

Asenso laboral de las mujeres en el sector público educativo a nivel superior en Morelia.

M.E Pérez-Mendoza^{a*}

^a La Salle Morelia, Avenida Universidad # 500, Cto. Erandeni I, 58880. Teléfono: 443 321 2101, Tarímbaro, Mich. Morelia, Michoacán, México

ABSTRACT

Talking about job promotion is to talk about organizational culture, the structure in the company and the function of the Human Capital department, by itself it is a broad topic, but if we talk about job promotion for women and specifically in the public education sector at a higher level, we can find that there is a little information about it, which is why this thesis has focused on this topic, in the city of Morelia. At the time of investigating, we realize that there are institutions that do not have a human capital department and those that have this department, the personal and processes they carry out are few or insufficient, there are really few institutions that have a large department and with enough staff for all his workforce. In order for a woman from the public educational sector at a higher level in Morelia to be promoted, many factors must be taken into account, such as education at home, professional level, marital status, their age and the functions of the department of human capital. These functions are the job profile, interviews, hiring, training and career planning. With the hope that this thesis will be of help to future colleagues who want to go more deeply into this topic and help women to be valued for their profession and knowledge, leaving aside the stigmas and paradigms that accompany us every day, no matter the area in which they development.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Recibido 29 Diciembre, 2025

Revisado 11 Enero, 2026

Aceptado 6 Febrero, 2026

KEYWORDS

Ascenso, Mujeres, Sector Público Educativo, Morelia, Igualdad, No discriminación, ascenso laboral, Equidad de género

Introducción

Desde tiempo atrás, en la sociedad está presente la discriminación y los obstáculos para ingresar en un contexto laboral, estos han prevalecido en mayor medida para las mujeres, asimismo, una vez que se encuentran en el ambiente laboral se les dificulta ascender de puesto. La presente investigación surge ante la necesidad de conocer por qué para las mujeres es más complicado ascender de puesto en comparación con los hombres, así como distinguir los motivos para que, incluso entre mujeres, existan diferencias en los ascensos.

AUTOR DE CORRESPONDENCIA Martha Pérez  martha.pm@morelia.tecnm.mx  La Salle Morelia, Avenida Universidad # 500, Cto. Erandeni I, 58880. Teléfono: 443 321 2101, Tarímbaro, Mich. Morelia, Michoacán, México. Se puede acceder a los datos complementarios en línea en <https://doi.org/10.71103/54me7h85>

© 2026 Los autores. Publicado por la Asociación Mexicana en Ciencias en Soldadura, Metalurgia e Ingeniería, A.C. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), que permite la reutilización, distribución y reproducción sin fines comerciales en cualquier medio, siempre que la obra original esté debidamente citada y no sea alterada, transformada o construida de ninguna manera. Los términos en los que se ha publicado este artículo permiten la publicación del Manuscrito Aceptado en un repositorio por parte del autor o con su consentimiento.

El estudio se ha focalizado únicamente en las mujeres, debido a que, en la actualidad, sufren discriminación laboral y se presentan distinciones claras entre ellas con los hombres y entre ellas mismas. Existen diversos factores que determinan el ascenso laboral de las mujeres, por ello, es importante conocerlos, analizarlos y buscar una posible solución a los conflictos que generan dichos factores. El presente artículo presenta el análisis de los factores que determinan el ascenso laboral de las mujeres, específicamente en el sector público educativo de nivel superior, en el municipio de Morelia.

El estudio se apoyó en el Modelo de Equidad de Género, Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres, Norma Mexicana de igualdad y No Discriminación, Ley General de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres. Dentro de los retos de la psicología organizacional en el mundo contemporáneo se encuentra el indagar acerca de lo que espera una organización de un trabajador y lo que un trabajador espera de esta última dentro del contexto de un mundo globalizado. Producto de estas comprensiones se han trabajado temas como: el significado del trabajo, la calidad de vida laboral, el desarrollo de competencias gerenciales, la eficacia, la eficiencia en el trabajador actual, el ascenso laboral, pertenencia del trabajador en la empresa y la discriminación.

En el área de capital humano es muy importante, y aún más importante, el trabajo de las mujeres. Desde 1990 hasta el 2000 la participación de las mujeres en el ámbito laboral, estuvo entre el 14.6% y 24.5%. Por otro lado, en Morelia la participación fue del 35.1% de las mujeres. (INEGI, s.f.) De las 29 642 421 personas ocupadas en las 5 654 014 unidades económicas existentes en el universo total en 2014, 56.2% eran hombres y 43.8% mujeres. La participación de las mujeres fue mayor a la participación de hombres en los establecimientos que iniciaron actividades en 2014 y en los captados en el área rural. En los Censos Económicos, el personal ocupado total se desagrega como se muestra en el esquema de abajo, donde se aprecian los montos de personal y los porcentajes, tanto de hombres como de mujeres.

El Sector privado y paraestatal ocupó 21 576 358 personas, de las cuales 12 697 714 fueron hombres y 8 878 644 mujeres. En 2013, la mayor parte de mujeres se registró en el sector de Servicios (42.6%), en el que se integró medio millón de mujeres en los últimos 5 años. Mientras que los menores porcentajes de mujeres se presentaron en actividades del sector primario (Pesca y Minería con 0.2% cada una). ((INEGI), 2014) Anteriormente, era muy complicado que una mujer pudiera prepararse profesionalmente y obtener un puesto de trabajo, con el tiempo esto se logró, pero existen limitantes para que ocupen puestos de alta gerencia.

Las jornadas laborales más reducidas son para las mujeres, su mayor presencia en el empleo a tiempo parcial pone de manifiesto la incidencia de la división sexual del trabajo, en la posición de ambos géneros, en el mercado de trabajo.

Morelia es la capital del estado de Michoacán, en la zona central de México. Las calles estrechas del centro de la ciudad colonial están rodeadas de edificios bien conservados del siglo XVII y XVIII, contruidos con la piedra rosa característica de la región. De acuerdo a los datos censales obtenidos, el 38.3% es casada; el 36.2% son solteras; el 12.7% están en unión libre; el 5.1% separados; el 2.7% divorciados y el 4.6% de la población manifestó viudos. (INEGI, 2020) De acuerdo con el INEGI, en el 2020, se contaba con 849 053 habitantes, de los cuales 441 924 son mujeres. (INEGI, 2020). Dentro de esta ciudad, la mayoría de las mujeres que cuentan con título a nivel Licenciatura, no cuentan con un puesto de jefatura, otras a pesar de sus capacidades, títulos y preparación académica extra, no tienen ni siquiera con un empleo, pero, qué pasa con aquellas que, sí tienen un empleo y están preparadas académicamente y, aun así, no cuentan con un puesto en niveles altos de las empresas, qué sucede con las diferencias que se hacen entre las mujeres casadas y las solteras.

El 79% labora en el sector servicios y 16% en el sector productivo. Han incursionado en todo tipo de actividades ocupando puestos de obreras, empleadas, ejecutivas, directoras o empresarias. No obstante, la proporción de mujeres que trabaja sin remuneración es mayor que la de hombres, a la vez que el porcentaje de mujeres en el sector informal también es mayor. (Navarro & et.al, 2014)

Metodología

La presente investigación es de tipo no experimental, ya que se realizó sin la manipulación de variables; se identificaron y determinaron los factores que definen el ascenso laboral de las mujeres en el sector público educativo de nivel superior de Morelia para después analizarlos de forma cuantitativa. Es un estudio transversal, cuya recolección de datos se realizó del 1 de diciembre del 2019 al 31 de febrero del 2020. Se esperó que contestaran más personas en el primer semestre del 2020, pero no se obtuvieron más participaciones. Asimismo, es del tipo exploratorio-descriptivo, ya que se conocieron y precisaron el conjunto de variables que inciden en el ascenso de las mujeres en el sector público educativo a nivel superior de Morelia. (Hernández & et, 2010)

Población y muestra de estudio

La población considerada en este proyecto son las mujeres que laboran en el sector público educativo a nivel superior en Morelia, se presenta la tabla con las instituciones que participaron y el número de mujeres que laboran en las mismas. El total del universo es de 801 docentes y 829 administrativos, dando una muestra de 180 mujeres. Es oportuno señalar que los cuestionarios se enviaron a las mujeres de las diferentes instituciones, sin embargo, el confinamiento derivado de la pandemia del año 2020 impidió obtener el número de respuestas estimadas; por lo tanto, el estudio está basado en 30 participaciones.

Tabla 1. Número de mujeres en sector público educativo de nivel superior

Instituciones del sector público educativo en Morelia	Número de mujeres que laboran	
	Docentes	Administrativos
ITM (Instituto Tecnológico de Morelia)	69	77
ITVM (Instituto Tecnológico del Valle de Morelia, antes ITA)	33	30
IPN (Instituto Politécnico Nacional campus Morelia)	12	7
UTM (Universidad Tecnológica de Morelia)	67	35
UMNSH (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo)	600	672
UPN (Universidad Pedagógica Nacional)	20	8

Resultados y discusión

El total de respuestas obtenidas en el cuestionario fue de 30 mujeres de las cuales predominan las edades de 31, 34 y 39 años, estos datos generan una Moda 31 años, con una Media de 37.07 y una Mediana de 35.5. En cuanto al nivel de estudios predomina preparatoria o bachilleratos, siguiendo con una carrera técnica, realmente son pocas mujeres las que cuentan con una licenciatura, una maestría y un doctorado, teniendo una antigüedad en su centro de trabajo de 10 años en su mayoría, siguiendo con 12 años y quedando después cinco años, generando una Moda de 10 años, con una Media de 9.7 años y una Mediana 10 años., los departamentos o áreas en las que laboran son: académico o de carrera; servicios escolares o control escolar, seguido de desarrollo académico. En cuanto al estado civil de las mujeres predominan las solteras, siguiendo con las casadas con hijos, de las cuales no estudian un 83% del total.

Se puede apreciar en los resultados de la investigación que existen diversos factores que tienen relación con el hecho, de que las mujeres del sector público educativo a nivel superior en Morelia, no obtengan un ascenso laboral, tales como: la edad que tienen al momento de solicitar el ascenso, el nivel de estudios y si se encuentran estudiando o no, en ese mismo momento. La antigüedad, el ambiente laboral dentro de la organización, la discriminación por sexo, edad y estado civil, así como la falta de capacitación. A pesar de que se cuente con un departamento de capital humano, se observa que no afecta el número de hombres contratados por la institución, no existe diferencia en el rango salarial, ni en los estereotipos que se tienen en la sociedad.

Como indica Zabłudovsky en su artículo de revista titulado “Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder”, a pesar de que las mujeres representan aproximadamente el 40% de la fuerza de trabajo a nivel mundial, su participación en los puestos de dirección es mucho más reducida.

Esto se puede comprobar en la investigación, ya que los puestos que ocupan las mujeres que fueron muestra de este estudio, se encuentran entre administrativo y docente; solo una mujer es directiva y dos más, jefas de un departamento, esto se observa claramente en la gráfica no. 5.

Por otro lado, como lo marca la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres, pocas instituciones cuentan con estos procesos, tales como el diseño, elaboración, aplicación, evaluación y seguimiento de los instrumentos de la política de igualdad entre mujeres y hombres, el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres y fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas, de los cuales deben tener conocimiento los colaboradores, por ello es de suma importancia aplicar el Modelo de Equidad de Género en las mismas, para lograr una armonía entre empresa-colaborador-sociedad. Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos. Desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por sexo, sobrepuestos decisorios y cargos directivos en los sectores público, privado y de la sociedad civil. Fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Esto se puede observar en los resultados de la encuesta aplicada, ya que, a pesar de pertenecer a la misma institución, las mujeres mencionan diversos procesos de evaluación e incluso, en su mayoría, no los conocen, lo cual denota que no hay conocimiento por parte de las mujeres, ni información por parte de la institución, donde el 60% de las mujeres no conocen los requisitos para ascender de puesto.

Dentro del Modelo de Equidad de Género 2003-2015, se obtuvo que, durante su periodo de aplicación, el MEG probó ser una estrategia completa como un instrumento innovador, modernizador, estructurado y sistemático, demostrando su viabilidad y éxito para promover la equidad en el ámbito de las organizacionales; así como para establecer mecanismos de cooperación y corresponsabilidad entre el gobierno y las empresas. Este modelo constituye un ejemplo de cómo conducir e introducir la equidad de género en los sistemas de gestión de las organizaciones, es decir, cómo hacer transversal la perspectiva de género en el ámbito laboral. Este sistema MEG, muestra a las organizaciones los procedimientos, paso a paso, para detectar, en primer lugar, las condiciones de inequidad existentes en sus organizaciones para proceder a definir las acciones que se deben realizar para modificarlas.

En los resultados de esta investigación y gráficas de los mismos, se aprecia que existe una equidad de género en las instituciones donde se ha aplicado la encuesta, ya que se encuentra en el término medio, no se tiene evidencia de que estas instituciones han aplicado este Modelo, pero aún sin él, se puede observar que existen ciertas condiciones, tales como: se respetan, en su mayoría, las aportaciones de las mujeres; existe oportunidad de ascenso entre mujeres y hombres; trato justo hacia ambos sexos; el rango salarial es igual entre hombres y mujeres; por otro lado, no hay equidad en la carga de trabajo, no se da el ascenso a quienes lo merecen, no se dan a conocer las políticas y requisitos para ascender de puesto.

Contar con el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), ayudará a que las mujeres tengan igualdad de oportunidades con los hombres de forma que al estar en el mismo nivel laboral ambos podrán participar por los mismos beneficios, con igualdad en el proceso al que se sometan y con la misma posibilidad de obtener el beneficio. Este programa apoya la iniciativa de la no discriminación hacia las mujeres, que exista

una igualdad entre hombres y mujeres, para esta investigación es de suma importancia, ya que los resultados de las encuestas aplicadas arrojan que existe igualdad en ciertas condiciones, pero en otras no tanto, tales como: que se cuentan con oportunidades de ascenso y desarrollo, el rango salarial en comparación con los compañeros hombres es el mismo, las oportunidades de ascenso en comparación con los compañeros hombres son entre buenas y regulares, los ascensos no están vinculados con las funciones que “deben” realizar los hombres y mujeres, y se trabaja en un ambiente libre de acoso u hostigamiento laboral y sexual.

Es cierto que el 30% de las mujeres consideran que sí hay un ambiente laboral con acoso u hostigamiento, de la misma manera, no existe justicia e igualdad en la división de trabajo y los ascensos no se otorgan a quienes lo merecen.

En un artículo publicado por Acuña y Villanueva titulado “La discriminación de género en el acceso a puestos directivos”, mencionan que, la dificultad existente para lograr una conciliación de la vida laboral y personal constituye uno de los factores más importantes para explicar la menor representación de mujeres en puestos de responsabilidad y en la toma de decisiones, la mayor parte de las mujeres asumen las responsabilidades familiares, debido principalmente, a la asignación social de roles diferenciados de género extendidos a lo largo de la historia y que han sido interiorizados como parte de la propia identidad de hombres y mujeres, de manera que, la maternidad es considerada como parte fundamental de la identidad femenina siendo incluso un “deber” para muchas de ellas.

Tomando como base este artículo se puede observar con los resultados de la investigación que del total de mujeres encuestadas el 50% han visto un caso de discriminación relacionado con el estado civil, el sexo y la edad de las mujeres cuando quieren ascender a un puesto; así mismo, el 50% menciona que no hay un plan de carrera en sus organizaciones, por lo tanto, se observa que lo mencionado en el artículo se cumple en la investigación, ya que, el 83% de las mujeres encuestadas no estudian actualmente y su nivel de estudios es bajo; la mayoría de ellas solo cuentan con estudios de preparatoria o bachillerato, muy pocas cuentan con nivel licenciatura, maestría y doctorado; esto debido a su trabajo y relación familiar: 10 son casadas con hijos; cuatro casadas y tres solteras con hijos, estos roles familiares hacen más difícil un ascenso laboral.

RELACIÓN DE RESULTADOS CON HIPOTESIS

Tomando como base estos resultados podemos concluir que en las hipótesis:

Hi 1: El estado civil, el nivel académico y la edad de las mujeres en el sector público educativo de Morelia son factores que tienen relación con el ascenso laboral de las mismas.

Es posible afirmar que la edad, el nivel académico y el estado civil, se relacionan con el ascenso laboral, como se aprecia en la narrativa de los resultados, ya que las mujeres que han obtenido un ascenso son mayores a 31 años, las de menor edad no son tomadas en cuenta para el mismo. Por otro lado, influye el nivel académico, ya que la mayoría de las mujeres que contestaron la encuesta solo tienen bachillerato (preparatoria) terminada y esto ha generado que no sean aptas para el ascenso, adicional a que no se encuentran estudiando para mejorar su nivel académico. De la misma manera, se puede ver que las mujeres que obtienen el ascenso son solteras, aunque cabe mencionar que algunas de las casadas con hijos también obtuvieron un ascenso, pero esto dependió de su edad y nivel académico.

Dentro de esta hipótesis, también se observa que las mujeres que cumplían con la edad, el nivel académico y el estado civil ideal para la organización, cumplieron con una antigüedad de entre cuatro y seis años, en su mayoría son trabajadores de nivel administrativo y de los departamentos académicos o de carrera, así como de escolares, muy pocas son docentes.

Ha 1: Los puestos “masculinos” y “femeninos” se relacionan con los estereotipos de quien toma la decisión del ascenso laboral de las mujeres.

No hay relación de los puestos “masculinos” y “femeninos”, con los estereotipos de quien toma la decisión del ascenso laboral, aunque cabe mencionar que se presentaron diez casos en los que sí ha afectado este estereotipo, por lo tanto, esta hipótesis, no se comprueba.

Hi 2: La inseguridad laboral, el abuso, el maltrato, la violencia y la discriminación tienen relación con el bajo rendimiento laboral de las mujeres para obtener un ascenso.

Analizando las dimensiones y las respuestas de las preguntas que están asociadas con cada dimensión, se aprecia que el maltrato y la discriminación no tienen relación con el bajo rendimiento laboral en las mujeres para obtener un ascenso laboral, ya que las mujeres que sufren de estas condiciones han rotado de puesto de trabajo en más de tres ocasiones, lo cual genera no ser aptas para un ascenso laboral y a la vez, sin embargo esto no indica que generen un bajo rendimiento, dando como consecuencia el no ascenso laboral. Aquellas mujeres que no tuvieron estas condiciones, también contaron con una seguridad laboral, no hubo acoso ni abuso en sus puestos de trabajo y les ayudó para obtener un ascenso, por lo cual la hipótesis no se cumple en su totalidad. La información sobre el ambiente laboral con o sin acoso, el trato adecuado hacia las mujeres, las oportunidades que tienen reconocimiento por su trabajo, que sucede si ellas opinan algo sobre su labor, las evaluaciones que reciben, los planes de carrera y la retroalimentación sobre su labor, la justicia e igualdad de trato entre ellas y los compañeros hombres, así como recompensa y rendimiento en su labora y cuántos puestos han ocupado.

Hi 3: Si existe mayor número de hombres laborando dentro de la organización, es más factible su ascenso en comparación con la mujer.

La hipótesis no se cumple, ya que los resultados de la investigación arrojan que no importa el número de hombres que laboren dentro de la organización, las mujeres pueden ascender de la misma forma que un hombre; ellas mismas afirman contar con las mismas oportunidades que ellos en su desarrollo profesional, así como en el plan de carrera, cuando se cuenta con el mismo. De igual forma, tienen las mismas oportunidades de contar con una transferencia o sucesión de puesto, así como percibir los mismos ingresos.

Ha 2: La falta de capacitación en las mujeres y de un departamento de capital humano, se relaciona con los obstáculos para el ascenso laboral de las mismas.

Esta hipótesis se comprueba, ya que en los resultados de la investigación se observa que existen obstáculos para ascender, dentro de ellos, está el hecho de no recibir capacitación acerca del puesto, cuando se ingresó al puesto y en temas de habilidades directivas y liderazgo; estas capacitaciones deben ser continuas, lo que no se lleva a cabo, a pesar de que en el 70% de las instituciones, cuentan con un departamento de capital humano.

Hi 4: Los estereotipos y tipos de discriminación tienen relación con la promoción laboral de las mujeres.

Los resultados de la investigación nos indican que no hay relación en la discriminación por edad, sexo y estado civil, para obtener una promoción laboral, aunque sí afecta en la misma, no determina si habrá o no ascenso; de la misma manera, no hay relación con los estereotipos de las funciones que cumple un hombre y con las que cumple una mujer para obtener el mismo.

Ha 3: Las diferencias entre hombres y mujeres, al momento de contratar y remunerar, se relacionan con la promoción laboral.

El no conocer el perfil del puesto al momento de ingresar genera que no conozcan sus responsabilidades y puede provocar sobrecarga de trabajo, por otro lado, en esta investigación se puede concluir que no hay diferencia entre hombres y mujeres al momento de ser contratados y remunerados, por lo cual no hay relación con la promoción laboral, ya que como se observó en

hipótesis anteriores, hay otros factores relacionados con el ascenso.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Al llevar a cabo esta investigación, aplicar las encuestas, tener contacto con las instituciones y la propia experiencia con la que ya se contaba, se logró dar respuesta a la pregunta de investigación, se cumplieron los objetivos, tanto el general, como los específicos, por ello. Enseguida se plantea el proceso para alcanzar el ascenso laboral de las mujeres en términos de igualdad, desde la perspectiva del desarrollo de capital humano (Figura 1).



Figura 1. Elaboración propia

Este proceso considera aspectos que impactan en los componentes y factores causantes de que, en algunos casos, una mujer no asciende de puesto en el sector público educativo. La primera parte del proceso es el reclutamiento, en esta parte el encargado del departamento del capital humano, debe contar con el perfil de puesto, que se está solicitando vacante, previamente debió existir una convocatoria donde se indican los requisitos de ingreso y perfil de puesto, ya sea docente o administrativo. Se recomienda no estipular sexo y no especificar estado civil. Es importante, antes de publicar convocatoria, establecer las políticas, requisitos, el perfil de puesto y plan de carrera, esto con la finalidad de contar con un proceso equitativo e igualitario.

El segundo paso del proceso es la capacitación, en ella se toman en cuenta los cursos, talleres, diplomados, licenciaturas y posgrados, ya que una vez que ingresan a la institución se requiere capacitar al personal docente y administrativo, para poder ascender de puesto, contando con el plan de carrera por puesto. En ocasiones el personal no cuenta con un alto nivel de estudios, por ello es importante apoyar con la superación profesional. Esta parte del proceso se debe llevar al ingresar a la institución, como parte de la formación del personal y cuando se pretenda proporcionar un ascenso.

El tercer paso del proceso son las políticas, están deben apoyar al personal para mejorar y a su vez tener un impacto positivo en la institución y alto rendimiento de la misma. Algunas de las políticas que se proponen son los horarios flexibles, cuando son madres, están casadas y/o están estudiando, sin hacer distinciones, entre hombres y mujeres, ya que ambos pueden ser padres solteros, apoyar al personal para estudiar y seguir fomentado su desarrollo profesional, contar con planes de carrera para todos los puestos y así, ayudar a los ascensos y por último, tomar en cuenta los estudios al analizar los candidatos y candidatas para un ascenso, al igual que la capacitación proporcionada a lo largo del plan de carrera de los candidatos y candidatas.

Al implementar estos tres pasos en las instituciones, se genera un impacto en el ascenso laboral, ya que, al dar a conocer los requisitos, políticas y perfil de puesto para ingresar, se adquiere conciencia del talento necesario para cada puesto. Si la institución cuenta con un plan de carrera, lo hace del conocimiento de las mujeres y de los hombres que trabajan en la institución, la capacitación estará orientada a cumplir este plan de carrera, si las mujeres no cuentan con el nivel de estudios necesario, a lo largo de su estadía, las capacitaciones y el apoyo de horario flexible, les permitirá seguirse preparando.

Si en las políticas de admisión y de la institución se contempla que, sin importar el estado civil y la edad de las mujeres, se les apoyará para que cumplan el plan de carrera y puedan ascender de puesto, la sociedad tendría un incremento en mujeres preparadas y listas para ascender, sin dejar de lado su vida personal, generando igualdad de condiciones y carga de trabajo tanto en hombres como mujeres. Seguramente, habrá mujeres que no estén interesadas en ascender de puesto, pero desde el momento que ingresan a la institución saben si quieren seguir ese plan de carrera o no, así las instituciones pueden apoyar al personal que sí está interesado, sin discriminar por el estado civil, sexo y edad. Es importante que al implementar este proceso se tome como base el Modelo de Equidad de Género, la Ley de General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Sectorial de Trabajo y Prevención Social 2013-2018 y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.

Si las instituciones de estudio no cuentan con alguna parte de este proceso, entonces se puede implementar desde cero, apoyándose en el Modelo de Equidad de Género y de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD). En caso de que las instituciones si cuenten con parte del proceso, se puede solo mejorar aquellas partes que lo requieren y de igual forma apoyarse del Modelo, la Ley y el Programa, para mejorar las condiciones de trabajo y exista una igualdad de condiciones para Mujeres y Hombres.

Este proceso impacta y da respuesta a la pregunta de investigación, así como en los objetivos, mostrando que los componentes que determinan el ascenso laboral de las mujeres, en la ciudad de Morelia, dentro del sector público educativo a nivel superior son:

- La cultura organizacional
- La educación escolar
- El estado civil de las mujeres al momento de solicitar el ascenso
- La edad y si se encuentran estudiando al momento de solicitar el ascenso
- La antigüedad en la institución
- El número de puestos dentro de la institución
- La competencia femenina
- Falta de justicia e igualdad en la división de carga de trabajo
- Falta de capacitación dentro de la institución
- Falta de conocimiento en el perfil de puesto, plan de carrera, requisitos y políticas de ascenso y admisión.

Conclusiones

Este proyecto está basado en el ascenso laboral de las mujeres dentro de las instituciones educativas públicas a nivel superior en Morelia, y a pesar de no existir muchos estudios sobre este tema en México; en países como España y Colombia, es un tema de importancia en todos los sectores. Conocer cómo es la relación entre diversas variables y el ascenso laboral de las mujeres es significativo para conocer que se está haciendo de forma errónea y cómo se está educando a la mujer y el hombre.

Trabajar en esta investigación arrojó conocimiento, entendimiento e ímpetu para llegar hasta el final. Se observa que pocas mujeres buscan superarse profesionalmente, la sociedad ha cambiado y las mujeres con ella, es por ello, que se deben buscar mayores opciones de trabajo formal para las mujeres. A lo largo de la investigación se contó con el apoyo de las instituciones de estudio, cabe resaltar que se aplicó una entrevista al departamento de capital humano de la Universidad Tecnológica de Morelia, esta entrevista ayudo a completar la información de esta investigación.

Esta investigación plantea la pregunta: ¿Qué componentes determinan el ascenso laboral de las mujeres, en la ciudad de Morelia, dentro del sector público educativo de nivel superior?, tomando como base la encuesta aplicada, la investigación como tal y los resultados obtenidos se puede dar respuesta a la pregunta de investigación, mencionando que los componentes que determinan el ascenso laboral en Morelia, específicamente en el sector público educativo, son:

- La cultura organizacional
- La educación escolar
- El estado civil de las mujeres al momento de solicitar el ascenso
- La edad y si actualmente se encuentran estudiando a momento de solicitar el ascenso
- La antigüedad en la institución
- El número de puestos dentro de la institución
- La competencia femenina
- Falta de justicia e igualdad en la división de carga de trabajo
- Falta de capacitación dentro de la institución
- Falta de conocimiento en el perfil de puesto, plan de carrera, requisitos y políticas de ascenso y admisión.

Por otro lado, esta investigación propone un proceso para alcanzar el ascenso laboral de las mujeres en términos de igualdad, desde la perspectiva del desarrollo de capital humano, esto gracias a la investigación en sí, así como, los resultados de las encuestas aplicadas. Cabe resaltar que este proceso solo se propone para el sector educativo a nivel superior, pero no se descarta se pueda aplicar en otros niveles y sectores.

Se cumplieron ambos objetivos específicos, ya que se analizaron los factores que determinan el ascenso laboral de las mujeres en el sector público educativo y se categorizaron los elementos que influyen en el mismo, ya que al analizar los factores que arroja la investigación se pueden dividir en una sola categoría:

- Educación laboral, en la cual se encuentran los factores y/o componentes:
 - a) El estado civil de las mujeres al momento de solicitar el ascenso
 - b) La edad y si actualmente se encuentran estudiando a momento de solicitar el ascenso
 - c) La antigüedad en la institución
 - d) El número de puestos dentro de la institución
 - e) Falta de conocimiento en el perfil de puesto, plan de carrera, requisitos y políticas de ascenso y admisión.

Es necesario fomentar más investigaciones en el tema de las mujeres en diferentes sectores, tales como: el sector privado educativo, el sector privado de producción e ingeniería y generar consciencia a la sociedad del valor e influencia de las mujeres en el contexto laboral. Por último, que las mujeres comprendan su poder y que siempre lo usen en pro de la sociedad sin generar desigualdad en ningún sentido.

Derivado del COVID-19, existió confinamiento por más de un año, lo cual generó complicaciones en la recolección de datos. A pesar de ello, se cumplen los objetivos, ya que se propone el proceso para alcanzar el ascenso laboral de las mujeres y los componentes, elementos y factores se pueden categorizar en educación laboral.

Declaración de conflicto de interés

Los autores no informaron ningún posible conflicto de intereses relacionado a esta publicación.

Referencias

- [1] INEGI, I. N. (2014). Los hombres y las mujeres en las actividades económicas. Censos Económicos. Recuperado el 6 de Noviembre de 2021
- [2] Aceña, A., & Villanueva, M. (2018). La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*(18), 87 - 100 /. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448196>
- [3] Cámara de Diputados Del H. Congreso de la Unión. (2018). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado el 09 de Julio de 2019
- [4] Hernández, R., & et, a. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGrawHill. Recuperado el 03 de Julio de 2019
- [5] INEGI. (2020). Censo de Población y Vivienda 2020. (INEGI, Ed.) Recuperado el 06 de Noviembre de 2021, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=
- [6] INEGI. (2020). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado el 6 de Noviembre de 2021, de Panorama sociodemográfico de Michoacán de Ocampo 2020: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197902.pdf
- [7] INEGI. (s.f.). Las Mujeres en Michoacán de Ocampo. 2003. (INEGI, Ed.) Recuperado el 02 de Julio de 2019, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825497040/702825497040_4.pdf?fbclid=IwAR1hamAoZqT47qg1MBvNtKXI9ymyKBIRWlj6sJzo8cGnhW0m60vIHKwNqVE
- [8] Instituto Nacional de las Mujeres. (2012). Modelo de Equidad de Género. México. Recuperado el 09 de Julio de 2019, de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27227/Guia-meg-2012.pdf>
- [9] Instituto Nacional de las Mujeres. (Julio de 2015). Modelo de Equidad de Género 2003-2015. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>
- [10] Navarro, D., & et.al. (Abril de 2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LIX(220), 117 - 146 / <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42131173005>. Recuperado el 12 de Julio de 2019
- [11] Secretaría de Economía. (2015). Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015. Recuperado el 09 de Julio de 2019