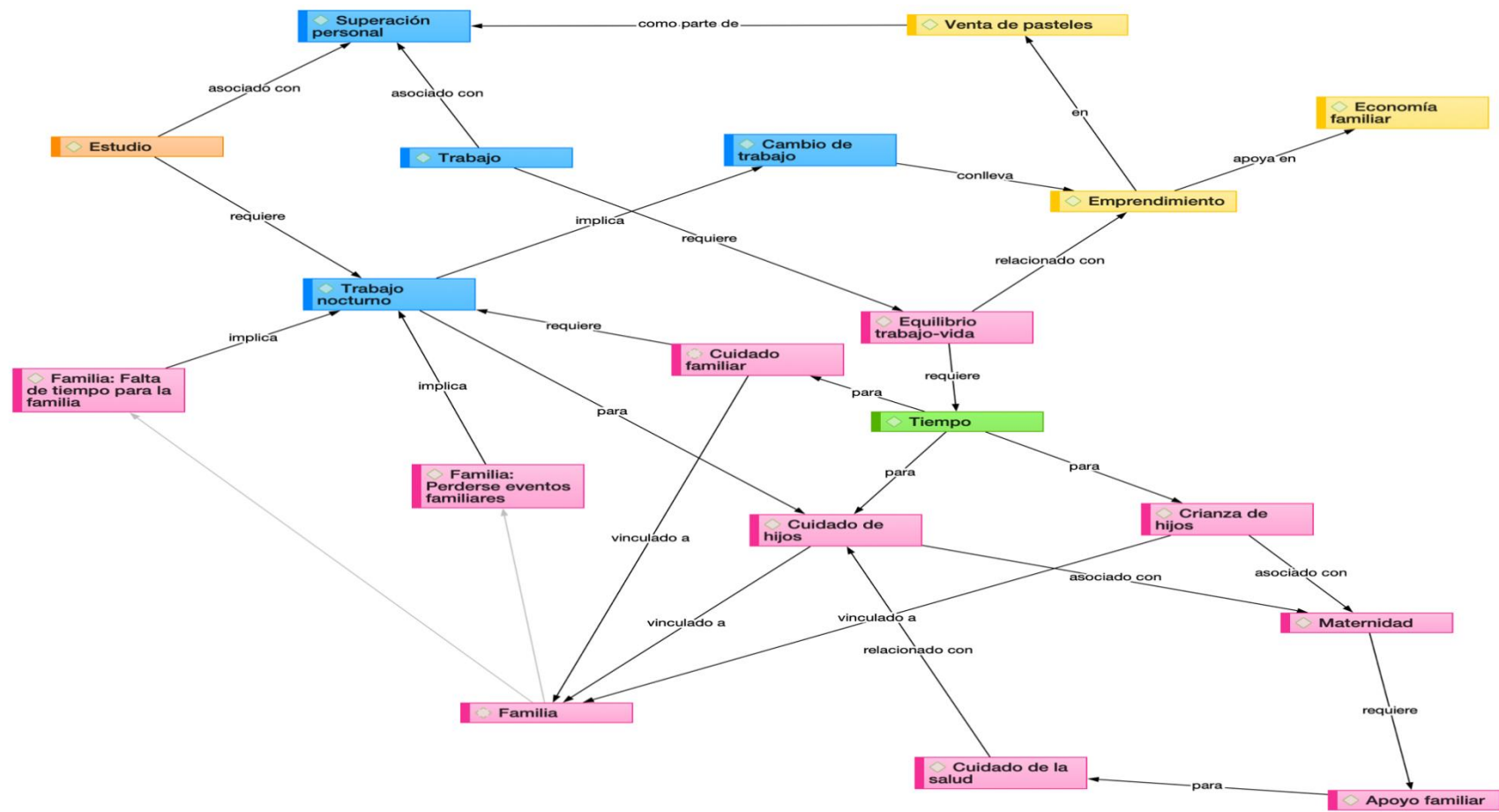
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 8. Yesenia: análisis de trayectoria laboral



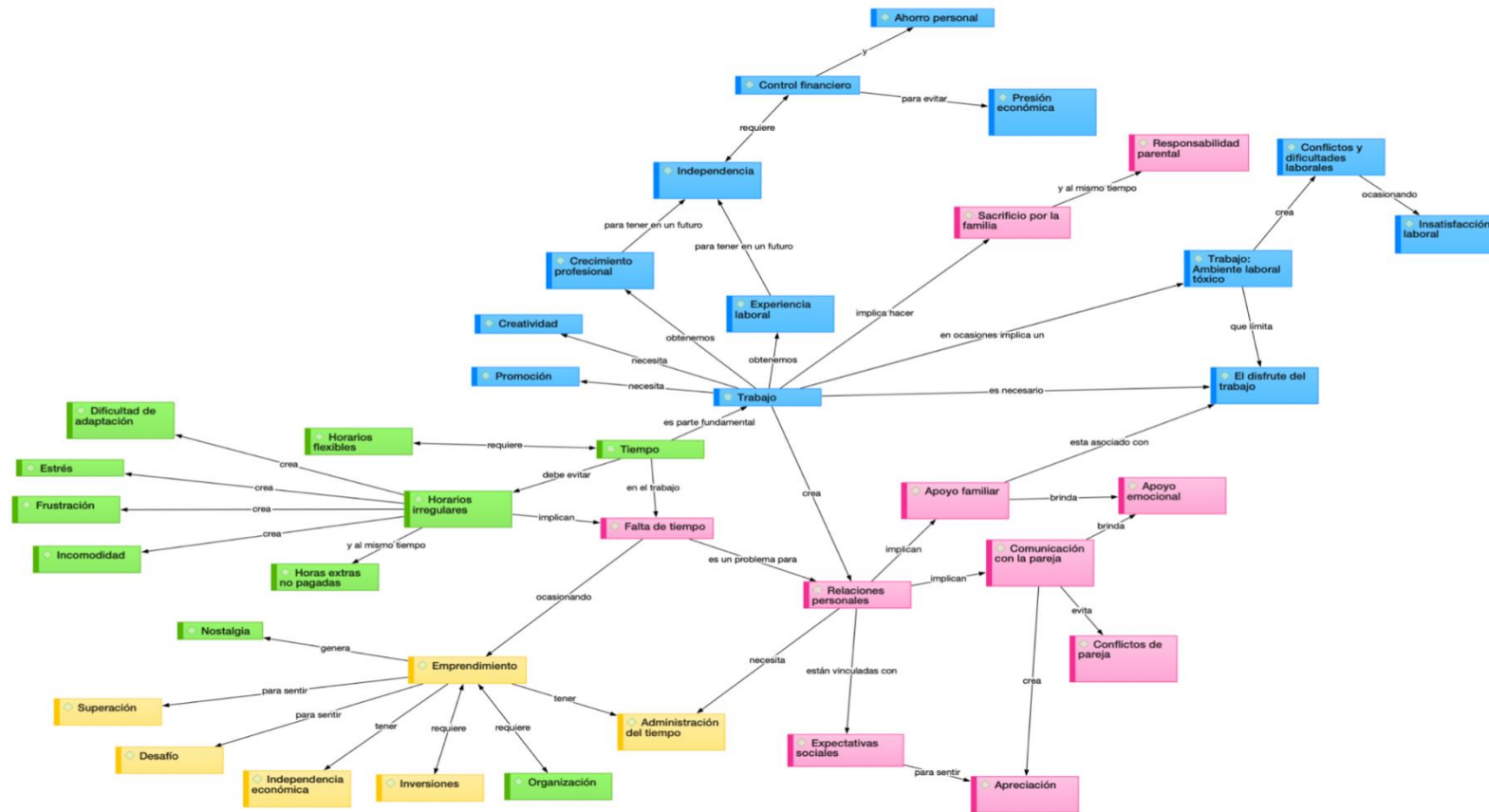
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 9. Blanca: análisis de trayectoria laboral



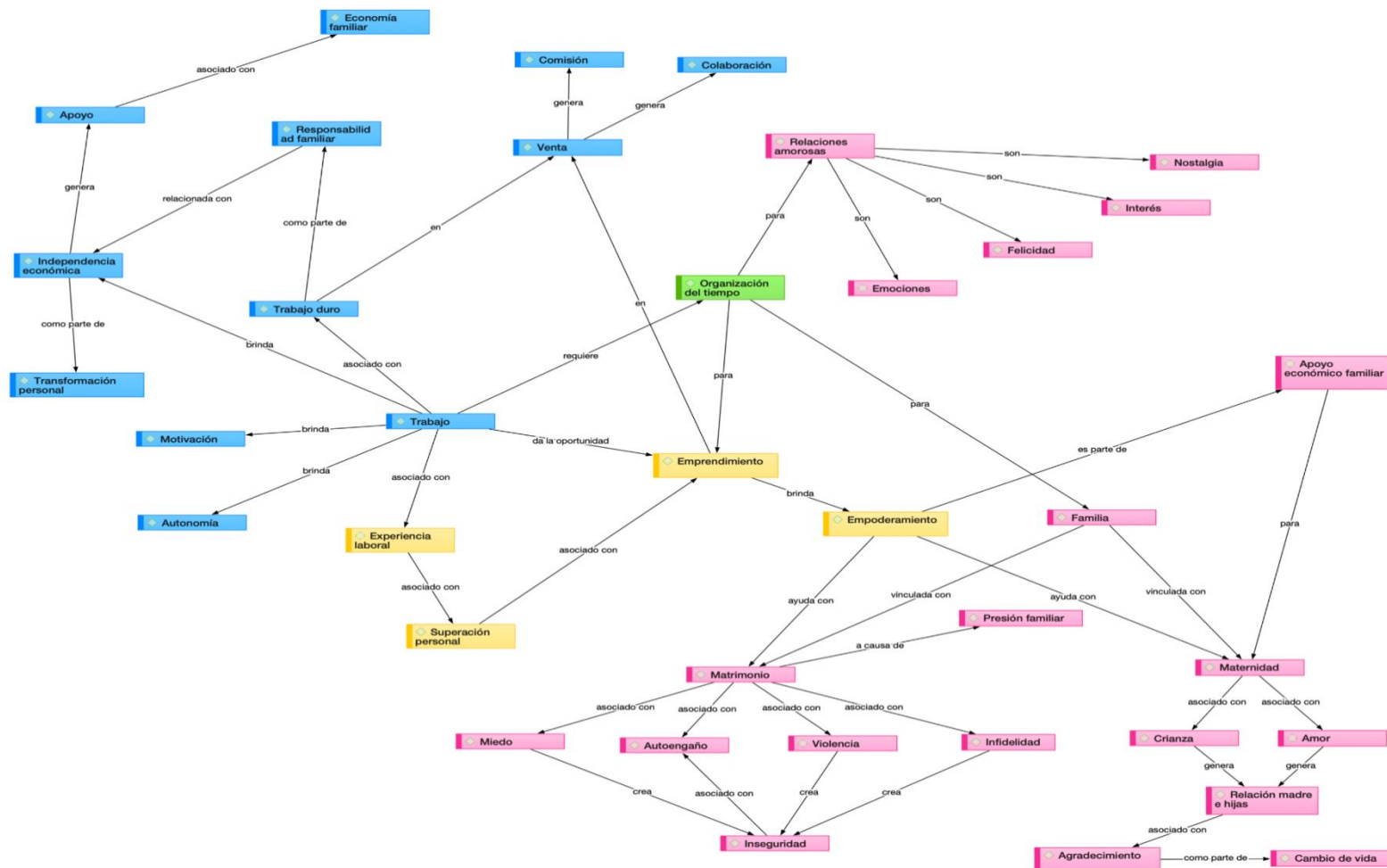
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 10. Verónica: análisis de trayectoria laboral



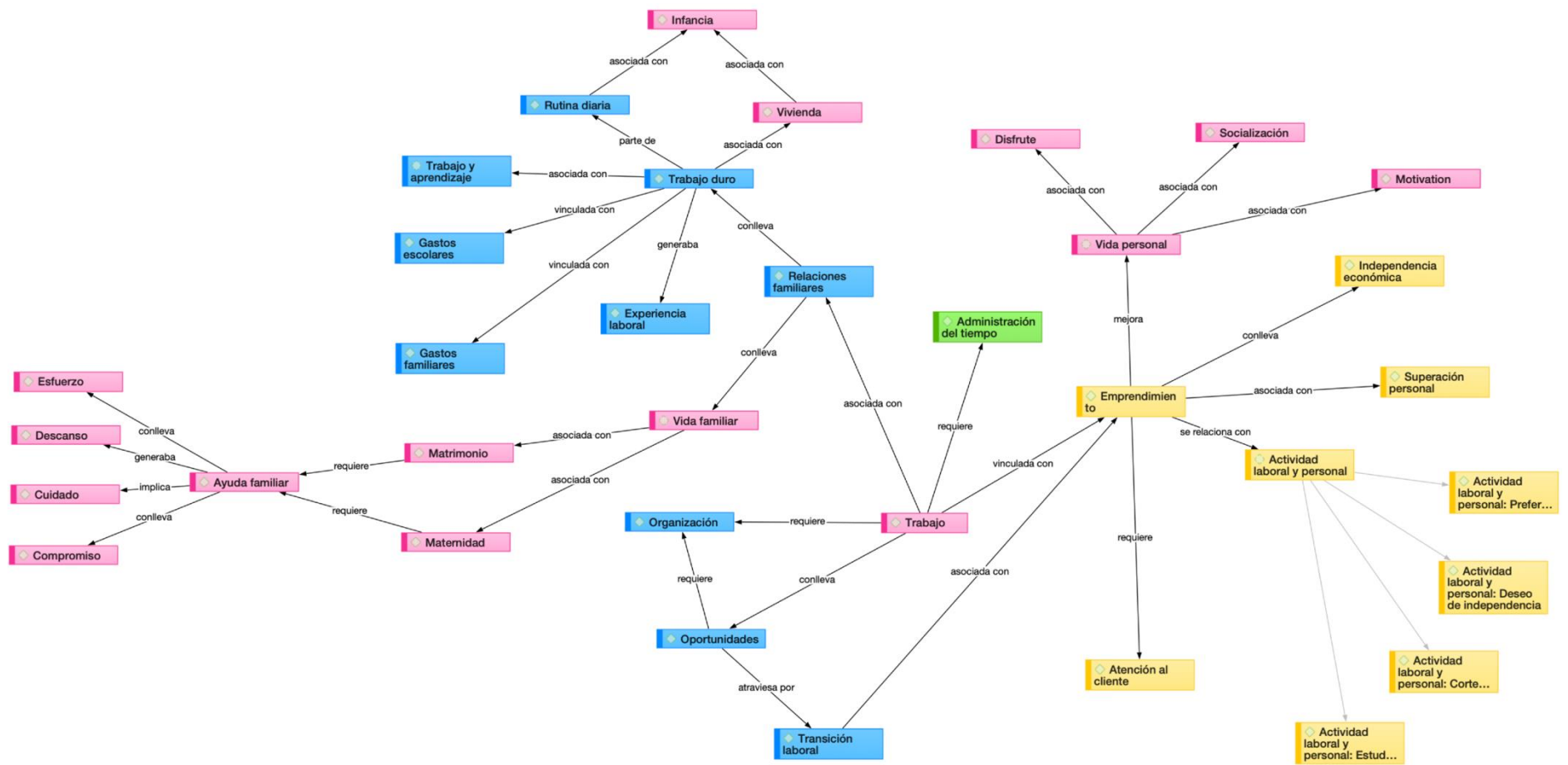
Fuente: Elaboración propia.

Imagen 11. Luz: análisis de trayectoria laboral



Fuente: Elaboración propia.

Imagen 12. Jessica: análisis de trayectoria laboral



Fuente: Elaboración propia.

