

# De cristal y suelo pegajoso: trascendencia, género y vulnerabilidad en el campo laboral de las docentes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)

Carlos Arturo Olarte Ramos y Carlos Mario Morales Zárate\*

## Resumen

Este documento explora la realidad que experimentan las profesoras de la Licenciatura en Idiomas como trabajadoras de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, considerando que existen factores que limitan su crecimiento y las estancan en espacios estigmatizados por los roles de género. Ellas se ven vulneradas por lo que se conoce como *techo y paredes de cristal*, es decir, reglas invisibles que les obstaculiza la promoción vertical y horizontal; así como por la creencia de que solo pueden desarrollarse en puestos inferiores, atándolas a un suelo pegajoso. Se realizaron entrevistas en profundidad con docentes –varones y mujeres– de una institución superior ubicada en el sureste mexicano. Se identificó que el trabajo de las mujeres ha impulsado la apertura de espacios para desarrollarse profesionalmente, para lo que han tenido que superar limitaciones originadas por el sistema patriarcal tan arraigado en los centros educativos, sin embargo, se hace necesario el trabajo con perspectiva de género para fomentar espacios y oportunidades de crecimiento en igualdad de condiciones.

## Palabras clave



Docente mujer 🏳️‍🌈 Enseñanza superior 🏳️‍🌈 Brechas de género

## Abstract

This document explores the reality that the teachers of the Bachelor of Languages experience as workers at the Juárez Autonomous University of Tabasco, considering that there are factors that limit their growth and stagnate them in spaces stigmatized by gender roles. They are violated by what is known as *the glass ceiling and walls*, that is, invisible rules that hinder their vertical and horizontal promotion; as well as the belief that they can only develop in lower positions, tying them to a sticky ground. In-depth interviews were conducted with teachers –men and women– from a higher institution located in the Mexican southeast. It was identified that the work of women has promoted the opening of spaces to develop professionally, for which they have had to overcome limitations caused by the patriarchal system so deeply rooted in educational centers, however, work with a gender perspective is necessary to promote spaces and opportunities for growth under equal conditions.

\* Profesor investigador. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), México (olarte4@hotmail.com).  
🏳️‍🌈 Licenciado en Idiomas, (UJAT), México (carlos22morales08@gmail.com).

## Key words

Female teacher  Higher education  Gender gaps

## Introducción

**E**LIMINAR LA exclusión de las mujeres en el desarrollo social es una deuda histórica que exige replantear las relaciones humanas desde una perspectiva crítica, a fin de visibilizar y reconocer los factores que limitan la participación de la población femenina en todos los ámbitos. Por siglos se ha mantenido la dominación masculina en la realidad social, que ha privilegiado a los varones en la participación económica, política y laboral.

Bourdieu (2012) resalta que las estructuras sociales favorecen el ejercicio del hombre en el campo, en lo oficial, donde realizan todos los actos peligrosos y espectaculares.

La preeminencia universalmente reconocida a los hombres se afirma en la objetividad de las estructuras sociales y de las actividades productivas y reproductivas, y se basa en una división sexual del trabajo de producción y de reproducción biológico y social que confiere al hombre la mejor parte, así como en los esquemas inmanentes a todos los hábitos. (Bourdieu, 2012, p. 49)

Ellos, quienes son socializados para el control tanto de sus emociones como de los medios de producción, ya que por mandato social se les exige ser fuertes y proveedores, se involucran en actividades productivas que están a la vista de la otredad, con las que generan valor simbólico y reconocimiento social. Por el contrario, las mujeres son despojadas de algunos derechos y oportunidades esenciales, ya que son víctimas de la violencia por cuestiones de género; además, son vinculadas con actividades privadas y domésticas, que implican afectividad y dedicación a la familia, desde donde deben apoyar a los varones.

Tales estereotipos siguen vigentes en la primera mitad del siglo XXI, por lo que promover las identidades de género como sujetos activos que potencien un mundo incluyente e impulsen el desarrollo de la condición humana, requiere de acciones drásticas que supriman estos arraigues oblicuos. Al respecto, Lamas (1992) considera que es necesario integrar los procesos de identificación social y política que conciernen a las mujeres con los de individuación subjetiva, es decir, considerar a la mujer como un sujeto cognoscente y no como un mero cuerpo.

El despojo de valor del que las mujeres han sido víctimas provocó que el movimiento feminista encabezara una lucha para ser reconocidas como sujetos con

derechos económicos, políticos, sociales y culturales, con libertad para disfrutar de su unidad corpórea y sexualidad, coexistir de forma pacífica, así como para tener espacios donde trascender. De modo que el feminismo tiene como objetivo integrar la teoría sobre la igualdad con una crítica del derecho, disociándolo, así, de otros movimientos que buscan la igualdad (Fiss, 1993). No obstante, para lograr que las mujeres hagan valer sus derechos es necesario que ellas mismas salgan y luchan por conseguirlos, ya que, de lo contrario, nadie más hará algo al respecto (Lamas, 2010).

Debido a que es tanta la presión social de que ellas mantengan el rol tradicional de ser cuidadoras, reproductoras y afectivas, sobre todo en el ámbito privado, en el escenario de trabajo el sistema impone simbólicamente limitaciones para su crecimiento, a tal punto que ellas mismas toman como válida la creencia de que no merecen progresar y, por lo tanto, queden cercadas por lo que se conoce como *techo y paredes de cristal*, así como inmobilizadas por un suelo pegajoso. Mientras que el techo consiste en obstaculizar el ascenso laboral dentro de las organizaciones (Camarena y Saavedra, 2018), la pared hace referencia a una valla intangible que imposibilita el avance de las mujeres en las vías centrales de la jerarquía social (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015).

El techo y las paredes de cristal se edifican con los roles tradicionales de género, que ha llevado a la división sexual del trabajo, donde los varones son los productivos, y las mujeres, reproductivas; esto es, ellos parecen estar mejor capacitados para dominar, mientras que ellas para ser afectivas en el hogar. Meza (2018) debate la creencia de que factores como la maternidad y el cuidado de la familia sean elementos para la no promoción horizontal y vertical en la carrera de las mujeres, que se acrecienta con la falta de corresponsabilidad por parte de los varones para la paternidad y el cuidado del hogar; por el contrario, ellas han demostrado que pueden crecer aun con tales responsabilidades (Forbes México, 2021); claro está, influye la historia de vida de cada una.

Considerando el ámbito educativo, el movimiento vertical implica un ascenso a una categoría, puesto o cargo de mayor responsabilidad, así como el acceso a otro nivel de ingresos y el cambio de función. Entre tanto, la promoción horizontal se le concibe dentro de la misma función, pero da acceso a un nivel de incentivo, que puede ser cambio de categoría en el escalafón salarial, mayor porcentaje de bonos de productividad, o bien, mejores prestaciones laborales (Secretaría de Gobernación [Segob], 2023).

Respecto al suelo pegajoso, este fenómeno alude a los esquemas que mantienen y estancan a las mujeres en los puestos inferiores de la jerarquía institucional, dejándolas estáticas para poder sobresalir; se enfoca en la discrepancia de la vida

pública y privada, el acoso social y psicológico, los estereotipos de género y la secesión del mercado laboral en ambos sexos (Bucio y Díaz, 2014).

El piso pegajoso alude a la situación de las mujeres en los estadios más bajos de las jerarquías, con magros salarios, empleos informales y de baja calidad, y con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de esas situaciones, principalmente por la inexistencia de apoyos para los cuidados (que no pueden costear) y por la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo, casi como si una fuerza invisible las mantuviera pegadas al piso. (CEPAL, 2010, citado por Ardanche y Celiberti, 2011, p. 9)

Tales limitaciones se derivan de un sistema patriarcal que tradicionalmente confía el poder y la productividad a los varones, a quienes socializa para ocupar puestos directivos porque, de acuerdo con las prescripciones de género, desarrollan actitudes consideradas masculinas: agresividad, competitividad, determinación y vigor. Sin embargo, argumentar que las mujeres son incapaces de ejercer liderazgo en un puesto de alto nivel es una premisa que empieza a quebrantarse (Camarena y Saavedra, 2018), sobre todo porque las mujeres están visibilizando su capacidad en el desarrollo profesional y laboral.

Mujeres y varones tienen el reto de romper con las fuertes limitaciones sociales para el sector femenino, sobre todo porque la ausencia de leyes y códigos visibles que regulen la promoción en puestos directivos ha generado normas no escritas al interior de las organizaciones (Segob, 2019) que estancan el crecimiento de las colaboradoras. Asimismo, será necesario que ellas eliminen “obstáculos internos relacionados con baja autoestima, inseguridad, culpabilidad, perfeccionismo y miedo, consecuencias de la estructura social y la educación sexista y androcéntrica” (Segob, 2019, párr. 7).

Quebrar ese techo de cristal como limitación identificada en el crecimiento laboral y personal de las mujeres, requiere analizar y debatir la filosofía organizacional de los escenarios públicos y privados donde las mujeres desempeñan un rol de trabajo, a fin de establecer políticas de igualdad de condiciones para el trato y desarrollo profesional entre quienes colaboren en las organizaciones.

El término es de utilidad en el diseño y planeación de acciones orientadas a eliminar la desigualdad y discriminación en los espacios laborales, a fin de identificar todas aquellas normas, prácticas o relaciones visibles o invisibles que impiden el acceso y desarrollo de las trayectorias de trabajo remunerado de las mujeres. (Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres], 2023a, párr. 3)

En el caso del suelo pegajoso, el término resulta “ser útil en el diseño y planeación de cualquier acción que implique un diagnóstico con mujeres para impulsar su empoderamiento y la igualdad, ya que plantea estrategias que propicien procesos de corresponsabilidad, confianza, autodeterminación y potenciación de capacidades” (Inmujeres, 2023b, párr. 2). Por ello, alcanzar la igualdad de género requiere acciones, revisiones y formulaciones de políticas públicas, así como la garantía de la autonomía física y económica-política para ellas, que busquen superar los vacíos de las reformas legislativas que afectan a la mujer y limitan su ejercicio de los derechos humanos (Centro de Estudios de Género, 2018).

En el sector educativo se entendería que la realidad es distinta porque en los centros de educación se busca diseminar la idea del reconocimiento a la dignidad humana y la igualdad de oportunidades sin discriminación, que hace valer el entorno legal internacional enmarcado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como las constituciones políticas de los países. Jiménez y Galeano (2020) sostienen que los asuntos referentes a la perspectiva de género deben trabajarse a una temprana edad desde el ámbito académico, sin embargo, la realidad dista mucho de lo establecido por los documentos internacionales, ya que se siguen presentado situaciones de discriminación y exclusión hacia las mujeres, por lo que la igualdad de género en el contexto educativo se mantiene como un ideal.

### *Brecha de género en el trabajo*

No se trata de la naturaleza humana menospreciar a la mujer, ni denigrar sus competencias y capacidades en el entorno social. Es cuestión de entender que los tiempos cambian y que se debe incidir en el mejoramiento socioeconómico igualitario, por lo que los paradigmas aunados con los dogmas históricos que, sin fundamentos, rebajan la ontología femenina, deben quebrantar el muro que impide la coexistencia de los géneros en armonía y cultura de la paz.

La predominancia del varón en el trabajo no solo explica la tendencia del porqué la mujer ha sido expuesta a un alcance menor en los índices de empleo, sino que ha sido un arraigo asimétrico al creer que son seres inferiores, es decir, la mujer tiene prohibido desenvolverse en escenarios más allá de la maternidad y de su fuerza física, ya que es vista como una persona menos dotada y que su participación social es exclusivamente en labores domésticas (Pacheco, 2012). De acuerdo con la OIT (2018), existe una diferencia significativa de participación laboral entre los géneros a nivel mundial, al registrarse 49% de presencia de las mujeres frente a 75% de los varones, brecha que, en algunas zonas geográficas como Medio Oriente y la parte norte de África, se eleva a más de 50 por ciento.

Además, los roles tradicionales de género limitan a las mujeres en el mercado laboral, ya que cuando logran posicionarse en empleos formales, generalmente ocupan los puestos de menor categoría. Si se considera que las actividades que han sido feminizadas, como servicios domésticos y cuidado de niños, cuentan con poco reconocimiento social, y que las mujeres que aspiran a tener una profesión son direccionadas a carreras relacionadas con la atención a la otredad, tales como educación, enfermería, psicología y nutrición, deja entrever un panorama reduccionista para su desempeño.

Tal realidad responde a la división sexual del trabajo, donde mientras los varones realizan las actividades consideradas como duras, la participación femenina está vinculada con la sutileza, segregando la experiencia humana en dos partes: la producción pública (destinada al género masculino) y la privada de la procreación (destinada a las mujeres), lo que define el reparto de las tareas sociales (Iranzo y Richter, 2002). Es así como los escenarios laborales tienden a ser masculinizados y feminizados por el tipo de actividades que se realizan, lo que significa que los varones deberán participar en lo correspondiente a su género, y las mujeres, al propio.

El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres, o, en el interior de ésta, entre la parte masculina, como el hogar, y la parte femenina, como el establo, el agua y los vegetales. (Bourdieu, 2012, p. 22)

Por otro lado, en lo que respecta a las dificultades de la participación femenina en el trabajo, Camarena y Saavedra (2018) identifican que, en la dinámica laboral, las mujeres carecen de un portento como figura a seguir, debido a que predomina el género masculino; tienen limitada trayectoria de su profesión y su experiencia es menor, ya que en muchas ocasiones deben elegir entre desarrollarse en el trabajo o atender el hogar, sobre todo si tienen hijos; y suelen ser restringidas cuando en las organizaciones se requiere salir de casa, como viajes de negocio y/o de capacitaciones.

El desigual desarrollo de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad es el resultado de procesos sociales y ese producto, a su vez, se convierte en legitimador de subsiguientes procesos, como un pez que se muerde la cola. Por ejemplo, la mayor parte de los puestos de toma de decisión están ocupados por hombres, entonces, se instala en

la subjetividad social la idea de que los hombres se desempeñan mejor que las mujeres como dirigentes y, así, se reproduce la desigualdad. (Vasallo, 2017, p. 168)

Categorías como la edad, el género y la etnia pudieran impactar de forma negativa en la participación laboral de las mujeres, primero en el ingreso a un trabajo y luego en las posibilidades de mejoría de condiciones y prestaciones sociales. El caso de mujeres de grupos culturales como afros y asiáticos, que enfrentan actos xenófobos, o bien, de pueblos originarios marcados por la marginación y pobreza, incluso, de cuya identidad de género forma parte de las consideradas disidencias, llevan a cuestras, además de la condición de ser mujer, la estigmatización de ser parte de lo diferente, por lo que son rechazadas y excluidas.

Muchas mujeres apenas acceden al trabajo formal, no por falta de capacidad sino por falta de oportunidad, por lo que su esperanza laboral se direcciona a labores con poco o nulo reconocimiento social, en actividades precarias y de más bajos recursos.

Las mujeres se vinculan a la informalidad a partir de tres modalidades: la informalidad de subsistencia, vía el trabajo por cuenta propia y no remunerado; la informalidad subordinada, mediante la subcontratación; y la informalidad vinculada a empresas de pequeña escala, con cinco empleados o menos. Estas modalidades de inserción en el mercado laboral las expone a mayores inseguridades, vulnerabilidad y dependencia económica de otros integrantes del hogar, así como a un mayor riesgo de caer en la pobreza. (Bareiro *et al.*, 2013, p. 49)

En el ámbito de la educación y la ciencia, las mujeres han sido desvaloradas y silenciadas en y desde los escenarios de producción del conocimiento; además de no ser nombradas, mucho menos reconocidas sus aportaciones, quedan en lo que Monzón (2017) considera como puerta cerrada a los lugares donde se hace ciencia, desautorizando sus saberes y sus visiones del mundo.

### *Lo que la educación no ha logrado*

En el ámbito académico, el desarrollo de las organizaciones educativas debe surgir desde el núcleo de quienes las componen, a partir del trabajo contextualizado y de la responsabilidad social, con el que se impulsen dinámicas que se adapten a las demandas comunitarias; con ello, están en posibilidades de generar un reconocimiento ante las demás instituciones, y éste a su vez, un cénit en el escenario educativo.

El quehacer de todo cuerpo docente debería incidir en una igualdad y ecuanimidad en la que el crecimiento profesional se vea impactado por los méritos

propios. Y es que a pesar de que en el mundo laboral se busca aplicar políticas democráticas, la realidad refleja una desigualdad de oportunidades para el género femenino, que históricamente ha sido segregado por una sociedad permeada por el patriarcado.

Datos preliminares del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023) indican que en el ciclo escolar 2022-2023, 2 millones 030 mil 790 docentes formaban parte del esquema general –escolarizado– del Sistema Educativo Nacional, que comprenden los servicios de sostenimiento público y privado; de esa cantidad, 1 millón 224 mil 351 corresponde a educación básica, distribuida de la siguiente manera: 1% en educación inicial, 19% en preescolar, 46% en primaria y 34% en secundaria (INEGI, 2023). Mientras que las mujeres predominan en esta profesión en los grupos de edad de 20 a 35 años, los varones son mayoría en los grupos de 35 a 45 años y de 50 a más de 60 años; solo en el grupo de edad de 45 a 49 años existe el mismo porcentaje en cuanto al género de las y los docentes (INEGI, 2020a).

La educación básica parece demandar involuntariamente el ente femenino, ya que debido a la población que se atiende, los niños de edad escolar requieren de aquella atención sutil. Así, se denota un alto índice en el nivel preescolar con 97.4% de maestras involucradas en este nivel, mientras que sólo 5.8% corresponde a maestros. A partir de la educación primaria la cifra empieza a desplegar, ya que los varones ocupan 33.2% de las plazas docentes, pero la mujer sigue dominando el terreno con 66.8 por ciento. En lo que respecta a la secundaria, la participación de ellas en las instituciones es de 56.8% frente a 43.2% de los varones (INEGI, 2020a).

En media superior, tanto pública como privada, corresponde a un total de 412 mil 559 docentes que laboraban durante el ciclo 2022-2023 (INEGI, 2023), con una tasa de distribución más equilibrada desde 2017, ya que 51% son hombres, y 49% mujeres, que denota una ligera brecha de género (INEE, 2018).

En cuanto al nivel superior, la población estudiantil en México es atendida por 232 mil docentes (INEGI, 2020b), donde “los hombres representan 53% del total de personas ocupadas como docentes de enseñanza superior, en tanto que la proporción de mujeres es de 47 por ciento”; se observa entonces que hay un ligero aumento de participación masculina en la formación de profesionistas de todas las áreas del conocimiento. Asimismo, hay que considerar que, dependiendo el perfil del programa académico que se oferta, existe mayor o menor participación de docentes varones o docentes mujeres en las carreras profesionales; de esta forma, en el campo de las ingenierías es probable que exista mayor presencia de profesores, y en el de las humanidades, la de profesoras sea igual o mayor que la de los varones.

Es evidente que, en el contexto laboral, las maestras enfrentan mayores dificultades a raíz de su construcción de género; basta con referir el ingreso por salarios,



donde en 2015, quienes se dedicaban a la docencia ganaban en promedio 72.4 pesos por hora; no obstante, los varones disponían de 76.3, en comparación con 70.1 de las mujeres (INEGI, 2015).

La división sexual del trabajo es notoria también en la valorización del trabajo remunerado según se trate de hombres o mujeres y esto puede ser atribuible a dos causas; primero, en la cuestión salarial, la mujer queda en una situación de doble desventaja puesto que realiza actividades mal pagadas y además recibe un sueldo menor que el del hombre por hacer la misma actividad, y segundo, la mujer cumple con una doble jornada de labores, una remunerada y otra que no lo es: las obligaciones domésticas y la maternidad. (Arroyo, 2017, p. 180)

No solo las políticas invisibilizadas en las organizaciones que han obstaculizado el crecimiento de las mujeres en el campo laboral educativo representan el techo y las paredes de cristal, sino también el que ellas carezcan de programas de atención a la salud de la mujer trabajadora, más allá de la atención en un centro público de sanidad donde únicamente acceden las que cuentan con un contrato formal de trabajo; asimismo, lo es el que tengan doble o triple jornada de trabajo, sobre todo las académicas, cuyo horario completo se divide entre diversas instituciones escolares y de investigación, como lo que ocurre con docentes que imparten clases, atienden a tutorados, dirigen tesis, llenan formatos administrativos, realizan planeación de clase, asesoran a grupos de emprendedores y de investigación, aunado al proyecto de investigación que tengan vigente y a las actividades propias de su persona en familia (Lavoignet, Cruz y Santes, 2023; Martin, 2014).

Otra de las situaciones que fomentan lo “pegajoso” del suelo son la violencia por motivo de género y políticas de igualdad –si no es que de desigualdad– de género en los centros laborales, donde no solo son vistas como máquinas de trabajo sino como objetos sexuales al enfrentar acoso y hostigamiento por parte de quienes ostentan puestos de mayor jerarquía; ante ello, muchas optan por el silencio dado el temor de ser castigadas o cesadas.

Asimismo, desde la formación profesional suceden desigualdades, puesto que muchas mujeres con limitados ingresos económicos son alejadas de los estudios, ya que, por prescripción social de género, ellas son encaminadas al trabajo de cuidados, lo que conlleva a una marginación educativa, que en palabras de Messina (2001), implica no potencializar sus capacidades y los méritos sociales son casi imposibles de lograr.

Ciertamente el número de participación de las mujeres en el ámbito educativo ha tenido un ligero aumento, impulsado, por un lado, por las estrategias educativas de

la Secretaría de Educación Pública, SEP) para responder a los compromisos internacionales establecidos en la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1989), en la Plataforma de Acción de Beijing, especialmente en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994) (SEP, 2015); y por otro, por el movimiento feminista que busca el reconocimiento social de las mujeres, entre ellos, garantizar el acceso educativo. Sin embargo, se mantiene una brecha significativa entre varones y mujeres en el campo formativo, evidenciado sobre todo en el área de ingeniería, manufactura y construcción, donde hay una mínima participación femenina.

Y es que alcanzar una igualdad entre géneros resulta difícil cuando se personifica al varón como un sujeto de vital importancia en la sociedad, por lo que, al considerar válida esta conceptualización, incluso desde lo académico, se intensifica la creencia del empoderamiento del hombre ante la mujer. De ello, Vargas (2011) rectifica que, en países como Argentina, Chile, Estados Unidos, Uruguay, España y Costa Rica, se aúna esa inclinación hacia el machismo, donde la enseñanza está enfocada al género masculino.

### *El escenario para trascender*

Schmidt (2012) sostiene que la trascendencia es elaborada ya que “se fundamenta desde lo teleológico, lo ontológico y lo axiológico de la naturaleza humana. La búsqueda de la trascendencia es una necesidad natural del ser humano consciente en dejar un legado o unas huellas a ser seguidas” (p. 54).

La trascendencia toma diversas formas, puede impactar subjetivamente a quien la recibe, por ejemplo, cuando una persona de la tercera edad provee de su experiencia de vida a sus familiares, puede que ese compartimiento sea significativo tanto para quien lo otorga como para quien lo recibe, por consiguiente, cada uno le dará un significado particular a esa transmisión de lo que se ha vivido, que puede convertirse en un aprendizaje trascendental.

Morales y Olarte (2021) concluyen que la trascendencia del profesorado en su área de trabajo es subjetiva para los que se involucran en la enseñanza-aprendizaje, y que, desde la perspectiva del estudiantado, todo está sujeto a los saberes que aprendieron de su grupo de docentes, así como de su aplicabilidad en la cotidianidad y el contexto laboral.

Es un hecho que, en la educación básica, la mujer es quien domina el terreno, y deja una brecha parcial respecto a la participación de los varones. No obstante, esta participación áulica permea en las limitaciones de género, es decir, las docentes

carecen de oportunidades que faciliten un crecimiento laboral, pero está la duda de si quienes se dedican a la docencia reconocen estas disparidades en materia de género.

Resulta de importancia el rescate de la trayectoria vital de maestras quienes, habiendo culminado su período presencial en las escuelas, su función docente ha trascendido lo físico de los muros escolares y su temporalidad: toda vez que su labor se sigue proyectando en el tiempo, en la vida de quienes alguna vez fueron sus discípulos (Barreto y Álvarez, 2013).

Así como la trascendencia docente toma diversas formas, también puede ser vista desde diferentes enfoques. Por un lado, el profesorado puede ser tipificado por el estudiantado a partir de la ejecución en la enseñanza y, por otro, puede ser medido con los premios que se otorgan, ya sea por la productividad o por la cantidad de años que llevan en el servicio. En esta misma línea, la SEP reconoce al profesorado quien ha prestado servicio por 30 años, otorgándole la medalla de plata “Maestro Rafael Ramírez”, estímulo económico y diploma de reconocimiento; para los que han cumplido con 40 años, en los niveles de educación básica, media superior y/o superior, se les condecora con la medalla de oro “Maestro Altamirano”, recompensa económica y diploma de reconocimiento (Instituto Politécnico Nacional [IPN], 2020).

En educación superior se considera al profesorado que realiza actividades de docencia, investigación, tutoría y vinculación social, otorgándoles reconocimiento y aporte económico, entre ellos, el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (Prodep), el Mérito Académico, el Mérito Científico y el programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (Esdeped).

### *Contexto universitario en Tabasco*

Considerada como una de las instituciones de educación superior de mayor presencia en el sureste de México, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) atiende una matrícula de 47 mil 020 estudiantes en 12 divisiones académicas y 3 centros de extensión universitaria, lo que representa una cobertura de aproximadamente 31% de egresados de educación media superior en el estado de Tabasco; ello indica que la UJAT es la de mayor presencia en la entidad, con la cobertura más amplia de programas educativos nivel técnico superior, licenciatura y posgrado (UJAT, 2023a).

Otros de los centros superiores de corte público en Tabasco son: Instituto Tecnológico de Villahermosa, Universidad Popular de la Chontalpa, Universidad Politécnica de Centro, Universidad Politécnica del Golfo de México, Universidad Tecnológica de Tabasco, Instituto Tecnológico de la Sierra, Instituto Tecnológico

de los Ríos, Universidad Intercultural de Tabasco, Universidad Tecnológica del Usumacinta, entre otras, así como las Escuelas Normales, que en conjunto atienden 36% de egresados de nivel medio superior.

Respecto a las escuelas particulares, que atienden 33% de la población estudiantil, las de mayor demanda son: Universidad del Valle de México, Universidad Autónoma de Guadalajara, Universidad Mundo Maya, Universidad del Valle del Grijalva y Universidad Olmeca.

En el caso de la UJAT (UJAT, 2023a), este centro educativo se ha posicionado como una universidad de calidad gracias a la producción científica, programas educativos certificados, docentes con reconocimiento en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI), proyectos de investigación con financiamiento externo y de impacto social, movilidad estudiantil, índice de titulación, entre otros criterios. La planta académica la conforman 2 mil 254 docentes, donde 58% son varones, y 42%, mujeres; asimismo, 55% tienen tiempo completo, 7% medio tiempo y 38% de asignatura; de la totalidad de docentes con tiempo completo, 93% cuentan con estudios de posgrado (UJAT, 2023a).

El estado de Tabasco se caracteriza por su producción agrícola y ganadera, así como por la industria petrolera y el sector servicios, catalogándolo como el centro energético y financiero del sureste de México. Sin embargo, la entidad registra situaciones problemáticas como desempleo, violencia, suicidio, así como emergencias por inundación en temporada de lluvias.

En ese contexto, ¿cuáles son los factores que limitan la trascendencia de las mujeres en el ámbito educativo? Quiénes se dedican a la docencia, ¿cómo consideran el entorno de trabajo para las mujeres? ¿Es posible que ellas puedan trascender? ¿Qué debería hacerse desde lo educativo para eliminar las limitaciones convertidas en techo y paredes de cristal, así como en suelo pegajoso? En este documento se hace una reflexión de la percepción que tiene un grupo de docentes de la Licenciatura en Idiomas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), tanto varones como mujeres, acerca del panorama laboral, experiencias, oportunidades y limitaciones de las profesoras en sus actividades académicas; el cual es producto de una investigación cualitativa con profesionales en educación de la UJAT.

## Método

Se utilizó el enfoque cualitativo de investigación debido a que interesaba conocer la percepción del profesorado sobre las condiciones laborales que imperan en el centro educativo superior y su relación con la trascendencia docente, en especial, el de las mujeres. De ello, se refiere al enfoque cualitativo como una metodología

que comprende una fidelidad al fenómeno que se estudia, la cual corresponde con los principios del interaccionismo simbólico, es decir, una perspectiva realista del estudio del comportamiento y la interacción de los seres humanos en su mundo empírico, “el mundo real de la vida y el comportamiento” (Vasilachis, 1992).

Con el objetivo de tener un mayor acercamiento a la experiencia del sujeto respecto a la temática que se explora, el diseño fenomenológico permitió tal fin, ya que interviene la exploración del fenómeno en su propia naturaleza experimentada, vivida y percibida por el cuerpo investigador (Martínez, 2009), así, la experiencia y el fenómeno, que colaboran intencionalmente, son los factores que guían la investigación (Parra, 2017).

### *Unidades de análisis*

Esta investigación se realizó con docentes de la Licenciatura en Idiomas, que se imparte en la División Académica de Educación y Artes (DAEA) de la UJAT. La rectoría de esta institución de educación superior está encabezada desde 2020 por una figura masculina, con un gabinete integrado por 48 personas al frente de las distintas secretarías, direcciones y coordinaciones; de tal equipo de trabajo, 19% son mujeres (UJAT, 2023b).

En cuanto a la DAEA, la dirección está a cargo desde 2019 por una docente, quien se acompaña de ocho colaboradores, de los cuales, 80% son del género femenino (UJAT, 2023c). En tal división académica se imparten cuatro licenciaturas: Ciencias de la Educación, Idiomas, Comunicación y Gestión y Promoción de la Cultura; con una planta docente integrada por 297 profesores investigadores, de los cuales 167 son mujeres y 130 hombres (UJAT, 2019).

En la Licenciatura en Idiomas, en 2021 estaban adscritos 74 docentes –25 varones y 49 mujeres– (UJAT, 2021a); de ese gremio, una profesora y un profesor tenían la distinción como candidatos a investigadores del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) y nueve estaban en el padrón del Sistema Estatal de Investigadores de Tabasco (SEI) (UJAT, 2021b).

Considerando la capacidad operativa de recolección y análisis en el contexto de pandemia, dado que las actividades académicas se desarrollaban a distancia, se decidió integrar una muestra por conveniencia, determinada por la saturación del dato. Para ello se hizo invitación vía telefónica al cuerpo docente, tanto varones como mujeres, quien una vez aceptada la participación, se le hizo entrega de un consentimiento informado para luego acordar fecha y hora de encuentro a distancia para la recolección del dato.

### *Técnica de recolección*

Se precisó la entrevista como técnica de recolección de datos porque dispone de una serie de propiedades implícitas para el desarrollo de una interacción continua mediante el diálogo y el lenguaje no verbal, además permite recopilar información que el sujeto provee sobre la interrogante a estudiar y que, a partir de esa manifestación, la realidad sea más sencilla de comprender e interpretar por el investigador (Troncoso y Amaya, 2017).

Las preguntas se originaron a partir de una matriz de inducción, donde se establecieron las categorías de análisis y el objetivo correspondiente; una vez integrada la guía de preguntas, las entrevistas se realizaron durante los meses de abril y mayo de 2021, a través de plataformas digitales sugeridas por los informantes.

### *Categorías*

Con el fin de alcanzar el objetivo planteado, se determinaron las siguientes categorías: 1) *Ámbito laboral*, para explorar el contexto de trabajo en México donde participan las mujeres; 2) *Trascendencia laboral*, con el que se buscó conocer cómo es posible que las docentes trasciendan en el ámbito laboral educativo; y 3) *Escenario de trabajo*, para identificar si el contexto de la escuela donde colaboran favorece la trascendencia de las docentes.

### *Procesamiento de la información*

La construcción del dato se realizó por medio de cuadros donde se concentran las respuestas por preguntas, y las preguntas por categorías; se consideraron las palabras clave de las respuestas, con las que se identificaron similitudes, diferencias, recurrencias, contradicciones, analizadores y nudos críticos en la experiencia que compartieron los informantes respecto a la trascendencia de las docentes en el ámbito laboral educativo.

### *Resultados*

Se realizaron diez entrevistas vía plataformas digitales a diez docentes, durante abril y mayo de 2021, considerando el contexto de pandemia; el número de participantes se determinó por la saturación del dato. Este grupo se conformó por 50% de profesores y 50% de profesoras, con perfil profesional en Idiomas, Educación y Comunicación; los diez informantes son trabajadores de base adscritos a la

Licenciatura en Idiomas, seis tienen la categoría de tiempo completo y de esos, cuatro realizan investigación (dos pertenecen al SNI). El tiempo que llevan trabajando en la Universidad oscila entre los 13 y 23 años. Los resultados se presentan considerando las categorías establecidas.

### *Ámbito laboral*

De acuerdo con el grupo de docentes, el ámbito laboral atraviesa por una crisis mucho mayor de la que antes se percibía, que se refleja en el ingreso económico y las condiciones de vida de la población, y que ha sido consecuencia de la contingencia mundial provocada por la COVID-19. La pandemia generó un nuevo brote de desempleo, debido a que muchos negocios cerraron y otros recortaron personal, lo que hace suponer que el índice de contratación sea menor; ante ello, las personas buscaron medios alternos para obtener ingresos. El profesorado que se entrevistó remarcó que el escenario académico universitario proporciona oportunidades de mejora, sin embargo, el pago es deficiente porque el valor de la docencia aún es infravalorado como un trabajo ineludible para el desarrollo del país. A pesar de ello, la práctica educativa se realiza con profesionalismo para impulsar las competencias y el desempeño estudiantil.

Dentro del marco profesional para las mujeres en México, el profesorado resaltó que ellas pasan por un proceso más sinuoso y complicado por el hecho de ser mujeres, debido a que deben acoplar sus tiempos entre su labor y su hogar, lo que obstaculiza, también, el salir a buscar empleo. Además, aunque mencionan que ya no persiste la idea conservadora de minimizarlas, aún tienen que vadear y enfrentar la imposición del machismo. No obstante, destacó que recientemente la mujer ha sido protagonista en ocupar altos puestos de trabajo, gracias a que ellas mismas han logrado escalar por sus capacidades y conocimientos, símbolos en la lucha social del feminismo; así como por las políticas públicas sobre equidad de género, que rigen e incentivan el empoderamiento de la mujer. De ello, refirieron a la Secretaría de Gobernación, presidentas de otros países y rectoras de diversas universidades, como sujetos que han sobresalido por méritos propios.

Ingresar a un trabajo siendo mujer es complicado, pues se enfrentan a situaciones que las violentan, tales como la misoginia, el acoso y la desvalorización; además de condiciones que pudieran restringir su participación laboral, como la edad, el embarazo, las actividades domésticas y los trabajos que implican fuerza física; en la misma línea, el machismo se vive con frecuencia en las áreas de trabajo. Las profesoras entrevistadas aseguran no haber experimentado esta violencia, pero afirman conocer compañeras que la han sufrido; en ese contexto, saben que la

normativa académica fomenta el respeto entre todos y todas, de tal forma que tienen el derecho de la denuncia por actos que denigran la imagen de la mujer que, de no hacerlo, estarían permitiéndose seguir como víctimas. Afirmaron también que el uso de plataformas educativas virtuales ha favorecido que se visibilicen comportamientos que atentan contra la dignidad de las mujeres, por ejemplo, existen grabaciones donde se aprecia el comportamiento misógino de un hombre cuando se refiere a una mujer. Fuera de este panorama, el grupo de docentes considera que hay quienes se ponen a sí mismas las limitantes, tal como sucede cuando no confían en sí, que imposibilitan la búsqueda de empleo. Asimismo, el nepotismo es un acto que afecta el cupo laboral entre ambos géneros.

El grupo entrevistado percibe que una vez que las mujeres han ingresado al campo laboral, ellas tienen las mismas posibilidades de crecimiento; sin embargo, reconocen que existe el fenómeno del techo de cristal, donde las mujeres no ascienden más allá de lo que la estructura organizacional les permite, es decir, ascienden hasta puestos medios, pero no alcanzan las altas esferas porque esas están direccionadas a los varones. A partir de la promulgación de políticas públicas sobre igualdad de género, se entendería que estos actos limitativos deben erradicarse, pero en la práctica no se garantiza su ejecución, ya sea porque existe un sistema retrógrado que las minimiza o porque entre ellas existe el temor de perder el empleo si denuncian actos que atentan contra su dignidad humana. Estas situaciones negativas en contra de la participación laboral de las mujeres no solo son provocadas por los varones, sino también por ellas mismas debido a que puede haber celo profesional que impida su desarrollo en el escenario de trabajo.

Asimismo, afirman que las mujeres tienen el mismo repertorio de oportunidades equitativas, justas e igualitarias que los varones en el área laboral, a diferencia de años atrás en donde ellos eran los únicos beneficiados; en ese contexto, tienen la libertad de elegir la formación profesional en la especialidad deseada, esto es, incursionan en espacios masculinizados, como las ingenierías industrial, civil, automotriz, aeronáutica y espacial, dejando a un lado el obsoleto paradigma que las dirigiría al ámbito intelectual, creativo y afectivo, como la manufactura, la maquila, el diseño, las artes y el cuidado de infantes. A pesar de lo anterior, muchas de ellas no lo hacen, no tanto porque esos espacios sean considerados exclusivos para los varones, sino porque son carreras muy costosas; en ese sentido, quienes fueron entrevistados sugirieron estimular el emprendimiento femenino por medio de becas y capacitaciones.

Por otro lado, el grupo reconoce la posibilidad de que haya limitantes de crecimiento laboral en la trayectoria de cada trabajadora, ya que la presencia de mayor número de varones en diferentes contextos reduce la participación femenina, tal como había sucedido en la actividad política y la industria petrolera; lo que obliga



a que la mujer genere alternativas para permearse en aquellos espacios donde se reclama su participación.

El brote y la expansión del virus COVID-19 tomaron por sorpresa a la población mundial. La dinámica de las organizaciones fue interrumpida repentinamente, lo que generó, entre otros efectos, mayor desempleo y disminución del ingreso económico; aunque muchas lograron sostenerse, tuvieron que hacer cambios significativos para adaptarse a una nueva normalidad. En este contexto, los centros educativos en México se vieron afectados porque las clases presenciales se trasladaron a la modalidad virtual (Razo, 2020); en el caso de las particulares, su matrícula disminuyó, incidiendo directamente en sus finanzas y, con ello, la necesidad de recortar personal o de un cierre definitivo de la institución; no así la escuela pública, que es sostenida por el Estado, donde el profesorado mantuvo su espacio y percepción salarial. Sin embargo, se reconoce que el ejercicio profesional como docente es poco valorado en términos de remuneración.

La mujer, por su parte, ha logrado sus propios espacios para demostrar su capacidad laboral, pero sigue sometida involuntariamente al dominio machista y misógino, que la persigue por el hecho de ser mujer. Afortunadamente existen políticas públicas que buscan garantizar el respeto hacia su persona y el crecimiento profesional, de hecho, han tenido papeles protagónicos desde donde promulgan, en altos mandos, el desarrollo de las organizaciones. No obstante, el lado oscuro no es evidenciado, aquel donde ellas no progresan porque quien encabeza la dictadura dispone de actitudes hegemónicas e impositivas.

### *Trascendencia laboral*

Respecto a la trascendencia laboral, el profesorado señaló que se logra de diversas maneras; por un lado, es vista como una aportación positiva que va más allá de los conocimientos y experiencias, impactando, incluso, en la cuestión intelectual-emocional, esto es, se puede trascender cuando se permea a las nuevas y futuras generaciones por haber dejado una huella que cambie su manera de ver la vida, llena de valores y actitudes que ayudan a sobresalir ante las adversidades de la vida diaria, lo que eventualmente hará que el contribuyente sea recordado fuera de los límites del espacio-tiempo. Por otro, la trascendencia es sinónimo de abrir brechas que antes eran consideradas restricciones, para que sea posible un nuevo tránsito entre diferentes culturas y personas; puede llevarse a cabo por medio de trabajos investigativos que generen nuevo conocimiento que facilite las vías de desarrollo o expanda los datos previos. Así, trascender no significa que una persona sea exitosa, sino que se sienta satisfecha por su labor, desde su posición, para con el mundo.

En la docencia, trascender es ligeramente distinto a trascender en otros contextos laborales. El grupo entrevistado coincidió en que se puede trascender cuando existe de por medio un compromiso cabal para con la escuela y sus estudiantes, así como desempeñarse con calidad. Identificaron que la mejor trascendencia es por parte del alumnado, pues realizar su trabajo de manera eficiente permite tener altas probabilidades de que como docentes sean recordados gratamente, dejándole un legado indeleble que será acompañado incluso fuera de la trayectoria formativa, esto es, cuando se desarrollen en la vida educativa, profesional y personal. Sin embargo, también existe una trascendencia que tiene connotaciones negativas, donde el estudiantado reflexiona qué hacer y cómo no ser a partir de aquellos docentes quienes fueron incompetentes en su práctica laboral, al no cumplir debidamente las funciones académicas.

De igual manera, se necesita de un trasfondo que respalde las bases para que se trascienda a través de la docencia. De ello, el profesorado afirmó que para lograrlo se requiere primordialmente de una formación que sustente los conocimientos y la intervención académica, pero reconocen que el profesorado cualificado precisa de una formación continua para estar en constante actualización con los medios transistores que se implementen en las aulas, tanto presencial como virtual; así también implica aspectos de valores y ética humana, tales como empatía, humanidad, honestidad, responsabilidad y respeto. Se debe generar un ambiente salvable para el aprendizaje y fomentar la intercomunicación en el aula.

En este sentido, el quehacer educativo demanda estrategias que favorezcan su trascendencia en el aula; el grupo entrevistado señaló que existe una extensa metodología que satisfaga su labor educacional, tales como proponer los objetivos desde el principio del curso, hacer *feedback* de los temas vistos, intervención de la lengua meta dentro y fuera del aula, la planificación de contenido enfocado en contextos de la vida cotidiana que involucre un mensaje significativo de valores y a quién va dirigido, uso correcto del tiempo, dar segundas oportunidades a quien lo merezca, atender las necesidades del alumnado, uso y actualización de herramientas virtuales, puntualidad, cumplimiento de asignaciones y transmitir el conocimiento como al profesorado le habría gustado recibirlo. Reconoce la importancia de participar en proyectos investigativos como una herramienta que genera divulgación científica, tanto personal como profesional, para sí mismo y para la sociedad.

La trascendencia toma diversas formas, ya que puede ser recibida y constituida en distintas plataformas de la vida diaria. En la docencia ocurre lo mismo: la cúspide puede darse por ellas mismas a partir del trabajo que realizan en la investigación y publicación de textos científicos, o bien, a partir de la percepción del alumnado. De haber desempeñado el quehacer educativo con calidad, compromiso,

amor, pasión y vocación, se vuelve en una virtud que permeará en la memoria de sus estudiantes, dejando un legado, no sólo de conocimientos, sino de experiencias que los guíe en el sendero de sus vidas. Pero el profesorado no puede trascender positivamente sin una preparación previa, por lo que deberá dedicar tiempo a su formación académica para después seguir con el aprendizaje y actualización continua, así como poner en práctica la ética laboral y valores primordiales para su objetividad en el aula, desencadenando una ejecución que geste un mejor ambiente de trabajo en sus principales partícipes escolares.

### *Escenario de trabajo*

Respecto a las oportunidades que la UJAT otorga a su personal docente para trascender, quienes fueron entrevistados indicaron que la Universidad como centro educativo es bondadosa al dar libertad de cátedra y brindar oportunidades de crecimiento formativo a sus colaboradores, aunque reconocen que la situación de pandemia ha limitado el desarrollo de los cursos; afirman que el centro educativo busca que sus docentes se integren, de manera extracurricular, a la investigación, difusión y extensión, pero en algunos casos genera carga excesiva de trabajo, además de que la organización de la institución sufre de ligeras y endebles deficiencias. Indicaron que se requieren mejoras en la planificación de las clases y en las condiciones de las aulas, las cuales impactan negativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje; señalaron, además, que hay puestos de trabajo que son asignados desigualitariamente, y que el salario no se equipara a otras entidades o a países de primer mundo.

El grupo entrevistado precisó que los altos puestos de la UJAT eran ocupados anteriormente por varones, pero que, a través de los años, la historia ha cambiado con mujeres que han ejercido cargos importantes en la estructura organizacional. Asimismo, afirmó que en la institución rige una democracia de igualdad y equidad, por lo tanto, ambos géneros tienen las mismas oportunidades de trascender, siempre y cuando demuestren pertinencia y eficiencia en lo que hace, es decir, que busque los medios para destacar y estar a la altura de lo que la situación exige. Aunque los docentes también destacaron que en la DAEA es ostensible que las mujeres tienen más participación en la cuestión administrativa y educativa, pese a que, en otras disciplinas, como lo es ingeniería, tienden a inclinarse por hombres.

Ante la pregunta de si son perceptibles las limitantes que existen en la UJAT y que impiden a las docentes trascender, el profesorado difirió. Hay quienes consideran que la única restricción que tienen las mujeres al respecto es la que ellas mismas se interponen en su quehacer docente, que están conscientes de ello pero que no hacen algo por sobresalir, bajo el argumento de que tienen que sobrellevar su vida

multifacética con actividades que consumen su horario; y quienes afirman que las limitantes yacen en una dimensión recóndita, que no es visible o suele ser ignorada por terceras personas, como las multitareas, el tiempo, machismo, misoginia, nepotismo, carga de trabajo y aversión. En cuanto a las coincidencias, el grupo entrevistado indica que la institución atraviesa por una situación endeble en cuestiones financieras, por lo que se han quitado programas que favorecían el desarrollo profesional y, con ello, la posibilidad de trascendencia.

El grupo participante hizo hincapié en que hay una amplia gama de oportunidades que tiene la UJAT para que las docentes trasciendan, como las actividades extraacadémicas, la intervención en proyectos de investigación, la participación en capacitaciones y la divulgación de convocatorias para integrar redes académicas y formar parte de congresos nacionales e internacionales. Y aunque son informadas de estas iniciativas, muchas veces las docentes las ignoran debido al factor tiempo.

El profesorado sugirió que la UJAT precisa de una organización que empodere a la mujer universitaria, un estímulo económico, más oportunidades de crecimiento, movilidad internacional, recategorización a las diferentes horas, evitar una entrega de trabajo excesiva, de manera que impulsen la trascendencia de las docentes.

La UJAT es considerada la mayor casa de estudios del estado de Tabasco; ese mérito es reconocido por sus colaboradores quienes la tipifican como una institución generosa y considerada, ya que ofrece diversas alternativas que hacen impulsar, para todos sus actores, una formación más expansible. Sin embargo, la pandemia agravó la condición, pues el administrativo carece de recursos para ese apoyo extra que antes había. Muy a pesar de esas devaluaciones, el sueldo para el profesorado no fue afectado, aunque se reconoció que no es el óptimo equiparado a las grandes potencias del mundo. Se identificó que la escuela tiene deficiencias estructurales que perjudican la actividad académica, pero que busca metodologías para amortiguar una frágil enseñanza.

Una de las acciones que ha implementado la UJAT y que ha favorecido a las mujeres es el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual, con el objetivo de “establecer medidas específicas y eficaces para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento y acoso sexual” en los diferentes recintos de la organización (UJAT, 2021c). Si bien su uso se expande a ambos sexos, va principalmente dirigido a las mujeres, quienes iniciaron diferentes movimientos para ser tomadas en cuenta, dado que son blanco constante de acoso.

Por otro lado, la mujer está cubriendo los altos puestos de la organización, aunque la Rectoría sólo ha sido ejercida una vez por ellas. En cuanto a las limitaciones que tienen, las violaciones en contra de su dignidad es algo que se vive

constantemente, aunque se recalcó que las entrevistadas no han sufrido de este acoso. Por ello, esas restricciones para no prosperar germinan en carencias económicas y falta de superación. Además, se cuenta con diversas oportunidades extracurriculares, que sobrepondrán más carga de trabajo y menos relación con el tiempo, pero que aumentan el currículo trayectoria y la meritocracia se verá beneficiada.

## Discusión y conclusión

La participación de las mujeres como docentes en la vida universitaria es cada vez más visible, lo que significa mayor preparación profesional y la intervención en actividades extracurriculares, además de ocupar puestos en la administración del centro escolar. Sin embargo, el que su presencia sea mayor, no elimina las diversas limitaciones al crecimiento laboral; situaciones que afectan la integridad como persona, el que tengan que atender sus actividades familiares y laborales, aunado al sistema patriarcal que permea en las organizaciones, les presenta retos para posicionarse en el camino hacia la trascendencia.

En el caso de la UJAT, en la parte superior de la estructura organizacional existen más oportunidades de crecimiento laboral para los varones, ya que cuenta con 80% de personal masculino en alta dirección, lo que evidencia lo analizado como techo de cristal; por el contrario, en la DAEA se aprecia que las mujeres tienen más espacios para su desarrollo profesional, ya que además de ser docentes, 80% ocupan cargos clave en la dinámica institucional. Este contraste indica que la Universidad refleja la inequidad de género en los puestos superiores, porque aun cuando en la DAEA hay más presencia femenina, a nivel general se visibiliza la de los hombres. Habría que revisar quiénes colaboran en las secretarías, direcciones y coordinaciones, para identificar si esta institución comulga con la igualdad y equidad de género, así como en cuestiones políticas que han establecido como paridad de género.

Así como es señalado por Lamas (2010), el desarrollo de las mujeres en cualquier escenario deberá ser impulsado por ellas mismas, situación que se logra apreciar en la UJAT donde las profesoras tienen espacios para demostrar su profesionalismo, aunque se reconoce que existen situaciones que atentan contra su dignidad humana, y que en muchas ocasiones quedan silenciadas, como acoso de corte sexual y laboral.

Respecto a esta notable inquietud, la presión social ha llevado a que las academias opten por la coeducación, puesto que trastocar el tema de la inequidad fluctúa el entorno socioeducativo en la distinción de la conducta humana precaria. Así, se torna imprescindible que todas las instituciones, de todos los niveles, participen en el diseño de proyectos y actividades desde una perspectiva de género, y de ello

imbuir en cambios prósperos de índole inclusivo y de equidad. Por ejemplo, centros académicos como la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Veracruzana, la Universidad Autónoma de Yucatán, están haciendo lo correspondiente para generar espacios libres de violencia; de la misma forma, la Universidad Iberoamericana se ha unido a esa transversalidad a través de programas continuos de incidencia de perspectiva de género e inclusión como medio de construcción en un escenario de paz (González, 2019).

Resulta evidente que la UJAT acapara gestiones de crecimiento a su plantilla, lo que injiere en las aplicaciones metódicas de enseñanza e investigación científica, así, eventualmente, la posibilidad de trascender entre el estudiantado, y en la mujer, el empoderamiento.

Habría que esperar los resultados de las medidas que tanto el Estado como las organizaciones han implementado para que ellas tengan más espacios para su desarrollo profesional, así como evaluar si en realidad se aminoran o desaparecen los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el campo laboral, tales como el techo y las paredes de cristal que, como lo mencionaron Camarena y Saavedra (2018) y la OIT (2015), impiden el ascenso femenino a puestos de alta jerarquía.

Esos techos, paredes y suelos son desafíos que las mujeres buscan superar para que ya no se perpetúe la desigualdad laboral tanto por la carga de trabajo como por el ingreso económico, para que se evite la rotación de puestos sin mejoría en prestaciones económicas, para que se prevenga el acoso y hostigamiento sexual, para que se rompa con la carga excesiva de actividades y para que se elimine la diferencia salarial entre varones y mujeres aun haciendo la misma función. Al respecto, Torns y Recio (2012, citados por Martínez y Cruz, 2020), indican la existencia de una división horizontal, donde se observa concentración del empleo femenino en los sectores de actividad económica más desprotegidos por el mercado laboral, y una vertical, donde la participación de mujeres y hombres en puestos de mayor jerarquía es desigual. Ello deja en claro que existe tanto una brecha de género laboral como una brecha salarial.

Considerando el análisis que Vaca (2019) realiza respecto a las oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el escenario del trabajo, y a la percepción de quienes participaron como informantes en esta investigación, se identifican que entre las oportunidades que ellas pueden tener en el campo laboral educativo se encuentran: 1) Flexibilidad en la asignación de cargas horarias, que les permita combinar la carrera profesional con los objetivos personales, como la maternidad y las tareas de cuidado; 2) Reducción de las barreras para la participación en el mercado laboral y generación de ingresos, sobre todo, el que se establezcan políticas de participación en condiciones de igualdad, que a la postre funcione como

el mecanismo que quiebre el techo y las paredes de cristal; 3) Aumento de participación en nuevos programas académicos, comisiones y en la investigación, donde se reconozca sus aportes y se refleje en el ingreso económico; y 4) Mayores oportunidades de incrementar habilidades, flujos de conocimiento, la creación de redes colaborativas y el acceso a información, a partir de la formación continua, estancias de investigación y responsables de proyectos.

A guisa de conclusión, se puede decir que los factores que limitan el desarrollo laboral de las mujeres en el ámbito educativo están vinculados con el género porque sigue vigente la idea de que los puestos clave de una organización deben ser liderados por los varones, considerando que ellas están vinculadas con la afectividad, lo que hace creer de manera errónea, que la toma de decisiones la hacen más por emotividad que por racionalidad. Sin embargo, los centros educativos han volteado a ver la necesidad de que la perspectiva de género sea transversal en todas sus acciones, lo que significa más oportunidades para el crecimiento profesional de las mujeres, lo que a su vez permite mayor visibilidad de la capacidad que ellas tienen para ejecutar tareas de alta dirección y, con ello, espacios que posibiliten la trascendencia. Claro está, hay que considerar otros factores, como la carga de trabajo, el salario, el rol académico y las actividades de formación continua.

El objetivo se torna complicado porque permanece el sistema patriarcal que tanto daño genera no solo al colectivo femenino, sino también a los varones porque los posiciona como sujetos superiores en relación con sus pares; en ese sentido, los centros escolares tienen la responsabilidad de formar en la igualdad considerando las diferencias, pero, además, de que ese pensamiento se aplique en la dinámica organizacional para que no se quede, como muchas veces, en el discurso. Asimismo, es necesario impulsar acciones de educación de género y del trabajo con perspectiva de género para promover programas con transversalidad de género, que a su vez contribuyan a generar las condiciones para la institucionalización de género. Claro está, en acción y no en papel.

## Referencias

- Ardanche, M. y Celiberti, L. (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. ONU Mujeres.
- Arroyo, A. (2017). Masculinidad y feminismo: una visión integral. En M. Sagot (Coord.), *Feminismos, pensamiento crítico y propuestas alternativas en América Latina (173-190)*. CIEM-CLACSO.
- Bareiro, L., Baksh, R., Celiberti, L., Chiarotti, S., Falú, A., Guzmán, V., Henriquez, N., Jenson, J., Llanos, B., Mones, B., Rainero, L., Rodríguez, C., Segovia, O., Soto, L., Vargas, V. y Vassell, L. (2013). *La ciudadanía de las mujeres en las democracias de las Américas*. OEA. <https://www.oas.org/es/cim/docs/CiudadaniaMujeresDemocracia-Web.pdf>
- Barreto, C. y Álvarez, M.E. (2013). Mujeres y docencia. una mirada desde la historia de vida contada por sus protagonistas. *Saber. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 25(1), 104-110. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4277/427739461012>
- Bourdieu, P. (2012). *La dominación masculina* (7ª edición). Editorial Anagrama.
- Bucio, A.S. y Díaz, A. (2014). *Brechas de género: la mujer mexicana entre el suelo pegajoso y el techo de cristal* [Tesis de Licenciatura, Instituto Tecnológico Autónomo de México]. <http://departamentodecienciapolitica.itam.mx/sites/default/files/u327/angelicabuciotesiscpol.pdf>
- Camarena, M.E. y Saavedra, M.L. (2018). El techo de cristal en México. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, V(47), 312-339. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88453859009>
- Centro de Estudios de Género. (2018). Desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ciclos de vida. Evidencias de exclusión social en la República Dominicana: una nota crítica. *Ciencia y Sociedad*, 43(2), 67-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=870/87060120006>
- Fiss, O. M. (1993). ¿Qué es el feminismo? *Doxa*, (14), 319-335. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10686/1/doxa14\\_15.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10686/1/doxa14_15.pdf)
- Forbes México. (2021). *Las 100 mujeres más poderosas de México*. <https://www.forbes.com.mx/forbes-women-lista-las-100-mujeres-mas-poderosas-2021-mujeres-poderosas/>
- González Del Pliego Dorantes, E. (2019). La Universidad Iberoamericana Ciudad de México-Tijuana, una universidad progresista que actúa a favor de la igualdad de género, la inclusión y la justicia social. *Universidades*, (81), 81-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37361142010>



- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE]. (2018). *Panorama educativo de México. Indicadores del Sistema Educativo Nacional 2018 Educación básica y media superior*. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P1B117.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2015). *Estadísticas a propósito de Día del Maestro (15 de mayo). Datos nacionales*. [http://seieg.ipaneg.net/seieg/doc/EAP\\_DEL\\_DIA\\_DEL\\_MAESTRO\\_2015\\_1431636841.pdf](http://seieg.ipaneg.net/seieg/doc/EAP_DEL_DIA_DEL_MAESTRO_2015_1431636841.pdf)
- , (2020a). *Estadísticas a propósito del día del maestro (docentes en educación básica en México. datos nacionales)*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP\\_Maestro2020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Maestro2020.pdf)
- , (2020b). *Estadísticas a propósito del día mundial de los docentes (enseñanza superior)*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DOCSUP\\_Nal20.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DOCSUP_Nal20.pdf)
- , (2023). *Maestros y escuelas por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023*. [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=Educacion\\_07&bd=Educacion](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=Educacion_07&bd=Educacion)
- Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres]. (2023a). *Glosario para la igualdad. Techo de cristal*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal>
- , (2023b). *Glosario para la igualdad. Piso pegajoso*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/piso-pegajoso>
- Instituto Politécnico Nacional [IPN]. (2020). *Oficina de Estímulos IPN-SEP*. <https://www.ipn.mx/DPS/tramites/estimulossep.html#:~:text=MEDALLA%20%E2%80%9CMAESTRO%20RAFAEL%20RAM%C3%8DREZ%E2%80%9D,econ%C3%B3mico%20y%20diploma%20de%20reconocimiento>
- Iranzo, C. y Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 7(20), 509-535. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29002002>
- Jiménez, M. y Galeano, D. J. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, 44(1), 1-34. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v44i1.38529>
- Lamas, M. (1992). El feminismo mexicano y la lucha por legalizar el aborto. *Política y Cultura*, (1), 9-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=267/26700102>
- , (2010). Maternidad voluntaria y aborto. *GénEros*, 16(6), 109-122. <http://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/516/pdf>
- Lavoignet, B. J., Cruz, F. y Santes, G. (2023). Mujeres en el trabajo: desafíos y riesgos. *Revista Digital Universitaria*, 24(3). [https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v24\\_n3\\_a8.pdf](https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v24_n3_a8.pdf)

- Martin, E. (2014). Riesgos y exigencias laborales en mujeres académicas en la Ciudad de México. En E. Cerón Ferrer, M.G. Günter y J.I. Romero (Coords.). *La Inserción de México en el siglo XXI* (149-190). UAM.
- Martínez, M. (2009). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. Trillas.
- Martínez, D.M. y Cruz, J.A. (2020). Situación laboral de las mujeres profesionistas en México. En R.E. Rodríguez y D. Castro (Coords.). *La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades* (19-49). Ediciones de Laurel-Universidad Autónoma de Coahuila.
- Messina, G. (2001). Estado del arte de la igualdad de género en la educación básica de América Latina (1990-2000). En UNESCO (Ed.). *Igualdad de género en la educación básica de América Latina y El Caribe* (pp. 11-44). UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001310/131040s.pdf>
- Meza, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Monzón, A. S. (2017). Mujeres, género y migración: una perspectiva crítica desde el feminismo. En M. Sagot (Coord.), *Feminismos, pensamiento crítico y propuestas alternativas en América Latina* (79-92). CIEM-CLACSO.
- Morales, C. M. y Olarte, C. A. (2021). Una huella a través del tiempo: Trascendencia académica desde la práctica docente universitaria. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 133-160. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.698>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Oficina de Actividades para Empleadores (ACT/EMP). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_356969.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_356969.pdf)
- \_\_\_\_\_, (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de una mujer?* [www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro](http://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro)
- Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 6(29), 108-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222991008>
- Parra, K. (2017). Aplicación del Método Fenomenológico para comprender las reacciones emocionales de las familias con personas que presentan necesidades educativas especiales. *Revista de Investigación*, 41(91), 99-123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376156277007>
- Razo, D. (7 de octubre de 2020). *Educación privada a la baja, efectos del COVID-19 en la educación*. Observatorio de Innovación Educativa. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-privada-a-la-baja-mexico>

- Schmidt, L. (2012). El Hombre Como Ser-Trascendente: Una Perspectiva Judeocristiana. *Revista de Bioética Latinoamericana*, 10(10), 52–99. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/36074/1/articulo4.pdf>
- Secretaría de Educación Pública [SEP]. (2015). *La incorporación de la perspectiva de género en la estadística educativa. Documento orientador*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61235/La\\_Incorporacion\\_de\\_la\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_estadistica\\_educativa.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61235/La_Incorporacion_de_la_perspectiva_de_genero_en_la_estadistica_educativa.pdf)
- Secretaría de Gobernación [Segob]. (2019). *¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?* <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- , (2023). *Proceso de selección para la promoción*. <http://usicamm.sep.gob.mx/promocion.html>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. (2019). *Plan de Desarrollo Divisional 2019-2023. División Académica de Educación y Artes*. <https://archivos.ujat.mx/2020/div-daea/PDD%20DAEA%202019-2023.pdf>
- , (2021a). *División Académica de Educación y Artes*. <https://www.ujat.mx/daea>
- , (2021b). *Dirección de investigación. Base de consultas*. <http://www.ujat.mx/dinvestigacion/26538>
- , (2021c). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. <http://gacetajuchiman.ujat.mx/wp-content/uploads/2021/03/Anexo-036.pdf>
- , (2023a). *3er. Informe de Actividades 2022-2023*.
- , (2023b). *Directorio Institucional*. <https://www.ujat.mx/principal/directorio>
- , (2023c). *Directorio de la División Académica de Educación y Artes*. <https://www.ujat.mx/daea>
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL-ONU.
- Vargas, I. (2011). Reflexiones en torno a la vinculación de la Educación y el género. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 137-147. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194118804011>

- Vasallo, N. (2017). Género e investigación. Obstáculos avances y desafíos en Cuba. En M. Sagot (Coord.), *Feminismos, pensamiento crítico y propuestas alternativas en América Latina* (159-171). CIEM-CLACSO.
- Vasilachis, I. (1992). *Métodos cualitativos I*. Centro Editor de América Latina.