



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898478*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>

Año: IX Número: 2. Artículo no.:99 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2022.

TÍTULO: La segregación laboral y la mujer universitaria vista a través de la claridad del autoconcepto y la equidad de género en época de pandemia.

AUTORES:

1. Dra. Laura Esther Jiménez Ferretiz.
2. Dr. Jorge Carlos Castillo de León.
3. Dr. Dionicio Morales Ramírez.

RESUMEN: Esta investigación tiene por objetivo analizar la relación entre la segregación laboral de género y el autoconcepto de la mujer universitaria vista a través de la época de pandemia. La metodología es de carácter estadístico correlacional, utilizando un modelo estructural de segundo orden con SmartPLS 3, con los datos de la aplicación de encuestas a 123 jóvenes universitarias de una carrera de Negocios Internacionales en el estado de Tamaulipas. En los hallazgos se encuentra que la percepción de segregación laboral de género en las mujeres universitarias afecta significativamente en su autoconcepto, y así mismo, las universitarias con mayor carga de trabajo en el hogar por ser mujeres tienen mayor tendencia a percibir la segregación laboral.

PALABRAS CLAVES: segregación laboral de género, autoconcepto, mujer universitaria, época de pandemia, trabajo doméstico.

TITLE: Occupational segregation and college women as seen through self-concept clarity and gender equity in pandemic times.

AUTHORS:

1. PhD. Laura Esther Jiménez Ferretiz
2. PhD. Jorge Carlos Castillo de León.
3. PhD. Dionicio Morales Ramírez.

ABSTRACT: The objective of this research is to analyze the relationship between labor gender segregation and the self-concept of university women seen through the times of the pandemic. The methodology is of a correlational statistical nature, using a second-order structural model with SmartPLS 3, with data from the application of surveys to 123 young university students from an International Business career in the state of Tamaulipas. In the findings, it is found that the perception of gender labor segregation in university women significantly affects their self-concept, and likewise, university students with a greater workload at home because they are women have a greater tendency to perceive labor segregation.

KEY WORDS: gender labor segregation, self-concept, university women, pandemic era, domestic work.

INTRODUCCIÓN.

En una reunión celebrada en Ginebra, Suiza en el año 2019 para conformar el Informe Global sobre la “Brecha de Género” para el 2020, se reportó que la diferencia de género del 2018 al 2019 se logró reducir, los datos arrojados mostraron un porcentaje poco significativo de avance de 108 a 99.5, de acuerdo a este informe se establece que todavía quedan aproximadamente 100 años para lograr la igualdad y la equidad de género dentro del funcionamiento social, político, de salud y educativo en el que se mueve el hombre y la mujer (Foro Económico Mundial, 2021).

En lo político es innegable el pequeño logro que día a día alcanza la mujer, incrementando su participación en cargos públicos a nivel global. En el caso de México, a pesar que el término de

paridad de género lo establece la Constitución, y que desde el año 2014 se incluye en la Reforma Electoral, no se logra el equilibrio en cuanto al acceso igualitario a puestos de elección o a ocupar cargos de representación pública en los tres niveles de gobierno, a pesar de existir el compromiso del país ante la ONU de lograr los 17 objetivos que marca Desarrollo Sostenible, incluido la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y las niñas (Naciones Unidas, 2020). De acuerdo con cifras obtenidas solo el 26% tienen como titular en el cargo a una mujer en alguna dependencia, y existen dos Estados de la República como son Aguascalientes y Sonora que no tienen ninguna representación femenina; en el 2019, de dos cada diez dependencias están encabezadas por mujeres, tal como lo enuncia en un artículo publicado por la Revista Expansión para Mujeres de abril del 2021 (Grimaldo, 2021).

De acuerdo con el “Informe Mujeres y Poder” que elaboraron María Eugenia Vergara Robredo y Ramiro Suárez Galán, mostraron que las mujeres solo el 12% presiden los cabildos por lo que no existe el término de paridad, a pesar de que en estas últimas elecciones vimos la importancia de tener una representación igualitaria con el hombre para ocupar cargos públicos, pero aun así de acuerdo con el Informe Global sobre la “Brecha de Género” tardará más de 95 años en cerrarse (Foro Económico Mundial, 2021).

En lo educativo y de salud y supervivencia es donde más se ha avanzado para lograr la equidad, aunque las cifras no son alentadoras de acuerdo con los datos del Informe Global en el 2019; estos sectores presentan una brecha entre hombres y mujeres del 96.1 y 95.7 respectivamente, por lo que tampoco en este sector se ha logrado un avance.

Según datos del Foro Económico Mundial (2021) en el año 2006, la brecha de género desde la parte económica muestra que existe una alta incidencia de desigualdad en este sector, e igual que los anteriores, para poder disminuirla tardará aproximadamente 257 años. El entorno de la mujer desde el 2021 se ha agravado. Derivado de la pandemia, en los últimos años la mujer ha tenido que hacerle

frente a la estabilidad familiar, incursionando en actividades económicas ya sea por la pérdida del cónyuge, por abandono o por fallecimiento, o porque aun siendo soltera se ha convertido en cabeza de familia (CEPAL, 2021). De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2021), la pandemia del COVID-19 provocó un retroceso de la participación de la mujer en más de una década, ya que impactó negativamente en el empleo y en las oportunidades laborales en mujeres de América Latina y del Caribe.

Con el fin de plasmar la importancia del autoconcepto, la equidad universitaria, y los retos ante la nueva normalidad que implica una época de confinamiento social para la incursión laboral, se realiza esta investigación de tipo correlacional para analizar la conexión que existe entre la percepción de segregación laboral y el autoconcepto de mujeres universitarias. El estudio valida medidas exploratorias de un modelo estructural, luego del descarte de ítems, la validación de constructos se utilizó el recurso de variables latentes de segundo orden. Después de obtener valores satisfactorios en la validación individual y de constructos, se procedió a contrastar las hipótesis mediante un modelo estructural. Se presentan resultados y conclusiones.

DESARROLLO.

La equidad y el autoconcepto.

El mundo se encuentra tan materializado, con un acervado machismo en América Latina, que desde la familia hasta la elección de una carrera profesional ha minimizado el concepto de la mujer. “Los datos biológicos del sexo solo cobran significación a través de sistemas culturales de interpretación” (Lamas, Moreno y Alcántara, 2016:157). Durante siglos, la mujer ha tenido que recuperar espacios, que le permitan mayor desarrollo, reconocimiento, oportunidad no solo en la parte profesional sino dentro del aspecto social, laboral y educativo. A la mujer durante su desarrollo personal, la sociedad, la familia, el entorno en que se desenvuelve, la ha tipificado en cuanto a gustos, preferencias, hábitos, llegando hasta la elección de profesiones, dejándola sin libertad para que decida qué es lo que

realmente le llena, la hace feliz o siente que puede ser el conducto para realizarse. Existen tres conceptos en la literatura sobre equidad de género muy enfocados a la educación, que limitan el desempeño de la mujer (Baeza Reyes & Lamadrid Álvarez, 2019): Segregación horizontal, vertical y la desigualdad oculta. La horizontal es la tendencia a elegir carreras típicamente aceptadas socialmente para la mujer, como ciencias sociales y no ingenierías; por ejemplo. La segregación vertical es la discriminación o límite para la movilidad hacia cargos de autoridad, liderazgo o dirección. Y desigualdad oculta, son los límites estructurales que le impiden el crecimiento laboral, como por ejemplo, la doble jornada en el hogar y el poco tiempo que tienen para dedicar a lo profesional (Baeza Reyes & Lamadrid Álvarez, 2019).

La culturización en la comunidad que rodea a las jóvenes profesionistas, marca diferencias en cuanto las actividades productivas que puede o no realizar; se etiquetan actividades masculinizadas que anteriormente se pensaba que solo el hombre podía realizar. La mujer tenía que luchar para conseguir una participación en esos sectores, así como actividades feminizadas ideales para que la mujer las desarrollara. Estas etiquetas presentan esferas separadas de acción, considerando que los hombres pueden realizar de manera óptima ciertas actividades productivas, no a si la mujer y viceversa, sufriendo por este motivo desde críticas hasta acosos, dañando con esto el autoconcepto que tiene la mujer de ellas mismas. “El autoconcepto y la autoestima desempeñan un papel fundamental en la vida de las personas y las profesionistas, este concepto se utiliza indistintamente, ya que el bienestar psicológico la satisfacción de uno mismo, el conjunto de relaciones sociales, entre otros aspectos, llevan su impronta” (Massenzana, 2017, p. 39).

De acuerdo con un estudio que desarrolló la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) denominado “El ABC de la igualdad de género en educación, aptitudes, comportamiento y confianza” se refiere a que en México el elegir una carrera profesional influye no solo el hecho de la vocación o de la empatía, sino cobran vital importancia los factores de género,

esto es si se trata de un hombre o mujer. De acuerdo con datos arrojados en este mismo estudio se comprobó que solo el 14% de las universitarias eligieron primera opción al seleccionar una carrera profesional el estudiar ciencias, incluidas las ingenierías y construcción, en contraste con los varones que en ese mismo estudio arrojó un porcentaje del 89% (OECD, 2017).

A partir de una diversificación que han tenido las ingenierías, se ha empezado a presentar un crecimiento en la demanda de aspirantes femeninas a cursar en el campo de ciencia y la tecnología, ya que están apareciendo nuevas carreras acordes con sus intereses. Se ha establecido un principal interés hacia las ingenierías, al considerarlas no como una ciencia fría sino básicamente se trata de resaltar la parte social abierta a un campo de dialogo e interacción en donde el género femenino se identifica. Las ingenierías más demandadas hoy por mujeres son arquitectura, diseño, computación, sistemas, industrial y química (Oliveros Ruiz, et al., 2016).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2021) se puede encontrar una clasificación en cuanto a la equidad de género, en donde se establece, que en los países con mayor índice de igualdad, existen una marcada libertad en los individuos, sus tendencias son naturales al escoger una carrera profesional, ocurriendo lo contrario en países en vías de desarrollo donde son los ingresos los que se toman en cuenta para tomar una decisión y no como un medio de desarrollo personal.

Lo que sí representa una evolución, son los espacios dentro de la elección de una carrera que están cubriendo las jóvenes, la identidad y las aspiraciones individuales, equilibran los riesgos y las afectaciones futuras, el autoconcepto que hoy tiene la mujer de su ser, de su deber, de su esencia y de sus convicciones impulsa un cambio de paradigmas cognitivos que las ayuda en su elección. El autoconcepto se considera una de las principales tareas del desarrollo en la adolescencia, y es un proceso crucial en la identidad, ya que viene cargada de stress y de inseguridad, existiendo una lucha entre las necesidades internas, las demandas externas y aspiraciones propias, que puede presentar

crisis, ya que existe una lucha entre el miedo y la voluntad (Castro, 2015; Cazalla-Luna & Molero, 2013).

La relación del autoconcepto y la elección de una vocación o carrera es una realidad. A pesar de los avances en el estudio de la equidad de género en las universidades, el problema de establecer espacios de acuerdo con el sexo sigue presente “las mujeres, en efecto, siempre están en menor proporción que los varones en aquellos espacios de las universidades que se conservan como cotos de la masculinidad” (Buquet Corleto et al., 2013, p. 30).

Cuando se habla de minorías, los varones tienden a utilizar su poder hegemónico para mantener control, estableciendo parámetros que van desde el ingreso a las facultades hasta que las jóvenes egresadas tengan menos posibilidades de contratación, obtengan salarios más bajos, no intervengan en puestos de toma de decisiones o estén ubicadas en espacios de poca responsabilidad. El problema se presenta muchas veces por un concepto de “tradicionalismo” en donde el comportamiento machista lo ve como una “actitud normal” y en donde el grupo minoritario adopta una postura de sumisión, esto refleja lo que le llaman la parte de “cultura institucional”, donde las bromas, el hostigamiento, la discriminación se manifiestan abiertamente (Buquet Corleto et al., 2013).

Aunado a esta situación, se presentan en los espacios internos de las escuelas, problemas de agresión, problemas de acoso de discriminación y de *bullying* dentro de las comunidades universitarias, las medidas que han adoptado las jóvenes para señalar no solo el hostigamiento que reciben de sus propios compañeros sino de catedráticos que utilizan su posición de poder para subordinar controlar y manipular a las jóvenes universitarias que ven más vulnerables. Las estudiantes se han organizado a través de actividades que se desarrollan en pleno recinto universitario lo que llaman “el tendadero” para levantar la voz y lo hacen a través de denuncias los acosos que reciben de parte no solo de sus compañeros, sino también la discriminación de los diferentes docentes que integran los planteles, con esto se ve reflejado un cambio de actitud ante lo que en otro tiempo se hubiera callado. En las

universidades, al ver esta situación, han establecido los despachos de defensoría universitaria para que las estudiantes levanten sus quejas y se proceda a actuar; “no obstante, tipificar la discriminación no resulta fácil, y entre todas sus formas posibles es especialmente problemático detectar la que se ejerce en las instituciones educativas por razones de género” (Buquet Corleto et al., 2013, p. 30).

Metodología.

Las 123 participantes fueron mujeres universitarias estudiantes en el último semestre de la carrera de Negocios Internacionales de una Facultad de Administración y Comercio de una universidad estatal en Tamaulipas, México. Se eligieron alumnas de los últimos semestres por la perspectiva inmediata que pueden tener de su salida de la carrera y su inclusión en el mundo laboral. Las encuestas fueron recabadas en este contexto de pandemia, de agosto a septiembre de 2021. Las variables y los ítems fueron tomados de la descripción de la literatura. El modelo inicial constó de 16 ítems agrupados tres constructos: Carga de trabajo doméstico en pandemia (2 ítems), Discriminación laboral por género (9 ítems) y Autonomía y autoconcepto (5 ítems). El modelo de medida tuvo finalmente 11 ítems válidos.

Para la validación del modelo de medida se utilizó el programa para ecuaciones estructurales SmartPLS 3 (Ringle et al., 2015), mediante el cual, se valoró el modelo de medida en cuanto su consistencia interna y posteriormente, y a partir de un modelo con variables de segundo orden, se procedió a validar la hipótesis del trabajo mediante el modelo de medida:

H1. Existe una relación entre la percepción de segregación laboral de género y el autoconcepto de la mujer universitaria en el contexto de pandemia por la COVID-19.

Resultados.

Se cumplió con la primera condición de un modelo estructural, y se validó la fiabilidad del instrumento, valorando individualmente los ítems esperando valores satisfactorios de acuerdo con

los parámetros esperados en las cargas externas (Hair et al., 2019). Se eliminaron los ítems con cargas bajas, dando por resultado 11 ítems válidos (Tabla 1).

Tabla 1 Fiabilidad individual y validez de constructos.

Constructo // Ítem	Código	Carga ext. >0.400
Carga de trabajo doméstico		
En la pandemia, el aumento de la carga académica y doméstica ha puesto en riesgo la continuidad de estudios en la mujer universitaria.	CARGA_DOMEST_1	0.740
En la pandemia ha aumentado la carga académica y doméstica en las mujeres universitarias.	CARGA_DOMEST_2	0.786
Discriminación laboral por género		
Existen prejuicios y limitaciones laborales para la mujer en determinadas áreas o sectores.	DISCRIM_LAB_GEN_1	0.678
Se limita la participación de la mujer en ciertas áreas productivas masculinizadas por evitar el acoso.	DISCRIM_LAB_GEN_2	0.633
La falta de equidad laboral afecta la mujer en su autoestima.	DISCRIM_LAB_GEN_4	0.733
El acoso laboral está afectando el autoconcepto o autoestima.	DISCRIM_LAB_GEN_5	0.438
En ciertos sectores denominados masculinizados existe rechazo laboral hacia la mujer.	DISCRIM_LAB_GEN_6	0.795
Sufrido acoso y/o agresión de parte de tus compañeros o alguna autoridad es común en las mujeres.	DISCRIM_LAB_GEN_8	0.474
Existe segregación de la mujer para llegar a ocupar ciertos puestos a nivel directivos.	DISCRIM_LAB_GEN_9	0.674
Autonomía y autoconcepto		
La familia fortalece el autoconocimiento y autoestima.	AUTONOM_AUTOCONCEP_3	0.720
La relación de pareja, amistades o compañeros han influido positivamente en tu autoestima.	AUTONOM_AUTOCONCEP_4	0.857

A pesar de cumplir con las condiciones de la validez individual, el modelo de medida no cumplía con los valores para la validez de constructo y la validez discriminante, por lo que se tomó la decisión estadística de volver a los constructos variables de segundo orden, usando su coeficiente de valor de variable latente por cada constructo (Figura 1).

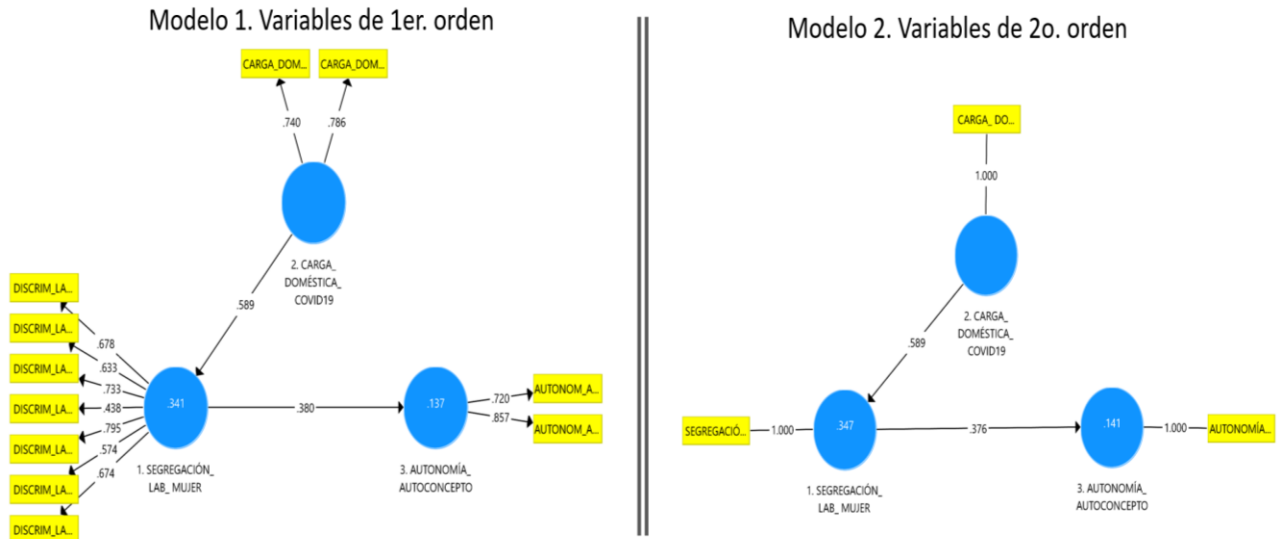


Figura 1. Modelos de medida de 1ro y 2o orden. Con base a los resultados en SmartPLS 3 (Ringle et al., 2015).

Finalmente, el modelo de medida cumplió con las condiciones de validez discriminante, y colinealidad con valores válidos suficientes según lo marcado por Hair *et al.*, (2019), por lo cual se procedió a la validación de la hipótesis mediante el modelo estructural. Se muestran resultados en la figura 2.

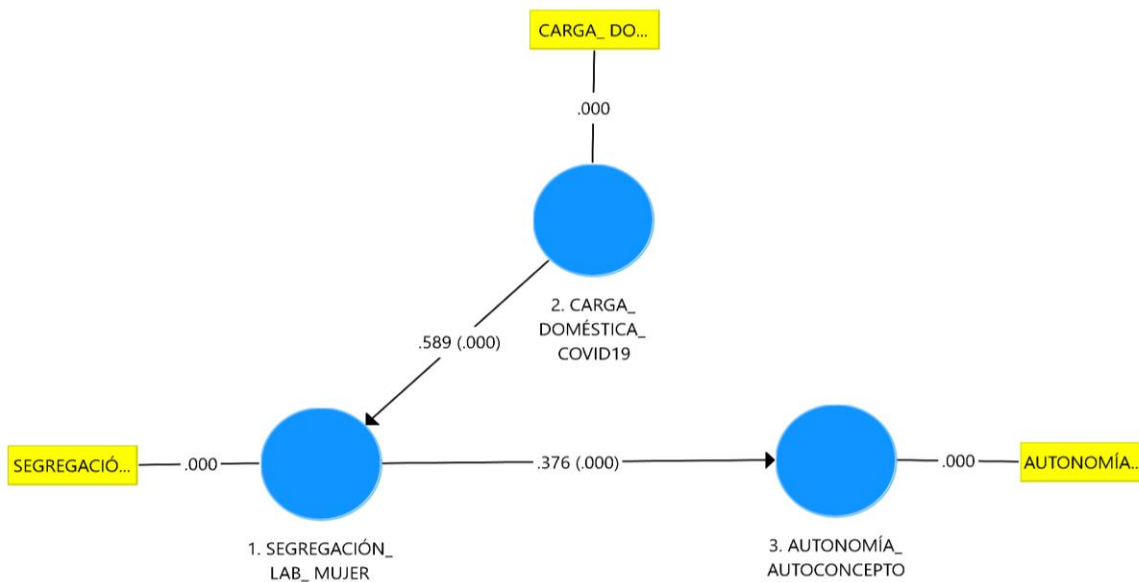


Figura 2. Resultados del modelo estructural. Con base a los resultados en SmartPLS 3 (Ringle et al., 2015).

Como se puede apreciar en la figura 2, existe una afectación directa y significativa ($t = .376$, $P = .000$) entre La percepción de la segregación laboral de la mujer y la Autonomía y autoconcepto de la mujer universitaria; por tanto, se puede aceptar la hipótesis de la investigación que afirma *Hi. Existe una relación entre la percepción de segregación laboral de género y el autoconcepto de la mujer universitaria en el contexto de pandemia por la COVID-19*. Como hallazgo, se descubre que la relación más fuerte se encuentra entre la Carga doméstica incrementada en el contexto de la pandemia hacia la mujer universitaria y La percepción de la segregación laboral de la mujer ($t = .589$, $P = .000$), la cual también resultó una relación significativa directa. Incluso, como se aprecia en la figura 1, la mayor explicación de relación se encuentra en la relación de la Carga doméstica incrementada y La percepción de la segregación laboral de la mujer ($R^2 = 3.47$).

CONCLUSIONES.

En conclusión, luego de los resultados y su análisis, se puede afirmar que las mujeres universitarias que perciben la segregación laboral de la mujer en el campo de su área perciben también su afectación en el autoconcepto y autonomía. Los resultados, bajo la muestra analizada, asocia que las universitarias con mayor contexto de carga doméstica hacia la mujer en la pandemia son las que perciben también una realidad poco favorable en la situación laboral por venir, en términos de igualdad de oportunidades.

Como reflexión, se puede implicar, que la idea central parte de la percepción sobre nosotros mismos y la seguridad con la que nos enfrentamos a la vida y a la forma en que una carrera universitaria nos posiciona en la sociedad. La familia, los amigos, las relaciones personales representan un factor que ayuda, limita, impulsa a que las jóvenes universitarias aspiren a lograr, mediante la preparación académica, una movilidad social y el reconocimiento en su entorno.

Muchos años la mujer ha tratado de reivindicar su actuación o posición en el mundo social, laboral o económico, teniendo que rescatar su identidad y su autoconcepto, enfrentándose a una resistencia política, social, muchas veces abierta, que existe en las universidades.

A través de décadas ha existido desigualdad entre géneros, de segregación horizontal y vertical, y lo que llamamos la desigualdad oculta, que tienen que ver con discriminación o división sexual en formación académica derivada de la división en el trabajo. La mujer ha tenido que buscar el reconocimiento de sus capacidades, esforzándose por lograr una mayor preparación a través de incursionar en niveles educativos más altos, desarrollando carreras profesionales masculinizadas que eran exclusivos para ese sector de la población o tratando de laborar en sectores económicos gobernados por hombres.

Anteriormente, cuando una universitaria seleccionaba una carrera profesional, solía verse influenciada por el entorno y no resultaba fácil que una joven se decidiera a escoger una carrera de ingeniería, o que se dedicara a estudiar una carrera mecánica automotriz, ya que se percibía que era una disciplina que requería fortaleza física. Mucho menos se pudiera pensar en que escogiera una carrera de arquitectura o naviera, esa idea solo era concebida para hombres por nombrar entre otras, son carreras que tradicionalmente se pueden percibir como masculinizadas.

Una limitante para la joven era saber que tendría que enfrentarse a los demás estudiantes y ganar un respeto y aceptación, y esto podría generar desde conflicto hasta rechazo en su propia comunidad. Por lo anterior, muchas universitarias, desertaban al elegir estas actividades en el momento de escoger una profesión o simplemente evitaban esas disciplinas, en cambio había carreras feminizadas como enfermería, contaduría, psicología en donde existía un mayor porcentaje de mujeres.

El autoconcepto en las jóvenes universitarias millenials desde una perspectiva generacional, a diferencia de otras generaciones anteriores, existe una mayor autonomía y libertad en la toma de decisiones. Las millenials son digitales y manejan perfectamente las herramientas tecnológicas, saben incursionar redes sociales, y gustan de mantener comunicación, no encuentran dificultad para entablar relaciones sociales y son más desinhibidas detrás de una computadora.

Las aspiraciones de las jóvenes universitarias tienen la característica del no conformismo, tienen más convicción de lo que quieren y pretenden alcanzar, y actúen a veces de manera independiente para lograrlo. Este tipo de jóvenes experimentan una libertad de vida y ya no siguen tan fácilmente los estándares o parámetros que establece el entorno con sus etiquetas de género.

Es importante, para las instituciones educativas y del mercado laboral, cuidar el autoconcepto de las mujeres que aspiran pregrado y el de las que están por egresar, eliminando un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y opresiones; cediendo una libertad para actuar, la construcción de su imagen, su autoconcepción, y de decidir; una formación de conciencia y espacio para que puedan levantar la voz cuando se sienten amenazadas lastimadas o dañadas en su integridad, y ya no tengan miedo para hacer respetar sus derechos y establece sus prioridades frente al sexo opuesto. Así puedan seguir rescatando espacios que antes solo se consideraban actividades masculinizadas y buscar en esas áreas controladas por hombres, como las ingenierías, la parte social como forma de proyectar sus aptitudes y destrezas.

En esta época de pandemia, han tenido que ampliar sus potencialidades, para cubrir los distintos roles, de estudiantes, madres, compañeras de trabajo y parejas; desarrollando capacidades para administrar el tiempo, las tareas de la casa, las responsabilidades familiares, cumplir con todas sus obligaciones laborales, además de adquirir habilidades en el uso de herramientas tecnológicas, el manejo de redes e integrarse a la nueva normalidad en el contexto *homeoffice*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Baeza Reyes, A., & Lamadrid Álvarez, S. (2019). ¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). *Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1). <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.9>.
2. Buquet Corleto, A., Cooper, J., Mingo, A., Moreno, H., (2013). *Intrusas en la universidad* (1st ed., Vol. 1). Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones y Estudios de Género. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/intrusas-en-la-universidad.pdf>.
3. Castro, J. (2015). Identidad vocacional, claridad del autoconcepto y autoestima en adolescentes peruanos. *Psychology, Society & Education*, 7(1), 23–39. <https://doi.org/10.25115/PSYE.V7I1.538>.
4. Catalina Sancho, Javier, & Fraile Aranda, Antonio, & Martín Antón, Luis Jorge (2009). El autoconcepto físico en la educación primaria. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1),143-152. [fecha de Consulta 6 de noviembre de 2021]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832323016>
5. Cazalla-Luna, N., & Molero, D. (2013). Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia. *Revista REID*. 10, 43–64. <http://www.revistareid.net/revista/n10/REID10art3.pdf>.
6. CEPAL. (2021). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) |. Secretaría de Relaciones Exteriores | Gobierno | Gob.Mx. <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/comision-economica-para-america-latina-y-el-caribe-cepal>.
7. Foro Económico Mundial. (2021). Según un estudio, la pandemia hace retroceder la igualdad una generación > Comunicados de prensa. <https://es.weforum.org/press/2021/03/segun-un-estudio-la-pandemia-hace-retroceder-la-igualdad-una-generacion>.

8. González, Oscar, & Goñi, Eider (2005). Dimensiones del autoconcepto social. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1),249-261. [fecha de Consulta 6 de Noviembre de 2021]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832309018>.
9. Grimaldo, A. (2021). Más mujeres participan en la vida política de México, pero aún no hay paridad. <https://mujeres.expansion.mx/especiales/2021/04/06/mas-mujeres-participan-en-la-vida-politica-de-mexico-pero-aun-no-hay-paridad>.
10. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
11. ILO. (2021). La OIT y la igualdad de género (GEDI). <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
12. Lamas, M., Moreno, H., & Alcántara, E. (2016). Conceptos clave en los estudios de género. (1era edición). Vol1, pp155-170 editorial UNAM.
13. Massenzana, F. B. (2017). Autoconcepto y autoestima: ¿sinónimos o constructos complementarios? *Psocial*, 3(1) <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/psicologiasocial/article/view/2336>.
14. Mingo, Araceli, & Moreno, Hortensia. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles educativos*, 37(148), 138-155. Recuperado en 07 de noviembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000200009&lng=es&tlng=es.
15. Naciones Unidas, [NU]. (2020). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020 (United Nations Publications, Ed.; Vol. 1). United Nations Publications.

https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf.

16. OECD. (2017). The Pursuit of Gender Equality. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
17. Oliveros Ruiz, María Amparo, & Cabrera Córdoba, Eduardo, & Valdez Salas, Benjamín, & Schorr Wiener, Michael (2016). La motivación de las mujeres por las carreras de ingeniería y tecnología. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(9),89-96. [fecha de Consulta 6 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457645340007>.
18. Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3*. Bönningstedt: SmartPLS. Retrieved From. <http://www.smartpls.com>.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Laura Esther Jiménez Ferretiz**. Doctora en economía y ciencia sociales. Profesora emérita universitaria. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: ljimenez@docentes.uat.edu.mx
2. **Jorge Carlos Castillo de León**. Doctor en metodología de la investigación. Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Profesor universitario. México. Correo electrónico: jccastillo@docentes.uat.edu.mx
3. **Dionicio Morales Ramírez**. Doctor en Ciencias Sociales con Orientación en Desarrollo Sustentable. Profesor universitario. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: dmorales@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 9 de septiembre del 2021.

APROBADO: 19 de diciembre del 2021.