



Gobierno del Estado de Yucatán
Secretaría de Educación
Dirección de Educación Superior



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 31-A MÉRIDA

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



**INFLUENCIA DE LA GLOBALIZACIÓN EN LA FUNCIÓN DIRECTIVA DE LA
MUJER EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.**

Genny Aracelly Espadas Chan

Mérida, Yucatán, México
2014



Gobierno del Estado de Yucatán
Secretaría de Educación
Dirección de Educación Superior



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



INFLUENCIA DE LA GLOBALIZACIÓN EN LA FUNCIÓN DIRECTIVA DE LA MUJER EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.

Genny Aracelly Espadas Chan

MONOGRAFÍA PRESENTADA
EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

LÍNEA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA:
GESTIÓN EDUCATIVA

Mérida, Yucatán, México
2014



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



DICTAMEN

Mérida, Yuc., 26 de febrero de 2014.

GENNY ARACELLY ESPADAS CHAN.
UNIDAD 31-A MÉRIDA.

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

**INFLUENCIA DE LA GLOBALIZACIÓN EN LA FUNCIÓN
DIRECTIVA DE LA MUJER EN INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.**

OPCIÓN: **Monografía**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Gestión Educativa**, y a propuesta de la **Dra. Azurena María del Socorro Molina Molas**, Directora del trabajo, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se **DICTAMINA** favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE

MARIA ELENA CÁMARA DÍAZ
Directora de la Unidad 31-A Mérida
Presidenta de la Comisión de Titulación



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
UNIDAD 31-A
MÉRIDA

Dedicatorias

A mi Madre:

Por ser mi fortaleza todos los días y apoyarme en
absolutamente todo. ¡Te amo!

A mis Maestros:

Por animarme y ser el impulso de motivación para concluir y
continuar con mis estudios.

Pero sobre todo a ti hijo mío:

Quiero ser tu orgullo y tu inspiración a seguir.

Con amor y agradecimiento:

Araely

CAPÍTULO III: Globalización	49
3.1 Concepto	49
3.1.1 Globalización cultural	51
3.2 Efectos de la Globalización en la Cultura e identidad.....	54
3.3 Efectos en el Ámbito Laboral	60
3.4 La Mujer en el Mundo Globalizado	69
3.5 Desempeño Directivo de las Mujeres en Instituciones de Educación Superior	73
 CONCLUSIONES	 76
 BIBLIOGRAFÍA	 79

INTRODUCCIÓN

La principal característica del fin del siglo XX es la profunda transformación que el fenómeno de la globalización ha originado, esta serie de cambios y reordenamientos de diversas índoles en el sistema mundial, no sólo se han dado en los aspectos económicos, sino también ha impactado los ámbitos culturales, ideológicos y de carácter social, es decir, los intercambios culturales también se han incrementado principalmente gracias a la existencia de una mayor difusión de medios de comunicación, tales como la Televisión y el Internet; y de manera formal, los sistemas educativos a distancia que permiten el intercambio de ideologías.

Los países en vías de desarrollo, como México, se ven ante la necesidad de buscar mejores alternativas para desarrollar sus economías. Para lograrlo es innegable el fomento a la inversión económica transnacional para obtener mayor grado de desarrollo económico y que éste logre una armonía con el desarrollo político. Pero más allá de esta realidad tangible, el aspecto cultural, poco incluido en estas concepciones, representaría una base firme para este desarrollo, a través de la optimización del recurso intelectual con el que cuenta el país.

Paralelamente a este aspecto económico-político, la transformación cultural es un factor consecuente de la globalización, pero al mismo tiempo, es un factor que permitiría al país ser más competitivo.

Uno de los impactos directos de esta transformación cultural debe ser reflejado en la situación de la equidad de género en el país, pues la clásica división por género del trabajo ha estado presente a través de las diversas formaciones

sociales, asignándole papeles diferenciados a las mujeres y a los hombres en la estructura económico-social.

El papel que la mujer viene desarrollando en el mercado de trabajo en México, es una prueba de la potencialidad que los recursos humanos tienen para desempeñar con flexibilidad sus habilidades.

Actualmente es muy común encontrar mujeres trabajando activamente en puestos directivos en las organizaciones. Las instituciones de Educación Superior no son la excepción; sin embargo, este aumento, sigue por debajo en comparación con la actividad del género masculino, por lo que todavía se puede analizar la inequidad de género.

El desempeño de la mujer en el trabajo directivo ha ido evolucionando, desde la labor de secretaria y apoyo a los equipos administrativos hasta la directiva, pasando por trabajos superiores principalmente los relacionados con profesiones como abogados, economistas, sociólogos, psicólogos y pedagógicos.

El aspecto más importante en el ascenso de la mujer, además de la capacidad que desarrolla por su propia experiencia, es sin duda el de su formación educativa; es por eso, que el problema que hoy enfrenta la mujer directiva, al margen de sus habilidades y su formación universitaria, se encuentra en su carrera de ascenso en las organizaciones, es decir, límite que impiden su acceso a los máximos niveles jerárquicos. Estas limitaciones no se deben generalmente a criterios ó normas de perfiles establecidos, sino a los referentes de una cultura tradicional que proyecta los valores masculinos.

Las características del directivo tradicional estuvieron diseñadas por y para los perfiles masculinos, por lo que resulta comprensible que muy pocas mujeres han accedido al limitado número de puestos en los que se ejerce la gestión. Sin embargo, con la revolución impulsada por los efectos de la globalización, los rasgos del ser mujer se aproximan en mucho, a los rasgos que hoy deben cubrir los nuevos líderes, por lo tanto, se abre una gran oportunidad para aprovechar las ventajas competitivas de las mujeres.

El mundo exige una unión para el desarrollo de nuevos liderazgos, donde las mujeres directivas podrían tener un amplio margen de maniobra. Un cambio en la cultura directiva será el que abrirá las puertas a las mujeres ejecutivas mexicanas.

Teniendo como referente esta concepción, los efectos de la globalización juegan un papel fundamental en esta transformación cultural; es una esperanza para lograr una justa equidad de género en el ámbito de la gestión educativa. Resulta necesaria la preparación profesional para el desarrollo de la administración educativa, pues como en los demás ámbitos, el impacto de la globalización en los sectores menos calificados es desastroso, mientras que los efectos “positivos” apenas se sienten en los aspectos económicos generados por el nivel jerárquico más elevado.

Con base en estos fundamentos, el presente trabajo pretende poner en manifiesto la relación existente entre la globalización, la equidad de género, la gestión administrativa-educativa y el liderazgo femenino. Por lo tanto, este análisis está direccionado por el siguiente objetivo:

- Conocer la influencia de la globalización en la función directiva de la mujer en Instituciones de Educación Superior en México.

Asimismo, es necesario aclarar que este desarrollo responde a la necesidad de analizar un aspecto poco tomado en cuenta en los debates sobre globalización, lo cual refuerza el carácter innovador de este tema, pero de trascendental importancia, pues involucra un alcance más de la gestión administrativa educativa, la cual se relaciona directamente con la Licenciatura en Intervención Educativa.

Para lograr el objetivo, en el capítulo 1 se hará un análisis contextual de la situación actual de la mujer en México; recorriendo sus antecedentes históricos hasta la actualidad; asimismo, se clarificará el significado de equidad de género, su lucha y relación con los movimientos feministas; otro de los temas, será la situación actual de la mujer, en la cual se establecerá la ocupación femenina y los ámbitos en los que se desenvuelve. Por último, relacionado con la antropología cultural, será establecido el papel que desempeña en la transformación sociocultural, lo cual servirá de base para comprender su contribución en la cultura de la globalización.

CAPÍTULO 1

Equidad de Género en México.

En este capítulo se hará un análisis contextual de la situación actual de la mujer en México; recorriendo sus antecedentes históricos hasta la actualidad; asimismo, se clarificará el significado de equidad de género, su lucha y relación con los movimientos feministas; otro de los temas, será la situación actual de la mujer, en la cual se establecerá la ocupación femenina y los ámbitos en los que se desenvuelve. Por último, relacionado con la antropología cultural, será establecido el papel que desempeña en la transformación sociocultural, lo cual servirá de base para comprender su contribución en la cultura de la globalización.

La condición de la mujer en cualquier parte del mundo ha implicado casi exclusivamente un solo rol: la dedicación absoluta al hogar; ahora en base a la actualidad se está demandado la preparación académica y desempeño laboral. El acceso a la educación ha permitido realizar dichas actividades, logrando su participación y en consecuencia, la satisfacción en todos los ámbitos, pero sólo para algunas de ellas.

La situación actual, es resultado de un proceso histórico muy largo, así como de la persistencia del género femenino hacia el reconocimiento profesional, impulsado por los movimientos económicos, políticos y sociales de cada época.

1.1 Antecedentes.

Durante el siglo XX hubo una expansión en la participación de las mujeres en el ámbito laboral ya que al incrementarse los niveles de educación y el intento por cubrir los gastos familiares, las mujeres se vieron en la necesidad de salir de sus casas para poder aumentar el presupuesto familiar de los hogares mexicanos.

Durante las tres primeras décadas del siglo XX hubo una disminución en el mercado laboral mexicano de las pocas mujeres que trabajaban en la industria, pues sufrieron despidos por la modernización industrial. A finales de la década de los 30's las mujeres nuevamente comenzaron a tomar fuerza en el ámbito laboral y a ocupar cierto porcentaje de la población con trabajo remunerado, pero éste era aún escaso. En el período que va de la década de los 40's a los 80's la proporción de las mujeres trabajadoras va en aumento ya que debido a la modernización de la industria se elimina la fuerza física como requisito indispensable para la obtención de ciertos trabajos, lo que permite el reingreso de las mujeres a la fuerza laboral del país.

En los años 60's las mujeres comenzaban a destacar en actividades laborales, siendo hasta los años 80's, en que éstas se enfocaron en las áreas comerciales y de servicios, tendencia que se hizo notar en gran medida en las grandes metrópolis y consecuentemente en las rurales.

En México la industria maquiladora fue generadora de grandes ganancias económicas así como del aumento de empleo éste causa un gran impacto y desde eso se crearon 4 mil empleos eso durante la década de los 60's; para la década de

los 80's ya se rebasaban los 600 mil empleos, cuya cifra disminuyó a un 13 % en la década de los 90's por la crisis que vivió el país.¹

Por lo tanto, en la década de los 80's comienza a ser notorio el aumento de la participación femenina en la industria y algunos autores sostienen que se mantuvo una relación directa con la crisis que caracterizó la década, ya que generó la necesidad de obtener mayores ingresos. Por otro lado, este incremento es justificado como un proceso de urbanización, por supuesto es significativo en el crecimiento de la participación de la mujer en el mercado laboral ya que ha llevado a las mujeres a alcanzar en 1995 el 32% de la Población Económicamente Activa.²

Aún que la participación ha ido en crecimiento, las disparidades salariales continúan debido a su condición de mujer. Aunado a esto, la participación femenina se da en mercados restringidos, como lo es en la industria textil, alimenticia, del vestido, etc.; y profesionalmente, como docentes, enfermeras entre otras pocas. Por esta razón, se habla de una feminización del trabajo.

La educación es una profesión en donde predomina el número de mujeres. Estamos hablando de un 77% de los profesores. ¿Por qué, sin embargo, las estadísticas son tan persistentes en demostrar que el número de mujeres en puestos directivos en centros educativos es mucho menor de lo que correspondería en proporción a su presencia en esta profesión?. De esto abordaremos mas adelante.

¹ Mayorga A. *Género y Gestión Escolar*. Revista "Observatorio Ciudadano de la Educación". Vol. IV, Núm. 135. Noviembre. México. 2004. Pág. 6.

² *Ibidem*. Pág. 7.

En el último trayecto del siglo XX y el inicio del XXI las colocaron, sin duda, como factor auténtico de cambio; de un cambio que pone en el centro a las personas y a sus necesidades, con rostro humano que no tiene más aspiración que la igualdad y la justicia.

Hoy la capacidad productiva y reproductiva de las mujeres se observa como un proceso integrador, que no se considera como un impedimento o una traba para el desarrollo social. Este gran cambio es también en gran medida resultado de una lucha, de trabajo, y de una firme decisión para alcanzar el lugar que en justicia y lógica económica le corresponde.

El inicio del siglo XXI plantea nuevos y complejos retos. Las transformaciones económicas, políticas y sociales en el mundo nos afectan a todos. La mujer del nuevo siglo se enfrenta a retos cada vez mayores, toda vez que es más exigente su presencia en el proceso de posicionamiento que se ha ganado a través de la historia, ha jugado un rol histórico todavía no medido, pero poco a poco ha logrado perturbar el orden social tradicional.

1.2 Conceptos.

En el centro de los estudios de género está el reconocimiento de que en todas las sociedades existe una marcada diferencia en cuanto al rol que desempeñan hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, política y económica, así como en cuanto a las oportunidades de educación, trabajo, desarrollo profesional y finalmente en cuanto al acceso a los recursos económicos y a la toma de decisiones. Una situación similar se presenta en relación a la apropiación de los beneficios derivados del desarrollo económico y social, determinantes de calidades de vida igualmente desiguales.

El género es un concepto cultural que tiene como referente la dicotomía social de “lo masculino” y “lo femenino”. Se asume como una construcción de significados, que permiten agrupar todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la relación feminidad-masculinidad. De todo ello se desprende que la acción de la sociedad es decisiva en su aprendizaje y desarrollo.³

Desde el inicio de los años 70's, se ha reforzado el movimiento internacional de las mujeres, dando énfasis a la promoción de la equidad y al acceso de las mujeres a la salud, a la educación, a la participación política y a los ingresos. Después de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 en Beijing, agencias internacionales, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han desarrollado estrategias para incrementar la concientización y la capacitación en género entre los actores, y han movilizad recursos para institucionalizar la lucha

³Serret. E. *Mujeres en un mundo globalizado. Entre la tradición y el feminismo.* McGraw Hill. México. 2004. Pág. 33

contra las inequidades de género. Estas estrategias son monitoreadas tanto a nivel nacional como internacional.⁴

La equidad de género es un derecho humano. Las inequidades estructurales y las relaciones desiguales de poder hacen que las mujeres y los hombres no gocen de los mismos derechos socioeconómicos y políticos. La promoción de derechos iguales para mujeres y hombres no pretende imponer un modelo universal de relaciones de género común a todas las sociedades y culturas. Su objetivo es simplemente permitir tanto a las mujeres como a los hombres definir la equidad de género a la que aspiran en sus contextos particulares.

La equidad de género a través del liderazgo de mujeres y hombres es una clave para la buena gobernabilidad, para eso se necesita que ambos tengan los mismos derechos, deben estar en capacidad de participar en los procesos de toma de decisiones para definir sus prioridades y estrategias de desarrollo, contribuyendo a reducir las inequidades inferiores de un sistema.⁵

Así que para que las relaciones entre hombres y mujeres sean equitativas se deben de expresar las ideas, los sentimientos y el afecto, se debe ser personas dedicadas, fuertes y tolerantes para que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres sean una cualidad y no un obstáculo; la igualdad de estos es muy importante sobre todo para impulsar al mejoramiento de condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad y de todo lo que lo relaciona; también

⁴Bermea T. *Con el toque femenino. Mundo ejecutivo*. México. 1998. Pág. 11

⁵Ídem.

favorece a lograr una ciudadanía más integral y a fortalecer la gobernabilidad democrática.

1.3 La Situación de las Mujeres Profesionistas en México.

Historialmente las niñas y las mujeres han tenido menores oportunidades (independientemente del nivel socioeconómico o condición étnica) como grupo social, han enfrentado una marginación específica producto de una ideología que considera que su espacio es la casa, tomando como única función la reproducción y el cuidado de la familia, además que su nivel de educación es menos importante que el de los hombres. Si bien hay información de que en las últimas décadas han mejorado sus niveles escolares a nivel nacional, en especial para las jóvenes y niñas de estratos altos y medios que habitan zonas urbanas, pero se conoce que son menos en la situación particular de las niñas de zonas indígenas en los estados.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4° establece la plena igualdad del varón y la mujer, siendo éste un ordenamiento jurídico incuestionable y fundamental; conjuntamente, el artículo 123 expone que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil mencionando que un trabajo igual debe corresponder un salario parejo sin importar sexo, ni nacionalidad, debe ser de igual modo al hacer referencia de la jornada máxima del descanso semanal, los salarios mínimos, la participación de utilidades, la capacitación

y del adiestramiento, la mención es de forma general tanto para hombres como para mujeres.⁶

La Ley Federal de Trabajo es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, establece de manera especial la regulación laboral de las mujeres embarazadas, mencionando que no podrán laborar en situaciones insalubres, peligrosas, o en trabajo nocturno industrial, sobre todo si se encuentra en situación de peligro ya sea de salud a la misma mujer o la del producto (bebe), durante el estado de gestación o de lactancia. Además no se cometerá perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Fuera de esta modalidad nos indica que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.⁷

Se puede decir que legalmente se ha logrado un avance significativo en la confrontación de los géneros, ya que existe una situación satisfactoria para la mujer (pues que por sus derechos universales de ser humano se utilizan principios igualitarios), por otra parte se marca una diferencia en cuestión de su papel en la procreación y otras características propias de su género, la protegen por el doble papel que desempeña, el de madre y el de tener empleo. Sin embargo, la realidad cotidiana de muchas mujeres mexicanas todavía dista de reflejar en los hechos el postulado constitucional.

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Greca Editores. México. 2009

⁷ Ley Federal del Trabajo. ISEF. México. 2010

Antes de definir cómo las mujeres se sitúan en los mercados laborales, es pertinente mencionar los elementos que incurren en los procesos de la introducción al ámbito laboral y profesional, sin distinciones genéricas, con el fin de lograr una apreciación, entre los más significativos:

Comenzando con el momento de egreso de las profesionistas mujeres, las oportunidades de posicionarse profesionalmente varía según la fecha de egreso, el entorno y la situación que rodea al país, ya que la combinación de la crisis económica, de la masificación universitaria y de las nuevas tecnologías las hace más problemáticas.

La oportunidad de colocación laboral directa y los empleos disponibles, a más de escasear, y si no es lo que una mujer espera al concluir sus estudios tienden a volverse menos interesadas en lo que se refiere a puesto, sueldo y posibilidades de desenvolvimiento profesional.

La conveniencia económica-profesional en términos de ingresos y de realización profesional, ha diferido según los mercados a cada profesión, lo que explica parcialmente las diferencias en las tasas de participación femenina.

Pero no dejan de existir diferencias genéricas muy pronunciadas en lo que concierne a la decisión de trabajar: Las mujeres tienden a interrumpen su actividad laboral voluntariamente a pesar de haber concluido sus estudios de licenciatura y de haber trabajado inmediatamente después del egreso, su decisión tiene que ver con las etapas del ciclo de vida, es decir depende de su situación en las prioridades

existenciales, el cual, se resume en matrimonio y, sobre todo, la realización crucial de la maternidad.

Los factores clave en la decisión de conservar una actividad extra doméstica aparecen como factores socio-culturales y educativos. El tipo de unidad familiar es relevante en el proyecto de vida de la mujer, sobre todo cuando sus percepciones económicas no representan un aporte económico suficientemente alto como para compensar una inversión en tiempo que perjudica el bienestar de los miembros de la familia, es decir, el descuido de las actividades de la casa. El sueldo, en consecuencia, está fundamentalmente destinado a pagar servicios de apoyo domésticos para el cuidado de la casa y los hijos, y a dejar un ingreso extra para su uso común.

El hecho de egresar de carreras concebidas como masculinas frente la disposición de título con mayores valores y prestigio que el proporcionado por carreras femeninas; fomenta un deseo de producir una inversión educativa en términos personales y profesionales, considerándole mayor importancia a su trabajo que al sueldo, siendo lo contrario con respecto a los hombres.

El peso de la familia, tanto de origen como la formada, representa un obstáculo para los traslados o cambios de residencia, ya que asumen un miedo a la soledad y a la separación de la familia, sobre todo a someter sus desarrollos profesionales a una inseguridad emocional.

Las mujeres seleccionan sus espacios de trabajo en función a los criterios que consignan intereses personales más que profesionales, incluso cuando se encuentran en condiciones de elegir entre diversas ofertas de empleo y de negociar sus condiciones para una estabilidad de vida mejor.

Las diferencias en el comportamiento de las mujeres con respecto a los hombres también aparecen ante la falta de trabajo. El elemento decisivo para que las mujeres trabajen, es el beneficio personal, según el puesto desempeñado, más que una concepción del espacio de trabajo es un espacio de realización personal.⁸ En este caso, la profesionista no intenta establecerse por su cuenta propia, prefieren un empleo asalariado, aún con un sueldo bajo, lo que implica aún más un deseo de seguridad que de ingreso. A pesar de que la adquisición de un diploma les hubiese abierto diversas posibilidades de trabajo, las mujeres elegirían colocarse en los sectores más estructurados del empleo, donde las prestaciones, la seguridad y la poca presión compensan remuneraciones mediocres, en esquemas de autolimitación de las potencialidades profesionales.

⁸ Flores F. y Gray J. *El espíritu emprendedor y la vida wired: el trabajo en el ocaso de las carreras*. Disponible en http://www.elclub.net/cp_documentos_ocaso.cfm. 2010.

1.3.1 Comportamiento Estadístico de la Participación de la Mujer en el Ámbito Laboral.

En 2012, 77 de cada 100 hombres y 43 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas. A pesar del incremento durante las últimas décadas de la participación femenina en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación masculina debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios tales como los de guardería así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros.

En este sentido, la tasa de participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico fue de 96 y 60.9 por ciento respectivamente (2012).

El ingreso promedio por hora trabajada fue de 31.2 pesos para los hombres y 30.7 para las mujeres; mientras que el promedio de horas trabajadas a la semana por parte de los hombres fue de 44.8 y por parte de las mujeres 37.1 horas.

La PEA(Población Económicamente Activa) no ocupada o desempleada correspondió a 4.8 por ciento de la población masculina similar a la femenina, 4.9. Como resultado de la diferencia en la participación económica de hombres y mujeres, en la población adulta mayor (60 años y más) de igual manera se ven reflejadas pues en el año 2012 la tasa de jubilación de la población de 60 años y más edad fue de 25.3 para los hombres y 7.8 por ciento para las mujeres.

En la tabla 1 se ilustra claramente como está representado.

Tabla 1. Tasa de participación económica según sexo y grupos de edad.⁹

Indicador	Año	Hombres	Mujeres
Tasa de participación doméstica	2012	60.96	96.05
Tasa de participación económica de la población de 14 años y más de edad	2012	77.53	43.48
Tasa de desocupación	2012	4.82	4.9
Ingreso promedio por hora de la población ocupada	2012	31.21	30.73
Horas promedio semanales trabajadas de la población ocupada	2012	44.78	37.14
Tasa de jubilación de la población de 60 años y más de edad	2012	25.31	7.79

También existe diferencia en las actividades que realizan las mujeres y los hombres dentro del ámbito familiar.

En la tabla 2 puede observarse que la participación femenina se acumula notablemente en el ramo de la situación familiar.

Según datos del Censo de Población y Vivienda 2010, el 24.5% de los hogares mexicanos están jefaturados por una mujer. Además el aporte económico que representa el ingreso de las mujeres no es despreciable, en 2008, 70.5% de los hogares cuenta con un aporte de ingresos femeninos.

⁹ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México. 2012. Segundo trimestre

Tabla 2 Participación de ambos sexos en la situación familiar.¹⁰

<i>Indicador</i>	<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Distribución porcentual de hogares según jefe o jefa</i>	<i>2010</i>	<i>75.44</i>	<i>24.56</i>
<i>Porcentaje de hogares con perceptoras según sexo del jefe</i>	<i>2008</i>	<i>62.61</i>	<i>94.26</i>

Por otro lado, La distribución de tareas de hombres y mujeres al interior de los hogares no es equitativa. Mientras que la tasa de participación masculina en actividades domésticas es 93.7%, la femenina asciende a 97.3%. En términos de horas dedicadas a este tipo de actividades, los hombres dedican en promedio 15.2 horas a la semana mientras que las mujeres lo hacen 42.3 horas. En otro tipo de actividades las diferencias no son tan marcadas. Por ejemplo las mujeres y los hombres participan en actividades relacionadas con el esparcimiento, cultura y entretenimiento en porcentajes muy similares, aunque los hombres dedican aproximadamente 3 horas más a la semana en promedio. La tabla 3 lo precisa.

Tabla 3 Actividades domésticas y de esparcimiento¹¹

Indicador	Año	Hombres	Mujeres
Promedio de horas a la semana dedicadas a las actividades de esparcimiento, cultura y convivencia según sexo	2009	21.69	18.97
Promedio de horas a la semana dedicadas a las actividades domésticas según sexo	2009	15.2	42.35

¹⁰ Ídem.

¹¹ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEGI. *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo*. México. 2009.

Tasa de participación en actividades de esparcimiento, cultura y convivencia según sexo	2009	96.22	95.81
Tasa de participación en actividades domésticas según sexo	2009	93.73	97.37

De modo más específico, en la tabla 4 se plantea el trabajo que realiza cada uno de los géneros. Un dato importante para los objetivos del presente trabajo es el rubro de *funcionarios y directivos*, pues solamente el 1.3 % de mujeres ocupan cargos de gestión, véase que en educación, la participación femenina es baja, y de acuerdo con el dato antes comentado, seguramente la mayoría ocupan la función docente en las escuelas. Estas revelaciones indican la inequidad entre las funciones que desempeñan los hombres y las mujeres.

Tabla 4. Distribución porcentual según grupos de ocupación principal por sexo.¹²

Ocupación principal	Mujeres	Hombres
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	7.6	6.8
Trabajadores de la educación	6.3	2.3
Funcionarios y directivos	1.3	2.2
Oficinistas	12.9	6.1
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	17.9	31
Comerciantes	27.2	13
Operadores de transportes	0.1	6.6
Trabajadores en servicios personales	20.5	7.2
Trabajadores en protección y vigilancia	0.4	3
Trabajadores agropecuarios	5.7	21.9

¹² Ídem.

Una comparación con esta tabla 4 es la baja proporción de mujeres en la toma de decisiones económicas y políticas obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas.

En la tabla 5 se menciona La distribución por sexo de los secretarios(as) de estado muestra que en 2012 sólo 21.1 del total eran mujeres. En la legislatura LXI de la Cámara de Senadores, las mujeres representan 33.6 por ciento del total de senadores (128). En la misma Legislatura de la Cámara de Diputados la representación femenina corresponde a 36.8 por ciento de los quinientos diputados.

En 2011 la representación femenina entre los Diputados Locales fue de 22.4 por ciento; las síndicas representaron 26.8 por ciento del total mientras que las regidoras 38.5 por ciento. También en las instancias de gobierno de mayor cercanía con la población, las presidencias municipales, la participación de las mujeres es mínima (5.9 por ciento en 2010).

Finalmente, en el Poder Judicial de los once ministros que en 2010 conforman la Suprema Corte de Justicia de la Nación, solamente dos son mujeres.

Tabla 5. Distribución porcentual del gabinete legal¹³

Indicador	Año	Hombres	Mujeres
Distribución porcentual de las y los secretarios de estado	2012	82.35	17.65
Distribución porcentual de las y los senadores	2012	66.41	33.59
Distribución porcentual de las presidencias municipales según sexo	2012	93.16	6.84
Distribución porcentual de las y los síndicos	2011	73.19	26.81

¹³ www.scjn.gob.mx/conocelacorte/Paginas/ConoceLaCorte.aspx. Datos al 14 de diciembre de 2012.

Distribución porcentual de las y los ministros de la SCJN	2012	81.82	18.18
Distribución porcentual de las y los diputados federales	2012	63.2	36.8
Distribución porcentual de las y los diputados locales	2011	77.63	22.37
Distribución porcentual de las y los regidores	2011	61.54	38.46

Concluyendo con los datos registrados se hace mención sobre el nivel de salario que se percibe en el rango femenino; según el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII; explica, que para que el trabajo sea igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad. En la realidad, la inequidad no sólo se percibe en el encasillamiento de tareas en el nivel de estudios o en puestos que desempeñan, sino que los salarios tampoco son iguales al de los hombres y son más explotadas como puede verse en la tabla 6.

Tabla 6 Distribución porcentual según nivel de ingresos por sexo.¹⁴

Nivel de ingresos en salario mínimo	Mujeres	Hombres
No recibe ingresos	12.3	6.4
Menos de 1	19	13.5
De 1 hasta 2	26.8	20.5
Más de 2 hasta 3	17.3	23.4
Más de 3 hasta 5	13	18.8
Más 5	7.8	12.5

En lo que respecta a trabajar sin remuneración económica, el doble de mujeres con respecto al número de hombres, no reciben pago. En el aspecto negativo, las mujeres sobresalen al ser la mayoría en no recibir remuneración económica; en

¹⁴ Ídem 9.

recibir menos de un salario mínimo y en recibir entre 1 y 2 veces el salario. Por lo contrario, en los salarios arriba del mínimo, los hombres se registran con mayor percepción.

1.4 La Identidad Femenina y la Transformación de la Cultura.

“Si bien es cierto que nuestra sociedad ha registrado un cambio cultural, también lo es el papel de la mujer mexicana, esto ha propiciado importantes cambios dentro de nuestra cultura”¹⁵, como son: el efecto que se provoca en la sociedad cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo; que propicie la gestación de una nueva relación entre el hombre y la mujer y, finalmente, que la mujer acceda a puestos de alta jerarquía en todos los ámbitos sociales.

De ser así, un aspecto que se debe considerar al evaluar el papel de la equidad de género, es la independencia económica que la mujer adquiere cuando sale al mercado del trabajo. Puesto que el hecho de abandonar el rol tradicional transforma las condiciones de vida cotidiana y, por tanto, se registran importantes cambios en la percepción que hombres y mujeres tienen acerca de la vida, esto facilita el origen de una nueva cultura. Al momento que la mujer realiza un trabajo remunerado fuera del hogar, éste le abre las expectativas que en consecuencia la conducirán a incursionar en todos los ámbitos sociales: la economía, la política, las ciencias y las artes.

A partir del pasó del tiempo el rol de la mujer ha generado cambios importantes en la vida de nuestro país.

¹⁵Badie B. *Identidad y Globalización*. ITAM. México. 2000. Pág. 62

Un ejemplo claro es lo transcurrido en los años 50's a los 90's, cuando se evidenció, cómo las mujeres pudieron por primera vez, elegir un proyecto de vida personal, que determinó el tomar o delinear las posibilidades de su futura incorporación en el mercado de trabajo y, por tanto, del cambio de su identidad como mujer. Las nuevas características que aportó la actividad económica remunerada de la mujer, superaron la primera etapa de su introducción a la economía, donde se advertía su presencia, exclusivamente en actividades propias de la mujer, como fue el caso de las actividades educativas y secretariales. Pero también se logró la segunda etapa, en la medida en que las mujeres se fueron incorporando a las actividades que tradicionalmente se identificaban como masculinas.

Entonces por lo mismo se les puede encontrar en la industria de la transformación o en la construcción, que en actividades profesionales como la medicina, la ingeniería, la investigación, los mandos medios de la administración pública y privada, entre muchas otras.

Lo que ocurre hoy en México, en cuanto a la nueva identidad femenina, es que se advierte la presencia de lo que sería una tercera etapa del proceso de incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. Se trata de que la mujer se introduzca, cada vez más, a posiciones de mayor prestigio y poder, tanto en el sector privado como en el público, aunque todavía es muy bajo el porcentaje, nos impulsa a una transformación, ya que el simple hecho de que la mujer ocupe tales puestos, ya sea como ejecutiva o funcionaria, existe una transformación inevitablemente.

En conclusión puedo decir que el hecho de que la mujer se incorpore a la actividad ejecutiva implica, el mejoramiento de una buena calidad de vida

definitivamente en medida de que se trate de puestos bien remunerados, de esta forma el primer beneficio que recibe la familia al acceder al apoyo doméstico, es que libera a la mujer del tiempo de trabajo dedicado al hogar, y amplía sus posibilidades de cumplir con el tiempo requerido por la empresa en la cual se emplea. Asimismo, en la medida que no desempeña una doble jornada, queda en posibilidad de dedicar tiempo de disposición familiar; y aquí cabe el dilema de calidad y cantidad.

Otro aspecto a considerar en el caso de las mujeres ejecutivas, es que éstas logran complementar su éxito profesional con su vida familiar, demostrando así la aparición de una nueva identidad femenina, siendo que siempre se ha dicho que el éxito económico-profesional es algo exclusivo del “sexo fuerte” (los hombres), lo que es un objetivo supuestamente inalcanzable para la mujer. Al demostrar lo contrario, la mujer ejecutiva produce una serie de cambios en su relación de pareja que origina importantes transformaciones en la cultura.

Algunas de las características de los hombres que ejercen el poder son: competitividad, rivalidad, egoísmo e individualismo, también se les atribuye la facultad de lo racional y la capacidad para alcanzar el éxito económico; la mujer por el contrario, carga con el estereotipo tradicional que la cultura le asigna de su rol madre-esposa, por lo que en las mismas instituciones, se considera que al desempeño como ejecutiva, académica, funcionaria, empleada, obrera, etc., le corresponde un segundo lugar en su proyecto de vida. Estos paradigmas provoca, que los empresarios no piensen en promover a niveles jerárquicos a la mujer directiva ya que la potencialidad que poseen las ejecutivas provoca un ajuste en las

relaciones laborales, es necesario que se rompa con el esquema tradicional, entre la fuerza y la virtud.

CAPÍTULO II

La Gestión Educativa en Instituciones de Educación Superior.

En este apartado se tiene como objetivo relacionar las necesidades de la gestión educativa en la globalización y establecer la correspondencia con las características estudiadas en el capítulo anterior, además abordando el concepto de gestión, las funciones de ésta, así como el desempeño de la mujer ya en el ámbito de la intervención educativa, sus logros y peculiaridades.

2.1 Concepto de Gestión Educativa.

Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales.

La IIFE – UNESCO hace una descripción completa de lo que debe entenderse por gestión educativa:

La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y

explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático para mayor claridad, también se señala que la gestión educativa no es un nuevo nombre para la administración ni para la planificación.¹⁶

La gestión educativa sólo puede ser entendida como nueva forma de comprender y conducir la organización escolar, en la medida en que se reconozca como uno de sus fundamentos el cálculo estratégico situacional; y, más aun, sólo en la medida en que éste preceda, presida y acompañe esa acción educativa de tal modo que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llegue a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas.¹⁷

Con base en esta definición, puede decirse en términos concretos que la Gestión tiene que ver con gobernabilidad y ésta, con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación: sólo mediante este reposicionamiento estratégico de las prácticas de dirección de las organizaciones educativas puede hablarse de gestión.

También tiene que ver con los problemas que se refieren a la resolución de conflictos que se plantean entre lo previsto y lo contingente, entre lo formalizado y lo rutinario en cada función específica, y la necesidad de generar y

¹⁶Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica
“*Modelos de Gestión Educativa Estratégica*” Primera Edición: 2009, México. Pág.8

¹⁷ Ídem.

ampliar los desempeños para la calidad educativa. Supone, además, abandonar aproximaciones simples para asumir la complejidad, revisar las conceptualizaciones sobre las organizaciones educativas como entidades cerradas, para pensarlas e imaginarlas como ciclos abiertos de acción que desplieguen procesos encadenados de acción y finalidad en relación con su entorno, y siempre con restricciones a considerar.¹⁸

Gestión, asimismo, se refiere a la consideración, desde un inicio, de la incertidumbre originada por los cambios de los contextos de intervención, de la imposibilidad de continuar considerando a los docentes y los funcionarios como meros ejecutores, cuando en realidad son actores que toman decisiones permanentemente; de esta forma, la gestión está relacionada con incertidumbre, tensiones, ambigüedades y conflictos inevitables. Por lo tanto, no se trata sólo de efectuar un plan o de planificar sobre el papel grupos de actividades, Ella articula los procesos teóricos y prácticos para recuperar el sentido y la razón de ser de la gobernabilidad, del mejoramiento continuo de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación para todos, de todos los niveles del sistema educativo: los equipos docentes y las instituciones educativas, las aulas, los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y los gestores educativos.¹⁹

Finalmente, el concepto de gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión educativa supone la interdependencia de:

¹⁸Robbins S. y De Cenzo D. *Fundamentos de administración: conceptos y aplicaciones*. Prentice Hall Hispanoamérica. México. 1996. Pág. 14

¹⁹Hampton D. *Administración*. McGraw Hill. México. 2004. Pág. 11

- a) una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales;
- b) prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno;
- c) juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; y
- d) principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción.²⁰

2.2 Funciones de la Gestión Educativa.

La educación es el proceso que permite establecer relaciones entre los que en ella participan permitiendo preparar el desarrollo de ciudadanos comprometidos consigo mismos con su entorno y con la sociedad, por lo que este proceso persigue la especialización de capacidades para desarrollarlas en su forma más compleja conocida como competencias, ahora dirigidas específicamente en competencias para la vida, entre las que se mencionan como aprender a aprender, aprender a vivir, aprender a convivir, aprender a emprender y aprender a competir, por lo que la educación es una función pública que se desarrolla en las aulas.

Como servicio, se pretende garantizar que todo ser humano acceda a éste como un derecho y es responsabilidad de los gobiernos establecer un marco jurídico con las condiciones para cumplir, sobre todo para satisfacer el compromiso educativo con el ser humano. A medida que avanza la nueva sociedad, esta se transforma en demanda con la necesidad general, por lo que cuidar la calidad del

²⁰ IIFE – UNESCO. *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Ministerio de la Educación de la Nación. Buenos Aires, Argentina. 2000. Pág. 17

servicio educativo es tarea permanente de los gobiernos y es considerado un bien público, que se desarrolla en una unidad administrativa, para nuestro caso, la Secretaría de Educación Pública (SEP).²¹

Precisando la educación es un proceso que se manifiesta en aprendizajes y enseñanzas; busca como fin, el desarrollo de competencias para la vida personal así como el desarrollo social, generando nuevos procesos productivos; causando como resultado el bienestar y el fortalecimiento de instituciones que van desde la familia hasta las más complejas formas de organización social.

La educación se realiza en las aulas y recae en los representantes, pero la responsabilidad de la calidad del servicio, acaso ¿Dependerá de la Secretaría de Educación? ó ¿De los directores y maestros de las escuelas?

Por un lado el gobierno debe garantizar la formación de los docentes, por otro, dotar de los insumos necesarios para su desempeño, el establecimiento de planes, programas, el diseñar el marco normativo para su función, la construcción, mantenimiento y equipamiento de espacios adecuados; sobre todo para cumplir con el proyecto de cuidados que se requieren, así como la asignación de salarios de prestaciones laborales a los trabajadores y maestros correspondientes, la certificación del proceso, así como corresponder con el marco del derecho que se debe atender a todas las escuelas y aulas donde se realice esta actividad pública.²²

²¹ García P. *La Gestión Educativa. Administración y función.* Revista Observatorio Ciudadano de la Educación. Vol. IV, núm. 155. Marzo. México. 2005. Pág. 2

²² *Ibíd.* Pág. 6

Con esto se pueden apreciar dos vertientes, la primera consiste en la educación en el aula y la segunda es la de administrar los recursos para responder a la primera. Por lo que la administración de los recursos debería soportar su razón de ser en la actividad del docente en el aula, y debería responder a las necesidades de los docentes mediante una estructura que favoreciera una supervisión ágil, eficaz y eficiente en torno a las necesidades del docente y de los alumnos, por lo que la supervisión en procesos educativos no se puede concebir como coercitiva sino como apoyo a la labor docente, así como la función directiva escolar establecerá los puentes entre maestros docentes y la comunidad permitiendo al docente dedicar el mayor esfuerzo en la atención de sus alumnos.

Es tarea del docente facilitar la información del conocimiento y enseñar a aprender los conocimientos con los que trabaja sobre los ya conocidos, es con el docente donde los alumnos aprenden informaciones además de aprender cómo se producen y como se llega a ellos, el plantear problemas y buscar soluciones es materia constante del quehacer ya que lo que el docente persigue es que el alumno aprenda el oficio de aprender.²³

Por lo anterior es necesario que la unidad administrativa correspondiente realice acciones tendientes a contar con diagnósticos confiables para responder a las necesidades educativas de las escuelas a su cargo por un lado y por otro realizar un diagnóstico funcional de su aparato burocrático para atender con efectividad lo relativo a las necesidades detectadas. Esto significa que las acciones administrativas

²³Tedesco J. *Actuales tendencias en el cambio educativo*. Editorial Ramón Sopena, Barcelona. 2000. Pág. 83

buscarán por todos los medios que el tiempo dedicado a la labor docente sea intocable, que la labor directiva se realice en las escuelas y en las comunidades y no en la unidad administrativa, por lo que la supervisión escolar establecerá los puentes para que los directores permanezcan en sus centros de trabajo mientras ellos realizan las funciones con la unidad administrativa.

De esta forma atender los problemas relacionados con el desempeño escolar como lo son: el aprovechamiento, la reprobación y la deserción, serían motivo de cuerpos colegiados desde el consejo técnico pasando por los apoyos técnicos de zona hasta contar con los cuerpos académicos capacitados en el seno de la unidad administrativa y con experiencia en el trabajo en aula mínimo de 10 años considerando que la experiencia en el grupo es fundamental para la implementación de políticas dirigidas al aula.²⁴

Para lograr lo anterior es necesario que la gestión correspondiente cuente con una idea clara del estado que guarda su función y partir por cualquier propuesta metodológica hacia el conocimiento de las causas que originan los efectos detectados, así como identificar la población objetivo de dichas acciones, y de los beneficios o inconvenientes que pueden provocar, realizar un análisis de fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades nos permitirá conocer con que contamos para la atención correspondiente, es importante trabajar estos aspectos pues son determinantes en el diseño de una planeación con indicadores que permitan

²⁴ García P. Op. cit. Pág. 3

identificar el comportamiento de las metas y del efecto de las acciones en cambios observables y cuantificables.

Es necesario contar con una propuesta metodológica para la elaboración de un plan ya sea a largo, mediano ó corto plazo, para lo que se pueden emplear las siguientes: el enfoque del marco lógico, la prospectiva, la técnica TKJ (JiroKawakita), Kaisen (mejora continua) y el diagrama de causa y efecto de Ishikawa, la propuesta de Benchmarkin, BalancedScorecard, son herramientas existentes, con el fin de promover mejoras tanto en procesos como en servicios y productos.²⁵

Además todas y cada una de las propuestas, cuenta con la instrumentación correspondiente, para ser evaluadas desde su diseño hasta su implementación operativa, provocar que el desarrollo nos conduzca al bienestar social, es una tarea de todos y un derecho que compromete.

Por lo anterior se puede identificar que la labor de la unidad administrativa está lejos de cumplir con su función pues aunque a todo o a casi todo le dan la denominación de estratégico, táctico o bien operativo no se nota la metodología y por lo tanto se carece de la instrumentación correspondiente y la evaluación se traduce en simulación y carga burocrática para la escuela, es preocupante no contar con un diagnostico emanado de las aulas, por lo que la función administrativa se traduce en acciones y más acciones “a priori”, sin rumbo o con impactos no esperados, pues poco se conoce de cómo el docente hace lo que puede bajo las condiciones, la

²⁵ Ídem.

autoridad está lejos de implementar políticas confiables que den rumbo y sentido a la tan anhelada mejora educativa traducida en ciudadanos competentes, comprometidos con el bienestar y el desarrollo social.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación y la UNESCO en el año 2000 establecen las siguientes funciones del gestor educativo:

- a) Analizar-Sintetizar. El gestor, o el equipo de gestión, puede desarrollar una educación de calidad a condición de incentivar permanentemente las funciones de investigación, de análisis de la realidad particular y singular en que opera el sistema educativo y cada una de las instituciones. Es facilitador y realizador de procesos de conocimiento, de análisis y de síntesis orientados por una clara intencionalidad de intervención y de mejoramiento. El gestor realiza el análisis como etapa del diagnóstico, pero requiere llegar a una síntesis, a la reconstrucción de la realidad bajo un esquema, modelo, analogía, todos los instrumentos conceptuales que posibiliten luego diseñar alternativas de intervención. Posee herramientas para el abordaje de los procesos de cambio e innovación. Para analizar y sintetizar se requiere asimismo conocer cuál debe ser la información para anticiparse a cambios y crisis. Análisis y síntesis para construir un proyecto de intervención, con objetivos estratégicos claros -vinculados con los objetivos nacionales- que definan una visión compartida para convocar a todos los participantes.
- b) Anticipar-Proyectar. El gestor investiga sistemáticamente las condiciones particulares de las realidades en que trabaja, para anticipar y predecir posibles

desarrollos de acción. En este sentido, las funciones de análisis y de síntesis se combinan con el diseño de escenarios alternativos, de acontecimientos posibles, el encadenamiento de actividades para lograr los resultados esperados y para disminuir el alcance de los no deseados; supone reconocer el escenario de las resistencias y fortalezas de colaboración susceptibles de despertarse. Anticipar es posicionarse estratégicamente y diseñar un sistema de acciones y de objetivos delineados. La prospectiva es una actitud ante la toma de decisiones, ante el futuro inmediato y el futuro lejano, que se propone no sólo reaccionar solamente a las situaciones, sino anteponerse a ellas.

- c) Concertar-Asociar. Los procesos de negociación, las sesiones de delegación y la generación de amplias redes de trabajo posibilitarán la convergencia de los múltiples actores y su participación. Esto exigirá argumentaciones y visiones capaces de motivar la asociación en busca del mejoramiento de la calidad de la educación. Requerirá competentes gestores con capacidad de generar alianzas con su entorno, con la comunidad educativa, con las fuerzas vivas, para lograr una educación de calidad para todos los niños y los jóvenes.
- d) Decidir-Desarrollar. El gestor toma decisiones, asume responsabilidades en organizaciones complejas, que involucran a multiplicidad de actores en expresiones temporales diversas, requiere manejar y articular decisiones de corto, mediano y largo plazo. El gestor, en posición de planificador estratégico, es un diseñador sistémico de programas, proyectos, objetivos, y de estrategias y acciones. El pensamiento estratégico y sistémico es crucial para lograr una articulación entre lo deseable, lo posible -en su máxima expresión-

lo analizado, lo decidido, y lo diseñado y lo acordado. Supone conducir y articular los distintos programas, objetivos y proyectos hacia buen puerto y en el tiempo oportuno.

- e) Comunicar-Coordinar. Las funciones de comunicación y de coordinación son a la vez fundamentales y permanentes, se vinculan con la orientación y la información relevante para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes escolares. En temas de comunicación habrá que decidir qué comunicar, cuándo y a quién. Asimismo cuál es la información necesaria para cada actor educativo en cada momento, así como tomar decisiones sobre los espacios permanentes de comunicación. Cuando se trata de comunicación se refiere también a los espacios de reunión, a los estudios estadísticos sobre estados de un problema o situación, a la realización de estudios de marketing, de encuestas de opinión, etc. Comunicación en clave de emisión, pero también en clave de escucha y participación. Como comunicador, el equipo de gestión está atento a las demandas de la comunidad, las aclara, las redefine, genera respuestas y define propuestas.
- f) Liderar-Animar. Animar posee distintas acepciones según el diccionario de la Real Academia Española: infundir vigor, incitar a la acción, motivar, dar movimiento, testimoniar energía moral, orientar. El liderazgo representa las actividades del gestor orientadas a unir permanente a los actores con la misión y los objetivos de la organización, aspectos que cotidianamente se separan y dispersan; es el aspecto deliberado y reiterado del equipo de gestión educativa que une, forma, educa, genera transformación por la

comunicación y la convocatoria. El liderazgo y sus prácticas colaboran a establecer una dirección, a convocar y motivar a la gente a emprender mejoras y transformaciones. Finalmente, el gestor desarrolla funciones de evaluación en etapas intermedias y finales de los diferentes programas y proyectos realizados. El pensamiento estratégico no sólo busca crear el futuro proyectado, sino conocer y detectar los avances reales, las demoras producidas, los cambios efectivamente concretados. De esta forma está en condiciones de retroalimentar al sistema, estimulando paso a paso los procesos de innovación y de transformación de largo plazo en el sistema educativo. La evaluación y el volver a ubicar el foco en lo esencial son necesidades intrínsecas básicas de una organización abierta al aprendizaje y al mejoramiento continuo de la calidad educativa.²⁶

2.2.1 Características de la Gestión Educativa en Instituciones de Educación Superior (IES) en México.

Después del análisis de las funciones de la gestión educativa, se tiene que describir lo que se considera una evaluación de las formas de gestión educativa en Instituciones de Educación Superior en México. Al respecto, López, destaca:

1. La reiterada demostración de la hipótesis de que: la parte del gobierno institucional es una variable que incide en la manera como se ejerce el gobierno y en la gobernabilidad institucional; que las relaciones y las posibilidades de intervención de los diferentes actores universitarios están

²⁶ *Ibíd.* Pág. 10

marcadas y constreñidas a un marco específico que es la forma de gobierno; que los conflictos se atienden, dirimen y resuelven de modos diferentes en donde parte de la diferencia puede ser atribuida a la forma de gobierno; que la estabilidad institucional guarda cierta relación con ella. La forma incide sobre el modo;

2. Algunas variables que tiene un peso específico adverso en las IES son : su historia, cobertura, centralización federal, ausencia de representantes de la sociedad civil en los órganos de gobierno universitarios, el sindicalismo universitario, la participación de los estudiantes en los órganos de gobierno, el bajo desarrollo de cuerpos académicos consolidados y la difusa identidad de las IES mexicanas. Estas variables tiene un peso muy diferenciado con respecto a las instituciones académicas de Estados Unidos, estereotipando las perspectivas para los cambios organizacionales de las IES mexicanas;
3. Desde el ángulo del perfil directivo (el Rector), México carece de estudios sobre su llamada clase dirigente, pues resultan poco conocidos y no se ha identificado sus modos de existencias, esto es, cómo es que llega y se les elige, y cuál es su desempeño. Existen más quejas acerca de su escasa profesionalización pues las vías de acceso al cargo es muy diversificada y su permanencia en el cargo es de relativamente poco tiempo, de tres a ocho años;
4. La ANUIES de 1998, clasifica las formas de gobierno de las IES. De un total de 736 instituciones, el 6.3% es de democracia elitista; el 14.1 % es

jerárquico burocrática; el 73% oligarquía empresarial o religiosa; el 3.7% oligarquía académica y el 3% oligarquía burocrática. Pero en términos de su atención a la demanda, las de *democracia elitista* absorben el 54.5 % de la población con licenciatura y el 47.8% de la población en posgrado; la *jerárquico burocrática* atiende el 17% de la población con licenciatura y el 7.4% de la población en posgrado; la *oligárquica empresarial o religiosa* 25.5% de la población con licenciatura y el 35.2% de la población en posgrado; y la *oligarquía académica* el 1.1 de la población en posgrado. Lo que habla de la terrible heterogeneidad institucional y asimetrías en materia de cultura y prácticas políticas;

5. Y por último, sostener que existen consideraciones suficientes para concluir que los argumentos de la gestión educativa son ingredientes y exigencias transnacionales que también sitúan a la forma de gobierno como variable que influye en el gobierno institucional, y “aunque no es condición suficiente para el logro de la calidad, es ciertamente una condición necesaria, pues del ejercicio del poder nacen los parámetros de la gestión, y sería imposible (como ocurre con cualquier tipo de empresa) que una institución de educación superior mal administrada pudiese prosperar”.²⁷

Hasta aquí podríamos estar todos de acuerdo en que es necesaria la coordinación de los esfuerzos individuales en una organización para que converjan en

²⁷ López R. *Las formas de gobierno en las IES mexicanas*. Revista de la Educación Superior. Vol. XXX. Núm.118. Abril-Junio. ANUIES. 2001. Pág. 75

un esfuerzo conjunto orientado en función de unas metas. Pero el problema surge cuando nos planteamos quién o quiénes tienen que asumir ese papel de gestor.

El acceso de la mujer a puestos de dirección es una de las condiciones esenciales de la práctica de la igualdad en el seno de las organizaciones. Si esto no es habitual en las organizaciones educativas, el modelo de educación que se transmitirá contribuirá a desarrollar una educación no acorde con los planteamientos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.3 Características de la Mujer Profesional Directiva.

Diversos autores han escrito sobre la manera diferente en el que el hombre y la mujer se comunican, dirigen, negocian, entre otras actividades. Resulta positivo celebrar las diferencias y variadas perspectivas entre ambos sexos, ya que se pretende encontrar un equilibrio laboral que ocasione una flexibilidad para trabajar bien con hombres y mujeres. Para ello, “en el trabajo no cuenta si eres hombre o mujer, lo que importa es la capacidad, preparación y el esfuerzo de cada persona”.²⁸

Esta idea, al igual que lo establecido por la Ley, es muy clara y contundente, ambas visualizan y apoyan el desarrollo de la sociedad, el problema es llevarlo a cabo en la realidad.

Para mejorar el progreso de la mujer en el mercado laboral se ha utilizado el término “igualdad de oportunidades”, con la que se trata de evitar la discriminación de la mujer y hacer a un lado los estereotipos que se han establecido a través del

²⁸Bermea T. *Con el toque femenino. Mundo ejecutivo*. México. 1998. Pág. 58

tiempo. Algunos elementos que han favorecido estas necesidades son el cambio en las tendencias demográficas (PEA); la preparación académica y las tendencias económicas; pues de acuerdo a las necesidades que se generan en el mercado, se aprovechará el recurso que mejor se perfile para combatirlas. Y este perfil mejor adaptado al contexto transformacional, es la mujer directiva.

Las mujeres que han llegado a ocupar puestos a nivel ejecutivo en México empezaron a trabajar desde los 23 años en promedio, y es hasta que llegan alrededor de los 40 cuando ocupan esos cargos. A nivel general puede decirse que la edad fluctúa entre los 35 y 40 años. Las mujeres que son patronas o empresarias no llegan al 2% (sólo representan el 1.3%). La presencia de mujeres ejecutivas es menor entre los puestos directivos del sector privado que entre los funcionarios públicos. Mientras que en el primero las gerentes sólo llegan a representar el 13.75%, entre los funcionarios públicos la presencia de las mujeres alcanza el 20.67%.²⁹

A pesar de su menor participación, las mujeres gerente tienen un estilo directivo más horizontal que el de sus contrapartes varones, y sus decisiones buscan tener el acuerdo previo de todos los involucrados. Aunado a la idea anterior, se tiene que las directivas mexicanas manifiestan cierta propensión hacia actividades relacionadas con la educación y la capacitación. Y por su papel natural de procreación parece estar mejor preparada y adaptada (agente facilitador de cambio) para enfrentar los

²⁹Zabludovsky G. *Women managers and diversity programs in México*. Journal of management Development. New York. 2001. Pág. 22

cambios con mayor naturalidad que el hombre. Esto pudiera representar un sustento ventajoso competitivo entre las organizaciones.

En toda organización social es necesaria una coordinación de los diversos componentes que en ella participan. Aunar esfuerzos, consensuar estrategias para alcanzar las finalidades pretendidas, articular funciones, etc., son elementos imprescindibles en toda organización. Surge así el papel o la función de gestor, aspecto esencial en las instituciones.

Por otro lado, parece que las mujeres directivas poseen una visión distinta con respecto al manejo de la información; pues ubicadas en estos puestos consideran que el manejo de la información no es una forma de poder. Para ellas, el poder surge, al menos aparentemente, de compartir la información cuando existe la percepción de que quien sabe (el especialista), quien tiene poder para decidir lo que los otros no saben hacer, y que de él dependen las posibilidades de la organización en ese ámbito de experiencia. Esta visión de apertura sobre la información favorece los procesos de innovación, ya que no se realizan a partir de las observaciones de una persona, sino que alienta la participación de otras personas que proporcionan distintas alternativas de solución a un problema dado.

Otra característica es la toma de decisiones, cuando en la mujer recae esta responsabilidad, el impacto de las mismas posee una dimensión social que éstas a su vez, lo relacionan directamente con las secuelas que puedan tener sobre su

familia, las personas con las que se relaciona y su medio ambiente. En un estudio realizado en Inglaterra a hombres y mujeres de niveles administrativos medios, se describió a la mujer con el término “familiarización”, en cambio los hombres se caracterizaron por adoptar un estilo imparcial, analítico y sistemático.³⁰

El grupo tomador de decisiones puede estar conformado por hombres y mujeres; Cortés realizó una serie de entrevistas a hombres para conocer la impresión que tuvieron al trabajar con mujeres. Algunos demostraron apatía ya que las consideran de personalidad voluble, en cambio otros, las consideran capaces y alegan “las mujeres son mejores para trabajar en equipo, ponen más atención en los detalles y se organizan mejor”.³¹

2.3.1 Liderazgo.

Cortés define a los líderes como aquellas personas que son capaces de: influir en otros, de trazar la dirección de un plan manteniendo objetivos y visiones claras y de discernir cuál será el mejor camino para lograr sus metas. En otras palabras, son aquellos que caminan junto con su equipo de trabajo hacia los fines establecidos. Además, el líder debe conocer y comprender las conductas de sus colaboradores ya que éstos poseen diferentes habilidades, por lo que éste debe considerar un sistema de liderazgo que se adapte mejor a las necesidades.³²

En sí el liderazgo se define como “el proceso interpersonal en virtud del cual los directivos influyen en los empleados para llevar a cabo metas establecidas de

³⁰ Bermea T. *Op.cit.* Pág. 59

³¹ Cortés A. *El liderazgo más allá de la personalidad. Contacto de unión empresarial.* México. 2002. Pág. 21

³² *Ibíd.* Pág. 22

tareas". Con ello se pretende que los individuos se sientan comprometidos a lograr sus objetivos, que se identifiquen con la institución y que el trabajo sea parte importante de sus vidas.³³

Aunque no todas las personas poseen la capacidad de liderazgo laboral, existen seis rasgos que permiten identificar la diferencia entre una persona líder y otra no líder como son: el impulso, deseo de dirigir, honestidad e integridad, autoconfianza, inteligencia y conocimiento relacionado con el puesto.³⁴

Johnson y Brinker, citados por Hellriegel, Slocum, y Woodman, explican las características principales de los líderes exitosos, los cuales se basan: en la creación de una nueva visión que el líder comparte, logrando que las personas se comprometan con las metas y valores del mismo, ya que esto brinda a los colaboradores seguridad y éxito, por lo que se requiere de una comunicación eficaz para lograrlo. Así también éstos delegan responsabilidades a los colaboradores responsables. Estos toman decisiones que estén de acuerdo con las metas personales y en especial con la organización, dichas metas probablemente sean las que ellos mismos hayan conformado. Por último, el conocimiento de sí mismos, los líderes reconocen sus debilidades y fortalezas, por lo que tienden a relacionarse con personas que compensen sus debilidades.³⁵

³³ Hampton D. *Administración*. McGraw Hill. México. 2004. Pág. 54

³⁴ Hellriegel D. Slocum J. y Woodman R. *Comportamiento organizacional*. International Thomson Editors. México. 2006. Pág. 38

³⁵ *Ibidem*. Pág. 39

2.3.2 Estilos de Liderazgo

En un estudio realizado por The International Women's Forum se encontraron diferencias en la forma de liderazgo utilizado por los hombres (transaccional) y mujeres (transformacional), estas son:

- a. Liderazgo Transformacional, este líder tiene la habilidad de brindar apoyo a los requerimientos de las personas, logrando que éstos sobrepasen sus propias expectativas y metas. Esta forma de liderazgo se caracteriza básicamente por el proceso de moldeado de los subordinados, por medio de un ambiente de motivación e involucrándolos con la organización. Es decir, convertir a los subordinados en líder autodirigidos.

El factor que integra el modelo del líder transformacional es: el carisma, aquella persona que lo posee crea sentimientos de estimación, afecto, admiración, respeto y confianza en sus colaboradores. Estos líderes también demuestran su entusiasmo por medio de emociones, de la fe, entre otros. Asimismo estimulan nuevas formas de pensar rechazando el conformismo y mantienen una relación estrecha con cada individuo.

- b. Los líderes Transaccionales utilizan el poder derivado de las recompensas y castigos para influir sobre sus seguidores. A diferencia del liderazgo femenino, los líderes transaccionales carecen de un espíritu emocional hacia las personas. En cambio, éstos mantienen un

intercambio contractual en el cual, deben seguir una serie de instrucciones para obtener un salario.³⁶

Kasuga citado por Cortés, considera que “ambas formas de gestión son necesarias para la sobrevivencia de la sociedad” es decir, se complementan obteniéndose resultados poderosos e integrales.³⁷

En la tabla 6 se establecen las diferencias encontradas en liderazgo de acuerdo al género, esas diferencias caracterizan pues, a los tipos de liderazgo estudiados.

Tabla 6. Liderazgo por Género³⁸

Características	Masculino	Femenino
Estilo operativo	Jerárquico, se basa en el poder o en la capacidad y su inteligencia se dirige a objetivos concretos	Busca la integración, se basa en las relaciones y su inteligencia tiende a ser emocional y sensible
Estructura organizacional	Crea estructuras piramidales, tipo militar	Crea redes, tipo familiar
Objetivo básico	Dirige al grupo a un objetivo determinado, su forma de entender al logro es “ganar o perder”	Se maneja por motivos y objetivos integrales, considerando al ser humano

³⁶ Robbins S. y De Cenzo D. Op. cit. Pág. 57

³⁷ Cortés A. *El liderazgo más allá de la personalidad. Contacto de unión empresarial*. México. 2002. Pág. 4

³⁸ *Ibidem*. Pág. 25

Estilo de solución de problemas	Determinante: se resuelve o no se resuelve, se gana o se pierde, conviene o no conviene; según consideraciones costo beneficio	Integral: resuelve por medio de pequeñas soluciones, uniendo respuestas y sumando capacidades.
Características claves	Pensamiento analítico, lineal, utilización de paradigma cuantitativo: datos, fechas, números.	Pensamiento múltiple, mayor sensibilidad. Busca el manejo de relaciones, la comunicación y la participación de las personas para generar respuestas

En conclusión las mujeres directivas tienden a establecer sus decisiones por medio de un mayor acercamiento y contacto con la gente, lo que sería una mayor intimidad, mientras que los hombres lo realizan mediante procesos más autónomos y que involucran fenómenos de poder e independencia. Quizá esta visión responde a cierta percepción ya sea maternal o paternal en los gerentes, pero en el caso femenino existe una mayor tendencia, ya que ellas se observan como responsables de lo que le pasa a los demás, refleja el interés en las personas y el reconocimiento de las inquietudes de otros. Aunque en algunos casos también buscan poder, autonomía e incluso llegan a generar estilos de liderazgo necesariamente masculinos, los varones, a su vez, se ven enfrentados a tomar en cuenta la comunicación y el trabajo conjunto entre hombres y mujeres.

En el caso de la educación, la mayoría de los puestos directivos son atribuidos a profesionales sin importar un perfil profesional en el ámbito administrativo

pedagógico; así, en el nivel básico, los directores son profesores que por cercanía a la autoridades educativas y/o antigüedad en el trabajo les es asignado el puesto; en el nivel superior público, no varía mucho de lo anterior, pero hay mayores oportunidades que por exámenes de oposición se logre el ascenso; en el sistema privado, los puestos de gestión se les atribuye a, entre otros factores, su desempeño laboral, cercanía con los dueños, experiencia y perfil académicos, etc. Los estudios administrativos, no son requisito indispensable para ejercer el cargo. Aunque la mayoría de las Instituciones más representativas del país, exigen como estudios mínimos, la maestría, aunque esta no sea exactamente en el ramo de la gestión. Sin embargo, la oferta educativa para estudios de licenciatura y posgrados en administración educativa, intervención educativa y administración de organizaciones educativas, son diversas y cuantiosas.

Es necesario, con estas investigaciones, proponer a los directivos tomar con mayor peso, los perfiles para el otorgamientos de direcciones, coordinaciones y jefaturas en los ámbitos pedagógicos y académicos.

CAPÍTULO III

Globalización

Para concluir en este capítulo se hará la relación esencial para el objetivo planteado, entre globalización, gestión educativa y desempeño de la mujer en el ámbito de la Educación Superior, por lo que se analizará el concepto de la globalización, la forma en que México se ha adaptado a esta corriente, sus efectos en las dinámicas sociales y culturales del país; y por supuesto, en el desarrollo de la mujer en el ámbito de la gestión educativa en la Educación Superior.

3.1 Concepto

Dentro del concepto de “Sistema mundial”, se considera que la expansión del mercado es lo que provoca la creación de una economía mundial capitalista. Su peculiaridad es que se trata de una unidad económica que integra múltiples sistemas políticos y que, por primera vez en la historia, abarca toda la superficie del planeta. A este sistema mundial podría llamarse “globalización”, el cual implica que nuevas vidas están influenciadas cada vez más por los hechos que ocurren lejos del entorno en que desarrollamos nuestras actividades.³⁹

“En Estados Unidos se habla de la *globalización* y en Francia, se habla sobre la *mundialización*”, el cual se define como el reino de la independencia: el mundo está estructurado por la interdependencia entre actores estatales y no estatales. La

³⁹ García P. *Op. cit.* Pág. 20

globalización se manifiesta de múltiples formas, constituye una fuerza que así como tiende a la integración global a través de la búsqueda de mercados y de la mano de obra barata, también tiende a crear desigualdades y a incrementar las relaciones culturales, modificándolas o transformándolas poniendo en duda las identidades nacionales y las soberanías Estado-Nación.⁴⁰

Lo que debe entenderse por globalización en tanto fenómeno sociopolítico, es que se trata de relaciones complejas entre factores técnicos, económicos, políticos, ideológicos y culturales. Esto se puede explicar con la absorción en la vida diaria de los productos y hábitos extranjeros, el cual se da en todos los sentidos y no solamente de los países en vías de desarrollo. No caben mayores dudas que existen condiciones sociales y económicas que generan un predominio de las exportaciones culturales provenientes de las potencias principales, lo que de alguna manera refuerza la articulación hegemónica de las relaciones sociales creando desequilibrios culturales. Entonces la Globalización según Tomlinson, se encuentra en el contexto histórico de la modernidad, en el cual la *conectividad compleja* se vuelve una condición de la era moderna. La *conectividad compleja* es la comprensión de las distancias en una dramática reducción del tiempo, la cual se puede dar de dos maneras: física, por ejemplo a través de viajes aéreos; o representativo, por ejemplo, a través de información electrónica o imágenes. Esta situación podía llamarse *Proximidad Espacio-Global*, la cual describe una apariencia del mundo como un lugar

⁴⁰Badie B. Op. cit. 2000. Pág. 88

más íntimo, más comprimido, que forma parte diariamente de los sucesos que ocurren en los lugares más recónditos o lejanos.⁴¹

3.1.1 Globalización cultural

Uno de los rasgos o categorías de la globalización, es la *cultura global*, la cual se refiere a un fenómeno social que tiende a articular más estrechamente la experiencia cultural de poblaciones físicas e históricamente distantes en marcos comunes.⁴²

La globalización cultural no es un fenómeno nuevo. Las interconexiones entre sociedades han estado siempre presentes a lo largo de la historia desde el inicio de las civilizaciones asentadas. Esto se ejemplifica con las migraciones humanas, las conquistas y el comercio, el cual dio lugar a la difusión de ideas y transportación de artefactos a grandes distancias.

Held explica: junto con las religiones del mundo, se ha observado la forma en que las prácticas culturales se difundieron e impusieron como parte de las estrategias multiculturales de los imperios. Por ejemplo, el imperio romano proporcionó el contexto institucional en el cual primero la cultura helénica y la cristiandad se pudieron filtrar hacia el norte de África, y el oeste y norte de Europa. “Antes de la época moderna, las religiones e imperios en el mundo proporcionaron

⁴¹Tomlinson J. *Globalización y cultura*. Chicago Press. Chicago. 2000. Pág. 8

⁴²Ramos A. *Globalización y Neoliberalismo: Ejes de la reestructuración del capitalismo mundial y del Estado en el fin del siglo XX*. Plaza y Valdéz. México. 2002. Pág. 7

los principales complejos culturales-institucionales mediante los cuales podrían llevarse a cabo las comunicaciones de largo alcance y la interacción cultural”.⁴³

Las civilizaciones de las época posmodernas (antes del año 1500) y moderna se diferencian en cuanto a que las primera carecieron de la capacidad de integración económica, política y cultural a distancia, debido a que no tenían el alcance tecnológico ni el volumen global del tráfico cultural gracias a las telecomunicaciones y transportes contemporáneas.

La globalización contemporánea (en la época moderna) difiere de las formas pasadas, en el sentido de que se está moviendo una intensidad mucho mayor de imágenes y prácticas, con un alcance y velocidad mucho mayor que en anteriores épocas. Los lazos políticos y económicos entre los Estados y actores no estatales dependen directa o indirectamente entre sí, creando una interdependencia entre ellos.

La última parte del siglo XX ha presenciado una serie de cambios decisivos en la escala geográfica, en la proximidad y rapidez de la interacción cultural y de las comunicaciones; así como el surgimiento de la institucionalización de diversas formas de producción e interacción cultural (como por ejemplo las empresas transnacionales, las maquiladoras, etc.), muchas de las cuales van cada vez más allá de las fronteras territoriales y los espacios sociales de las culturas nacionales y de los Estados – Nación.⁴⁴

⁴³Held D. *Transformaciones globales, políticas, económicas y culturales*. Oxford. México. 2000. Pág. 41

⁴⁴Ídem.

Con esto puede decirse que la globalización cultural que se está viviendo hoy en día, está uniendo distintas naciones o civilizaciones a través de las telecomunicaciones y transporte, intercambiando experiencias de vida, tanto material como simbólicamente que se presenta a través de la transfronterización de los mercados y la migración internacional (llevando con ellos sus culturas que modifican los hábitos cotidianos de la alimentación, vestimenta, fiestas y los símbolos de las identidades colectivas, como el lenguaje).

Sin embargo no solamente el desarrollo tecnológico ha dado lugar a los encuentros culturales que se están dando en el mundo, sino también la *globalización económica*, la cual llega directa e indirectamente a todas las esferas de la vida social, y la cual crea espacios y conexiones para permitir la entrada fácil de los flujos de capital. Esta a su vez, crea un espacio globalizado para minimizar la cultura diferencial entre las diferentes regiones otorgando comodidad para los turistas. A esta situación se le llama *Proximidad Funcional*.⁴⁵

Este mismo autor, continúa explicando que la relación entre el impacto tecnológico en las comunicaciones y la expansión del entorno referencial de los sujetos sociales, sumado por supuesto a la dinámica de la globalización de la producción y del comercio, ha provocado nuevos procesos de constitución de identidades sociales y de formas de asumir la experiencia cultural por los individuos y colectividades.

La cultura es un producto de la sociedad. No pueden existir moldes culturales inamovibles. Las relaciones internacionales labran, producen y reproducen las

⁴⁵Tomlinson J. Op. cit. Pág. 86

culturas. En otras palabras, la cultura y las relaciones internacionales se influyen mutuamente.⁴⁶

3.2 Efectos de la Globalización en la Cultura e Identidad.

Cuando se habla de cultura, se refieren a “las formas en la que las personas hacen sus vidas, individual o colectivamente, a través de la comunicación”. En un sentido más complejo. La cultura es como una experiencia vivida y creativa para los individuos, así como un conjunto de artefactos, textos y objetos; abarca las disertaciones culturales, las expresiones espontáneas y organizadas de la vida cotidiana y, por supuesto, las complejas interacciones de todas ellas.⁴⁷

La cultura es el contexto dentro del cual los seres humanos dan un significado a sus acciones y experiencias, y dan un sentido a sus vidas. El concepto de cultura, sin embargo, no alude sólo a significado en cuanto a experiencia subjetiva. Incluye la actividad práctica, acciones y experiencias, en la cual se constituyen y se modifican en significado y sentido.

La identidad cultural, según Held es específica de un grupo de individuos que poseen una cultura que lo distingue de otros grupos sociales, como consecuencia de su propio devenir histórico. Otra definición menciona que “es un proceso de adscripción y exclusión mediante los cuales los sujetos sociales crean, seleccionan, desechan o afirman marcas o rasgos de identificación que son reelaborados simbólicamente y que les permiten aglutinarse como unidad en torno a un proyecto

⁴⁶ Badie B. Op. cit. Pág. 93

⁴⁷ Ídem.

determinado”, en esta conceptualización puede notarse que la identidad cultural es activa y no estática, es un proceso que está constantemente estructurándose.⁴⁸

La identidad es una forma ideológica de las representaciones colectivas de un grupo, referidas a las relaciones al interior del mismo, a la par que las relaciones sociales que le dio origen. Esta representación simbólica permite al grupo aglutinarse como unidad y actuar sobre el conjunto de elementos culturales que considera propios y que lo diferencia de otros. La idea del movimiento, se encuentra íntimamente asociada al término de identidad. Lara explica que la configuración y recomposición de las identidades es un proceso que puede ser analizado en dos sentidos:

- a. Las identidades tienen un origen social pero son continuamente reelaborados por el individuo para después regresar al grupo a través de diferentes instancias sociales.
- b. Las identidades sociales emergen y sufren permanentemente procesos de transformación o destrucción a lo largo de la historia del grupo. Estas identidades se constituyen y recomponen a partir de las situaciones económicas, sociales y políticas que se dan en un tiempo histórico específico y en consecuencia, están sujetas a cambio.⁴⁹

Se considera también, un punto muy importante que se necesita tomar en cuenta para entender mejor el concepto de *movimiento* dentro del proceso de la identidad cultural, es que ésta misma no tiene fronteras tangibles que le obstruya el paso al impacto cultural. La cultura es una simbología que representa todas las

⁴⁸Held D. *Transformaciones globales, políticas, económicas y culturales*. Oxford. México. 2000. Pág. 46

⁴⁹Lara M. *Identidades sociales en Yucatán*. Trillas. México. 1997. Pág. 27

prácticas, expresiones, lengua, tradiciones, gustos, vestimentas, etc., con la cual los grupos étnicos, naciones o sociedades se identifican, por lo que hace que ésta sea una presa fácil de las influencias extranjeras; sobre todo cuando factores económicos están de por medio y los contactos culturales son día a día.

Held explica que los debates contemporáneos han producido tres grandes categorías de temas acerca de la naturaleza y la repercusión de la globalización cultural. Estos son los *hiperglobalizadores*, *los escépticos* y *los transformacionales*. Los hiperglobalizadores describen o pronostican la homogenización del mundo con los auspicios de la cultura popular estadounidense o del consumismo occidental en general. Los escépticos, son quienes señalan la calidad inconsistente y sintética de las culturas globales en comparación con las culturas nacionales y la importancia persistente, y de hecho creciente, de las diferencias y los conflictos culturales. Y por último se encuentran los transformacionales, quienes describen lo entremezclado de las culturas y los pueblos y cómo se generaran culturas híbridas y nuevas redes culturales globales.⁵⁰

Los tres argumentos tienen algo de cierto, sin embargo, para explicar el tema de cómo está la globalización afectando o modificando a la cultura, el concepto de los transformacionales se acerca más al objetivo; debido a que las diversas culturas se reestructuran constantemente, buscando un espacio para reconstruir su vida y vivir su cultura e identidad grupal dándole sentido a su vida, incorporando las nuevas

⁵⁰ Held D. Op. cit. Pág 63

influencias extranjeras con sus costumbres y tradiciones, creando así culturas combinadas.

Así la presión que ejerce la globalización económica y políticamente, y la promoción de una perspectiva multicultural regimentada sobre los modos de articulación social asentados en la conservación de valores fundadores de identidad, provoca procesos culturales que comienzan a imitar los rasgos de las otras esferas de la realidad, por ejemplo, la desterritorialización de la cultura y sus identidades.

García, citado por Tomlinson, define la desterritorialización como “la pérdida de la relación natural de la cultura con los territorios geográficos y sociales”. La desterritorialización altera la dimensión del tiempo, su ritmo, y disloca a los hombres de sus tradicionales formas de supervivencia, lo cual ya puede observarse reflejado en el incremento de los cinturones de miseria en las grandes ciudades y su convivencia con la fantasía del consumo masivo, lo cual muestra las consecuencias de marginación social que produce el aceleramiento artificial de las culturas y la sobreposición de esta especie imperfecta de cultura global y desterritorializada.⁵¹

Ortiz, citado por Ramos, apoya lo expuesto con la siguiente experiencia “Cuando nos asomamos a la realidad que nos cerca, nos sorprendemos de la rapidez con que marcha el proceso de desterritorialización. McDonal’s, Coca cola, cosmética Revlon, pantalones Jeans, son productos consumidos por todos. En las calles de Nueva York o de Paris, en la zona franca de Manaus, en los puntos más

⁵¹Tomlinson J. Op. cit. Pág. 106

alejados de Asia o de América Latina, nos encontramos con marcas familiares: Sony, Ford, Mitsubishi".⁵²

Las comunicaciones modernas acercan y alejan a los individuos y a las comunidades y los lleva a desintegrarse relativamente de sus identidades tradicionales. La invasión de expresiones culturales extranjeras reducen la vigencia de los símbolos de mayor identidad nacional.

Sin embargo, existe una recuperación del espacio social y la formación de una identidad cultural en buena medida por la reivindicación del entorno comunitario, de los sentidos viejos de la relación comunitaria en un mundo globalizado.

La comunidad, según Weber, citado por Ramos, es una relación social inspirada en el sentimiento objetivo, afectivo o tradicional de los participantes, de constituir un todo, se convierte en uno de los más seguros refugios frente a lo desconocido, pero no lo hace como un cascarón arcaico sino como un remanso de relativa estabilidad que al mismo tiempo permite encontrar significados nuevos. De esta forma emergen y se expanden nuevas identidades, pero que hoy son relocalizadas física y simbólicamente en espacios y tiempos indeterminados.⁵³

“La cultura global viene siendo una cultura en movimiento que se corresponde en la medida en que sus mismas fronteras no son perfectamente identificables, para quienes buscan aprovechar todos los espacios de acción de la sociedad moderna para acrecentar sus beneficios económicos”.⁵⁴

⁵² Ramos A. Op. cit. Pág. 74

⁵³ Ibídem. Pág. 76

⁵⁴ Ibídem. Pág. 77

Geertz, citado por Badie, describió la cultura sobre todo como un sistema de significaciones comúnmente compartido por los miembros de un mismo grupo. A partir de este paradigma, se puede concluir que una institución importada en su totalidad tiene poca probabilidad de funcionar en la medida en que la población no comprende su significación o no la acepta en su totalidad. Esta institución será causa de alienación y será considerada ilegítima.⁵⁵

Hay que tomar en cuenta, que la penetración de una influencia extranjera en una cultura, depende mucho de la forma en que las comunidades permiten la filtración de estas culturas externas a su sociedad. Asimismo, generalmente el bienestar económico o las oportunidades económicas son las que obligan a las naciones optar por modificar ciertos aspectos de su cultura para poder formar parte del mundo globalizado y obtener ciertos beneficios económicos que su propio Estado no le proporciona.

Es necesario encontrar un equilibrio entre la identidad cultural y la cultura global. Badie comenta: “Desconfiemos del relativismo cultural que al exagerar la autonomía de las culturas viene a negar los valores universales como por ejemplo, los Derechos del Hombre”.⁵⁶

Los mismos Estados al formar parte del mundo globalizado, forman parte de esta comunidad internacional la cual les otorga ciertos derechos universales, que les permite ir creando una cultura global, lo que no quiere decir, que se esté perdiendo la identidad nacional. Un ejemplo es el siguiente: La Unión Europea a

⁵⁵Badie B. Op. cit. Pág. 94

⁵⁶Ibidem. Pág. 98

través de los años ha tratado de encontrar una identidad que los englobe como uno, culturalmente y nacionalmente esto aún no ha ocurrido, ya que cada país realmente conserva su cultura y su propia identidad, los cuales le dan su personalidad y característica única. Sin embargo, económicamente ya se están caracterizando como una entidad, a través de su moneda (el Euro), y les da el rasgo de Unión Europea.

Para finalizar este apartado se concluye en que las naciones de todo el mundo conservan en cierto modo su propia identidad, sin embargo, comparten ciertos rasgos comunes que las hacen parte del mundo globalizado, como por ejemplo, los derechos legales que ejerce cualquier persona, los Derechos Humanos, los Derechos de la Mujer, y por otro lado está el inglés la que poco a poco crea una mayor comunicación y lazos en todo el mundo.

3.3 Efectos en el Ámbito Laboral

La educación ha cumplido siempre, a lo largo de la historia, la función de preparar a las personas para el ejercicio de roles adultos, particularmente para su desempeño en el mercado laboral. Incluso, se sostiene hoy con frecuencia que la globalización ha acentuado perversamente ese cometido imprimiendo a la educación un sentido empresarial, utilitario, de mero adiestramiento de la fuerza laboral.

Sea como fuere, resulta evidente que la educación enfrenta en este ámbito un acelerado cambio de contexto, desde el momento que contingentes cada vez más amplios se emplean en el sector de servicios donde una de las exigencias es haber adquirido las necesarias destrezas interpersonales; que ciertas ocupaciones

demandan un nivel de escolarización cada vez mayor y lo premian salarialmente, con lo cual de paso se ensancha la distancia entre los que tienen baja y alta educación; que, en general, un número creciente de puestos requiere que las personas sepan leer y entender información técnica y lo mismo ocurre con la exigencia de estar alfabetizado computacionalmente; que, además, las personas necesitan ahora formarse para unas trayectorias laborales inestables y, seguidamente, con probable rotación no sólo entre puestos si no a veces incluso de tipo de ocupación y de sector de la economía.⁵⁷

Más al fondo se plantea aquí una cuestión de orden estructural en cuanto al futuro de las relaciones entre educación y trabajo. Efectivamente, como señala Bertrand, el vínculo entre economía, desarrollo tecnológico y organizacional tiene consecuencias de diverso tipo para la calificación de las personas y su educación/capacitación. En primer lugar, se producen cambios en las estructuras de empleo, es decir, en la distribución de ocupaciones entre distintos sectores. Ya se mencionó el incremento del trabajo en el sector terciario y la disminución de ocupaciones agrícolas, industriales y extractivas; puede mencionarse, además, la desaparición de ciertas actividades e industrias de intermediación que pasan a ser sustituidas por el contacto directo entre proveedores y usuarios o clientes a través de la red; el aumento de ingenieros y técnicos; el fuerte desarrollo del grupo de los analistas simbólicos a que nos referiremos luego; el aumento de las ocupaciones en el tercer sector y el crecimiento perverso del cuarto sector; el desempleo masivo, etc.

⁵⁷ Bravo D. Contreras D. y Medrano P. *The return to computer in Chile: does it change after controlling by skill bias?*. Disponible en <http://www.econ.uchile.cl/>. 2009

En el caso de los países de más altos ingresos de América Latina se observa: un incremento de las ocupaciones no-manuales y reducción de las agrícolas; un aumento de los profesionales de alta calificación y de los técnicos; una disminución de las personas en el sector comercio; una mayor participación de los trabajadores de los servicios personales. En segundo lugar, el contenido de trabajo de las ocupaciones está cambiando rápidamente en muchos casos, generándose nuevas demandas de competencias, destrezas y conocimientos. No sólo se requieren más competencias sino frecuentemente nuevas y diferentes, lo que pone en jaque a los sistemas educacionales y de formación profesional.⁵⁸

El tabla 7 ilustra esto mediante un cuadro que muestra el desplazamiento desde las destrezas tradicionales tanto generales como específicas.

⁵⁸Sáinz P. y De la Fuente M. *Crecimiento económico, ocupación e ingresos en América Latina: una perspectiva de largo plazo*. UNESCO, Santiago de Chile. 2000. Pág. 74

Tabla 7. Desplazamiento de las destrezas.⁵⁹

Destrezas tradicionales	Nuevas destrezas
<u>Generales</u>	<u>Generales</u>
1. Actividad estable en una organización rígida	1. Adaptabilidad a nuevos productos, tecnologías y métodos de organización
2. Trabajo directo sobre documentos	2. Trabajo abstracto sobre pantalla usando códigos y símbolos
3. Habilidad para recibir y cumplir instrucciones	3. Autonomía y responsabilidad
4. Trabajo individualizado	4. Trabajo en contacto constante con clientes y colegas
5. Limitado horizonte de tiempo y espacio	5. Horizonte más amplio de tiempo y espacio
<u>Específicas</u>	<u>Específicas</u>
<i>Nivel superior</i>	<i>Nivel superior</i>
1. Staff de gerencia general	1. Especialistas al lado del staff de gerencia general
2. Managers de la empresa y del personal	2. Staff técnico de alto nivel
<i>Nivel intermedio</i>	<i>Nivel intermedio</i>
1. Trabajo de producción especializado	1. Versatilidad para el trabajo de venta y relaciones con usuarios
2. Conocimiento detallado de los procedimientos	2. Conocimiento amplio de la firma, sus productos, mercados y clientes
<i>Nivel subordinado</i>	<i>Nivel subordinado</i>
1. Trabajo especializado de reunir y procesar información	1. Tendencia a eliminar puestos de recolección de información a través de automatización y Reestructuración

⁵⁹ Ibídem. Pág. 75

Pero tanto el Cuadro de Bertrand como otros desarrollos similares que abundan en la literatura sobre las organizaciones contemporáneas y la naturaleza de las ocupaciones más dinámicas, pasan por alto un hecho, el cual es, que el mundo laboral globalizado se encamina hacia una tripartición donde: en la base están los trabajadores nivel bajo y medio, donde prima la repetición y el control de automatismos. Este tipo de actividades existe extensamente en el sector industrial y de servicios. Suponen una educación elemental; sobre todo, confiabilidad, lealtad, capacidad de seguir instrucciones, puntualidad: en el nivel intermedio se encuentran los *in-personservices*, compuestos también por tareas simples y rutinarias de servicio a clientes, donde hay un predominio de mujeres, tales como los trabajos desempeñados por vendedoras, mozos, trabajadores en restaurantes de comida rápida, cajeras, asistentes de hospital, secretarias, peluqueras, mecánicos, guardias de seguridad, etc. Aquí la educación máxima requerida sería equivalente a la secundaria completa más algún entrenamiento vocacional; y en el nivel superior se ubican los *symbolic-analyticservices*, los cuales incluyen a personas de alta formación que identifican, resuelven y/o arbitran soluciones a problemas complejos mediante manipulación de símbolos, tales como investigadores científicos, ingenieros de computación y sonido, banqueros de inversión, consultores de *managemente* impuestos, arquitectura, urbanismo, sistemas de información, energía, armamentos, especialistas en desarrollo organizacional, planeamiento estratégico, estrategias de industria de medios, etc.

Luego, la idea de que los requerimientos educacionales del trabajo se elevarían por igual para todos y en cualquier segmento del mercado de ocupaciones por

exigencias nacidas de la estructura económica y el cambio tecnológico y organizacional no parece encontrar pie en la evolución observable del mercado laboral global. Más bien, piensan algunos que podría estar produciéndose una “educación excesiva” desde el punto de vista de los requerimientos de la economía. Incluso, hay quienes sostienen que en países en vías de desarrollo (especializados en la exportación de recursos naturales de escaso o bajo valor agregado) sencillamente no hace sentido insistir en elevar indiscriminadamente la educación de la población. De hecho, la evolución reciente del mercado ocupacional en América Latina muestra una tendencia hacia una segmentación relativamente rígida, tanto en términos de ingreso como de nivel educacional. En cuanto a esto último, las ocupaciones pueden agruparse en tres segmentos de acuerdo al nivel educativo de la fuerza de trabajo —superior, intermedio e inferior— que representan aproximadamente el 3%, 20% y 74% de la población ocupada. El superior abarca a los profesionales, con 15 años de educación en promedio. El intermedio a los directores y gerentes, los técnicos, los empleados administrativos y los empresarios, cuyos niveles educativos promedios fluctúan entre un mínimo de 8.9 años y un máximo de 12,1 años de estudio. Y el segmento inferior que incluye a trabajadores en el comercio, obreros, artesanos y conductores y los ocupados en los servicios personales y en faenas agrícolas, cuyo nivel educativo en el ámbito urbano fluctúa entre 5.5 y 7.3 años de estudio y alcanza en el rural sólo a 2.9 años.⁶⁰

Por el contrario, hay quienes sostienen (también desde el punto de vista de la economía) que invertir fuertemente en educación, sobre todo en países cuyo

⁶⁰ *Ibidem.* Pág. 76

desarrollo es conducido por la explotación de recursos naturales, constituye un prerrequisito, precisamente, para impulsar un desarrollo más exigente desde el punto de vista del conocimiento y las tecnologías, agregando valor a las exportaciones y generando nuevas actividades productivas en sectores más dinámicos y tecnológicamente intensivos.⁶¹

De cualquier forma, cabe tener presente que ya en las postrimerías del siglo XX la demanda por educación había dejado de moverse exclusivamente (y a veces ni siquiera principalmente) por determinaciones de tipo económico. Efectivamente, ella ha ido adquiriendo de forma gradual una mayor autonomía respecto de consideraciones puramente materiales y situándose en la esfera de las aspiraciones post-materialistas: como reivindicación de un derecho de ciudadanía, o una forma de consumo y aprovechamiento del tiempo libre, o un medio de auto-descubrimiento personal, o de contacto comunitario, o de apoyo terapéutico, o de participación en la cultura de la época, etc.

En cambio, donde la educación sí aparece ligada estrechamente a la participación en el mercado laboral globalizado es en el segmento que Reich llama de los "analistas simbólicos". Aquí se trata, efectivamente, de la más alta educación posible, aunque no necesariamente interese su expresión mediante los certificados académicos usuales, ni se manifieste tampoco a través de la clásica noción de la carrera profesional. El analista simbólico, más bien, opera en una situación de frontera "pues en la 'nueva economía', repleta de problemas no identificados,

⁶¹ Ramos A. *Op. cit.* Pág. 121

soluciones desconocidas y medios no probados para unir a ambos, la maestría de los dominios tradicionales de conocimiento no es garantía para un buen ingreso, ni tampoco es necesaria. Los Analistas simbólico frecuentemente pueden aprovechar los cuerpos establecidos de conocimiento mediante el golpe de una tecla de su computador. Hechos, códigos, fórmulas y reglas son fácilmente accesibles. Lo que es más valioso es la capacidad de usar creativa y efectivamente dicho conocimiento. La posesión de una credencial profesional no es garantía de ello. Incluso, una educación profesional que haya enfatizado la adquisición memorística del conocimientos en desmedro del desarrollo del pensamiento original puede retardar tal capacidad más adelante”.⁶²

En este contexto Flores y Gray hablan del "fin de la carrera", la estructura que hasta aquí había organizado el vínculo entre educación superior y trabajo profesional para el segmento más educado de la sociedad. Efectivamente, el analista simbólico carece propiamente de una carrera profesional, de una trayectoria ocupacional estable e incluso de una identidad organizada en torno a su profesión. Debe incluso recurrir a artificios lingüísticos para “nombrar” su ocupación y retener algo del halo del título-como-status, nombres que con cierta ironía, resultarían de combinaciones más o menos aleatorias de términos tales como comunicaciones, *management*, ingeniero, sistema, planificación, director, creativo, desarrollo, diseñador, proyecto, estrategia, consultor, producto, investigación, coordinador, etc. La idea es que el analista simbólico, más que una carrera profesional, tiene trabajos / ocupaciones “temporales” y forma parte de grupos o equipos de tarea que se arman y desarman

⁶² Reich R. *El trabajo de Naciones*. Vintage books. New York. 1992. Pág. 57

continuamente, al ritmo de las tareas a la mano. La noción misma de “hacer carrera” pierde sentido en este contexto.⁶³

El analista simbólico forma parte, más bien, de lo que Gibbons ha venido llamando Modo II de producción y utilización del conocimiento, caracterizado por los siguientes rasgos:

- el conocimiento es producido en los "contextos de aplicación" en que está siendo empleado, por ende con sentido del utilitarismo y sensibilidad a las demandas;
- es habitualmente de "carácter transdisciplinario" y se encuentra regido por el problema más que por la disciplina, siendo objeto de transferencia hacia nuevos problemas en vez de ser canalizado vía publicaciones, siguiendo así a sus practicantes que se desempeñan dentro de redes altamente dinámicas;
- es producido y usado dentro de un "cuadro de diversidad institucional", lo cual significa que hay más sitios, muy diferentes entre sí y que los puramente académicos, donde se genera este conocimiento junto a un uso intenso de las redes electrónicas de comunicación;
- el conocimiento asume en estas condiciones, además, una mayor "responsabilización social" (*accountability*), en el sentido de que las actividades de conocimiento se articulan en torno a problemas con alto perfil público (salud, medio ambiente, pobreza, procreación, etc.), suponiendo una permanente atención hacia las demandas e intereses de los grupos

⁶³ Flores F. y Gray J. *Op. cit.*

vinculados a esos problemas, por ejemplo en la definición de los problemas y la difusión de soluciones; y, por último,

- existe también un "control de calidad más diversificado": a la evaluación colegiada de los pares se suman criterios de mercado, de aceptabilidad social, éticos, etc.⁶⁴

En suma, la educación se encuentra en tensión *vis-à-vis* al trabajo, el cual está experimentando profundas transformaciones tanto desde el lado de la distribución de los empleos entre sectores económicos, la transformación de los contenidos de los puestos de trabajo, los requerimientos de competencias, conocimiento y destrezas y, particularmente, el desempeño de los analistas simbólicos cuyo mercado laboral tiende a estructurarse globalmente, afectando en particular el vínculo entre las universidades y demás instituciones de educación superior y su entorno económico y social.

3.4 La Mujer en el Mundo Globalizado

La globalización cultural ha tenido y tiene diversas implicaciones para las mujeres tanto en el llamado primer mundo como en las sociedades periféricas. En este sentido, si bien es cierto, como indican varias autoras, que la globalización cultural ha implicado algunas consecuencias negativas para las mujeres a partir de la *exportación* de prejuicios culturales propios de lo que es llamado el sexismo occidental, desde mi punto de vista son mucho más relevantes los efectos positivos sobre la vida de las mujeres *como mujeres* de este nivel de la globalización. En

⁶⁴Gibbons M. *El nuevo producto del conocimiento*. SAGE Publications. Londres. 1994. Pág. 80

efecto, la generalización del feminismo, cuando menos a nivel de referente crítico, es sin lugar a dudas uno de los elementos más relevantes para comprender las transformaciones concretas en la vida de las mujeres en los últimos cincuenta (y no se diga en los últimos cien) años. Entre estas transformaciones, debemos contar las siguientes: la obtención de derechos civiles en gran parte del orbe y la reivindicación de los mismos en aquellos sitios donde se enajenan; la consideración de los derechos de las mujeres como derechos humanos entre los lineamientos de las Naciones Unidas, lo que repercute en la instrumentación de políticas públicas específicas en muchos países miembros. Estos dos temas generales se traducen en la consecución de muchos cambios concretos como el acceso a la educación (incluida la educación superior), a los servicios de salud, a la vida, a la alimentación y al trabajo remunerado en términos equivalentes a los del acceso masculino (desde luego que esta equivalencia la pensamos sólo como referente normativo, pues es bien sabido que entre el reconocimiento legal de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y su puesta en práctica, medía una gran distancia. Sin embargo, el poder contar con un reconocimiento formal de la equidad implica por sí mismo la consecución de niveles de igualdad social impensables sin el reconocimiento positivo de la misma).

Para tener una idea de la enorme transformación que han impulsado estos cambios, por parciales e incompletos que aún sean en las vidas de las mujeres, basta contrastar la cotidianeidad de quienes disfrutan de ellos con la de aquellas cuyos gobiernos los han negado explícitamente. En muchas sociedades las niñas y las mujeres se ven sometidas a niveles de pobreza, violencia y marginación

verdaderamente alarmantes. Las voces que reclaman al feminismo su crítica contra las prácticas que concretan esa situación en nombre de una supuesta peculiaridad cultural, en realidad difunden una visión racista y discriminatoria al querer suponer que las culturas tradicionales son, por definición y sin remedio, sexistas. Se olvida en cambio que, por ejemplo, no hay nada en las religiones islámica o budista *per se* que prescriba o justifique siquiera la mutilación de niñas o el infanticidio selectivo. Tampoco puede pensarse que la cultura árabe o la tradición musulmana están intrínsecamente asociadas con la guerra de exterminio contra las mujeres emprendida por los talibanes, que ha conducido ya a decenas de ellas a morir por hambre ante el impedimento para realizar un trabajo remunerado, o por falta de atención médica ante la prohibición de recibirla en caso de no tener parientes varones que las acompañen. Este tipo de prácticas y muchas más responden a un sistema de dominación por género que no puede avalarse en nombre de un relativismo ético fraguado, bien desde una posición occidental paternalista, bien desde la defensa de un sistema de privilegios que, en este caso particular, atenta contra los derechos más fundamentales de la persona humana, sin importar la definición *cultural* que se dé de la misma.⁶⁵

En este sentido, la crítica feminista, componente incuestionable de la globalización cultural, actúa, en distintos niveles, en todo el orbe. Curiosamente, mientras en algunos países (la mayoría) su presencia ha producido efectos alentadores sobre la calidad de vida de las mujeres, en otros ha generado una

⁶⁵ Serret. E. *Mujeres en un mundo globalizado. Entre la tradición y el feminismo.* McGraw Hill. México. 2004. Pág. 61

reacción tan radical desde las esferas del poder que ha llevado a la instauración de un verdadero estado de guerra contra las mujeres. Sin embargo, la globalización de los valores feministas ha conseguido, pese a las muchas posiciones que existen, el establecimiento de una red mundial, con una influencia cada vez mayor sobre organismos internacionales, que no quita el dedo del renglón en materia de combatir las políticas discriminatorias en cualquier parte que se presenten.

A pesar del camino labrado, será necesario no claudicar pues “la responsabilidad no sólo corresponde a la re-educación de nosotras mismas, sino a la educación que, simultáneamente y con el ejemplo cotidiano que damos a nuestras hijas e hijos y alumnos”.⁶⁶

Es indudable que el trabajo debe continuar para ocupar y ganar puestos y espacios de decisión para el país, desde el ámbito político, empresarial, educativo, social, etc., que permitan ejercer el liderazgo, representación y participación en la comunidad. Sahagún, enfatiza:

Recordemos que día a día desempeñamos diferentes actividades profesionales, somos empresarias, estudiantes, docentes, administradoras, amas de casa, esposas y madres; cambiando con ello la forma en la que muchas fueron educadas, es decir, ahora formamos una parte elemental de los cambios que marcarán la pauta en el desarrollo de nuestro México, esa pauta que dará a nuestros hijos e hijas un país más humano, más justo y equitativo. Optar por la participación activa en los cambios que México

⁶⁶ Sahagún M. *Discurso manifiesto*. IV Congreso Internacional de Negocios. Querétaro. 2002. Pág. 2

requiere, trae consigo la responsabilidad de dar resultados concretos, de asumir un compromiso real por crear cambios profundos y sustentables, sin manipular ni imponer. Nuestro compromiso se manifiesta proponiendo, trabajando muy duro, con disciplina, con responsabilidad y sobre todo con pasión, con mucha pasión y amor en cada acción que llevemos a cabo para y por nuestro país. Estoy convencida de que este es el momento en que las puertas y las oportunidades se abren ante nosotras, en donde depende de cada una mirarlas y tomarlas de frente o darles la espalda. Hablar de la mujer líder en los negocios, es hablar de organización, de innovación, de creatividad y disciplina. Pero sobretodo es la actitud emprendedora que implica decidirse y actuar.⁶⁷

3.5 Desempeño Directivo de las Mujeres en Instituciones de Educación Superior.

Después del análisis de las características del líder e identificando a la mujer con las características del Liderazgo Transformacional; algunos postulados expuestos en el Capítulo 2, coinciden con las desarrolladas por mujeres en puestos directivos en Instituciones de educación superior; por ejemplo, los resultados demuestran que las mujeres, una vez que han alcanzado cargos directivos, manifiestan comportamientos comúnmente asociados tanto a hombres como a mujeres y que no son producto de la polarización de roles laborales y domésticos.

Por otro lado, la investigación etnográfica ha resultado sumamente útil en el esfuerzo por reconocer el papel valioso de la mujer en roles históricamente

⁶⁷ *Ibíd.* Pág. 3

asociados a puestos administrativos de prestigio, responsabilidad, nivel económico, etc. en el interior de las organizaciones escolares, que tradicionalmente ha desempeñado de forma mayoritaria el género masculino. En algunos trabajos de este tipo se destaca la circunstancia de ser precisamente las mujeres las más inclinadas al desarrollo de políticas descentralizadoras en el proceso de toma de decisiones escolares, como garantía de posteriores cambios en el currículo y en la estructura organizativa, o que la dirección ejercida por mujeres tiene efectos positivos sobre las actitudes de los profesores hacia su propio género.⁶⁸

Se habla del impacto organizativo que tiene el proceso de feminización de la dirección escolar, en particular aludiendo a la emergencia de un clima o ambiente de trabajo más cooperativo, con mayor sentido de compañerismo y más satisfacción en el trabajo que en aquellos contextos donde la dirección escolar es asumida por hombres. Las mujeres acentúan la cara interpersonal y comunitaria del proceso de cambio, lo que conlleva una atmósfera de apoyo y colaboración en el trabajo que se lleva a cabo en los centros de trabajo. En esta misma línea, se analiza las opiniones de las directoras acerca del liderazgo y la forma en que asumen sus responsabilidades, y se encuentra que las encuestadas destacan la importancia de la enseñanza, el trabajo en equipo, la colaboración, la comunicación y la distribución del poder.⁶⁹

⁶⁸Tedesco J. *Op. cit.* Pág. 116

⁶⁹Robbins S. y De Cenzo D. *Op. cit.* Pág. 59

En conclusión a pesar de que la revisión de la literatura al respecto insiste en que los hombres y las mujeres dirigen de maneras distintas, es importante evitar los estereotipos. Por el contrario, deben incorporarse habilidades “femeninas” de liderazgo en la práctica y en los programas administrativos y, sobre todo, poner el énfasis en la variedad de habilidades de liderazgo y en la formación de los miembros del Consejo escolar y de la comunidad educativa en general en lo que se considera liderazgo eficaz, independientemente de la forma “masculina” o “femenina” que tome.

La globalización conlleva ventajas pero también desventajas, entre los riesgos que se corren está la pérdida de la identidad; pues al tomar algunos rasgos de otras culturas, trastornan las que por tradición se poseen; pero esto no es ley, la apertura y adquisición de nuevas costumbres vendrá a favorecer y permitir el desarrollo de las culturas, mismas que determinarán hasta qué punto las necesidades ya no se satisfacen con los de la identidad tradicional, buscando nuevos que las satisfagan.

Uno de los aspectos importantes analizados es la poca participación de las mujeres en los planos directivos de las organizaciones. Es verdad que cada vez hay más gerentas, diputadas, gobernadoras, deportistas, directivas, etc. pero en comparación de la ubicación cuantitativa masculina, se está muy lejos de una equidad.

CONCLUSIONES GENERALES.

Durante el análisis de las variables del presente trabajo, múltiples conceptos, situaciones y procesos se entremezclaron para comprender el efecto de la globalización cultural en la equidad de género, y la situación de la mujer a lo largo de su lucha por el empoderamiento social a través de la inmersión en el mundo laboral, en otros ramos que no son los característicos de los quehaceres femeninos.

A pesar del tiempo tan largo que lleva la lucha por la equidad de género; los logros de ésta son escasos con respecto a los cambios acelerados que experimenta el mundo de hoy. Es innegable que los logros más significativos se encuentran en las normas constitucionales en las que se establecen las garantías individuales iguales para hombres como para mujeres. Sin embargo, estos preceptos no son reales del todo; esto se pudo constatar con los estudios de INEGI, pues en ellos se evidencian el rezago educativo, cultural, laboral, salarial y ocupacional que viven las mujeres.

Atendiendo a esta situación, se dispuso el estudio de la globalización como factor que apoyará la apertura de oportunidades y aprovechamiento de las características directivas de la mujer; así se obtuve los siguientes razonamientos finales:

Género es un concepto que se refiere a las características ideológicas, emocionales y culturales que conforman una personalidad sea masculina o femenina. Cuando se habla de equidad de género se describe la igualdad en derechos, oportunidades, beneficios, etc., entre ambos sexo.

A lo largo de la historia se ha encasillado a la mujer en labores propias de la casa, atención del marido y cuidado de los niños. Al ingresar en el ámbito laboral remunerado se le asignaron tareas y roles que correspondían más bien a una extensión de las labores que realizaban en sus casas. Sin embargo, a través del tiempo han demostrado sus habilidades, actitudes y capacidades para desempeñarse en casi todos los ámbitos. Esta situación fue apoyada por la inserción de artículos constitucionales en los que se proclamaban la igual de género.

Entre los factores que han propiciado el desarrollo favorable de la equidad de género es la *Educación*, que aunado con las propias características femeninas, se logran potencialidades valiosas para el ámbito laboral. Aun que todavía existe un rezago significativo de la educación de las mujeres, cada vez son más las que aspiran a desarrollarse en planos diferentes paralelos al hogar.

Otro de los factores que ha acelerado el desarrollo femenino, es la globalización pues ésta implica no sólo un cambio en la dinámica económica sino que, aún más acentuado, en lo cultural; dentro del ramo económico, se incluyen cambios en el perfil directivo, en las necesidades laborales y tipo de liderazgo; en lo cultural, la apertura mental de los estratos sociales hacia nuevos rasgos culturales, ideologías, organización social, etc.

En el plano de la gestión, la mujer ha demostrado poseer características propias que le facilitan el logro de los objetivos, no sólo organizacionales sino personales; algunos de los rasgos de gestión que ejercen las mujeres, y que se apegan a las características de la administración globalizada son:

- a) las mujeres ejercen un liderazgo democrático, llamado ahora Transformacional, en el cual se establecen relaciones laborales de confianza, respeto y toma de decisiones en conjunto; debido a este trabajo cooperativo, se facilita la inducción a las características de administración globalizada;
- b) muestran facilidad para relacionarse y obtienen logros mediante la negociación, en la que buscan el alcance sus propios objetivos como el de los demás;
- c) debido a las características de su rol tradicional, el ámbito laboral, es considerado una extensión de su propia familia y de las formas de relacionarse con ellos; pues traslada al trabajo cuestiones emocionales y personales, permitiéndole un conocimiento más significativo del personal a su cargo, lo que permite el mejor aprovechamiento de los recursos humanos,
- d) a pesar de la forma tan cercana de tratar con el personal de las organizaciones, a la vez, no significa que la gestión femenina sea débil; debido a su versatilidad a demostrado asertividad en el manejo de las diversas situaciones;
- e) precisamente esa multifacética personalidad, su inserción al mundo globalizado, se ve favorecido, pues es capaz de atender varias y diferentes situaciones con eficacia

BIBLIOGRAFÍA

1. Badie B. *Identidad y Globalización*. ITAM. México. 2000. Pp. 210
2. Bermea T. *Con el toque femenino*. Mundo ejecutivo. México. 1998. Pp. 264
3. Bravo D. Contreras D. y Medrano P. *The return to computer in Chile: does it change after controlling by skill bias?*. Disponible en <http://www.econ.uchile.cl/>. 2009
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Greca Editores. México. 2000
5. Cortés A. *El liderazgo más allá de la personalidad*. Contacto de unión empresarial. México. 2002. Pp.283
6. Flores F. y Gray J. *El espíritu emprendedor y la vida wired: el trabajo en el ocaso de las carreras*. Disponible en http://www.elclub.net/cp_documentos_ocaso.cfm. 2010.
7. García P. *La Gestión Educativa. Administración y función*. Revista Observatorio Ciudadano de la Educación. Vol. IV, núm. 155. Marzo. México. 2005. Pp. 40
8. Gibbons M. *El nuevo producto del conocimiento*. SAGE Publications. Londres. 1994. Pp. 181
9. Hampton D. *Administración*. McGraw Hill. México. 2004. Pp. 254
10. Held D. *Transformaciones globales, políticas, económicas y culturales*. Oxford. México. 2000. Pp. 297
11. Hellriegel D. Slocum J. y Woodman R. *Comportamiento organizacional*. International Thomson Editors. México. 2006. Pp. 217

12. IPE – UNESCO. *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Ministerio de la Educación de la Nación. Buenos Aires, Argentina. 2000.
13. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Hombres y Mujeres en México. México. 2000
14. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Hombres y Mujeres en México. México. 2004
15. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEGI. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. México. 2009.
16. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda. II Conteo de Población y Vivienda, 2005. Tabulados básicos.
17. Instituto Nacional de las Mujeres. Cálculos a partir del INEGI, Encuesta Nacional de Empleo. México. 2004.
18. Lara M. *Identidades sociales en Yucatán*. Trillas. México. 1997. Pp. 306
19. Ley Federal del Trabajo. ISEF. México. 2003
20. López R. *Las formas de gobierno en las IES mexicanas*. Revista de la Educación Superior. Vol. XXX. Núm.118. Abril-Junio. ANUIES. 2001. Pp. 90
21. Mayorga A. *Género y Gestión Escolar*. Revista “Observatorio Ciudadano de la Educación”. Vol. IV, Num. 135. Noviembre. México. 2004. Pp. 36
22. Ramos A. *Globalización y Neoliberalismo: Ejes de la reestructuración del capitalismo mundial y del Estado en el fin del siglo XX*. Plaza y Valdéz. México. 2002. Pp. 267

23. Reich R. *El trabajo de Naciones.*Vintage books. New York. 1992. Pp. 281
24. Robbins S. y De Cenzo D. *Fundamentos de administración: conceptos y aplicaciones.*Prentice Hall Hispanoamérica. México. 1996. Pp. 419
25. Sahagún M. *Discurso manifiesto.*IV Congreso Internacional de Negocios. Querétaro. 2002.
26. Sáinz P. y De la Fuente M. *Crecimiento económico, ocupación e ingresos en América Latina: una perspectiva de largo plazo.*UNESCO. Santiago de Chile. 2000. Pp. 337
27. Serret. E. *Mujeres en un mundo globalizado. Entre la tradición y el feminismo.* McGraw Hill. México. 2004. Pp. 298
28. Tedesco J. *Actuales tendencias en el cambio educativo.* Editorial Ramón Sopena, Barcelona. 2000. Pp. 261
29. Tomlinson J. *Globalización y cultura.*Chicago Press. Chicago. 2000. Pp. 210
30. Zabludovsky G. *Women managers and diversity programs in México.*Journal of management Development. New York. 2001. Pp. 324