



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

Unidad Ajusco

Coordinación de Posgrado

**DESVALORIZACIÓN DE LA PROFESIÓN DE PEDAGOGA EN  
CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS DE LA CIUDAD DE  
MÉXICO**

Trabajo recepcional que para obtener el diploma de  
Especialista en Género en Educación  
presenta:

**Sergio Carmona Contreras**

Asesor de tesis  
Dr. Jorge García Villanueva

Lectoras  
Dra. Acacia Toriz Pérez  
Dra. Belén Benhumea Bahena

Ciudad de México, mayo de 2025.

© **D.R. 2025.** *Carmona Contreras, S*, Desvalorización de la profesión de pedagoga en centros educativos privados de la Ciudad de México (*Trabajo de posgrado*). México: *UPN*.  
Sergio: 240926002@alumnos.upn.mx  
Dr. Jorge García Villanueva: *jvillanueva@upn.mx*



**Secretaria Académica**  
Coordinación de Posgrado  
Especialización de Género en Educación

2024-240926002-T7  
Ciudad de México, a 06 de junio de 2025

**APROBACIÓN DEL TRABAJO DE ESPECIALIZACIÓN PARA LA OBTENCIÓN  
DEL DIPLOMA**

**ROBERTO CARLOS MARTÍNEZ MEDINA**  
**SUBDIRECTOR DE SERVICIOS ESCOLARES**  
**P R E S E N T E**

El alumno **SERGIO CARMONA CONTRERAS** asesorado por **JORGE GARCÍA VILLANUEVA**, presentó el Trabajo Recepcional titulado “**DESVALORIZACIÓN DE LA PROFESIÓN DE PEDAGOGA EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO**”. Para la obtención del Diploma, por lo que solicitamos a usted gire sus apreciables instrucciones para la expedición del mismo.

El Trabajo Recepcional fue aprobado por el jurado formado por la asesora y dos lectoras(es):

| Jurado  | Nombre                  | Firma |
|---------|-------------------------|-------|
| ASESOR  | JORGE GARCÍA VILLANUEVA |       |
| LECTORA | ACACIA TORIZ PÉREZ      |       |
| LECTOR  | BELÉN BENHUMEA BAHENA   |       |

Sin otro particular,

**A t e n t a m e n t e**  
“Educar para Transformar”

**MIGUEL ÁNGEL VERTIZ GALVÁN**  
**COORDINADOR DE POSGRADO**

c.c.p. Estudiante  
c.c.p. Expediente  
c.c.p. Coordinación de Posgrado



## Índice

**Resumen** ..... 1

**Introducción** ..... 2

### **APARTADO 1.**

|  |    |
|--|----|
| 1. La profesión de pedagoga es una profesión feminizada en la Ciudad de México .....         | 6  |
| 1.1. La pedagogía como profesión feminizada: una breve aproximación al tema .....            | 6  |
| 1.2. La docencia como antecedente histórico de la problemática actual de las pedagogas ..... | 7  |
| 1.3. Profesiones feminizadas: género y contexto .....  | 9  |
| 1.4. La profesión de pedagogía: factores que intervienen en su feminización .....            | 18 |
| 1.5. La profesión de pedagoga en el contexto educativo de la Ciudad de México .....          | 26 |

### **APARTADO 2**

|   |    |
|---|----|
| 2. Existe una equiparación de la profesión de pedagoga con la de docente en los centros educativos privados ..... | 31 |
| 2.1. La profesión de pedagoga en centros educativos privados: una visión general .....                            | 31 |
| 2.2. Aspectos que convergen para que la pedagogía sea equiparada con la docencia .....                            | 33 |
| 2.2.1. Desconocimiento del rol del pedagogo(a) .....  | 34 |
| 2.2.2. Falta de oportunidades de desarrollo en centros educativos .....   | 42 |
| 2.2.3. Género y cultura laboral en centros educativos privados .....  | 43 |

### **APARTADO 3.**

|  |    |
|--|----|
| 3. Existe un marcado techo de cristal en torno a la profesión de pedagoga en centros educativos privados de la Ciudad de México .....          | 47 |
| 3.1. Una breve revisión del problema .....   | 47 |
| 3.2. El sector privado educativo de la Ciudad de México como opción laboral para las pedagogas .....   | 49 |
| 3.2.1. Razones de género que giran en torno a la profesión de pedagoga al interior de centros educativos privados de la Ciudad de México ..... | 52 |

|   |    |
|---|----|
| 3.3. El techo de cristal como cultura laboral en centros educativos privados de la Ciudad de México .....         | 57 |
| 3.3.1. Costos laborales mayores al contratar mujeres .....  | 62 |
| 3.3.2. La maternidad como refuerzo constante del techo de cristal .....   | 64 |
| 3.3.3. Creencias y supuestos acerca de las diferencias entre géneros en el desempeño de ciertas actividades ..... | 66 |
| 3.3.4. El techo de cristal en la profesión de pedagoga .....  | 68 |
| <b>APARTADO 4</b> .....   | 75 |
| 4.1. Conclusiones y Consideraciones finales.....  | 75 |
| <b>Referencias</b> .....  | 80 |

### Índice de esquemas

|                 |   |
|-----------------|---|
| Esquema 1 ..... | 5 |
|-----------------|---|

### Índice de tablas

|               |    |
|---------------|----|
| Tabla 1 ..... | 13 |
| Tabla 2 ..... | 14 |

### Índice de gráficos

|                 |    |
|-----------------|----|
| Gráfica 1 ..... | 17 |
|-----------------|----|

## **Resumen**

Actualmente, la pedagogía en la Ciudad de México atraviesa por una grave crisis de reconocimiento en cuanto al significado que implica su quehacer profesional, ya que aún se siguen conservando muchos de los estereotipos de género tradicionales que, con base en los roles sexuales que han sido asignados tanto al hombre como a la mujer en una sociedad como la nuestra, estos siguen viéndose reflejados todavía con gran fuerza en muchas de las áreas de la vida, tales como la familia, escuela y, por supuesto, en lo laboral.

De ahí que una profesión como la pedagogía se vea rodeada de múltiples aspectos, los cuales conducen a que sea desvalorizada en su significatividad, además de feminizada, clasificada así por toda la serie de prejuicios de índole sociocultural que siguen vigentes y que intervienen de modo directo en la práctica pedagógica, dejándola en un nivel de subvaloración verdaderamente preocupante.

Por ello, en el presente trabajo se analizarán, desde una visión de género, los diferentes aspectos que contribuyen de manera relevante a dicha desvalorización, tomando como referencia la que se da particularmente en los centros de enseñanza privada en la Ciudad de México, ya que en la mayoría persiste una cultura de género, donde se conjuntan diversos factores que hacen posible que la profesión pedagógica no tenga los requerimientos necesarios para una completa realización de sus representantes y, de este modo, hacer evidente una realidad educativa de la que poco se habla.

**Palabras clave:** Práctica pedagógica, enseñanza privada, rol sexual, estereotipo, discriminación.

## **Introducción**

Por lo general, desempeñar la actividad pedagógica en el sector educativo privado en México, requiere de enfrentar una serie de situaciones que obstaculizan, de manera significativa, la labor profesional especialmente al integrarse a este tipo de instituciones, que al estar establecidas como alternativas educacionales, con respecto al sector público, ofrecen sus servicios bajo el supuesto de ser mejores por el hecho de llevar implícito cierto costo económico, motivo que les proporciona un carácter de empresas con fines de lucro, el cual les caracteriza.

En primera instancia, este hecho permite explicar el grave problema por el que atraviesan las profesionales de la pedagogía, quienes por una u otra razón se ven empleadas en instituciones privadas, estando inmersas muchas veces en situaciones que, lejos de poder ser consideradas como idóneas para el desarrollo de sus potencialidades, obstaculizan su desempeño profesional.

Esto conlleva a tener que desarrollar su labor bajo condiciones verdaderamente lamentables, acatando políticas de trabajo que rayan en absurdos difíciles de entender, ya sea por los bajos salarios que ofrecen o por las largas jornadas que tienen que cubrir, entre otros factores. Asimismo, quizá el dato más preocupante es que, en una gran cantidad de estos centros educativos, el trato que reciben es indignante, puesto que llevan consigo determinados rasgos de tipo sexista que las lleva a padecer innumerables actos de discriminación, desigualdad, violencia y la ausencia de reconocimiento a su profesión, atentando con ello a su condición de personas al ser subvaloradas en sus funciones y en los roles que desempeñan, afectando sus derechos tanto laborales como humanos.

Por lo anterior, el presente ensayo estará enfocado en identificar los factores que se encuentran implícitos al interior de un elevado y significativo número de centros educativos privados en la Ciudad de México, lo que conduce a que la profesión pedagógica se encuentre desvalorizada al interior de estos espacios formativos, puesto que en ellos se llevan a cabo diversas prácticas que, apoyadas en cuestiones de género, son efectuadas hacia el personal femenino (en particular hacia las pedagogas), estableciendo una

cultura laboral en la que subyacen determinados estereotipos y prejuicios de marcada índole sexista, mismos que se traducen en conductas claramente discriminatorias por parte de los dueños y directivos, quienes siguen añejos patrones socioculturales, colocando a la mujer en un plano de inferioridad con respecto a su contraparte masculina.

Esta situación crea una seria contradicción, ya que resulta por demás incongruente que dentro de un centro educativo en el que deben estar presentes valores y ejemplos a seguir, se estén llevando a cabo este tipo de prácticas que degradan a quienes las realizan y más aún cuando éstos fungen como directivos de un centro de formación que, en teoría, son personas con preparación y, por ende, libres de todo prejuicio.

De esta manera, el ensayo que aquí se presenta se encuentra conformado por cuatro apartados (ver esquema 1) claramente diferenciados en cuanto al aspecto a tratar, pero unidos en una secuencia ordenada y lógica que los conduce a mostrar coherencia y unidad, a fin de que puedan obtenerse las conclusiones de forma precisa y acordes a la problemática motivo de estudio.

Así pues, en el primer apartado se expondrán los diversos factores que intervienen para que la pedagogía como profesión se halle encuadrada dentro del grupo de carreras denominadas como *feminizadas* dentro del entorno laboral de la Ciudad de México (CDMX), dando pie para conocer en una primera aproximación, el contexto educativo en el que se desenvuelve una profesión que, por su carácter feminizado, encuentra un lugar especial.

En el segundo apartado se tratará específicamente de demostrar que la profesión pedagógica dentro del ámbito privado, por lo general, es equiparada con la del docente, para ello, se analizarán los diferentes aspectos que convergen para que este hecho tenga presencia en este sector educativo, por lo que se especificará de forma clara y precisa los elementos causales que le dan origen, así como las repercusiones que tienen para las pedagogas al ver que su profesión es considerada como un equivalente a la de ser docente.

Por su parte, el tercer apartado expone mediante el denominado techo de cristal, el alto nivel de desvalorización en que se encuentra la profesión de

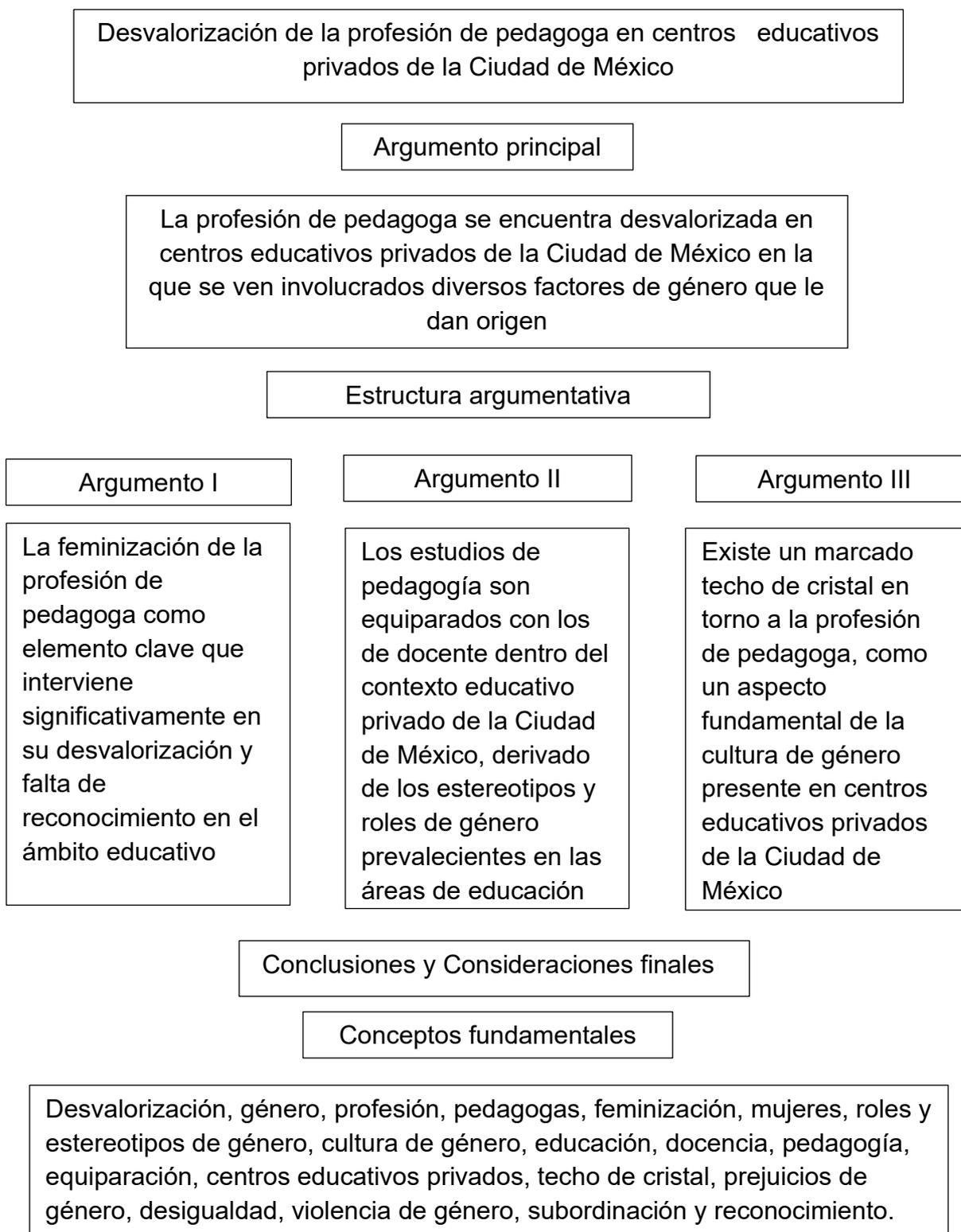
pedagogía en centros educativos privados en la CDMX, el cual viene a sintetizar la grave problemática tanto laboral como de género que enfrentan muchas pedagogas en el contexto educativo privado de la CDMX.

Por último, en el cuarto apartado se reúnen con base en lo expuesto a lo largo del trabajo, una serie de conclusiones, cuyas formulaciones dan pauta para dejar planteadas algunas consideraciones finales que permitan inducir a la reflexión dando cierre con ello a lo analizado en este ensayo.

De esta manera, los apartados mencionados tienen como principal objetivo el hacer evidente una problemática que atañe a una realidad tanto educativa como laboral, en la que los prejuicios de género le circundan como un mal social, mismos que debe ser erradicados en vistas de poder alcanzar una auténtica igualdad de género, estando libre de todas aquellas supuestas diferencias genéricas que dan más valor a uno en detrimento del otro.

## Esquema 1.

### Esquema argumentativo y conceptual



## **APARTADO 1**

### **1. La profesión de pedagoga es una profesión feminizada en la Ciudad de México.**

Ejercer la profesión de pedagogía en nuestros días,(en particular en la Ciudad de México, trae consigo una serie de aspectos que indudablemente repercuten de manera significativa en el desarrollo profesional de quienes han decidido llevarla a cabo como parte fundamental de su proyecto de vida, y más aún cuando ésta al hallar preferencia mayoritaria en el gusto femenino, viene a enfrentar una serie de situaciones que la arrastra a sobrellevar diversas cuestiones de género, que como se verá a lo largo de este trabajo, habrán de incidir negativamente en la adquisición de una auténtica profesionalización de muchas de las egresadas de estos estudios.

#### **1.1. La pedagogía como profesión feminizada: una breve aproximación al tema.**

En nuestro país, la licenciatura en pedagogía, desde su instauración a mediados de la década de 1950 (Navarrete, 2017), es y continúa siendo una carrera estrechamente vinculada con las preferencias del sector femenino y aunque en los últimos años se ha visto mayor presencia masculina, siguen predominando las mujeres en las aulas de formación, lo que hoy en día permite seguir ubicándola dentro de las profesiones denominadas como *feminizadas*.

Esto conlleva a todo un conjunto de factores en el que se ponen de manifiesto distintos aspectos de género, los cuales inciden de forma considerable para que la profesión se halle devaluada y entre en juego, en muchos de los centros educativos privados, un grave problema de tipo sexista, caracterizado precisamente por la discriminación que se realiza a partir de las diferencias entre géneros, donde el sexo masculino es reconocido como superior y universal, quedando para el sexo femenino una condición secundaria y de inferioridad (Lampert, 2018).

Por tal razón, en este primer apartado se analizarán las principales causas y motivos por los que la licenciatura en pedagogía es fundamentalmente estudiada por mujeres, sobre todo en la CDMX, ya que es donde se produce el mayor número de egresadas de la carrera y, por ende,

existe una mayor expectativa de poder ejercer la profesión en el ámbito académico, lo que dará pie a poder examinar en los apartados subsecuentes, la complicada situación por la que atraviesan las pedagogas al integrarse al ámbito laboral, viéndose desprestigiada su profesión dado el carácter feminizado que la acompaña desde su aparición como carrera.

En primer término y como elemento introductorio, se exponen de forma general los principales factores históricos-contextuales que han influido para que en la actualidad cobre importancia el hecho de poder cuestionar y en su momento atender una problemática en la que se ven inmersos distintos aspectos tanto de género como de desvalorización a una profesión como lo es la pedagogía que, por estar en estrecha relación con la docencia y por ende con lo femenino, tiende a ser subestimada e infravalorada con respecto a las profesiones de índole masculino, trayendo como consecuencia que en el ámbito profesional y laboral, la pedagogía carezca de reconocimiento y de relevancia en el entorno educativo.

Posterior a ello se analizan los principales elementos que hacen que una profesión encuentre lugar dentro de la categoría de feminizada para más adelante centrar la atención en los elementos que determinan que la carrera de pedagogía encuentre preferencia mayoritaria en el sector femenino y, finalmente, analizar todos aquellos aspectos que dan contexto para que esta profesión esté clasificada como una profesión feminizada en el entorno educativo de la CDMX, todo ello enmarcado desde una visión de género que permita no sólo determinar de forma descriptiva el hecho, sino de ir descubriendo y examinando tanto las causas como los efectos e implicaciones que conlleva este fenómeno visto como una problemática actual de género.

## **1.2. La docencia como antecedente histórico de la problemática actual de las pedagogas**

Comprender la problemática de la desvalorización de la profesión de pedagoga en el ámbito educativo, requiere del hecho de considerar a la docencia como su antecedente más inmediato, misma que debe ser entendida como un proceso histórico, social y cultural a través del cual la labor educativa (particularmente en los niveles iniciales), ha sido atribuida a las mujeres al estar vinculada de manera estrecha con los roles tradicionales de género, hecho que

no solo permite explicar la alta presencia femenina en esta profesión, sino también revela las formas en que es concebida, retribuida y organizada al interior del sistema educativo.

Por tanto y de acuerdo con López (2008), los antecedentes de la docencia como profesión tienden a partir a mediados del siglo XIX, en el momento en que comienza a consolidarse el sistema educativo en nuestro país y en el cual se empieza a promover el ingreso de mujeres al magisterio principalmente en la educación infantil, hecho que encuentra legitimidad en los innumerables discursos de la época que conferían a las mujeres una “vocación natural” para el cuidado y atención de menores. De este modo, la feminización de la docencia más que estar centrada en reconocer las capacidades de tipo profesional, surgió como una forma de llevar el rol materno hacia el ámbito público, en particular hacia el contexto educativo formal.

Por otra parte, cabe precisar que durante la segunda mitad del siglo XIX y en referencia a lo que en su momento llegó denominarse como proyecto educativo liberal, el cual concebía a la educación desde una nueva perspectiva situándola como una función exclusiva del Estado, esto es, como una responsabilidad de carácter público fuera de toda intervención eclesiástica (Martínez, 2023), estuvo enfocado a promover de manera directa una educación diferenciada tanto para varones como para mujeres mediante la implantación de un currículo sexuado en las escuelas, con lo que se comienza a legitimar de algún modo la división social del trabajo, excluyendo con ello a las mujeres del ideal universal de progreso y ciudadanía que se pretendía alcanzar mediante la educación, reduciéndolas sólo a una formación encaminada a lo doméstico y a lo moral, mientras que a los varones se centró principalmente en lo cívico, lo público y lo racional, reforzando de esta manera el orden patriarcal impuesto, operando la escuela como un poderoso medio de poder simbólico a fin de naturalizar el rol subordinado de la mujer desde edades tempranas (López, 2008).

Estos indicadores, aunque expuestos de manera general, pero con sobrada precisión, alcanzan a dar un panorama que permite entender de primera mano las principales razones que permitieron que desde mediados del siglo XIX y principios del XX las mujeres fueran consideradas como los sujetos

idóneos para ejercer la labor de maestras, combinándose tanto elementos sociales, culturales, políticos y de género, que unidos a la lógica de la época, hacía pensar que las mujeres en razón de su identidad femenina, poseían mayores aptitudes que los varones para el trato con infantes (Yannoulas,1992) y enseñarles con paciencia y amor maternal conocimientos, valores y disciplina, surgiendo así el arquetipo tradicional de la maestra siendo vista como el símbolo mismo de la educación, pero que con el paso del tiempo fue arrastrando a otras profesiones inmersas en el ámbito educativo (como lo es la pedagogía) a ser vistas de igual manera, esto es, a ser propias del sector femenino.

En resumen, lo anterior muestra cómo desde el siglo XIX fueron asignados roles marcadamente diferenciados a varones y mujeres en el entorno educativo, dando a los primeros el privilegio de dimensionarlos hacia lo público y racional y dirigiendo a las segundas hacia lo moral y doméstico, en concordancia con una lógica que sentó las bases para que el trabajo pedagógico en general haya quedado asociado evidentemente hacia lo femenino y por consiguiente de menor valía, hecho que repercute para que hoy día las pedagogas también se vean envueltas en esa misma dinámica de subvaloración dada la estrechez que tiene con los aspectos educativos, lo que ha conducido que al igual que a las docentes no se les reconozca en todo lo que cabe su formación profesional, prevaleciendo aún la idea de que su trabajo es más de cuidado y atención heredando así la visión de ser solo “una extensión del hogar”, lo cual ocasiona que se le considere como una labor natural para las mujeres y no como una profesión digna de reconocimiento.

### **1.3. Profesiones feminizadas: género y contexto**

De acuerdo con Buquet (2006, citado por Figueroa y Hernández, 2019), se entiende por profesiones feminizadas a todas aquellas en las que sus representantes mujeres alcanzan a cubrir un número que supera la mitad en cuanto a presencia en relación con sus compañeros varones, lo que hace que este tipo de profesiones suelen estar asociadas, por lo general, a estereotipos y roles tradicionales de género relacionados con todo aquello considerado como de “ocupación femenina”, que refiere específicamente a las labores de cuidado y atención que por norma se les ha impuesto dada la “naturaleza” que lleva

consigo el hecho de ser mujer, o dicho de otro modo, que este factor es principalmente debido a estereotipos de género que colocan a las mujeres como responsables en labores de cuidado, estando bajo la percepción de que cumplen mejor esta actividad que los varones (Aseff, 2020).

Cabe mencionar, que esta percepción no ha sido más que el producto de factores establecidos, basados en normas culturales y sociales, las cuales tienden a asignar a las mujeres determinadas responsabilidades y funciones que atañen principalmente a los roles domésticos dentro del seno familiar, mismos que deben llevar a cabo en virtud del carácter maternal que su género supone.

De ahí que las denominadas profesiones feminizadas tiendan a ser clasificadas, por lo general, sólo por la relación que guardan con dicho papel en el hogar, es decir, que son tomadas en su representatividad como una sola extensión de sus funciones domésticas y maternas, pero trasladadas hacia el ámbito académico y laboral, por lo que el término feminización, en su uso más coloquial, se refiera específicamente a la adjudicación de valores que determina la cultura como femeninos, los cuales son colocados en todo el conjunto de relaciones sociales, estando empleados éstos como referentes de diversas competencias profesionales (Lorente, 2004).

Esta perspectiva, que de antemano conduce a considerarla como una de las causas principales de que determinadas carreras se vean saturadas por el sector femenino y que además éstas sean consideradas como exclusivas de mujeres, no sólo tiene que ver con el gusto que por ellas pueda tener, sino por varios aspectos tanto sociales como culturales, los cuales inducen a la preferencia femenina hacia este tipo de carreras, ya que los patrones culturales que relacionan a la mujer con determinados roles influyen a que, tanto el contexto educativo como el mismo núcleo familiar, inciten a las jóvenes a elegir ciertas carreras y trabajos (Vaca, 2019).

Asimismo, el hecho de que se encuentren estos cánones o creencias tan arraigados en prácticamente toda cultura, hacen que coexista una supuesta “naturalidad” en ello, lo que conlleva a seguirlas so pena —en caso contrario—

a ser víctima de rechazo con base en los prejuicios de género, entendidos como todos aquellos juicios y creencias que, por lo regular de carácter negativo, se hallan insertos en la cultura (González Gavaldón, 1999).

Cabe recalcar que toda esta serie de prejuicios, la mayoría de las veces, surgen desde el interior del seno familiar donde son impuestas las normas de estudio que deben ser atendidas y reproducidas cual regla inmutable, todo en razón de lo que se dice ser como lo propiamente masculino y femenino, por lo que la influencia, pero sobre todo las decisiones de la familia en la elección de carrera de sus hijos e hijas, en muchas de las ocasiones, resulta determinante, contribuyendo a fortalecer los roles y estereotipos que subyacen vinculados a las profesiones que, de alguna forma, coartan la libertad de elección de carrera, encasillando tanto a hombres como mujeres en determinadas áreas laborales, originando cierto conformismo en cuanto a la carrera que deben estudiar, en particular estas últimas, quienes desisten, en muchas ocasiones, a elegir profesiones dominadas por hombres quedando reducidas sólo a aquellas que han sido creadas como propias de su género, por lo que cuando se muestran interesadas por estudios donde la presencia masculina es mayor, son persuadidas tanto por sus familias como por sus profesores a abandonar tales pretensiones (Agut y Martín, 2007).

Otro factor que participa en la feminización de una profesión se encuentra precisamente en las escuelas, siendo éstas los lugares donde se tiende a recibir desde pequeños una formación que vaya preparando a los estudiantes tanto académicamente como para propiciar mejores individuos, siendo personas productivas dentro de su entorno social.

Sin embargo, las escuelas también pueden ser vistas como sitios de reproducción social y cultural en las que se validan las disparidades de género sin ser discutidas o cuestionadas (Figuroa Perea, 2010), donde los procesos de socialización como parte de la cultura escolar y de los propios aprendizajes que ahí se imparten, se ven estructurados de manera tal que se van estableciendo diferencias de género que, a la postre, vienen a determinar, muchas veces, el futuro en los estudios. Al respecto, Saldaña (2007) menciona que esta tendencia escolar refleja un claro indicador de cómo en los centros

educativos se socializa a niños y niñas a través de los estereotipos tradicionales de género que marcan diferencias, pero que además colaboran en reforzarlos al emplear el denominado “currículum oculto” inmerso en las prácticas escolares.

Esta tendencia que, sin lugar a dudas, se hace presente en lo que suele denominarse escuela, en la que a pesar de que han ido disminuyendo los obstáculos en cuanto a la incorporación de las mujeres a ella, el problema actual viene a situarse ya no en el número de mujeres que estudian, sino la calidad educativa en la que se encuentran y en qué ambientes escolares llevan a cabo sus estudios (Flores Bernal, 2005), en razón de que la escuela coopera a dar mayor solidez a los ya de por sí firmes estereotipos y roles de género que persisten en el contexto social, pero además legitima, de alguna manera, lo aprendido en casa al conceder reconocimiento a lo que en familia se acepta como válido respecto a las directrices que regulan las diferencias en la elección de carrera, ya que la influencia de los patrones culturales que relacionan a las mujeres con determinados roles, provocan a que tanto la escuela como la familia, las orillen a elegir estudios y empleos acorde a los roles establecidos de acuerdo con su género (Vaca, 2019).

Por lo anterior, surge un proceso de discriminación educativa hacia el género femenino en el que colaboran tanto el núcleo familiar como la escuela, en la que ambas instancias participan sobre la base de conductas y estereotipos que promueven y reproducen la desigualdad de condiciones para las mujeres (Trejo et al., 2015), lo que explica claramente la situación de que existan ciertos patrones de orden sociocultural que influyen de modo significativo en la elección de carrera, por lo que resulta por demás “natural” que determinadas especialidades se vean demandadas por mayorías representativas de un género en específico, siendo este hecho no sólo justificado y avalado, sino hasta promovido por las dos principales fuentes educativas sociales, es decir, por la familia y por la escuela.

Por lo tanto, es común que se distingan dos grandes grupos de carreras universitarias separados por la tendencia en la preferencia de cada género, en las que las mujeres eligen por tradición profesiones de vocación social consideradas femeninas, como las áreas de salud, educación, humanidades o

las ciencias sociales, mientras que los varones, al tener mayor campo de elección, la mayoría se inclina hacia carreras relacionadas con el aspecto tecnológico, donde pueden encontrar una amplia diversidad de opciones (Agut y Martín, 2007).

Así pues y como se observa en la tabla 1, la cual muestra los porcentajes ordenados de mayor a menor en relación al número de mujeres que eligen ingresar a una carrera universitaria, la preferencia dominante se halla en el terreno de lo educativo, ya que de las diez principales carreras con mayor número de mujeres en sus aulas, seis constituyen estar ubicadas en el terreno de la educación, hecho que coloca a esta especialidad en un lugar muy por encima de las restantes carreras también consideradas como femeninas, lo que viene a dejar un claro precedente de la influencia que aún tienen los roles y estereotipos femeninos respecto al lugar que se le ha dado a la mujer de ser la principal encargada de los quehaceres educativos dentro familiar y social.

**Tabla 1.**

Las 10 carreras con mayor porcentaje de mujeres en nuevo ingreso

| <b>CARRERAS</b>   | <b>%</b> |
|---|----------|
| Formación docente en educación básica, nivel preescolar | 96%      |
| Formación docente en otros servicios educativos         | 91%      |
| Planes generales de campo de formación docente          | 84%      |
| Trabajo y atención social                               | 83%      |
| Diseño industrial de moda e interiores                  | 82%      |
| Orientación e intervención educativa                    | 81%      |
| Diseño curricular y pedagogía                           | 80%      |
| Ciencias de la educación                                | 77%      |
| Enfermería general y obstetricia                        | 76%      |
| Psicología  | 73%      |

Fuente. Elaboración propia basada en datos de Compara Carreras 2024.

En este mismo orden de ideas, pero en relación a la preferencia masculina por sus estudios universitarios, se muestran a continuación (ver tabla 2) los porcentajes de predilección que tienen ciertas áreas de estudio para los varones, mismas -que como es de notarse-, se hallan totalmente alejadas de las elegidas por mujeres, es decir, que se salen de todo contexto relacionado con actividades de atención y cuidado para centrarse en todo aquello, que de acuerdo a los “preceptos” de la masculinidad, requiere de mayor capacidad tanto física como mental, dando cumplimiento de este modo a los estereotipos que exigen ser acatados en vías del mantenimiento de los roles de género prefijados por el dominio patriarcal.

**Tabla 2.**

Las 10 carreras con el mayor porcentaje de hombres en nuevo ingreso

| <b>CARRERAS</b>  | <b>%</b> |
|--|----------|
| Ingeniería en vehículos, barcos y aeronaves motorizadas                          | 89%      |
| Ingeniería en electrónica automatización y aplicaciones de la mecánica-eléctrica | 86%      |
| Ingeniería en electricidad y generación de energía                               | 80%      |
| Ciencias computacionales   | 80%      |
| Desarrollo de software   | 78%      |
| Innovación en tecnologías de información y la comunicación                       | 77%      |
| Ingeniería mecánica y profesiones afines al trabajo metálico                     | 76%      |
| Construcción e ingeniería civil  | 76%      |
| Deportes   | 72%      |
| Informática  | 70%      |

Fuente. Elaboración propia basada en datos de Compara Carreras 2024.

En suma, las preferencias en cuanto a las profesiones tienden a situar a las mujeres sólo en áreas relacionadas con el aspecto humano y social, lo que viene a indicar un claro alejamiento en lo concerniente a lo científico y tecnológico, áreas comúnmente destinadas al sector masculino, quedando en cierto modo relegadas de aquellas disciplinas que tienen que ver con el

pensamiento matemático, lo que no quiere decir que sean incapaces de poder desarrollarlo, sino que por herencia cultural esta capacidad ha sido atribuida sólo a los varones, debido básicamente a los estereotipos que sobre las capacidades intelectuales se tienen y que según indican que las mujeres presentan una marcada debilidad para estas áreas (Cook y Cusack, 2010), dirigiéndolas hacia actividades más de carácter humano, inclinadas hacia las emociones y la sociabilidad que se dice tienen como mejores capacidades, sin ser bien vistas y en muchas ocasiones no aceptadas en los círculos donde sobresale el género masculino, ya sea en las universidades o en los centros laborales.

Esta situación indica, con clara evidencia, que la diferencia para que uno u otro género se decida por determinada carrera, viene asociada generalmente por los roles sociales asignados a cada uno de ellos, dejando ver claros patrones de carácter ideológico que de manera pertinaz se hacen presentes (Piñero, 2015).

Este tipo de discriminación, que en nada es justificable, pero que la misma escuela fomenta al ir estableciendo desde la educación básica los parámetros que se habrán de seguir para la elección de carrera de acuerdo con lo que se considera socialmente como propio de cada género, sin duda representa un grave problema estructural que ha estado presente en todo momento y que han contribuido de manera significativa en las profundas desigualdades históricas entre hombres y mujeres.

Pero más allá de ello, la principal cuestión que debe preocupar, se encuentra precisamente en los puntos de origen, que si bien la familia contribuye de manera significativa en que tal discriminación tenga cabida en nuestra sociedad, es quizá de mayor relevancia la participación de la escuela en esta problemática, ya que pareciera que en lugar de servir como el medio ideal para ir borrando todo acto de desigualdad social mediante el desarrollo intelectual y moral de los estudiantes, esté más interesada en reforzar los mecanismos de reproducción social que favorecen a que dicha discriminación no desaparezca, lo cual tiende a reflejarse a través de muchos de los contenidos en los programas educativos y en la misma cultura escolar que se

vive al interior de los planteles, la cual transmite y al mismo tiempo reproduce valores, actitudes y comportamientos dirigidos al género femenino como elementos naturales de la sociedad en la que se vive, constituyéndose así la escuela como el espacio idóneo para mantener las desigualdades entre géneros (Solís, 2006), determinando de manera categórica que la discriminación que se fomenta en los procesos educativos, tienden a producirse tanto en el currículo formal o explícito, así como en las formas en cómo se transmiten los conocimientos, al llevar a efecto una pedagogía oculta de género dentro de las aulas (Saldaña, 2007).

Así pues, las profesiones calificadas de feminizadas encuentran su “sustento” para tal asignación por ser predominantemente del gusto femenino, como resultado de diversos factores socioculturales de género que impelen a la mayoría de mujeres a inclinarse por dichos estudios, teniendo como fuente de origen muchos de los patrones tanto culturales como sociales que, cimentados en los principios de los estereotipos y roles de género que de manera encubierta permanecen en ellos, son manifestados a través de las interacciones producidas en una primera instancia en el núcleo familiar y siendo reforzadas en las escuelas, dando por sentado (con esto último) que la elección de carrera depende más del género al que se pertenezca que de otra cosa que se halle fuera de esa norma.

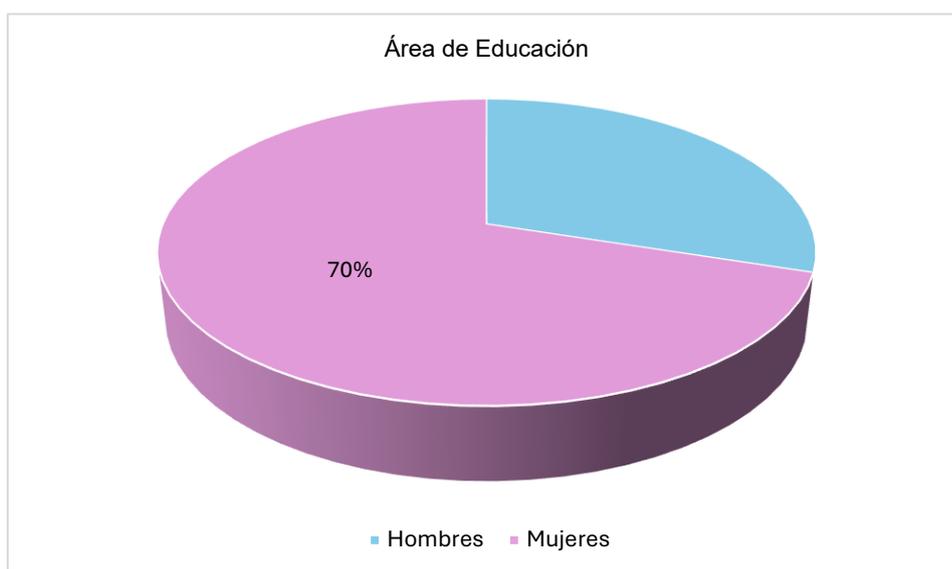
Sin embargo, en años recientes, muchas mujeres han decidido incursionar en áreas de estudio no tradicionales, pero las perspectivas de igualdad continúan estando aún muy lejos de lograrse, ya que ello implicaría, entre otros muchos aspectos, llevar a efecto una modificación en la lógica que la educación implementa, en vista de ir dejando de lado los prejuicios en que se ven inmersos los roles y especialidades específicos para cada género (Vaca, 2019).

A este respecto, resulta incuestionable y hasta por demás sobrado, afirmar que la educación como profesión, continúa estando ubicada dentro de las especialidades mayormente identificadas como de tendencia femenina, alcanzando un porcentaje mayor al 70% de presencia de mujeres (ver Gráfica 1), aun cuando se han presentado en lo que va del siglo diversos cambios y

múltiples mejoras en diferentes ámbitos de la vida social, no obstante, las cifras de profesionales dedicados a la educación continúan estando bajo la sombra de estereotipos de género (Saldaña Vadillo, 2023), lo cual desafortunadamente, viene a traer múltiples circunstancias que favorecen la desvalorización de las profesiones que se ocupan de satisfacer las demandas y necesidades del sector educativo en general.

**Gráfica 1.**

*Área de Educación*



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Primer trimestre de 2024.

Sin embargo, lo importante en este análisis estriba principalmente en determinar los factores que impulsan y dan sentido para que esta profesión encuentre preferencia en un amplio sector de mujeres y, al mismo tiempo, en abrir una problemática de género como producto de tal preferencia, la cual tiende a manifestarse al momento de egresar y de intentar integrarse al ámbito laboral, cargando a costas los roles y estereotipos que sitúan a la mujer dentro de un contexto de trabajo en el que predominan diversos aspectos socioculturales de género como los presentes en los centros educativos privados de la CDMX, ya que, como se verá más adelante, dichos aspectos influyen de manera determinante para que la profesión se vea desvalorizada,

pero sobre todo sean causa de discriminación, desigualdad, acoso y violencia de género como constantes en este tipo de centros educativos.

#### **1.4. La profesión de pedagogía: factores que intervienen en su feminización**

A lo largo del tiempo, las profesiones relativas al campo educativo se han visto como exclusivas del género femenino, pero en particular la docencia, que vista como profesión, se ha conformado en un espacio en el que la presencia femenina lo ha ido cubriendo al paso del tiempo (Barreto & Álvarez, 2013), en virtud de que en la mayoría de las aulas se ha tenido como figura representativa del docente a una mujer, que como símbolo del amor maternal que se le ha impuesto en su papel de madre, ha sido sustraído del entorno familiar y llevado a las escuelas como una prolongación de ese sentido de atención y cuidado que se dice que tienen las mujeres como algo inherente a su esencia femenina, dando lugar a un estereotipo que hasta ahora ha permanecido inmutable y que se continúa reproduciendo de manera no sólo social y familiar sino institucional a través de la educación formal.

Como reitera Leiva (2005), los estereotipos de carácter sexual y su transmisión al interior del aula están contruidos acorde a la identidad de género, es decir, a la forma de cómo cada persona se proyecta a sí mismo y ante los demás, ya sea como femenino o masculino, llevando consigo sus propios valores que lo sustentan, así como sus actitudes que le dan particularidad con base en sus maneras de actuar estando todo ello en función de su identidad de género impuesta.

De ahí que se hayan venido creando ciertos mitos o creencias, que al paso del tiempo se han ido consolidando como “verdades incuestionables”, por ejemplo, el supuesto de que las mujeres encarnan el amor y la fragilidad, mientras que los hombres la inteligencia y la fuerza, deduciendo que debe ser preferible existir como hombre que como mujer, o bien, el creer que las mujeres poseen mayor aptitud para las profesiones donde se demanda el proveer de cuidados y atención como en los casos de la enfermería o educación (Cubillas Rodríguez et al., 2016), supuestos que hoy día continúan estando vigentes

alrededor de las profesiones dedicadas a la educación, sin embargo, estas creencias (como se habrá de demostrar que en verdad lo son), descansan sobre bases que lejos de ser aceptadas como sustentos que permitan considerarlas como realidades, realmente carecen de fundamento necesario que conduzca a que sean reconocidas como factores de causa y como soporte válido para poder comprender el porqué de las profesiones dirigidas a la educación tienen el nivel de feminización que las ha caracterizado.

En ese sentido, la pedagogía como profesión centrada en el aspecto educativo, no se haya libre de dichas creencias, mismas que la sitúan dentro de los presupuestos que sostienen a éstas, y que al igual que otras profesiones de índole educativo tales como docencia, psicopedagogía, orientación educativa o psicología educativa entre otras, inducen a ser estudiada preferentemente por mujeres, por lo que es menester analizar cada uno de estos presupuestos en vías de encontrar las verdaderas razones que llevan a que un elevado número de mujeres sientan inclinación por dedicarse a la pedagogía y de ir dirigiendo los pasos con la mayor precisión posible, a fin de determinar categóricamente los factores reales que permitan asegurar que ésta es, sin duda, una profesión feminizada dentro del contexto educativo de la CDMX, motivo del presente apartado.

En consecuencia, a continuación, se pondrá en la mesa de análisis el principal argumento que, desde la perspectiva social, se arguye para sostener la causa de que la pedagogía como profesión dedicada a la educación, halle preferencia en el sector femenino, dando pie con ello a poder plantear su respectiva refutación en función de dejar asentadas de modo fehaciente, las verdaderas y auténticas razones que intervienen en dicha cuestión.

Por tanto y aludiendo a dicho argumento, este afirma que:

- La predilección de elegir estudiar pedagogía por el sector femenino encuentra su razón debido a su naturaleza biológica, misma que trae consigo determinadas cualidades y habilidades propias de su sexo, tales como la comunicación, cuidado, apoyo, atención, empatía, paciencia, mismas que se asocian con la crianza y cuidado de los niños, lo que les

permite ser más aptas para profesiones relacionadas con la educación que los varones.

Tal afirmación, sin duda, es la más extendida en el ámbito social y educativo, la cual erróneamente tiende a suponer que el hecho de que la carrera de pedagogía encuentre preferencia mayoritaria en mujeres, no obedece a otra cosa más que a sólo una mera cuestión de naturaleza, es decir, a partir del sexo que le acompaña, estando apoyada con ello más en una categoría biológica (el sexo) que en una categoría sociocultural (el género) (INMUJERES, 2007) . En otras palabras, sostiene que todo se reduce al simple hecho de que surge como una respuesta natural de la esencia femenina, que (según esta presuposición) está íntimamente ligada al principio biológico basado en la capacidad que tienen las mujeres para el embarazo y por las diferencias de tipo hormonal que las separa de los hombres (Cook y Cusack, 2010), mismo que dicta su tendencia natural a estar en disposición en todo momento a brindar atención y cuidado a los demás, es decir, a tener una actitud de servicio, la cual experimentan con agrado y gusto al servir a sus congéneres dada la naturaleza que traen consigo.

Esta concepción biológica, misma que no tiene otro sustento más que el de ser el producto de un estereotipo creado para reducir el papel de la mujer en el cuidado de los hijos y de subordinación ante los varones, resulta del todo insuficiente para dar por sentada la cuestión. Tal como lo plantea Lamas (2013) al referir que si bien existen diferencias evidentes que distinguen al macho de la hembra, también es claro que no se les puede atribuir a las hembras, por esa mera distinción, que tengan mayor cercanía con la naturaleza dada su función reproductora, sino que tal aseveración no puede provenir más que de un hecho cultural.

Entonces, si el marco biológico no permite dar cuenta para justificar las diferencias de género en relación a las actividades y roles que a cada uno les compete realizar, cabría preguntarse ¿Por qué se continúan perpetuando estas creencias que, como órdenes a seguir, deben ser cumplidas? Pues con seguridad, como afirma Lamas (2013), se hallaría respuesta en las prácticas sociales y culturales que, basadas en estereotipos de género, y cuya

reproducción a lo largo del tiempo les ha permitido constituirse en cierto modo en “verdades absolutas”, mismas que no pueden ni deben ser modificadas en razón que de hacerlo, sería atentar contra lo establecido por la naturaleza.

Porque si bien es cierto que existen diferencias biológicas entre uno y otro sexo, también es cierto que tales diferencias no pueden ser tomadas como mandatos de orden natural para acreditar las diferencias sociales que dan superioridad a todo lo masculino sobre lo femenino, en virtud de que nada que constituya la herencia biológica, tiene por escrito que un sexo tenga más valor que otro, puesto que hasta ahora ninguna teoría de orden científico o de cualquier otra clase puede dar razón para explicar el dominio de un sexo sobre el otro (Saldaña Pérez, 2007).

Dicho esto, el tratar de justificar que existen actividades destinadas a ser realizadas por determinado género con base a los preceptos biológicos o leyes naturales que así lo determinan, predisponiendo a elegir profesiones que se enmarquen dentro de estos supuestos y que además sirvan como reglas o normas expresas de lo que debe ser el futuro de cada persona en razón de su biología, podría llevar a considerar entonces que quienes eligen estudiar pedagogía, lo hacen orientados por un instinto natural propio de su sexo y, por supuesto, del género al que les ha sido atribuido, lo que resulta poco o nada convincente, pues como se estableció previamente, las diferencias biológicas en nada permiten reconocer que se trata de factores que determinen los roles sociales que se deban seguir, por lo que el querer explicar que todo parte de un origen sociobiológico como principio regulador del comportamiento de género definitivamente queda fuera de lugar (García-Leiva, 2005).

De esta forma, las diferencias entre géneros hallan verdaderamente su sentido en los aspectos tanto sociales como culturales que se han ido construyendo y que, apoyados en lo biológico, han podido edificar un modelo universal de sociedad, regidos por estereotipos y roles de género como producto de los aspectos socioculturales construidos por ella misma, estableciendo lo que es adecuado o inadecuado para cada persona en función al sexo biológico y género asignados.

Por lo tanto, Lamas (2013) puntualiza que resulta inaceptable que las mujeres por su “naturaleza”, dicho sea de su anatomía corporal y su sexo, sean designadas culturalmente como “femeninas”, teniendo de alguna manera fijos sus propios valores, inclinaciones y formas de actuar, sino que todo ello es asumido a través de un proceso de índole social denominado *adquisición de género*, de aquí, que inferir que elegir una profesión se encuentra determinada por razones específicamente biológicas, definitivamente no encuentra sustento alguno y mucho menos que constituya ser el principal indicador para demostrar que la razón de que las aulas donde se imparte pedagogía estén integradas mayoritariamente por mujeres, se deba simplemente a una respuesta natural propia y espontánea de la naturaleza femenina, ya que si bien desde que se nace existe una clara diferencia biológica entre hombres y mujeres, no obstante, las variantes tanto de comportamiento, emotividad y de pensamiento se deben más a factores provenientes de la cultura (Saldívar et al., 2015).

Estas variantes que tradicionalmente se han convertido en normas sociales, que dictan lo que uno u otro sexo, en función de sus rasgos y características biológicas deben seguir, estando reproducidas y reforzadas tanto en el seno de la familia como en el núcleo mismo de las escuelas, proporcionando estas últimas la legitimidad necesaria para sostener las diferencias de género que en la mayoría de las veces resultan determinantes en la elección de carrera, de modo que los factores de género ofrecen mayor fundamento al elegir determinada carrera al hallarse en gran medida atados a motivos e intereses propios de cada uno como lo es el hecho de la inclinación femenina más a mostrar un espíritu de servicio y a proporcionar protección contrario a lo masculino donde se valora más lo material dirigiéndose hacia la obtención de bienes económicos, así como al logro de autoridad y prestigio (Ruiz y Santana, 2015).

En consecuencia, el inclinarse por estudiar pedagogía por parte de un gran número de mujeres, trae consigo un indiscutible trasfondo de género que, regido por estereotipos o ideas que se tienen acerca de lo que implica o significa ser mujer, las colocan como sujetos idóneos para desempeñar labores de educación, sin dejar de lado la influencia que han tenido los roles sociales en las expectativas que de ellas se espera, puesto que éstos al fijar de algún

modo ciertas conductas y comportamientos que las relaciona con las actividades de atención y cuidado dentro del hogar, son continuados con normalidad y sin ser del todo cuestionados en el plano de los estudios, por lo que todavía resulta un tanto difícil siquiera imaginar a la mayoría de las mujeres en el desempeño de roles que vayan más allá del mundo privado y sin que se perciban como agentes de cuidado para con los demás, siendo fieles y leales, pero sobre todo amorosas en todo lo que equivale el término, estando estigmatizadas por la maternidad (Saldívar et al., 2015).

Por ello, es frecuente que al preguntar las causas que las impulsaron a estudiar pedagogía, muchas de las respuestas coincidan en que el motivo principal radica por el gusto al cuidado de los niños, o bien, por el gusto a la enseñanza o, simple y llanamente, por el deseo y satisfacción de ayudar a los demás, mismos aspectos que han sido diseñados bajo las premisas de lo que debe esperarse de ellas como mujeres, impidiendo u obstaculizando el buscar o aspirar a otras formas de realización, estando alejadas de los roles impuestos debido a su condición femenina, porque no hay que olvidar que el rol se construye con base a todas aquellas normas y prescripciones que dicta la sociedad y, por ende, la cultura hacia el comportamiento que debe seguir cada género (Lamas, 2013).

De esta forma y ratificando lo anterior, la razón más poderosa que motiva a las mujeres a cursar sus estudios en las áreas de la educación, y con ello de la pedagogía, halla básicamente respuesta en las formas tanto culturales como sociales que han sido construidas y reproducidas en todo momento, derivándose de las relaciones de género que han prevalecido y que otorgan hegemonía al género masculino dentro de la jerarquía social, con la consecuente subordinación femenina que esta situación origina, generándose así una desigualdad producto de la manufactura social o, más propiamente dicho, de la creación de los seres humanos y que al mismo tiempo han instituido roles claramente diferenciados para cada sexo (Kandel, 2006).

Cabe señalar que esta conclusión no da lugar, de ninguna manera, a considerar que obligadamente se estudie pedagogía por las cuestiones antes mencionadas ni que éstas sean las únicas razones que motiven definitivamente

a las mujeres a dedicarse a esta profesión, porque si bien es cierto que el pretender entregarse a una loable y honrosa profesión como lo es ésta por la simple satisfacción que les proporciona a muchos el poder ayudar a otros, ello no implica necesariamente que esto sea el resultado de ser consecuencia de factores socioculturales que influyeron para que eligiera estudiarla, pero no puede negarse que detrás de ella subyacen principios de género, fundados en profundas raíces culturales y cuyo arraigo dentro de la esfera social, influyen como principales causas para que esta profesión halle predilección en el sector femenino.

Además como se mencionó, todo parte de un complejo mecanismo de reproducción social en el que intervienen factores de género, tanto familiares como escolares, que tienden a ser manifestados en las conductas y comportamientos que exige la sociedad, como imperativos que deben ser acatados en vista del orden tradicional impuesto y que paralelamente a ellos se ven reforzados, aunque de manera menos directa, por las contribuciones que proporcionan los medios de comunicación, las estructuras económicas y laborales, las diversas formas del lenguaje, la religión e incluso algunas legislaciones y políticas públicas en las que todavía se tiende por el mantenimiento de las desigualdades sociales de género entre otros elementos constitutivos de ese contexto sociocultural, aunque es importante señalar lo que mencionan Castillo y Montes (2014) en relación a que el conservar los estereotipos de género sin duda trae consecuencias negativas, las cuales inciden tanto en mujeres como en hombres, sin embargo, no se puede negar que los efectos son mayores en las primeras.

En suma, la licenciatura de pedagogía en su carácter de carrera feminizada, no puede ser entendida y explicada a partir de la base en una supuesta naturaleza biológica que se dice traen consigo las mujeres y que las impulsa a extender los roles familiares asignados dentro de la casa hacia los entornos laborales en conformidad con su género y de las particularidades propias de su sexo, sino que realmente todo está supeditado a una serie de construcciones tanto sociales como culturales que coadyuvan en su conjunto a favorecer las preferencias en cuanto a la elección de la carrera de Pedagogía por un gran número de mujeres, ya que si bien las diferencias sexuales son el

fundamento en que descansan ciertas asignaciones de roles sociales, esto no puede ser el efecto de lo meramente biológico, sino que definitivamente se trata de un hecho social (Lamas, 2013).

Por todo lo anterior, los estudios de pedagogía al ser en términos generales constitutivos de una profesión básicamente feminizada y por consecuencia inmersa en un contexto social en el que privan aún muchos de los estereotipos y roles tradicionales de género que la ubican como propia de mujeres, resulta obvio que sus egresadas enfrenten serios problemas para poder desarrollar su actividad dentro de los espacios laborales destinados para su puesta en marcha, siendo éstos principalmente los centros educativos, espacios que por lo regular están destinados para el desempeño de su labor, pero que no se sustraen de presentar —en muchos de los casos— una cultura laboral cimentada en prejuicios de género que, junto con los estereotipos y roles tradicionales, dan cuerpo a la figura femenina presentándola como el prototipo ideal de la obediencia y sumisión encarnadas en su persona.

Por lo tanto, conducen a las egresadas de esta noble profesión a sufrir innumerables vejaciones y maltratos en sus lugares de trabajo, en especial en los centros educativos privados, motivo de este estudio, todo en vista de hacer patente una problemática que hasta ahora ha permanecido invisible y que poco se menciona en los ámbitos sociales y educativos, que merece ser puesta a consideración planteada como un problema educativo necesariamente visibilizado, pero sobre todo atendido en virtud de la relevancia que este hecho amerita.

Por consiguiente, el punto a considerar a continuación y con el que se cierra este primer apartado, tenderá a centrarse en analizar en una primera instancia, las condiciones y circunstancias que rodean a que la profesión de pedagoga sea vista en general como una ocupación feminizada en los centros educativos de la CDMX, hecho que viene a traer una larga lista de dificultades y contrariedades para quienes en un afán de querer desarrollarse como auténticas pedagogas dentro del ámbito educativo, ven frustradas en la mayoría de las ocasiones, sus intentos de lograrlo, en razón de no hallar los espacios idóneos para conseguirlo, dada la situación de desvalorización de la

profesión que prevalece en la mayoría de ellos por motivos de género y que en la actualidad continúan obstaculizando con marcada significatividad el desempeño profesional de sus egresadas.

### **1.5. La profesión de pedagoga en el contexto educativo de la Ciudad de México**

Después de analizar los principales elementos que hacen que una profesión adquiera la categoría de feminizada de acuerdo con los aspectos clave que rodean al hecho y después determinar los factores que explican el por qué la carrera de pedagogía encuentra preferencia en un amplio sector de la población femenina, ahora se dará constancia del nivel de presencia que tiene en la CDMX en su carácter de profesión feminizada, siendo este el último punto a tratar en este apartado, por lo que es preciso señalar que, aunque pudiera parecer obvia e incluso innecesaria esta búsqueda de elementos que prueben su nivel de feminización en la CDMX, puesto que como ya se estableció que está estrechamente vinculada al gusto femenino muy por encima del atractivo que podría tener en el sector masculino, quienes por diversos factores socioculturales contrarios a los femeninos, tienden a elegir otros caminos para su realización en el ámbito académico.

En virtud de lo anterior, señala Leonard (2001, citado por Graña, 2008) que el sector masculino ha tenido el control de las áreas que llevan al mando y al poder, mientras que en las mujeres han dominado las actividades que en un sentido relacional las conduce a querer prolongar los roles maternos y domésticos de cuidado y atención.

No obstante cabe destacar a que pese la obvia notoriedad de presencia femenina en la profesión de pedagogía en la capital mexicana, no está por demás agregar que coexisten en ella algunas otras particularidades específicas que se ven implicadas en favorecer significativamente el hecho de que un elevado número de mujeres vean en la pedagogía ciertas expectativas de futuro en razón de su género, pero sobre todo en función de la necesidad de verse integradas al sector laboral, en vista de las exigencias que los tiempos actuales imponen y que las exhorta a sumarse a la productividad estando fuera de casa e ir dejando atrás algunos de los roles sociales tradicionales que en

otros momentos les exigía estar ocupadas sólo en las labores domésticas como normas propias de su género, a pesar de estar en cierto modo conscientes de lo que este hecho acarrea al vivir en una sociedad aún inmersa en estereotipos y roles de género que las colocan todavía en una posición de subordinación ante los prejuicios y estereotipos que las restringen de manera excesiva en su capacidad y que les impide que por ellas mismas construyan y tomen sus propias decisiones en sus proyectos de vida (González, 1999).

De lo anterior, resulta del todo comprensible que en la profesión de pedagoga dentro del ámbito educativo tanto académico como laboral, la figura femenina tenga prominencia con respecto a sus colegas varones, ya que estos últimos por lo general en poco han tenido tendencia a verse reflejados en labores de educación, prefiriendo otras actividades en concordancia a patrones culturales que marcan diferencias explícitas en cuanto a lo que deben ser y hacer tanto hombres como mujeres con base al género asignado, el cual ha impuesto un orden social predeterminado por los roles que han venido desempeñando tanto el uno como el otro y cuya interiorización marca la pauta de lo que le debe corresponder hacer a cada uno sin alterar las reglas establecidas, teniendo un claro reflejo de ello en las ocupaciones laborales que tanto hombres como mujeres llevan a cabo y que muestran que ellas por lo general, continúan estando presentes en profesiones de por sí feminizadas, mismas que en el plano social y en cuanto a jerarquía se consideran de bajo prestigio, conduciendo a que exista una marcada segregación en el mercado de trabajo (Agut & Martín 2007).

Este estado de cosas que explica la proclividad de muchas mujeres de hallar futuro laboral en el sector educativo sin tener una competencia significativa de los varones, sin duda ha contribuido a que la pedagogía en su calidad de profesión se vea feminizada en su contexto de acción, esto es, en los lugares de trabajo en los que pueden verse necesitadas, pero en particular en los centros educativos, ya que es ahí donde radica la principal fuente de trabajo y en donde pueden encontrar mayores expectativas laborales que les permita buscar su plena autorrealización en correlación a sus deseos y gustos por lo educativo y estando de este modo acordes a lo que la sociedad espera de ellas.

Asimismo, tal percepción se acompaña de lo que vendría a ser también su futuro como posibles esposas y madres, ya que como mujeres pueden también ver en la educación, una profesión que pueda ofrecer alguna flexibilidad en términos de horarios, lo que podría permitirles compaginar adecuadamente los compromisos familiares con los laborales, porque como es sabido que un hecho característico de la modernidad es la progresiva presencia de la mujer en el mercado de trabajo, que si en un principio se vio alentada por cuestiones puramente económicas, en la actualidad también se exterioriza como una demanda de autorrealización que debe ser protegida y facilitada como cualquier otro derecho fundamental (Aseff, 2020).

Ante estos planteamientos que de algún modo contextualizan la situación actual de la profesión de pedagoga en relación con sus expectativas profesionales, laborales y naturalmente con las personales, lo que orienta en consecuencia a analizar enseguida las condiciones reales en las que tales perspectivas pueden ser llevadas a efecto en un contexto como el que la CDMX les ofrece, siendo ésta la que mejor pudiera dar las posibilidades de desarrollo, en vista de ser el espacio geográfico en el que se concentra el mayor porcentaje de instituciones educativas tanto para su formación como para constituirse como la mejor opción laboral dentro del ámbito educativo nacional sea éste público o privado, aunque no por ello se quiera decir con esto que se tiene garantizado un futuro marco lleno de expectativas que dieran pie a brindar un amplio horizonte de progreso para esta profesión, porque como resulta evidente que una ciudad de tal magnitud como lo es la capital mexicana, engloba toda una serie de complejidades de diversa índole (social, política, económica, cultural, laboral, educativa, etc.), que interrelacionadas entre sí pueden presentar un panorama bastante incierto para toda profesión, pero sobre todo para todas aquellas consideradas feminizadas, las cuales todavía se ven envueltas en múltiples estereotipos de género que se encuentran inmersos en la cultura y que no han podido ser sustraídos aún en una ciudad de tales dimensiones como lo es la CDMX.

Con tal escenario, la pedagogía halla cabida en el entorno educativo de la capital del país, sólo desde la mirada de ser una profesión feminizada, hecho que la lleva a tener presencia principalmente en labores como docentes

en prácticamente todo colegio e institución educativa existente en la urbe capitalina, y aunque dicha presencia se acentúa más en los niveles de educación básica, ya que por ejemplo según datos del INEE (2015), en preescolar se contabilizaron como promedio 93 educadoras por cada 100 docentes y en primaria con el 67% disminuyendo en secundaria al 52%, lo que da una muestra evidente del carácter feminizado de la profesión, pero más allá de ello lo importante a recalcar en este momento gravita en señalar los factores que continúan estando vigentes alrededor de la profesión de pedagoga, que a pesar de hallarse en un contexto social y cultural supuestamente más alejado (en relación con otras entidades del país) de prejuicios y falsas creencias de género como lo es el de la Ciudad de México, en donde los estilos de vida permiten suponer con sobrada razón que los estereotipos de género estarían por desaparecer, dadas las características que representa el vivir en una metrópoli de tal dimensión, cuyos avances y progresos pueden bien hacerla competir con otras de las más importantes urbes del mundo, pero que sin embargo siguen prevaleciendo con tal fuerza y con toda notoriedad que se pueden seguir observando en cualquiera de sus ámbitos sociales, sin importar si uno de estos es el educativo que es en el que las pedagogas hallan su principal fuente de ocupación.

Desafortunadamente, este panorama conduce a que un elevado número de pedagogas, padezcan las consecuencias que les ocasiona pertenecer a un género en el que aún descuellan los signos de inferioridad y subordinación frente a lo masculino, haciéndose esto presente en una importante proporción de centros educativos de la CDMX, ya que como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014) en el universo laboral, los estereotipos de género aparecen debido a la interiorización de generalizaciones acerca de las capacidades que se dice que tienen hombres y mujeres para determinados trabajos.

De este modo, el panorama que presenta la CDMX para las egresadas de pedagogía, encuentra pocas expectativas de desarrollo al estar encuadrada dentro del grupo de profesiones que suelen denominarse como feminizadas, en particular, por las razones de género que posicionan a las ocupaciones ejercidas por mujeres en lugares secundarios de valía con respecto a las

desempeñadas por los varones, quienes continúan teniendo mayor reconocimiento y valoración en sus actividades laborales, conduciendo a que dichas profesiones, por su carácter feminizado, se consideren desvalorizadas en el entorno ocupacional capitalino, pues como señala Vaca (2019), aun cuando se tenga el mismo nivel de educación y se cuente con la misma experiencia, las mujeres generalmente obtienen salarios más bajos que los varones, hecho que refleja un evidente fenómeno de discriminación.

Por tanto y a manera de cierre, la profesión de pedagoga todavía halla sentido en nuestros días entendiéndola como una profesión feminizada con independencia del lugar geográfico donde se le ubique, dados los distintos factores que se hacen presentes para que este fenómeno continúe estando vigente, mismos que fueron analizados a lo largo de este apartado, lo que viene a dar cuenta de la grave situación que subyace en torno a esta profesión, la cual al ser predominantemente del gusto femenino, la coloca en una posición de desvalorización aún en entornos como los que presenta la mayor urbe del territorio nacional como lo es la CDMX.

De esta forma, en este primer apartado fueron expuestas las principales razones que explican el hecho de que la pedagogía tenga un lugar dentro del conjunto de profesiones denominadas como feminizadas tanto en el contexto académico como laboral y social.

## **APARTADO 2**

### **2. Existe una equiparación de la profesión de pedagoga con la de docente en los centros educativos privados.**

Ante la estrecha relación que la pedagogía guarda con la educación, resulta por demás común que ésta se vea identificada con la enseñanza, pues al ser una disciplina relacionada de modo directo con los procesos de enseñanza-aprendizaje, es frecuente que en el ámbito educativo se le vea como una profesión paralela a la docencia, lo cual ha conducido a crear una percepción un tanto errónea del significado de ser pedagogo(a), ya que la Pedagogía por el amplio campo de acción que posee en su carácter de ciencia de la educación, su intervención no puede quedar limitada sólo a la actividad docente, no obstante dicha identificación engloba determinados elementos de diversas índole, cuyo trasfondo escapan de la simple percepción que por lo general se le atribuyen a la pedagogía para ser considerada un equivalente de la docencia, los cuales habrán de ser tratados a continuación.

#### **2.1. La profesión de pedagoga en centros educativos privados: una visión general**

La función del pedagogo(a) dentro del contexto educativo, sin duda representa una labor de suma importancia dado que, por su formación, es quien mejor comprende el hecho educativo en todas sus vertientes y quien mejor puede trazar nuevas rutas que conduzcan a enfrentar las problemáticas educativas para lograr cambios que tiendan a producir nuevas formas de concebir a la educación desde una visión de progreso y mejoras constantes. Por tanto, se trata de un profesional de la educación especializado cuyo dominio de conocimientos y saberes teóricos, tecnológicos y desde luego prácticos acerca de los aspectos educativos, le dan pauta para formular explicaciones, interpretaciones, transformaciones, pero sobre todo toma de decisiones que guíen la acción pedagógica para la cual se haya habilitado (Tourrián, 2020).

Sin embargo, para muchos de estos profesionales, su labor se ve impedida, en la mayoría de los casos, al interior de centros educativos del

sector privado, ya que es ahí donde esta problemática se presenta con mayor frecuencia, prestándose con ello que la profesión se vea desvalorizada en su significatividad y más aún cuando ésta al ser ejercida mayoritariamente por mujeres, el trabajo pedagógico viene a ser considerado, por lo regular, de escasa relevancia, vista como una labor preferentemente centrada en la docencia, principalmente por el vínculo social y cultural que se le ha dado históricamente a la mujer con la educación en el seno familiar, vistas sólo como cuidadoras naturales, asociadas con los roles de crianza y en labores de educación, razones que ocasionaron que por largo tiempo, la labor docente fuera considerada como una *semiprofesión* y, por ende, de bajo prestigio en comparación con las ejercidas por los varones (Castillo y Gamboa, 2013).

Esta concepción, indudablemente engloba una percepción errónea acerca de las mujeres, ya que al estar sujeta sólo a creencias que dan por sentado que el ser maestra (en particular en los niveles iniciales), halla su origen en el instinto maternal que se dice que traen consigo y que por ende pueden ejercer un mejor trato hacia los alumnos en condiciones semejantes al que se lleva a efecto hacia los hijos dada la relación de atención y cuidado que necesitan en su educación, ha llevado a que muchos autores consideren este supuesto como una premisa irrefutable aun cuando carece de todo sustento (García Latorre, 2018).

No obstante, cabría reconocer que el rol de madre que desempeña la mujer, en ciertos casos sí puede ser contemplado como un factor que influya en muchas féminas por el gusto de la docencia, es decir, que se traslade el deseo y agrado del cuidado de los hijos a la práctica docente tal y como sostienen Barreto y Álvarez (2013), quien menciona que resulta innegable que la importancia de la maternidad viéndola como una necesidad de prestar cuidados a los hijos pueda dar motivo a que sea llevada al plano de la docencia por muchas mujeres, sin embargo ello no puede ser tomado como una condición que determine una generalidad, misma que de razón para considerarla como el principal factor que explique la correlación entre el género femenino y la docencia.

Es por ello, que el presente apartado está enfocado en explorar esta situación con el fin de hacer evidente una realidad, que aunque no es del todo desconocida en el ámbito educativo, sí requiere ser analizada con mayor grado de profundidad, en virtud del alcance e importancia que ésta tiene para quienes han decidido dedicarse a esta profesión y para quienes ya se desempeñan como pedagogos(as) dentro del contexto educativo, ya que tal situación no sólo puede verse como un hecho que atañe únicamente a aspectos de índole laboral, sino que conlleva toda una serie de factores socioculturales de género que influyen de modo significativo en dar origen a que la Pedagogía como profesión sea considerada como un equivalente con la docencia, principalmente —como ya se estableció— por la estrecha relación que ésta guarda con la educación en correspondencia con los moldes tradicionales de género que sitúan a la mujer como “idónea” para desempeñar esta función.

Por tal motivo y en vías de dejar establecidas las causas y repercusiones que tiene el hecho de que la profesión de pedagoga tenga una visión comparativa con la de docencia en los centros educativos privados, se habrán de plantear tres aspectos básicos que participan de forma directa en ello, siendo en conjunto los principales referentes que dan cabida a que esta situación se halle presente con las respectivas consecuencias que trae consigo en perjuicio de quienes siendo mujeres se dedican a dicha profesión.

De este modo, se expondrán estos tres aspectos, primero por separado, pero dando cierto margen de flexibilidad a fin de poder ser contempladas en su conjunto al final del apartado, proporcionando de esta manera un panorama global que dé pauta de forma sistemática a las conclusiones a las que se habrán de llegar.

## **2.2. Aspectos que convergen para que la pedagogía sea equiparada con la docencia**

Existen sin duda, diversos factores que contribuyen en la equiparación que por lo regular se hace de la pedagogía al relacionarla con la docencia, sin embargo los que por su significatividad y por supuesto por la recurrencia con que son empleados para ello, se tienen los siguientes:

### **2.2.1. Desconocimiento del rol del pedagogo(a)**

La pedagogía al ser una disciplina enfocada al estudio de la educación, es común que se le identifique con las actividades de enseñanza frente a grupo y, por lo tanto, que sea vista como una profesión centrada básicamente en la docencia, considerando que quienes realizan estos estudios, obtienen una preparación dirigida al dominio de los procesos de enseñanza-aprendizaje, es decir, que tienden a formarse principalmente en aspectos didácticos que permitan la transmisión de saberes en el aula, dando lugar a producir una figura equivalente a la de docente, cuando en la realidad se trata de dos áreas que aunque cercanas existen diferencias muy específicas (mismas que más adelante se verán con mayor detalle), pues el docente como didacta se enfoca principalmente en modificar las estructuras cognitivas a través de la producción del conocimiento en los estudiantes, mientras que el pedagogo trabaja en hallar las formas de desarrollo de potencialidades del pensamiento, a fin de lograr que sea el mismo estudiante quien descubra su modo de construir su propio aprendizaje y sea de esta forma una persona libre y autónoma (Zambrano, 2016).

Este desconocimiento de las funciones del pedagogo, que si bien no es del todo equívoco, puesto que la docencia se halla contemplada también dentro de su área de acción dada la generalidad que posee dentro del ámbito educacional, continúa estando presente en gran medida tanto en lo laboral como en lo académico, siendo causa de que persista la tendencia a encuadrar a la pedagogía con las labores de enseñanza como su principal objetivo, motivando incluso a quienes han decidido ser docentes a elegirla como carrera idónea para tal fin, contribuyendo así a reforzar la idea en su equiparación, pues se estudia en muchos de los casos persiguiendo esta meta aun teniendo plena conciencia de que no es la elección correcta que se ajuste a sus propósitos, pero que les permite desarrollarla como actividad profesional estando acorde a sus requerimientos, deseos y aspiraciones, lo que da mayor auge a que persista la creencia en la equivalencia entre ambas profesiones y aunque se han realizado diversas investigaciones acerca de lo que motiva hacia los estudios en pedagogía, resultan por demás pocos aquellos que se orientan de manera concreta a conocer todas aquellas motivaciones e impulsos

que orientan verdaderamente a estudiantes para ingresar a estudiar esta carrera (Avendaño y González, 2012).

Este encuadre, dado más por tradición que por un verdadero conocimiento de lo que implica ser pedagogo (a), es lo que ha llevado en gran parte a que esta profesión sea vista como una equiparación con la docencia tanto en el ámbito académico como en el laboral, lo cual viene a traer una serie de factores que repercuten negativamente en quienes al optar por dedicarse a esta profesión teniendo un auténtico conocimiento de lo que conlleva su desempeño ven obstaculizada su intención, pues al enfrentarse a la realidad laboral no hayan mejor alternativa que fungir como docentes en los centros educativos, en virtud de no hallar espacios escolares donde poder desempeñar en toda su dimensión las actividades que lleva consigo la pedagogía como profesión, conduciéndoles a buscar otras alternativas ocupacionales ya sea en empresas con giros distintos al educativo, tales como centros hospitalarios, instituciones de gobierno, museos, casas de cultura, centros de atención infantil, etc., donde también pueden tener cabida, aunque claro está con menor oportunidades de ser contratados en virtud de la escasa oferta laboral que existe en estos otros lugares para la profesión.

De aquí que al no encontrar vínculos equilibrados entre lo que une a su formación con el campo laboral y al ver que incluso aun contando con el dominio de conocimientos y competencias propias de su profesión, el acceso al empleo se torna poco favorecido, por lo que la gran mayoría de egresados advierten un clima negativo subvalorando su misma formación, profesionalización y claro está su inserción en el mercado de trabajo con base en la escasa correspondencia que existe entre su profesión y el contexto laboral al cual tienen como referencia (Rego y Álvarez, 2017).

Por otro lado, está el hecho de que la pedagogía, al ser una profesión de carácter feminizado y situada dentro de las profesiones de menor valía con respecto a las desempeñadas por varones, en razón de los prejuicios de género que aún subsisten en el campo laboral, viene a ocasionar que a estas profesionistas, por su condición de mujer, no se les perciba más allá que como personal de docencia, aun cuando por su formación no sea precisamente su

función principal, pero que las tiene encasilladas en las labores de enseñanza estando acordes a estereotipos y roles de género que les impide un mayor alcance en cuanto a lo que bien pueden realizar en otras áreas de intervención.

Como señalan Rodríguez y Limas (2019), algunas ocupaciones que son reservadas para los colectivos femeninos pueden estar subordinados a prejuicios, preferencias, gustos e inclusive a cuestiones de raza asociados a las conductas de los empleadores quienes las contratan obstaculizando su progreso y superación.

Asimismo, la correspondencia entre pedagogía y docencia que se les ha impuesto, tiene que ver con la correlación entre género y educación, es decir, entre el ser mujer y el papel que se les da en las actividades de enseñanza, con la figura tradicional que ha quedado establecida como prototipo del docente, esto es, de tener presente en todo momento la imagen de una mujer como docente (en particular en los primeros niveles de educación), fungiendo como la persona ideal para tal actividad debido a todo aquello que se dice que tienen las mujeres como cualidades naturales y con base a su instinto maternal, resultando ser las personas ideales para desempeñar las labores educativas llevando un papel de “segunda madre” para con sus alumnos, siendo capaces de crear entornos en similares condiciones al del seno familiar, lo que en teoría supondría, que el ser docente para una mujer resulta ser del todo fácil, puesto que tal actividad (según este supuesto) deriva principalmente de los rasgos inherentes que trae de nacimiento y no de una buena preparación académica (Casanova, 2022).

No obstante, y a pesar de que todas estas circunstancias no dejan de ser más que creencias producto de la idiosincrasia cultural colectiva que sitúa a la mujer en determinados roles sociales, con respecto al papel que debe llevar a cabo siguiendo las pautas de conducta, así como de comportamiento dentro del entorno social ya construido y estando, como plantea Gómez (2015), sostenido por determinados prejuicios y estereotipos que al haber estado presentes desde la crianza, resultan difíciles de dejar de lado y más aún cuando éstos son enseñados generalmente por el núcleo cercano (familia y escuela) y que en complicidad de los medios de comunicación quienes

refuerzan en todo momento la credibilidad de estas ideas, no cabe extrañarse que existan toda esta serie de “acomodos sociales” o adecuaciones arbitrarias que reducen la actuación de la mujer en el mundo laboral, colocándola en sitios no más allá de lo relacionado con actividades que le son típicas y que constituyen ser un “símbolo” de la esencia femenina.

Es así, que la pedagogía por los estrechos vínculos que tiene con la educación y que sumados a los prejuicios de índole social que de forma velada se hallan presentes en ella, resulta sumamente difícil separarla de la docencia y más todavía de que alcance el pleno reconocimiento como profesión no solo desde un punto de vista de su importancia para la educación, sino desde la perspectiva de género que debe acompañarle al ser una profesión mayoritariamente ejercida por mujeres, proporcionándole el justo valor en igualdad a toda otra profesión desempeñada por varones y fuera de todo acto discriminatorio de carácter sexista que limite las expectativas de desarrollo y progreso a los que también tienen derecho las mujeres, dejando fuera todas aquellas distinciones de sexo que separan lo público de lo privado, es decir, de la distinción que ha servido de fundamento para la división del trabajo y que distancian el trabajo “productivo” relacionado a lo masculino del “reproductivo” atribuido a lo femenino, dicho en otros términos, en el trabajo remunerado o de empleo laboral y el no remunerado sujeto al ámbito privado y doméstico (Montoya, 2010).

Por consiguiente, ante tal dificultad, no es del todo alejado que exista en la mayoría de centros educativos públicos o privados, una marcada disparidad de género en las labores de docencia, lo cual se observa con amplia notoriedad en el claro predominio femenino en ella, estando en conformidad con lo antes argumentado y dando por hecho que la pedagogía como profesión, por lo general, no encuentra mayor lugar en centros educativos, más que estando en correlación con la docencia fungiendo como equivalente dentro del contexto educativo.

Puestas de este modo las cosas y previo a dar paso a la segunda cuestión, la cual se enfoca más en aspectos de índole laboral, pero que vienen a sumarse de manera intrínseca a lo referido en este punto, es necesario

especificar qué elementos marcan diferencias entre una y otra profesión, es decir, entre la pedagogía y la docencia, debido a que es frecuente en el entorno educativo el creer que cuando se habla de pedagogía se está hablando de didáctica, confundiendo el quehacer educativo pedagógico con el mero acto de enseñar (Lucio, 1989).

Todo ello con objeto de establecer, en términos específicos, los rasgos por los cuales ambas profesiones no pueden ser contempladas por igual, sin que esto signifique el querer darle a una o a otra mayor valor, sino que se trata de marcar una línea divisoria de acuerdo a sus respectivas diferencias, mismas que las separan y que las hacen en cierta medida autónomas una de la otra, pero unidas en razón de objetivos y metas generales en el entorno educativo, los cuales las hacen copartícipes directas en la búsqueda de mejoras educativas, aunque desde concepciones distintas de acuerdo a sus propósitos particulares de intervención.

Por lo tanto, cabe hacer una primera mención respecto al punto de que, si ambas tienen como finalidad la mejora educativa, no precisamente toman el mismo camino para su logro, ya que por un lado la docencia tiende a estar dirigida básicamente a la transmisión de conocimientos, en la que coexisten múltiples elementos, pero estando centrada principalmente en los procesos de aprendizaje, al fomento de habilidades mediante el desarrollo de competencias de orden cognitivo, social y de valores humanos actuando como guía, facilitadora o mediadora en los aprendizajes (Morán, 2004), además cubriendo funciones de apoyo de carácter emocional en los estudiantes creando ambientes sanos dentro y fuera del aula, trabajando así también en el diseño de actividades y estrategias de aprendizaje con base a los objetivos programados y evaluando a fin de medir los progresos y avances académicos haciendo uso de modelos pedagógicos, adecuándolos a los requerimientos de aprendizaje buscando el desarrollo de potencialidades que permitan alcanzar en los estudiantes la autonomía en los estudios.

Así, en los medios académicos generalmente se entiende por docencia todo lo concerniente a la transmisión de conocimientos, en tanto que por investigación, todo lo relacionado a la generación y/o producción de

conocimientos. En términos teóricos más estrictos, la docencia se concibe más que como un proceso de transmisión de saberes, como un proceso complejo donde interactúan diversidad de elementos, entre ellos, de manera destacada, la información y la relación pedagógica entre profesores, estudiantes y otras instancias académicas, donde la atención se centra en los procesos de diversos aprendizajes: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores entre otros aspectos formativos.

Tal como refiere Remolina et al., (2004), su función debe de dar respuesta a las necesidades y demandas que la sociedad actual exige, actuando como agente de cambio social a través de potenciar saberes y valores, siendo un permanente promotor del desarrollo humano en constante ayuda a sus estudiantes, con la finalidad de que sean constructores de su propio conocimiento.

Además de que todo docente, por el hecho de serlo, se obliga servir de ejemplo, mismo que inspire y motive a sus estudiantes durante el transcurso de los estudios, a seguir pautas de comportamiento que les impulse a enfrentar e ir superando los retos que impone la vida académica, de ahí que el papel del docente queda especificado y caracterizado por poseer una praxis en su sentido dinámico siendo proactivo, así como participativo en el que sea evidente su rol de guía y mediador dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, atendiendo a los requerimientos y demandas sociales con objeto de ser generador de un intercambio dialógico actuando con asertividad y eficacia en atención al desarrollo social e integral de los discentes (Castillo et al., 2023).

Tales funciones, que caracterizan el papel del docente en el contexto educativo y que le dan la figura de ser el encargado directo de llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro del aula de clases, no obstante, no podría resultar del todo provechosa sin todo aquel cúmulo de acciones que subyacen detrás de su actividad, es decir, de toda la gama de elementos pedagógicos que conforman la estructura educativa y que sirven de cimiento o de soporte para que los procesos educativos se lleven a efecto sobre una base pedagógica que les dé el sustento necesario para poder ser llevados por el

docente al interior de las aulas, con la confianza y garantía de que al aplicar dichos procesos realmente se está contribuyendo en la formación de nuevos individuos mediante el acto educativo.

Y es aquí donde surge la presencia del pedagogo(a), cuya formación lo conduce a desempeñar un papel clave en el ámbito educativo, puesto que su labor se enfoca más a actividades de investigación, planeación, diseño, ejecución y evaluación de planes y programas de estudio, así como en la elaboración de estrategias educativas tendientes a la mejora de los procesos educativos, todo ello en aras de promover satisfactores que den solución a las necesidades de los estudiantes y de los mismos docentes, por lo que su objetivo se dirige básicamente en buscar los mecanismos idóneos que den pauta a lograr auténticos cambios que verdaderamente produzcan mejoras significativas en el contexto educativo en el que se encuentre desempeñando su labor.

En consecuencia, los factores que identifican y le proporcionan identidad al pedagogo en su carácter de profesional de la educación, abarca desde el estar presente en todo lo que atañe en cuanto a las necesidades de los estudiantes en su continuo proceso educativo hasta el apoyo y formación de los docentes en todo nivel educativo, participando en su capacitación para el ejercicio de liderazgo como agentes interventores de la acción socioeducativa desde un enfoque holístico, funcional y, desde luego, operativo en su actuar educativo (Riera y Civis, 2008).

De ahí que sus funciones tiendan a diferir de manera clara con las de un docente dentro de las instituciones educativas, ya que la pedagogía al estar centrada en la búsqueda de dichos mecanismos que den por resultado nuevas y mejores estrategias de enseñanza-aprendizaje que coadyuven a optimizar sus procesos, realiza entre otras actividades el proponer planes de acción innovadores acordes a los objetivos institucionales, desarrollando y adaptando estrategias pedagógicas, ya sea a través del diseño de materiales y programas educativos o bien mediante actividades de planificación educativa en conformidad a las necesidades y requerimientos que la institución demande.

En este mismo orden de ideas, participa brindando formación y capacitación continua a los docentes en vías de ir mejorando el nivel educativo de los mismos, a fin de que conozcan las actualizaciones que vayan surgiendo de los nuevos planes, programas y proyectos que de forma periódica aparecen en el contexto educativo.

De igual modo, analiza resultados académicos con objeto de ir proponiendo de manera constante nuevas metodologías y modelos pedagógicos como medios de ajuste en la mejora del rendimiento de los estudiantes, colaborando de manera sistemática en actividades de orientación y asesoramiento en la resolución de problemas y conflictos escolares, estando en contacto de forma permanente y cercana con la población estudiantil, así como con sus familias, entre otras actividades. Aunque cabe destacar que también en determinados momentos, puede actuar como docente frente a grupo abarcando así un amplio campo de acción que incuestionablemente separan su perfil de los estudios de docencia como se observa con esta descripción, por lo que el panorama que presenta la pedagogía como disciplina educativa, contempla una mirada que la ubica desde una perspectiva de mayor alcance y de más amplio margen de actuación que la docencia.

Todo esto la coloca como una profesión que permite a sus profesionales tener distintos objetivos y metas dentro de su quehacer educativo, pero que desafortunadamente son dejados de lado en muchos centros educativos para, de algún modo, centrarla sólo en las funciones de docente con lo que su panorama viene a quedar reducido, pero sobre todo limitado en cuanto a las expectativas de muchos de sus egresados, quienes tienen que sobrellevar la confusión existente entre pedagogía, educación y enseñanza, misma que se mantiene en diversos sectores del contexto educativo (De la Herrán, 2012).

Estas diferencias, que a todas luces demarcan la autonomía y los alcances de cada una de estas profesiones y que les dan un papel específico dentro del contexto educativo, señalan abiertamente la imposibilidad de poder ser comparadas en términos de una relación que las haga ver como sustitutas una de la otra y que además ambas hayan necesitado de iguales procesos formativos que les permita estar en un mismo nivel tanto de preparación como

de habilidades para desempeñar funciones equivalentes en el terreno profesional.

Este hecho conduce a cuestionar sobre una base firme las razones que llevan a que sean tratadas en similares condiciones, principalmente en centros educativos de carácter privado, en los que a los docentes se les exige un perfil profesional ya sea como licenciados(as) en educación, o bien, en pedagogía, considerándolas bajo una misma perspectiva de desempeño y de actuación en este tipo de centros educativos en los que a pesar de lo planteado, la figura del pedagogo(a) hoy día continúa estando aún muy difuminada, siendo un enigma para muchos de quienes los contratan (Cruz Maya, s.f.).

### **2.2.2. Falta de oportunidades de desarrollo en centros educativos**

Dejando establecido el punto anterior, un segundo elemento que sin duda le acompaña en esta equívoca percepción, se encuentra en la falta de oportunidades que tiene la pedagogía de ser aplicada en toda su dimensión en los centros educativos, esto es, a que no haya lugar a que sea vista como una profesión necesaria dentro de la estructura de todo centro educativo, privado o público, ya que la gran mayoría de ellos funciona sin tener la necesidad de contar con un espacio pedagógico encargado específicamente del mejoramiento de los procesos educativos que se llevan a cabo a su interior, sino que éstos son realizados generalmente por los directivos (directores, subdirectores, jefes de personal, etc.) desde su visión como administradores y no como profesionales de la educación, resultando la mayoría de las veces “innecesaria” la intervención del pedagogo(a) en las decisiones de las mejoras educacionales, presentándose esto con mayor regularidad en escuelas privadas que, por su carácter de lucro, no ven la necesidad de requerir de los servicios del pedagogo(a), bien sea por reducir un salario que no consideran prioritario, o bien, por no tener claras las funciones que puede llevar a cabo el profesional de la pedagogía dentro de las instituciones educativas.

Estas inconveniencias que enfrentan las pedagogas en instituciones de carácter privado, surgen con base a que los directivos en su preparación académica manejan perfiles distintos a lo específicamente educativo, ya que suelen contar por lo regular con profesiones más cercanas a lo administrativo

(contaduría, comercio, relaciones públicas, negocios, finanzas, etc.), siendo seleccionados, como plantea Guamán (2024), por las regulaciones internas de cada institución buscando en ellos básicamente alta capacidad de liderazgo, preparación académica suficiente, amplia experiencia en el campo administrativo y que principalmente se identifiquen con la ideología de la institución, sea religiosa o laica.

Este hecho les proporciona a las instituciones privadas una visión empresarial, dejando que la educación sea vista como un negocio en el que lo económico se antepone a todo otro fin y, por consecuencia, obstaculizando de manera significativa el desempeño pedagógico de quienes están dedicados a esta labor reducen su presencia básicamente al ejercicio docente como única actividad disponible a realizar, dando pauta a que su profesión se halle en un estatus similar y en equiparación a la docencia, lo cual resulta decepcionante para muchos pedagogos(as) que al verse limitados en su acción profesional dentro del campo educativo deciden buscar otras alternativas en donde poder desarrollarse, aun cuando éstas se salgan del ámbito educacional.

### **2.2.3. Género y cultura laboral en centros educativos privados**

El tercer y último elemento que contribuye a que la profesión pedagógica se halle en una posición de equiparación con la docencia, en especial en centros educativos privados, se encuentra en la manera en que las relaciones laborales son llevadas a cabo al interior de los mismos, en razón de que la educación en su calidad de profesión al tener una mayoritaria representatividad por el sector femenino, ha dado origen a que se produzca en ellos una cultura laboral envuelta en factores socioculturales de género, cuyos principios descansan en las atribuciones que se les ha impuesto a la mujer en su papel de protectora y cuidadora de los hijos en el núcleo familiar, siendo reproducido en similares circunstancias en las aulas de clase, debido principalmente a que al paso del tiempo las mujeres de una u otra manera han tenido presencia en la educación, ya sea en las escuelas o bien en la estructura y dinámica familiar con los hijos (Grañeras et al., 2001), dando pie a que la figura femenina dentro del ámbito educativo no sea vista más que como educadora y formadora de individuos en razón más a su género que en la preparación profesional que hubiese obtenido dados sus estudios.

Cabe recalcar que debido a la división sexual del trabajo la cual se encuentra sustentada en creencias de tipo cultural acerca de la existencia de ocupaciones exclusivas de mujeres, situación que se relaciona directamente con su escasa valoración (Instituto Nacional de las Mujeres, 2005) y que las coloca en una posición de minusvalía dando pie a que las relaciones laborales que se imponen en estos centros educativos, marquen aspectos significativos que las limita y discrimina desde su contratación al asignarles incluso actividades que se hallan fuera de todo contexto relacionado con su profesión, puesto que en ocasiones tienen que desempeñar labores de índole doméstico que les son típicas de acuerdo a su condición de género y que son trasladadas del núcleo familiar al centro de trabajo, ubicándolas tal y como plantea Guzmán (2006) en elementos útiles y valiosos en los equipos de trabajo, pero sólo para obedecer órdenes, para realizar tareas y actividades que requieren mayor laboriosidad en su sentido de “horas asiento” que pueden cubrir más allá de su tiempo de trabajo posicionándolas en una situación de marginación frente los trabajos creativos y de labor intelectual.

Es así que las profesiones dedicadas a la educación, sin importar su especialidad, son tratadas casi por igual en instituciones educativas de carácter privado, en su prioridad de proporcionar ante todo una imagen de atención y cuidado con base a su personal femenino, el cual ofrece determinada confiabilidad para los solicitantes de sus servicios al convertirse la escuela en una prolongación del seno familiar, generándose una serie de relaciones de tipo laboral en las que los prejuicios de género se constituyen como factores reguladores de las mismas, pero sobre todo marcan un carácter distintivo a la mayoría de estos centros educativos en los que el sexismo imperante viene a ser el rasgo predominante que da margen a que se reciban malos tratos, bajos salarios, largas jornadas, exceso de carga de trabajo y sin que se tengan mayores posibilidades de poder desarrollarse y de crecer profesionalmente, quedando en una grave y permanente situación de estancamiento laboral y de falta de expectativas a futuro, conduciendo a muchas de ellas a experimentar una baja autoestima y una escasa y hasta nula percepción de ineficiencia en la búsqueda de mejoras laborales (Suárez, 2008).

Estas circunstancias, que en definitiva influyen a que no existan las condiciones idóneas para el desempeño de toda profesión enmarcada en el ámbito educativo (como lo es la pedagogía) en centros educativos privados, traen en sí profundas raíces socioculturales que se continúan perpetuando y llevándose a efecto todavía con gran fuerza en nuestra sociedad teniendo un claro reflejo en la vida laboral, pero quizá lo más preocupante esté en que se hallen presente en un aspecto tan importante como lo es el campo educativo, mismo que debiera ser el factor de donde podrían ir surgiendo las medidas para ir cambiando todas estas prácticas de género en las que la mujer todavía permanece en un estatus de inferioridad en cuanto al reconocimiento y valoración en el mundo del trabajo, aún cuando ya existe una gran apertura para lograr una preparación académica en circunstancias un tanto igualitarias a la de los varones, por lo que de acuerdo con Guadarrama (2008) en el caso de mujeres profesionistas, que por el hecho de serlo cuentan con mayores recursos culturales, su éxito profesional realmente no debe encontrarse subordinado a la simple suma o acumulación de éstos, sino en la apertura de oportunidades que deben existir para mostrar su capacidad y deseos de alcanzar su plena realización profesional.

En suma, estos tres elementos permiten visualizar de modo general, pero de forma precisa, los principales factores que intervienen significativamente a que la Pedagogía se le identifique con la docencia, pero que además estén constituidos como factores que van de la mano con aspectos que los vinculan estrechamente con una problemática de género en la que la profesión, por su carácter feminizado, resulta desvalorizada, presentándose de forma particular cuando es ejercida en centros educativos privados, en los que las prácticas laborales llevadas a cabo en ellos, por lo general, son efectuadas siguiendo diversas pautas de índole sexista, lo que viene a dar por resultado que existan escasas e incluso nulas oportunidades de desarrollo profesional en demérito de una profesión que hasta ahora ha tenido poco reconocimiento y valor debido a los prejuicios en razón de género que aún continúan colocando a la mujer en un estado de inferioridad y de desigualdad con respecto a su contraparte masculina, estando sujetas a las reglas y normas socio-culturales impuestas, colocándolas en un plano de

sometimiento a pesar de los avances que ha habido en el plano de los derechos y justicia hacia el sector femenino, pero que no han sido suficientes como para comenzar a ver cambios verdaderamente significativos que pudieran tener un claro reflejo en todos los ámbitos de la vida pública en nuestra sociedad.

Por tales circunstancias, cabe concluir que la equiparación de la Pedagogía con la docencia se debe en gran parte a los estereotipos y roles de género que conforman todavía una cultura laboral arraigada en nuestra sociedad, en la que permanecen aún muchos de los prejuicios sociales y normas conductuales que guían los comportamientos que deben seguirse en razón a las diferencias de género que dan a uno y otro sexo distintas maneras de conducirse y que en el ámbito educativo tienen repercusión directa al colocar a la mujer como el prototipo ideal para desempeñar las funciones de educadora con base a su “naturaleza” y, por supuesto, por el rol que lleva a cabo en el núcleo familiar, el cual la ha encasillado de manera tradicional en las labores domésticas y de crianza, hecho que ha conducido a que la pedagogía como profesión haya adquirido un carácter feminizado a lo largo del tiempo, estando en todo momento vinculada a las labores educativas y de enseñanza, contribuyendo de manera relevante a que exista una ausencia de reconocimiento y valoración de la profesión en centros educativos, situación que desmerece la encomiable labor de sus representantes femeninas

En resumen, la profesión de pedagoga es equiparada con la docencia, debido tanto al desconocimiento de las funciones que puede asumir el pedagogo(a) en los centros educativos, como por la escasa importancia que se le da a su desempeño en la mejora de los procesos educativos en la mayoría de instituciones educativas, pero principalmente en aquellas de carácter privado, en las que no se considera necesaria su intervención en la toma de decisiones en los asuntos escolares, al ser éstas tomadas por los directivos en su papel de administradores, y sobre todo por la cultura laboral que priva en dichos centros, teniendo todavía un marcado carácter sexista.

## **APARTADO 3**

### **3. Existe un marcado techo de cristal en torno a la profesión de pedagoga en centros educativos privados**

La profesión de pedagoga, como otras muchas profesiones en las que las mujeres ocupan un lugar protagonista, su labor en los centros de trabajo por lo general se ve impedida de ser realizada en igualdad de circunstancias a las que son llevadas a cabo por los varones, esto es, que regularmente la figura femenina no alcanza a cubrir el estatus y el valor que se le ha dado a lo largo del tiempo a la presencia masculina en el sector laboral, teniendo que enfrentar múltiples situaciones que en cierto modo las posiciona en una escala inferior en cuanto a la valoración del trabajo que realizan, siendo un claro ejemplo de ello el denominado techo de cristal, expresión que refiere en una primera aproximación, a todo ese conjunto de barreras invisibles establecidas en una empresa u organización que impiden acceder a las mujeres a posiciones de liderazgo o a puestos de decisión, a pesar de contar con las capacidades y méritos requeridos (OIT, 2017).

Esta expresión, que por si misma resulta clave para el análisis de las dinámicas de desigualdad y discriminación de género que son reproducidas en el ámbito educativo, pero en particular en el contexto de las escuelas privadas en la Ciudad de México, en las que a pesar de que las mujeres ocupan la mayoría de los cargos docentes y de las funciones pedagógicas, los puestos tanto directivos, administrativos o de representación institucional, por lo general suelen estar ocupados por varones o por personal ajeno al campo educativo, debido principalmente a todos aquellos prejuicios de género que se siguen conservando en nuestros días y que invisibiliza el talento y las capacidades potenciales que tienen muchas de ellas para contribuir en la toma de decisiones al ocupar un puesto de responsabilidad, lo que pone de manifiesto la enorme desigualdad de oportunidades que continúa prevaleciendo con respecto a los varones, aún dentro de un entorno educativo (Aceña y Moreno, 2018).

Desde esta perspectiva, el techo de cristal dentro de la problemática presentada, permite visibilizar cómo la desvalorización de la profesión de pedagoga no sólo se debe a toda una serie de factores de índole laboral, sino que viene acompañada también de un conjunto de mecanismos estructurales y culturales de género que atados a una visión eminentemente patriarcal (Gaitero, 2006) impiden su reconocimiento y valoración de la labor pedagógica, al estar subestimada o excluida de los puestos de dirección y de mando, siendo sistemáticamente desvalorizada, aún cuando su importancia social y educativa se halla fuera de toda discusión.

### **3.1. Una breve revisión del problema**

El incorporarse al mercado laboral con estudios en pedagogía, hoy en día, conlleva a una serie de situaciones en las que pueden verse involucrados distintos factores que, en menor o mayor medida, tienden a repercutir de manera negativa en el desempeño profesional de una importante cantidad de profesionistas de esta área.

Uno de los principales factores es la alta competencia que existe por un puesto de trabajo en el sector educativo público, por lo que las pedagogas se ven en la necesidad de prestar sus servicios en instituciones educativas de carácter privado, donde si bien existen mayores oportunidades laborales, también presenta un panorama que, en la mayoría de los casos, está lejos de ser del todo promisorio, en virtud de que no ofrece todo aquello que se puede considerar idóneo para el desarrollo de esta profesión, sino por el contrario ya que esta clase de instituciones al tener una visión empresarial o de negocios, se hallan centradas a situar a la educación más como un producto comercial que como una contribución social con miras a la mejora educativa, presentando la mayoría de ellas en su organización lo que Limas (2016) denomina como una de las principales debilidades que poseen prácticamente toda empresa, teniendo que ver con los procesos impersonales que se producen de forma ordinaria y que anteponen los intereses de la organización por encima de las necesidades de sus empleados.

A esto se suma el hecho de que la pedagogía como carrera, continúa siendo estudiada mayoritariamente por mujeres, lo cual influye de manera

determinante para que se presente en muchos de estos centros de trabajo, ciertas cuestiones de género, que aunado a lo anterior, vienen a reforzar la difícil situación por la que atraviesan una gran cantidad de pedagogas una vez incorporadas al sector laboral en el ámbito educativo privado, por lo que el problema no sólo se reduce exclusivamente a un aspecto de tipo laboral, sino que su alcance engloba claramente aspectos específicos que involucran tanto razones de género en su sentido de desigualdad, discriminación, subordinación y violencia contra la mujer, así como de subvaloración a una profesión que, por el hecho de estar conformada mayoritariamente por mujeres, no es reconocida en términos de igualdad con otras profesiones donde tiene amplia presencia el género masculino.

Por tales circunstancias, en este último apartado se habrá de referir en concreto a la situación por la que atraviesa un significativo número de pedagogas en activo al estar prestando sus servicios en centros educativos privados de la CDMX, teniendo como objetivo principal mostrar una realidad que permita visualizar de primera mano la grave problemática de género que se presenta en la mayoría de estos centros educativos, la cual incide de manera directa en las barreras impuestas al interior de los mismos, hecho que obstaculiza de modo significativo el pleno reconocimiento y desarrollo profesional de quienes han cursado los estudios de pedagogía siendo mujeres, no permitiéndoles lograr su plena realización como profesionistas de esta laudable labor dedicada a la educación.

### **3.2. El sector privado educativo de la Ciudad de México como opción laboral para las pedagogas**

La Ciudad de México (CDMX) cuya extensión es de 1,494 km<sup>2</sup> y con una población registrada en el último censo de 2020 cercana a los 10,000,000 de habitantes, (Bustamante, 2021), hoy en día, continúa estando aún entre las principales entidades que ofrecen, según el INEGI (2024), mayores oportunidades de empleo, sin embargo, quienes terminan una carrera profesional se enfrentan a una serie de situaciones que los conducen a sobrellevar una pesada carga en su búsqueda de empleo, muy a pesar de que la capital mexicana sigue siendo la entidad que puede brindar un mejor panorama para conseguir empleo, sin embargo también presenta ciertos

obstáculos y retos que hay que librar en vías de poder emplearse de manera formal, aunque en menor medida que en el resto del país.

Esta visión acerca del estado de cosas que acarrea el estudiar una profesión, misma que permita poder desarrollarla en el ámbito laboral, muchas veces puede verse obstaculizada por diversos factores que, en conjunto, pueden intervenir significativamente para que ésta se vea impedida de ser ejercida en todo lo que abarca su perfil de formación, en virtud de que la demanda de empleo continúa estando muy por encima de las ofertas laborales, ocasionando que un elevado número de profesionistas de diversas carreras se ocupen en actividades no muy acordes a su especialidad, pero al no haber otras alternativas laborales son llevadas a cabo aun cuando dichas actividades no se ajusten del todo a sus pretensiones.

Por ello, es común ver por ejemplo a abogados realizando funciones administrativas, contadores efectuando sólo labores de inventarios en almacenes o tiendas o bien a ingenieros en computación actuando como vendedores de dispositivos electrónicos en algún establecimiento, lo que lleva a reflexionar acerca de lo que implica por un lado, el estudiar una carrera teniendo objetivos firmes de desarrollo y progreso una vez concluida y la realidad que ofrece -en más de las veces-, un panorama muy distinto y nada prometedor para muchos egresados, quedando en claro que el concepto de formación profesional entendida ésta como aquella que dirige a una persona hacia la práctica de una actividad concreta (Fuentes & Galán, 1998), en ocasiones no llega a ser del todo manifiesta en el ejercicio de la misma, hecho que sitúa la problemática motivo de este trabajo, es decir, en la realidad que enfrentan las egresadas de la carrera de pedagogía al momento de tratar de emplearse teniendo como finalidad desarrollar su profesión en todo lo que abarca su dimensión, esto es, en el hecho de estar en disposición de cumplir los propósitos para lo cual fue estudiada, no obstante y al igual que otras profesiones, el horizonte que llegan a encontrar muchas de ellas en su búsqueda de empleo, difiere por mucho de las expectativas que se esperaba encontrar dada la realidad en que se halla su mercado de trabajo y que las arrastra a una dinámica laboral muy distinta a la que se tenía prevista.

En este contexto y en el que, a pesar de hallarse en la principal urbe del país, la profesión de pedagoga se encuentra situada como una profesión que aparte de enfrentar condiciones similares a las de otras profesiones en lo relacionado a las bajas expectativas laborales que existen en su entorno de trabajo, se viene a sumar la penosa situación que tienen que sobrellevar sus profesionales al ser ésta una profesión caracterizada por tener el sello de feminizada, siendo vista por lo regular como una profesión de escaso reconocimiento y valor en el ámbito laboral, a raíz de toda esa serie de prejuicios de índole sexista que se han venido manteniendo a lo largo del tiempo y que han formado parte inherente de la idiosincrasia que se vive en México, cuya particularidad ha sido representada por el todavía machismo imperante que sobrevive en muchos contextos (familiares, sociales, laborales, educativos, etc.), y cuya ideología apoyada por una supuesta superioridad y poder del varón sobre la mujer, no ha permitido hacer que desaparezcan todos aquellos aspectos tradicionales que denigran a la figura femenina en sus ocupaciones (Moral & Ramos, 2016).

Por esta razón, muchas de las pedagogas en activo en la CDMX, encuentran actualmente serias dificultades para encontrar un trabajo en el que puedan desarrollar su profesión, no teniendo mayor opción de ocupación que el emplearse en el sector privado de educación, al quedar reducidas sus posibilidades de ingresar al sector público educativo dado el alto nivel de competencia y demanda existente y en donde podrían tener mayores oportunidades de desarrollo.

Aunque, como se señaló previamente, que si bien pueden hallar otras fuentes de trabajo en otro tipo de espacios, éstos en la mayoría de las ocasiones no tienden a corresponder del todo con los objetivos de su especialidad y además de la escasa oferta laboral que prevalece en ellos, lo que las obliga a no tener más alternativa que el tratar de encontrar un espacio de desarrollo en centros educativos privados, los cuales y en razón de ofrecer una aparente y atractiva opción laboral en razón del elevado número de escuelas incorporadas a este sector, ya que de acuerdo al Portal de Datos Abiertos de la Ciudad de México (2022), en el último registro se contabilizaron 3696 escuelas privadas sólo en educación básica, lo que representa una

muestra importante de la cantidad de éstos centros educativos en la capital del país, permitiendo con base en este hecho creer que por esta amplia oferta laboral en cuanto a número, el futuro se haya garantizado y que además se presenta como un panorama en el que se sitúa un terreno propicio para poder ejercer en toda su extensión y significatividad los fines que la profesión de pedagoga lleva implícitos en su quehacer educativo, no siendo esta perspectiva más que un hecho ilusorio, en razón de la verdadera realidad que se esconde tras de sí dadas las condiciones de imposibilidad que en muchos casos impiden concretar dichos fines, mismas que como se verá más adelante encierran diversos factores que dan cabida a que se vea desvalorizado el papel de las pedagogas dentro del ámbito privado de educación.

Todo este panorama que, aunque pareciera un tanto subjetivo por las ventajas que ofrece la CDMX en cuanto a expectativas laborales se refiere y por el amplio espectro de trabajo que pudiera ofrecer a quienes han cursado una carrera profesional, resulta del todo contradictorio que para algunas profesiones como lo es la pedagogía, ésta no encuentre los espacios necesarios y acordes para el desarrollo profesional y personal que las conduzca a consolidar sus metas previstas durante el proceso de formación llevado, ya que como acertadamente señala Ruíz (2005) que en la actualidad se ha reducido considerablemente la cantidad de jóvenes que logran hallar un trabajo que esté dentro de su campo de elección y que más son los egresados de estudios profesionales que se suman a las estadísticas de los desempleados, los cuales no ven otras alternativas que ocuparse en áreas fuera de su elección o en el peor de los casos verse obligados a aceptar condiciones de trabajo verdaderamente deplorables con contratos de corto plazo, sobrecarga de trabajo, bajos salarios, constantes amenazas de despido entre otras formas de vulnerabilidad laboral.

### **3.2.1. Razones de género que giran en torno a la profesión de pedagoga al interior de centros educativos privados de la Ciudad de México**

Hablar de educación privada, es hablar de aquel tipo de educación que se encuentra financiada por particulares asumiendo éstos las responsabilidades que tengan que ver con los aciertos o con los errores en los

que se vean implicados y cuyos costos son retribuidos de forma directa por los padres de familia, tutores o por quienes sí mismos pueden costear los gastos (Obregón, 2016), estando considerada por lo general de mayor nivel en cuanto a calidad educativa con respecto a la educación de carácter público.

Esta concepción, que ha acompañado desde siempre a las escuelas particulares y que les ha dado en cierto modo un estatus de superioridad frente a las escuelas públicas, en virtud de que ofrecen servicios que están más allá de los que se pudieran encontrar en estas últimas tendiendo con ello a garantizar un mejor modelo de educación, además de que en todo momento siempre han estado asociadas con la implementación de ciertas innovaciones de carácter pedagógico (Muñoz, 1988) lo que les permite autoerigirse (cada una a su manera) como “símbolo” de excelencia académica, hecho que ha servido de base para que los dueños o propietarios de estos centros educativos se vean en la necesidad de implementar una serie de medidas dirigidas a tratar de cumplir con los requerimientos que den pauta a marcar las diferencias que las separan de la educación pública y así colocarse en el nivel que les corresponde como instituciones privadas, lo cual les exige ofrecer una mejor atención y contar con mayores recursos de infraestructura en sus instalaciones, los cuales les posibilite lograr mejores resultados justificando así el costo a cubrir por quienes deciden elegir este tipo de servicios educativos, teniendo como objetivo el obtener ganancias económicas en razón de la inversión del capital necesario para su sostenimiento y por supuesto del beneficio personal que se espera alcanzar de su puesta en marcha.

Este enfoque del todo empresarial, el cual ha sido y continúa siendo el principal factor que distingue a este tipo de escuelas en el que al estar situadas en un mercado donde la competencia les exige estar en una lucha constante por su supervivencia, sus propósitos por lo general consisten en producir beneficios económicos y por supuesto asegurar su rentabilidad (Sandoval, 2006 ), por lo que lejos de llevar un trasfondo que pudiera permitir situarlas como una alternativa con auténticos intereses en la mejora de la educación desde una perspectiva social, sus verdaderos intereses se hallan en lograr las mayores ganancias a costa de reducir los gastos que implica su funcionamiento, de ahí que resulta obvia la afirmación de que esta reducción

de gastos se centre principalmente en los costos que les acarrea los salarios que tienen que sufragar en su personal asignado para la prestación del servicio, el cual incluye el pago a docentes, administrativos, personal de limpieza y vigilancia y algún otro tipo de empleados a necesitar, por lo que sus políticas son guiadas generalmente a la utilización de mecanismos que se ajusten a estas necesidades priorizando los intereses propios a costa de los de sus subordinados.

Estos rasgos que distinguen y dan representatividad a las escuelas privadas, sin duda favorecen a que a su interior se presenten en la mayoría de ellas una serie de condiciones que vienen a crear ambientes poco propicios para el desarrollo profesional de sus trabajadores, en particular para quienes cuentan con un título universitario que les permite reconocerse como profesionales de la educación y cuya vocación, identificada ésta como el nivel de profesionalismo que se debe tener para cumplir con las tareas y sobretodo con las responsabilidades que se tienen asignadas (INEE, 2015), se ven impulsados a querer dar lo mejor de sí en estas escuelas, sin embargo la mayoría de ellos encuentran una vez estando en activos, muchos factores que en poco o nada resultan prometedores para el ejercicio de su profesión con vistas a un futuro lleno de progreso y de crecimiento laboral, pues dichos ambientes en su mayoría, se hallan plagados de determinadas situaciones de variada índole que repercuten no sólo en lo laboral, sino que también tienen cabida en el plano de lo personal, específicamente en el sentido del trato que reciben al estar fungiendo como empleados de éstos centros educativos, los cuales para satisfacer sus objetivos e intereses implementan una serie de medidas que muchas de ellas resultan hasta indignantes para estos profesionales de la educación, que en su calidad de docentes, pedagogos, orientadores, psicopedagogos o bien de otras áreas relacionadas con la educación se ven obligados a sobrellevar, en razón de no contar con otras alternativas en las que verdaderamente pudieran hallar oportunidades para el real desempeño de su profesión.

En el caso particular de las pedagogas (que es el punto central de este trabajo), su situación se ve desfavorecida en especial por dos factores que intervienen y que afectan en sobremanera su papel profesional en un elevado

número de centros educativos privados, ya que por una parte (como ha quedado sustentado en líneas anteriores), su profesión se ve desvalorizada por lo general al estar equiparada con la de docente, no dando oportunidad al desempeño en su totalidad a las actividades que contempla la pedagogía como promotora de cambios y mejoras educacionales y por otro lado, está el hecho (como también ya fue señalado) de que al estar conformada principalmente por el sector femenino, da pie a que esta profesión en centros educativos privados, se vea subsumida dentro de un contexto donde los prejuicios, roles y estereotipos de género hallan lugar indiscutiblemente.

Aunado a esto, existen claras circunstancias que permiten reconocer que estos factores de género tienen presencia en ellos, suscitando que se conviva en ambientes en los que la condición de mujer queda relegada a no más que al desempeño de funciones específicas sin mayor relevancia y más aún que se generen condiciones en las que su persona se vea subvalorada con base al carácter sexista que prevalece en este sector educativo.

Tales condiciones que, supeditadas a una cultura de género, definida ésta por Crawford (2006, citado por Pallarés, 2012), como todos aquellos aspectos que vienen a determinar la propia forma de interpretar los elementos que distinguen lo masculino de lo femenino, pero que en quienes resultan ser los encargados de dirigir las riendas en centros educativos privados de la CDMX, vienen a enfocar este significado hacia principios de desigualdad, discriminación e incluso violencia hacia el sector femenino, que por mucho que se haya avanzado en políticas de igualdad y equidad de género mediante diversas campañas de promoción y concientización social, continúan estando presente pese a los esfuerzos de organismos tanto oficiales como privados para ir eliminando las brechas y distancias que separan a uno y otro género, que si bien se han alcanzado importantes logros en los últimos años, esto no ha sido suficiente como para poder ver en los diferentes espacios de convivencia, genuinos avances que den por sentado que, hoy en día, se haya logrado estrechar las diferencias que los separan y colocan a ambos géneros en distintos niveles de jerarquía en la escala social.

Por lo tanto, no resulta extraño el reconocer que en espacios educativos se continúen observando prácticas sexistas, ya sea que formen parte de la propia cultura escolar de los planteles, o bien, como cultura laboral en la que las pedagogas, como muchas otras profesionales de la educación, se ven sometidas cuando tienen la mala fortuna de trabajar en centros educativos privados en la urbe capitalina, cuyas políticas (en la mayoría de ellos) están impregnadas de factores de carácter discriminatorio que acusan una clara inclinación hacia el continuismo y perpetuación de prejuicios de género, que como juicios formulados con antelación y generalizados hacia cierto sector, actúan en agravio de quienes representan siendo mujeres a una noble profesión como lo es la pedagogía (Gómez, s.f.).

En este punto, cabría formular la siguiente cuestión ¿Cuál es el panorama que por lo general encuentran las pedagogas a su ingreso en centros educativos privados de la Ciudad de México? La respuesta de inmediato se dirige hacia un contexto en el que desde su incorporación a estas escuelas y colegios se perciben diversos signos de llegar a un lugar donde las condiciones reflejan una atmósfera en la que los prejuicios de género saltan a la vista, pues desde la lectura del contrato (si es que los hay), se especifican de manera clara las limitaciones y restricciones a las que se habrán de sujetar en caso de aceptar formar parte del equipo de trabajo en la institución, mismas que advierten desde un principio la presencia de un clima laboral por demás inestable, pues estos contratos son elaborados en la mayoría de las ocasiones contando con cláusulas que se hallan fuera de la ley, esto es, sin acceso a los más mínimos derechos laborales a que se tienen por obligación recibir, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, seguridad social, licencia de maternidad y el pago de un salario que corresponda verdaderamente al trabajo desempeñado entre otros derechos (Avilés, 2009).

Aunado a lo anterior y de manera un tanto indirecta se agregan una serie de actividades que no se hallan prescriptas en tales contratos, estando todas ellas fuera de aquello que podría considerarse como obligaciones laborales, pero que tienen un carácter implícito de obligatoriedad, por ejemplo el quedarse a cubrir más tiempo de lo que la jornada de trabajo estipula dados los requerimientos que en ocasiones son necesarios de realizar, como en los

casos de entregas de documentaciones, reuniones de trabajo, atención especial a estudiantes o el de hacerse responsables de ciertas actividades que están fuera de la competencia meramente profesional, como el de efectuar labores de vigilancia y de organización de eventos extraescolares tales como festejos de cumpleaños de algún miembro del personal, labores de acompañamiento y entrega de alumnos a sus padres e incluso de labores de limpieza en las instalaciones, todo como parte del grado de disposición que se debe mostrar en apoyo a la institución, lo cual queda fuera de toda remuneración y bajo reglas que deben ser seguidas y acatadas al pie de la letra.

Esta condición de sumisión a las normas que se imponen al personal educativo de instituciones educativas privadas de la CDMX, que sin importar la zona donde estén ubicadas o del prestigio que pudieran tener, por lo general, viene a ser para las pedagogas que laboran en dichas instituciones, una situación bastante habitual, pero a diferencia del resto de profesionistas de la educación, ellas encuentran un elemento extra que se suma a su ya de por sí penosa situación, teniendo que ver con la desvalorización que se hace de su profesión al ser equiparada con la docencia, como obstáculo para el pleno desarrollo de su profesión, quedan atadas a una actividad que no corresponde del todo a su perfil, incluso cuando logran posicionarse en el puesto adecuado, es decir, cuando son contratadas para ejercer funciones relativas a su profesión, éstas se ven limitadas solo a realizar actividades que están muy por debajo del potencial que pueden desarrollar, colocándolas en lugares secundarios y de escasa valía profesional en estos centros educativos y de lo cual se hablará en el siguiente punto como aspecto central de este trabajo.

Todas estas circunstancias, sitúan a esta profesión en un contexto en el que privan una serie de factores socioculturales inmersos en una cultura de género, cuyos valores continúan estando firmes en los principios de inferioridad y subordinación conferidos hacia las mujeres como elementos “naturales” de su esencia femenina, que al estar presentes en espacios laborales, las conducen a enfrentar día a día toda una gama de prejuicios y de normas sociales envueltas en conductas de género, mismas que se vuelven barreras y obstáculos muchas veces difíciles de superar y que continúan imponiéndose

como parte de una “normalidad” que es necesario erradicar, con objeto de hacer emerger una nueva forma de comprender la realidad analizando los distintos roles, así como los espacios y valores que la sociedad tiene estipulado para cada género y los efectos de desigualdad que esto acarrea, planteando tanto acciones como estrategias para ir desapareciendo esas desigualdades e ir superando éstas barreras (OIT, 2014).

### **3.3. El techo de cristal como cultura laboral en centros educativos privados de la Ciudad de México**

En virtud de lo planteado en este apartado como previo al análisis del denominado techo de cristal, resulta menester señalar que realmente es poco lo que se habla en el ámbito educativo acerca de la problemática que se ha venido tratando a lo largo de este trabajo, debiéndose tal vez a que engloba diversos aspectos que se hallan asociados más al mundo laboral que al educativo y no siendo exclusiva de determinada profesión.

No obstante, la importancia y relevancia que guarda el hecho de tratar en específico el problema que atañe a la situación de las pedagogas, resalta por sí misma al estar su problemática situada en un entorno (como lo son los espacios educativos), en los que por su finalidad debieran servir de ejemplos claros de estar libres y alejados de las tradicionales prácticas de género que dan superioridad a la imagen masculina sobre la femenina y que además pudieran servir de herramientas o medios para el fomento de una nueva cultura de género en la que se produjeran condiciones de igualdad y equidad sobre la base de ir creando conciencia, la cual se tradujera en nuevos y mejores ambientes de convivencia en los que las diferencias que el género establece (sean estas físicas, biológicas o psicológicas) no fueran más que elementos de una distinción que permitan el tener una identidad propia, sin que estas pudieran ser tomadas como causales para marcar grados de superioridad e inferioridad como normas o reglas fijas que deben ser seguidas al pie de la letra según el género que se posea.

Pero pese a todo esfuerzo para lograr mejores condiciones de igualdad y equidad entre ambos géneros, la realidad que se presenta en muchas instituciones educativas, aunque en particular en las del sector privado que es donde (reiterando lo antes dicho) se continúan ejerciendo determinadas

prácticas de naturaleza sexista, con las cuales tienden a crearse ambientes en los que para las pedagogas resulta muy difícil desenvolverse, pues como ha quedado asentado, que su profesión se ve desvalorizada desde el momento en que éstas son contratadas resultándoles difícil quitarse de encima el comparativo que se hace de ellas con la de ser docentes, y que aun cuando son específicamente reclutadas para ejercer su labor meramente concreta, es decir, para llevar a cabo funciones relativas con su papel de pedagogas, su situación continúa estando en forma por demás precaria, en el sentido que son colocadas para realizar actividades de segundo orden, llevando una pesada carga administrativa en cuanto al control que se debe llevar en esta actividad, hecho que muestra un claro indicio que los estereotipos de género en los que ubican a la mujer exclusivamente en su papel tradicional de educadoras y de atención y cuidado continúan estando presentes, impidiendo poder ser consideradas como posibles prospectos para ocupar puestos de decisión posicionándose de este modo en una jerarquía mayor.

Este hecho, repercute directamente en el estancamiento en el que un gran número de pedagogas se hallan al ver obstaculizado su desarrollo profesional, quedando colocadas en puestos de segunda categoría ante las barreras que llegan a encontrar en la mayoría de centros educativos privados, dados los patrones de género que son impuestos en ellos y que vienen a influir de manera determinante en las condiciones de segregación laboral tanto vertical como horizontal en la que su profesión se ve sumergida, pues en tanto que la primera hace referencia a la concentración dispar de géneros en los distintos niveles y jerarquías ocupacionales en la que las mujeres ocupan los estratos más bajos, la segunda refiere a la concentración de mujeres y varones estando separados en diferentes profesiones u ocupaciones específicas para cada uno (Castaño, 2020) y en las que en el caso de las mujeres que tienen como principal misión el realizar funciones de atención y servicio a otras personas, da origen de alguna forma a la brecha salarial que existe entre uno y otro género (Espino y De los Santos, 2019).

Con esta última explicación, la cual remite a la posición en cuanto a la jerarquía que ocupan usualmente las pedagogas al estar empleadas en centros educativos privados y en los que aun desempeñando sus labores meramente

específicas (no de docencia), misma que por la importancia que puede tener el hecho de ser pieza clave para la mejora de los servicios educativos que prestan estos centros, vienen a ser desplazadas en cuanto a las posibilidades de poder ocupar un puesto de decisión y representatividad dentro de la institución en que laboran, pues su papel al quedar reducido sólo a funciones que atañen a aspectos de segundo orden, es decir, a actividades que son ordenadas y establecidas por mandos superiores en vista del poder que éstos ejercen como directivos y como personal único en la toma de decisiones, sin contemplar si éstas requieren de previa consulta del equipo interdisciplinario o de algún agente especializado como lo pueden ser las pedagogas en asuntos de mejoras educativas.

Todo ello, viene a considerar que derivado de la segregación vertical antes mencionada, exista en la mayoría de estos centros educativos el fenómeno conocido como “techo de cristal”, término que da a entender los obstáculos y barreras que son interpuestas para que una mujer logre alcanzar puestos o lugares de alto nivel en las organizaciones o corporaciones de trabajo (Camarena y Saavedra, 2018), dicho en otras palabras se trata de una metáfora en su sentido más explícito que pretende exteriorizar los problemas que enfrenta la mujer para ostentar cargos de alto nivel o bien para poder acceder a ellos y que pretende visibilizar la presencia de obstáculos y trabas invisibles que se interponen de manera directa en contra de las mujeres, dejándolas prosperar sólo hasta ciertos niveles intermedios en una organización (Reyes Carrasco, 2022).

A su vez, resulta prudente advertir, que estas aclaraciones acerca del denominado techo de cristal no implican necesariamente expresar una generalización, es decir, que contemple que no existan mujeres que hayan alcanzado puestos o cargos relevantes, puesto que como es sabido a lo largo de los años se ha contado con la presencia de mujeres que han ocupado posiciones importantes, ya sea en empresas, instituciones o en la política, sin embargo cabe reconocer que tales casos siguen constituyendo hoy día una clara minoría, pues la inmensa mayoría de mujeres continúan enfrentando serias vicisitudes o adversidades presentes en sus centros de trabajo que les impiden poder lograr mejores oportunidades que les permitan alcanzar óptimas

alternativas de progreso con base a la obtención de un cargo importante, por lo que se infiere que en el caso particular de la profesión de pedagoga, ésta no queda exenta de padecer tal problemática.

Por consecuencia, el “techo de cristal” presente en centros educativos privados, cuya estructura organizacional en muchos de los casos reproduce determinados mecanismos de exclusión de género, y que a la vez participa de forma directa en la desvalorización que se hace de la profesión de pedagoga, convirtiéndose en una grave problemática que tienen que enfrentar muchas de sus representantes para lograr desarrollarse de manera profesional y así poder alcanzar posiciones de decisión y claro está con una elevación en sus ingresos (Vaca, 2019).

Pero aunado a todo ello, es menester conocer más a fondo todos aquellos factores que para las pedagogas en activo de las escuelas particulares, son vitales para que se halle dentro de sus espacios laborales el denominado techo de cristal, mismo al que también hacen referencia por analogía, otras expresiones tales como “piso pegajoso” que según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2010, citado por Vaca, 2019) es señalado como una fuerza que evita a las mujeres que se encuentran colocadas en los niveles más bajos de las jerarquías salariales, el moverse hacia lugares con mejores perspectivas económicas, así como también el término “paredes de cristal” que refiere en significado a la segregación de género determinada por el trayecto en el que recorren de manera diferenciada las profesiones asignadas a cada género, teniendo mejores perspectivas de progreso las que competen al género masculino (Vaca, 2019).

Para tal efecto, en las siguientes líneas se habrán de especificar los factores que inducen a que se de preferencia a varones para los puestos de mando y decisión y, por ende, a que las mujeres se vean por lo general excluidas y discriminadas para tales puestos y categorías en los centros educativos privados.

Así pues, el preferir contratar hombres para el desempeño de cargos de mando y poder, en razón de que éstos se encuentran libres de responsabilidades domésticas, del cuidado de los hijos, de preocupaciones

relativas al embarazo, etc., (CNDH, 2017), ha venido formando parte de una cultura laboral muy extendida, encontrándose prácticamente en todo ambiente de trabajo en nuestro país, donde los criterios de selección que esta cultura trae consigo para elegir al personal encargado de las decisiones de toda empresa, conllevan sin duda una serie de elementos que esconden diversas razones de género, las cuales se emplean como condicionantes esenciales en la contratación de personal para estos puestos que, para el caso particular de los centros educativos privados, si bien actúan como instituciones de formación prestando un servicio de encomiable reconocimiento social, no dejan de lado los principios que toda empresa, sin importar su giro, llevan a cabo con respecto a las políticas de trabajo, aunque con ciertas particularidades dadas las características del servicio que ofrecen, pues nunca será lo mismo, dicho con toda reserva, el contar con un establecimiento que produce alimentos para cubrir una necesidad vital que otro tendiente a producir individuos para la mejora social como lo son las escuelas.

En el contexto de estas problemáticas, las políticas laborales aplicadas en los centros educativos privados, en lo que respecta a la contratación de personal para roles de liderazgo, están marcadas por ciertos criterios que, aunque no exclusivos, contribuyen a definir características distintivas que los diferencian y les otorgan singularidad y dado de que se trata de entornos de trabajo dedicados a brindar un servicio educativo profesional, los requisitos para ocupar posiciones de alta jerarquía siguen ciertos estándares en términos de género y conveniencia y en este sentido, quienes tienen a cargo la selección y dirección del personal tienden a preferir contratar a hombres para ocupar roles clave de toma de decisiones y liderazgo, influenciados por una mentalidad empresarial que promueve la discriminación y la desigualdad hacia las mujeres, quienes tienen que conformarse con ocupar cargos secundarios y de escasa relevancia en virtud de los prejuicios de género todavía prevalecientes en los centros laborales.

Por lo anterior, a continuación se presentan una serie de factores que como barreras intentan explicar el fenómeno conocido como “techo de cristal” existente en el gremio de los colegios privados y que dan pie para ir comprendiendo las distintas cuestiones que intervienen para que este hecho

tenga presencia, ajustándose a un modelo de trabajo, en esta opción laboral, en la que las pedagogas acuden en vista de las pocas oportunidades que existen en el sector público de educación.

Por tanto, se expondrán en los siguientes puntos algunas cuestiones generales que provocan y que dan cauce a que el “techo de cristal” encuentre presencia en centros educativos privados de la CDMX, para posteriormente centrar la atención en lo que concierne específicamente a la profesión de pedagoga.

### **3.3.1. Costos laborales mayores al contratar mujeres**

En el primer aspecto a considerar, resulta obvio que en los centros educativos privados, exista relación con todo lo que atañe a los intereses económicos que deben cumplir como empresa, es decir, que como organizaciones de lucro tienen que establecer los mecanismos que les permitan obtener la mayor rentabilidad posible minimizando por supuesto los costos, por lo que una de sus principales medidas es reducir los gastos que implican los pagos de salarios y prestaciones de sus empleados, aun cuando dicha medida ocasione la rotación constante de personal, en particular, de docentes debido a los bajos salarios que ofrecen, convirtiéndose este hecho en un sello distintivo y característico de estos centros educativos.

Por otra parte, el personal encargado de los puestos de decisión y de mando, por ser empleados que cubren horarios por jornada laboral completa, tienen derechos laborales consagrados ante la ley y a diferencia de los docentes que trabajan bajo el sistema de tarifa por hora y bajo el esquema de jornada reducida, regida ésta por un contrato temporal, pudiéndose realizar incluso de manera verbal (LFT, 2024, art. 83), lo que los lleva a no tener un empleo fijo y que además puedan ser despedidos sin ninguna prerrogativa de ley, por lo que ante este comparativo les resulta mucho más productivo en el sentido económico contratar a varones para ocupar los puestos altos, sin que por ejemplo esté latente la “amenaza” de un posible embarazo que ocasione cubrir por obligación los gastos que ello conlleva.

Por este motivo, surge la conveniencia de preferir contratar para los puestos bajos a mujeres, ya que estas se encuentran en una posición que, por razones de orden sociocultural, su mano de obra se encuentra subvaluada con respecto a la que presentan los varones, siendo más proclives a aceptar ínfimos salarios y sin ningún compromiso de parte de dueños y directivos de este tipo de centros a otorgarles los derechos laborales en virtud del tipo de contrato con el que son reclutadas.

Dando como resultado un claro acto de discriminación que, en concordancia con lo que se establece en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2024, art. 4), establece que toda distinción, exclusión e incluso restricción que se apoye en el sexo y que tenga como finalidad perjudicar o invalidar el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer debe ser considerado como una acción discriminatoria, lo que conduce a concluir que desde el aspecto exclusivamente económico el criterio que prevalece en las instituciones educativas privadas al invertir en el capital humano específico (directivos) recae en quienes tienen más posibilidades de desarrollar sus actividades de tiempo completo y sin pausas o interrupciones que los obliguen a abandonar temporalmente su trabajo, es decir, en los hombres (INMUJERES, 2005), viéndose reflejado en la casi ausencia total de pedagogas en puestos de mando en colegios privados, lo que confirma por una parte la existencia del techo de cristal que se interpone en su desarrollo profesional.

Esto da como resultado un claro acto de discriminación que en concordancia con lo que se establece en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2024, art. 4), la cual establece que toda distinción, exclusión e incluso restricción que se apoye en el sexo y que tenga como finalidad perjudicar o invalidar el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer debe ser considerado como una acción discriminatoria, lo que conduce a concluir que desde el aspecto exclusivamente económico el criterio que prevalece en las instituciones educativas privadas al invertir en el capital humano específico (directivos) recae en quienes tienen más posibilidades de desarrollar sus actividades de tiempo completo y sin pausas o interrupciones que los obliguen a abandonar temporalmente su trabajo, es decir, en los hombres (INMUJERES, 2005), viéndose reflejado en la casi ausencia total de pedagogas en puestos de

mando en colegios privados, lo que confirma por una parte la existencia del techo de cristal que se interpone en su desarrollo profesional.

### **3.3.2. La maternidad como refuerzo constante del techo de cristal**

Cuando se habla de la maternidad, se hace con relación al embarazo y con la crianza de los hijos que, de manera natural, es llevada a cabo por la madre, aunque si bien esta generalidad está en lo correcto, también puede ser expresada en términos de ser un proceso activo de construcción y deconstrucción, así como de exploración y rastreo de sentidos (Cáceres et al., 2014).

Desde esta última mirada, el significado de maternidad viene a quedar despojada del enfoque naturalista con el que comúnmente se le asocia y que por regla se le tiene encasillada, trasladándola hacia una visión sociocultural, estando de común acuerdo con lo que expresa Palomar (2005) al afirmar que la maternidad no debe ser considerada como un “hecho natural” por sí misma, sino que debe ser vista como una construcción cultural determinada por múltiples aspectos, además de definida y estructurada por normas que se desenganchan de las necesidades de un determinado grupo social junto a un periodo histórico y siendo complementada por alocuciones y prácticas sociales.

Esta connotación, que rompe con el aspecto únicamente biológico para posicionarla como constructo sociocultural y como aspecto natural de la identidad femenina, misma que hasta ahora sigue resultando difícil separarla de lo materno (Arvelo, 2004), permite ir entendiendo los porqués en el mundo del trabajo es vista como un factor de inconveniencia para colocar en puestos claves a mujeres, pues dada la idiosincrasia laboral que sustentada en los principios de eficiencia, compromiso y responsabilidad, los cuales exigen una entrega casi total a las funciones que debe desempeñar un directivo, la maternidad generalmente figura en el sector empresarial privado, como una barrera para poder dar libre paso a que una mujer sea un prospecto idóneo para ser colocada en dichos puestos, por lo que la metáfora del techo de cristal, en este aspecto, cobra existencia por los obstáculos que la maternidad ocasiona en los intentos de muchas mujeres en su afán de alcanzar un puesto

de jerarquía, lo que en parte explica que conforme se escala hacia la cúspide piramidal, menos se halla presencia femenina (Bucio, 2014).

Ante estas circunstancias, este paradigma respecto a la maternidad que acompaña a la mujer y que para los empleadores situados en el mercado laboral privado suele ser un grave problema, en relación con las “desventajas” que ellos miran en las mujeres como sujetos posibles de generarles costos y por consecuencia pérdidas en sus ganancias, asegurando que el embarazo, el parto y desde luego la crianza de los hijos en sus edades tempranas, les implican distintos costos tanto directos como indirectos y más aún por la baja en la productividad que dicen que tienen durante el embarazo y por el conflicto que les trae el proceso de sustitución que se tiene que realizar durante la licencia de maternidad y, además, teniendo todavía el temor de que no regresen al trabajo después del alumbramiento, les viene a dar razón, desde su perspectiva, a ser renuentes para colocarlas en puestos de decisión (Kandel, 2006).

Cabe objetar, que lo que hasta aquí se ha analizado, no significa que se esté a favor de que toda mujer por el hecho de serlo, debería ser candidata a todo tipo de cargo y empleo de mando, lo cual sería caer en incongruencias que rayarían hasta en lo absurdo y, además, porque no se estarían tomando en cuenta la postura de quienes dirigen las empresas en cuanto a los objetivos que éstas tienen en su calidad de ser organizaciones de mercado, las cuales les otorgan el derecho de seleccionar a su gusto al personal que más les convenga, siempre que no existan de por medio medidas discriminatorias ya sea por edad, color de piel, origen étnico, creencias, preferencias sexuales o por cuestión de género, siendo la única razón válida para oponerse a una determinada contratación la falta de cualificación profesional con base a la ausencia de preparación académica o bien de experiencia en el cargo (Suárez, 2008).

En suma, las barreras que se imponen de manera estructural uniéndose para dar cuerpo al techo de cristal en centros de trabajo, no obedecen a otra cosa más que a las restricciones sociales y culturales que emergen como producto de la preponderancia o predominio de diversos elementos ideológicos

e institucionales que dan sostenimiento a la división sexual del trabajo y que además sujetan al reconocimiento y validación de estereotipos de género que como promotores de un acceso y trato por demás diferenciado para hombres y mujeres y en general a la presencia de un orden de género que tiene su impacto no sólo en el contexto laboral, sino en prácticamente todas las esferas de la vida humana, las cuales vienen a asignar al sector femenino sólo a funciones de carácter domésticas y con escaso valor social a diferencia del valor asignado a las funciones masculinas (Rocha y Cruz, 2013).

### **3.3.3. Creencias y supuestos acerca de las diferencias entre géneros en el desempeño de ciertas actividades**

Entrando al terreno de la problemática de género en relación con el denominado “techo de cristal” que enfrentan las pedagogas laborando en centros educativos privados de la CDMX, cabe reiterar que todo parte del contexto sociocultural en el que por costumbre, hábito, práctica e inclusive por tradición, se ha venido ejerciendo una marcada diferencia entre las concepciones que separan a ambos géneros, derivada ésta del complejo orden que se ha impuesto desde una visión meramente patriarcal, refiriéndose éste al orden social sustentado en relaciones desiguales de poder que por imposición otorgan hegemonía a lo masculino sobre lo femenino (Fernández y Duarte, 2006),

Como resultado de ello, provoca que tales concepciones se vean hasta cierto punto naturales dentro de los entornos tanto familiares como sociales, sin embargo cuando éstas tienen cabida también en el mundo laboral la situación adquiere un significado muy especial, puesto que al igual que en el núcleo familiar, pueden surgir barreras que obstruyan de manera significativa el avance y progreso de quienes ocupan las escalas inferiores de reconocimiento y valoración en razón de su género, que por supuesto éstas son ocupadas mayoritariamente por mujeres.

Estas barreras creadas en los entornos laborales, pero específicamente en lugares en los que se tiene por objeto edificar los cimientos que contribuyan a la formación de individuos críticos y conscientes de la realidad en la que viven, como lo son las instituciones educativas en las que por su naturaleza no

deben existir principios basados en intereses ajenos aun cuando éstas estén constituidas como de carácter privado y menos que se efectúen en ellas acciones que atenten contra la dignidad humana, como lo son las prácticas apoyadas en prejuicios de género hacia las mujeres, o sea en ideas preconcebidas acerca del género femenino que se obtienen de un contexto dado y que sin tener experiencia de ello son empleadas orientando de algún modo la construcción de categorías (Del Olmo, 2005) y que al estar apoyadas solo en creencias y supuestos, como producto de estereotipos y roles generados más por imposiciones que sin fundamento alguno, son asignados a uno y otro género en condiciones desiguales, dando por resultado el sometimiento y subordinación de aquel género que se dice que tiene menores capacidades innatas ante determinadas actividades haciendo alusión directa hacia las mujeres.

En efecto, dichas creencias y supuestos que en palabras de Castillo y Montes (2014) son consecuencia del proceso de socialización y de los procesos individuales en que son aprendidos, han servido de fundamento para el establecimiento de determinadas diferencias de género en el sector laboral, las cuales han sido tomadas como referentes esenciales en la asignación de cargos estando acordes a los estereotipos, que como construcciones sociales y culturales de mujeres y varones y en virtud de sus variadas funciones tanto físicas como biológicas, sexuales y sociales que varían en consonancia de los diferentes contextos (Cook y Cusack, 2009), permiten justificar la elección de determinado género para ocupar los puestos de decisión recayendo, como es de suponerse en el género masculino, cuyas creencias y supuestos por el contexto en que se dan le favorecen en todo sentido como se verá enseguida en la siguiente descripción, estando ésta en relación con la situación actual de las pedagogas en centros educativos privados de la CDMX.

Así pues y en primer término, existe la creencia de manera común, que las mujeres sólo pueden llevar a cabo ciertos trabajos, estando todavía muy firme la idea de que carecen del don de mando, mismo que las lleve a ser capaces por ejemplo de ocupar un puesto de dirección, hecho que incluso conduce a muchas de ellas a creer que realmente no se encuentran dotadas

para esas actividades y por lo cual no ponen empeño en su búsqueda de ascensos que les permita crecer laboralmente (Agut y Martín, 2007).

Esta creencia, que lamentablemente persiste en muchos entornos laborales, es la piedra angular del techo de cristal, pues se asume erróneamente que la capacidad de liderazgo es una cualidad exclusiva de los hombres, debido principalmente por el rol que han desempeñado a lo largo de la historia siendo cabezas de familia, lo que ha inducido a pensar que el don de mando les es una cualidad innata, llevando con ello a reproducir y perpetuar el sólido esquema basado en la división sexual del trabajo, esto es, la del trabajador asalariado y la mujer responsable de la reproducción y al mismo tiempo de ser proveedora de los requerimientos y necesidades exclusivas del hogar (Macías, 2007).

Lo anterior permite suponer que la capacidad de mando no es más que un hecho que la naturaleza les confiere en su carácter de varones y por consiguiente no esté presente en las mujeres, de ahí que la pedagogía al ser una profesión altamente feminizada da pie a considerar de forma inmediata que esta creencia tiene lugar como una realidad, aunque de antemano y como es lógico carece de los fundamentos para su sostenimiento.

Por otro lado y de acuerdo con la OIT (2014), la división sexual del trabajo es otra evidente muestra de que la misma sociedad en conjunto con la cultura, asignan a mujeres y hombres distintas ocupaciones únicamente por el sexo que se posee, mismo que según creencias se acompaña desde el nacimiento de ciertas cualidades y atributos, que junto con determinadas habilidades específicas propias e inherentes de cada uno de ellos determinan lo que pueden ser capaces de realizar.

De aquí que, desde la visión dominante, es decir, masculina, está la idea de que en toda sociedad solo existen dos categorías que se excluyen entre sí, la que por un lado refiere al aspecto público, esto es hacia lo reproductivo y doméstico y la que ocupa el aspecto privado dirigido a lo productivo y asalariado estando asignados el primero a la mujer y este último al varón (Anzorena, 2008).

En este mismo orden de ideas, en su análisis, Kandel (2006) destaca que la división del trabajo tiene sus fundamentos en el ámbito familiar, evolucionando de manera paralela al desarrollo de las sociedades, mismo que ha ido estableciendo paulatinamente los roles que deben seguir cada sexo en función de sus capacidades y habilidades que se dice que les son propias y que ha permitido con base en ello ir construyendo una serie de mitos o creencias en cuanto a lo que se es capaz de hacer siendo hombre o mujer, estando en concordancia con los roles de género asignados socialmente y que de manera diferenciada indican los papeles establecidos para cada género, definiendo de alguna forma cómo se debe actuar tanto en los espacios privados como en los públicos y también en los espacios laborales (Programa de Capacitación Laboral-Cooperación Suiza para el Desarrollo, 2012).

Entonces, a partir de estas dos representaciones —lo público y lo privado—, se fundan las bases para la división sexual del trabajo y, por ende, para la subordinación femenina que a expensas de los roles que ésta desempeña en el hogar, como bien señala INMUJERES (2003), éstos dan pauta para atribuirles a las mujeres supuestas habilidades de carácter innato, estando asociadas en una primera instancia a las funciones reproductivas, así como a actividades que no requieren de una retribución económica y sin valoración social, tales como la crianza y educación de los hijos, labores de limpieza en el hogar y la preparación de alimentos, además de encargarse del cuidado de enfermos o de personas con algún tipo de discapacidad o de adultos mayores que cohabiten en el domicilio entre muchas otras, mismas que se hallan dentro de una categoría inferior a las funciones productivas pertenecientes al género masculino, en las que sus actividades resultan altamente valoradas y reconocidas dada la remuneración que generan, otorgándoles con esto último el “derecho” de constituirse como la autoridad mayor en el seno familiar y por supuesto ganando estatus ante la sociedad.

Esta condición de inferioridad atribuida al género femenino, asentada en creencias generalizadas respecto a lo que pueden desempeñar con eficiencia en razón de su naturaleza, ha desembocado que en el sector laboral muchas veces se hallen situadas en puntos menos estratégicos que los varones, hecho que es decisivo para poder ascender a puestos de responsabilidad

importantes, existiendo aún la convicción de que los varones las superan en capacidad directiva en correspondencia a las características propias de la masculinidad, en tanto que ellas siempre tendrán como principal prioridad sus obligaciones y responsabilidades familiares por sobre cualquier otro asunto de índole laboral (Agut y Martín, 2007).

Como se observa, para las pedagogas en activo les resulta bastante complejo y complicado el encontrarse en medio de este tipo de creencias que muchas veces ponen freno a sus deseos de alcanzar mejores alternativas de avance y de logros dentro de su profesión, pero por sobre todo y a raíz de que su área se encuentra ubicada en el contexto educativo, hallan en sus centros de trabajo un terreno fértil para que se les considere sólo adecuadas para efectuar actividades que vayan relacionadas con labores de atención y cuidado más no de dirección y de toma de decisiones, cuya competencia sólo favorece al sector masculino pesando sobre ellas un techo de cristal muy difícil de romper y quienes lo han logrado se han visto condicionadas —como en todo tipo de empresas— a presidir la organización como hombres, pese a que como ha quedado demostrado que la clase de liderazgo propio de la mujer suele ser de mayor imaginación, talento creativo y de correspondencia que el del varón (Pinilla y Guzmán, 2020).

#### **3.3.4. El techo de cristal en la profesión de pedagoga**

Tras analizar detenidamente los aspectos anteriores, es evidente que se han identificado los principales factores que contribuyen a la desvalorización de la pedagogía en los centros educativos privados de la CDMX, por lo que cabe precisar que la muestra más representativa de ello se encuentra actualmente reflejado en la presencia al interior de estos centros educativos del denominado techo de cristal, con el cual y a modo de síntesis viene a demostrar con toda claridad, que la desvalorización que padecen un elevado número de pedagogas al prestar sus servicios en el sector privado de educación, debe estar a la altura para ser considerado como un problema educativo y de género que merece, además de ser visibilizado en toda su dimensión, atendido en todo lo que respecta a los efectos que este hecho conlleva, puesto que como barrera invisible, dificulta a mujeres lograr ascensos a puestos laborales de responsabilidad mayor, aun cuando éstas cuenten con una preparación

elevada para desempeñarlos (Villavicencio-Ayub, Salvador-Ginez y Zuñiga Castillo, 2023), afectándolas no sólo en lo laboral, sino en su propia persona al ser muchas de ellas víctimas de abuso y de violencia emocional en estos lugares que, por su carácter educativo, debieran estar ausentes.

De tal forma, que esta desvalorización que se hace de la profesión de pedagoga en colegios y escuelas privadas de la CDMX como reflejo de una cultura laboral que se encuentra muy arraigada en la mayoría de ellas y que tiene sus efectos directos en los bajos salarios, en las largas jornadas de trabajo que deben cubrir cumpliendo al mismo tiempo con una excesiva carga de actividades, que muchas de ellas no son de su competencia y con los consabidos maltratos y vejaciones de las cuales son víctimas al no contar en la mayoría de las ocasiones con los más mínimos derechos y protecciones laborales, por lo cual vienen a quedar sujetas sólo a las normas que los propios dueños y directivos consideran desde la visión de sus intereses y conveniencias que sólo les favorecen a ellos y que llevan a las pedagogas a no ser vistas más que como simples empleadas a su servicio, el cual debe estar en todo momento acorde a las exigencias impuestas bajo la pena de ser reprendidas o amonestadas mediante los tradicionales moldes y patrones socioculturales de género que las sitúan siendo mujeres, en una posición de inferioridad estando sometidas a la autoridad, comúnmente masculina, de sus superiores estando en concordancia con la hegemonía del varón que lo sitúa casi siempre en una posición de dominio frente a la subordinación de las mujeres (Menjívar, 2001).

Bajo estas circunstancias, la profesión de pedagoga enfrenta un grave problema de discriminación y de desigualdad al laborar en centros educativos privados, cuyo techo de cristal se hace más que evidente en las prácticas que en ellos se efectúan y en los manejos y manipulaciones que se hace de la profesión de pedagoga por parte de su personal directivo, quienes a su capricho y desdén hacia quienes la ejercen por ser mujeres la gran mayoría de sus representantes, son colocadas por lo regular en puestos de baja jerarquía de acuerdo a los “mandatos” que su género supone y en conformidad a los roles y estereotipos que lo rodean, recibiendo un trato de inferioridad hacia su persona, otorgándoles bajos salarios y condiciones laborales en situaciones

verdaderamente precarias, desperdiciando en gran medida sus talentos y cualidades que podrían ser de mucha utilidad (May de la Cruz y Morales, 2018).

De ahí que, la docencia sea la principal actividad a la que las pedagogas recurren como primera opción laboral, gracias a la amplia oferta de trabajo que el sector educativo privado ofrece y en razón de las pocas posibilidades de ingresar al sistema educativo público debido a su alta demanda, lo que las lleva a quedar en cierto modo, estancadas en esta actividad sin que sea ésta su principal función y además sin posibles aspiraciones a desarrollarse en otras áreas que su profesión da pauta a realizar, hecho que bien pudieran llevarlas a ocupar puestos de mayor importancia.

Sin embargo y de igual modo, quienes son contratadas para realizar funciones específicas dentro de su área profesional, también encuentran serias inconveniencias al intentar desarrollarse en alguna institución educativa privada, pues aunque pueden realizar funciones más allegadas a su profesión, éstas se ven limitadas en cuanto a significado, lo cual las aleja de actividades más estratégicas y de importancia acordes a su nivel de preparación quedando de esta manera posicionadas fuera de las áreas de decisión y de mando.

Resumiendo, el techo de cristal impuesto en centros educativos privados de la CDMX, se ha convertido para muchas egresadas de la carrera de pedagogía, en el principal obstáculo que deben enfrentar hoy día en razón de la exigua oferta de trabajo que existe para esta profesión en el sector educativo público, situación que han sabido aprovechar las instituciones educativas privadas en aras de satisfacer sus requerimientos de personal y que con base en los vacíos legales que existen para regular este tipo de establecimientos y de las necesidades laborales que padecen un gran número de estas profesionistas, han creado una estructura laboral dentro de sus escuelas y colegios en las que los prejuicios de género se hallan como parte esencial de una cultura de trabajo que les es propia y que se ha enraizado con tal fuerza, que resulta verdaderamente difícil poder desarrollar el enorme potencial que lleva consigo una profesión, cuyos fines educativos no sólo pueden llegar a

conducir los destinos de cada persona hacia sus mejoras de progreso, sino los de toda una nación.

De esta manera al analizar el techo de cristal ha permitido comprender de forma por demás clara, cómo las barreras invisibles de género tienen influencia directa en la desvalorización que muchas pedagogas padecen en centros educativos privados de la Ciudad de México, puesto que a pesar de que restringen sus aspiraciones a posiciones jerárquicas mayores y por ende a obtener el reconocimiento que merecen, responden a una serie de dinámicas institucionales que reproducen roles y estereotipos restando legitimidad a los saberes pedagógicos y que a diferencia de las barreras explícitas, éstas actúan de forma enmascarada perpetuando desigualdades estando presentes con sobrado arraigo en el contexto educativo privado.

En conclusión, reconocer toda esta compleja red de circunstancias que se entrecruzan para comprender cómo se conduce la desigualdad de género en la mayoría de los centros educativos privados de la Ciudad de México, abre camino para ir construyendo mecanismos y estrategias que se dirijan a lograr el reconocimiento y revalorización del trabajo pedagógico realizado por mujeres.

## **APARTADO 4**

### **4. Conclusiones y Consideraciones finales**

Como se ha podido observar a lo largo de esta exposición, la profesión de pedagoga en el sector educativo privado se encuentra actualmente ocupando una posición de desvalorización, hecho que la conduce a que sus egresadas no encuentren en él los espacios idóneos para desarrollar con eficiencia las labores que su especialidad les compete, pues su profesión se encuentra rodeada de serios obstáculos que se interponen para que logren alcanzar los objetivos y metas de realización tanto profesionales como personales que podrían esperar una vez desempeñándose laboralmente.

Asimismo, se pudieron advertir con toda precisión los diversos factores tanto de tipo laboral como de género que participan en conjunto para explicar las razones que inducen a que la desvalorización tenga lugar en centros educativos privados de la CDMX, con los cuales se viene a confirmar la existencia y prevalencia de una grave problemática de género en el entorno educativo y que aunque sólo fue expuesta en el sector privado de educación, resulta por demás factible que también se encuentre presente en otros sectores que conforman el sistema educativo en general.

Ante tal desvalorización que la profesión de pedagoga encuentra en centros educativos privados, teniendo por un lado como principales factores de causa su elevado nivel de feminización y, por el otro, toda una cultura de género habida en ellos, cuyos preceptos descansan en los tradicionales patrones socioculturales que colocan a las mujeres en una posición de subordinación ante el varón y que repercute en que se presenten los fenómenos de discriminación y desigualdad que las posiciona en un plano de inferioridad y de sometimiento a las normas culturales de género establecidas, resulta hasta cierto punto natural que las pedagogas se enfrenten a una situación verdaderamente difícil para el logro de sus metas.

Una muestra palpable de ello, es la baja y hasta nula presencia de sus representantes en los altos puestos de dirección y de mando en toda institución educativa sea ésta pública o privada, pero quizá lo más preocupante sea la

indiferencia que hasta ahora se ha tenido en los círculos educativos donde se imparte esta carrera en los que poco o nada se habla de esta realidad, la cual debiera ser expuesta con toda claridad en vías de que las futuras pedagogas estén conscientes de ella y que juntas con sus instituciones encargadas de su formación, se comience a tratar este asunto como un problema educativo que necesita ser analizado al interior de sus aulas, a fin de que vaya siendo visibilizado en toda su dimensión, para así ir encontrando soluciones que conduzcan a posicionar a la profesión de pedagoga en el sitio que merece estar, pero sobre todo hallarse fuera de todo acto discriminatorio derivado de una cultura de género que continúa estando presente en la sociedad actual.

En medio de este panorama, donde se han ido conjuntando de manera intrínseca factores tanto laborales como de género para ir creando una problemática, que con el paso del tiempo se ha consolidado como un serio obstáculo para el desarrollo profesional de las pedagogas y que a raíz de la escasa o nula difusión que ha tenido en los medios educativos y laborales, permitiendo con ello que con toda libertad se continúen llevando a cabo prácticas discriminatorias y de desigualdad en instituciones educativas privadas que, aun estando éstas en el mayor centro de la actividad económica y social como lo es la CDMX, no se le ha dado la importancia que merece tal hecho.

Por tal motivo, resulta menester el ir considerando de manera seria los grados de afectación que esto trae consigo, mismos que tienen un alto impacto en una profesión como lo es la pedagogía, que por la enorme relevancia social que tiene, merece que su problemática tienda a ser visibilizada y por supuesto atendida en todo lo que abarca su dimensión, pues como quedó asentado a lo largo de la argumentación, las consecuencias que acarrea el problema de la desvalorización que se hace de la profesión de pedagoga en centros educativos privados de la CDMX, resultan del todo significativas, ya que sus efectos no sólo repercuten en la minusvalía que se hace de la profesión, sino que también tienen repercusión directa en la degradación que se hace hacia un género en particular como lo es el femenino.

En consecuencia, el problema expuesto encuentra importancia por la falta de expectativas que hasta ahora se tiene en el ámbito educativo para

abordarlo y por ende para resolverlo, dado que dicho problema continúa estando oculto a la vista de muchos, con excepción, claro está, de aquellos directamente involucrados como son las pedagogas, quienes muchas de ellas en su diaria labor profesional en centros educativos privados, enfrentan numerosas dificultades y sin poder vislumbrar hasta ahora algunas posibles soluciones que tiendan a mejorar su situación, estando abandonadas por las autoridades educativas y laborales sintiéndose desfavorecidas en comparación con sus colegas del sector público, quienes gozan de grandes privilegios y beneficios, mismos que se hallan del todo ausentes en el ámbito privado.

Por todo lo establecido y a modo de consideraciones que conduzcan a reflexionar sobre lo ya expuesto, resulta claro que la pedagogía atraviesa actualmente una situación de desvalorización en el sector educativo privado de la CDMX, misma que hasta ahora ha permanecido lejos de la mirada de las autoridades tanto educativas como laborales y, por supuesto, de las instancias encargadas de hacer valer los derechos de las mujeres, lo que ha permitido que se continúen llevando a la práctica toda esta serie de atropellos que atentan contra una profesión que, por el hecho de estar considerada como feminizada, recaen en ella todo un conjunto de prejuicios de índole sexista que la colocan dentro del grupo de las profesiones con más escaso reconocimiento y de menor valía en el mercado laboral.

Asimismo, resulta sencillo entender que no basta con mostrar la penosa realidad en la que se encuentran una importante cantidad de pedagogas, teniendo por objeto el simple acto de visibilizar su problemática, ni tampoco es suficiente teniendo como finalidad de plantear una crítica a una situación negativa en la que se ve comprometida una profesión quedando en espera de que ésta conduzca tan solo para adquirir conciencia de ello, sino que lo verdaderamente trascendente y, al mismo tiempo, justificable, esté en que dicha conciencia realmente motive e induzca a tomar acciones en un afán de buscar soluciones que tengan auténtico significado para quienes se ven inmersos en la problemática planteada.

Pero ¿qué acciones pueden ser tomadas para eliminar esta problemática que daña no sólo a una profesión que por su significado debería

ocupar uno de los más altos lugares de reconocimiento por su importante y loable labor educativa, sino que también viene a afectar los propósitos de realización de quienes la representan en su carácter de pedagogas? ¿Qué es necesario hacer para que en las instituciones de educación privada se vayan eliminando los sesgos de género que predisponen a las pedagogas para que sean discriminadas y subvaloradas en sus funciones y rechazadas para ocupar puestos de decisión y de mando? ¿A quiénes competen realizar acciones que estén dirigidas a intervenir para que se logre el pleno reconocimiento tanto de la profesión de pedagogía como de quienes la representan?

Como es de suponer, el dar respuesta a estos cuestionamientos presumirían varios trabajos a la vez, sin embargo, se pueden mencionar de manera muy general y concreta algunas propuestas que podrían servir como posibles referentes de solución ante tales interrogantes, porque no cabe duda que para enfrentar esta problemática se necesita antes que todo un cambio en la mentalidad para ir transformando, desde la familia y sociedad, todas aquellas prácticas de género que establecen diferencias entre hombres y mujeres.

Ya que como sugiere la OIT (2014), es necesario que se vayan adquiriendo nuevas formas de concebir la realidad mediante el análisis de los distintos roles, lugares y valores que socialmente son asignados a cada género por su sexo y de igual forma que se contemplen las desigualdades que de esto deriva desde una mirada libre de prejuicios que permita proponer acciones y estrategias que incidan en ir reduciendo y eliminando todas esas desigualdades.

Por otro lado, en el aspecto laboral, cuya cultura de género continúa dando supremacía a todo lo masculino y que aun cuando ya existe una legislación laboral que protege, en cierta medida, los derechos de las mujeres, todavía no se han podido erradicar del todo determinadas prácticas que atentan contra la dignidad femenina, por lo que también se exigen acciones que impulsen y promuevan la creación de estrategias de igualdad, en particular, dentro del contexto empresarial privado, mismas que den cabida a una mayor presencia de mujeres en los puestos directivos, para así contribuir en su empoderamiento y en el logro de una auténtica igualdad de género en lo

laboral y, por supuesto, que intervengan en sancionar toda actitud que tienda a discriminarlas (Baeza Carrión, 2019), puesto que, como ha quedado demostrado que las organizaciones empresariales que promueven y dan paso a la igualdad entre géneros, tienden a ser más funcionales y competitivas al tener acceso a un mayor margen de talentos, teniendo más y mejores posibilidades de innovación, de inventiva, así como de ganancias, pues junto con la implementación de políticas públicas que promuevan nuevos modelos de oportunidades para las mujeres, sin duda se tendría un mejor panorama tanto en la vida laboral como personal y social para todos (OIT, 2014).

Con estas consideraciones finales y aclarando que, si de algún modo el objetivo de este trabajo se dirige a presentar una realidad que atañe a una problemática educativa y laboral en la que se ven reflejados determinados factores de género que contribuyen para que se haga presente, no se pretende afirmar que con lo expuesto quede explicada y analizada dicha realidad en su totalidad, sino que el objetivo está enfocado en hacer evidente una situación de la cual poco se conoce y se habla, para que de ahí pueda surgir el interés de ir complementando en futuros trabajos los vacíos que aún quedan por llenar dado lo complejo del problema, todo en aras de comenzar a encontrar las acciones necesarias que conduzcan de manera comprometida a dar con la solución que dé fin a esta necesidad que sienten las pedagogas que laboran en los centros educativos privados de la CDMX.

## Referencias

- Aceña Moreno, A. & Villanueva Flores, M. (2018). *La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. Gestión Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, (18), 87-100.
- Agut Nieto, S., & Martín Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral: *Utopía u Praxis Latinoamericana*, 13(41), 47-68.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>
- Arvelo Arregui, L. (2004). Maternidad, paternidad y género. *Otras Miradas*, 4(2), 92-98.
- Aseff, L. M. (2020). *Trabajo de mujeres*. Librería Juris.
- Avendaño Bravo, C., & González Urrutia, R. (2012). Motivos para ingresar a las carreras de Pedagogía de los estudiantes de primer año de la Universidad de Concepción. *Estudios Pedagógicos*, 38(2), 21-33.
- Avilés, K. (15 de mayo de 2009). Profesores de colegios particulares sin ningún tipo de prestaciones. *La Jornada*. Sección: La sombra de la violencia. SOCIEDAD.
- Baeza Carrión, N. (2019). *Discriminación de la mujer en el ámbito laboral: Factores determinantes* [Trabajo de fin de grado, Universidad Miguel Hernández de Elche]. Repositorio Institucional de la Universidad Miguel Hernández.

- Barreto Alcoba, C., & Álvarez, M. E. (2013). Mujeres y docencia. una mirada desde la historia de vida contada por sus protagonistas. *Sable. Revista Multidisciplinaria del Concejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 25(1), 104-110.
- Bucio Méndez, A. S. (2014). *Brechas de género: La mujer mexicana entre el suelo pegajoso y el techo de cristal* [Tesis de licenciatura, Instituto Tecnológico Autónomo de México]. ITAM Repositorio Académico <https://departamentodecienciapolitica.itam.mx>
- Bustamante Alcántara, M. Á. (2021). *Sobrepoblación en la Ciudad de México, efectos y consecuencias*. PAN-CDMX.
- Cáceres-Manrique, F. M., Molina-Marín, G., & Ruiz-Rodríguez, M. (2014). Maternidad: un proceso con distintos matices y construcción de vínculos. *Aquichan*, 14(3), 316-326. <https://doi.org/10.5294/aqui.2014.14.3.4>
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). *El techo de cristal en México*. La Ventana. Revista de Estudios de Género, 5(47), 312-339.
- Casanova Tavío, A. (2021). *Estudio de casos: la feminización docente* [Trabajo de fin de grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna.
- Castaño Peña, Á. (2020). *Segregación laboral por cuestión de género* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Oviedo]. Repositorio Institucional Universidad de Oviedo, Facultad de Economía y Empresa.
- Castillo Córdova , G. E., Sailema Moreta, J. E., Chalacán Mayón, J. B., & Calva Abad, A. (2023). El rol docente como guía y mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13911-13922. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4409](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4409)

Castillo Sánchez, M., & Gamboa Araya, R. (2013). La vinculación de la educación y género. *Revista Electrónica 'Actualidades Investigativas en Educación'*, 13(1), 1-16.

<https://www.redalyc.org/pdf/447/44725654014.pdf>

Castillo- Mayén, R., & Montes-Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1044-1060.

Cook, R. J., & Cusack, S. (2010). *Estereotipos de género: Perspectivas legales transnacionales* (Trad. de A. Parra,). Profamilia.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal 2017*. Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Cruz Maya, B. (s. f.). *Las competencias en la formación y práctica profesional del pedagogo: Un estudio exploratorio de su campo laboral*. En X Congreso Nacional de Investigación Educativa (Área 2 Currículo, pp. 1-12).

Cubillas Rodríguez, M. J., Valdez, EA, Domínguez Ibáñez, S. E., Román Pérez, R., Hernández Montaña, A., & Zapata Salazar, J. (2016). Creencias sobre estereotipos de género de jóvenes universitarios del norte de México. *Diversas: Perspectivas en Psicología*, 12(2), 217-230.

De la Herrán, A. (2012). Currículo y pedagogías renovadoras en la edad antigua. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(4), 285-334.

Del Olmo, M. (2005). *Prejuicios y estereotipos: Un replanteamiento de su uso y utilidad como mecanismos sociales*. *Revista de Educación*, (7), 13-24.

- Espino, A., & De los Santos, D. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR), Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Fernández Carballo, R., & Duarte Cordero, A. (2006). Preceptos de la ideología patriarcal asignadas al género femenino y masculino, y su retractación en ocho cuentos utilizados en el tercer ciclo de la educación general básica del sistema educativo costarricense en el año 2005. *Revista Educación*, 30(2), 145-162.
- Figueroa Perea, J. G. (2010). Los procesos educativos ante la emergencia de nuevas masculinidades: una experiencia personal. En A. L. Lara López (Coord.), *Género en educación: Temas, avances, retos y perspectivas* (pp. 147-163). Universidad Pedagógica Nacional/Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
- Figueroa, J. G., & Hernández, T. (2019). Hombres en profesiones de cuidado tradicionalmente feminizadas. *Papeles de Población*, 5(100). <https://doi.org/10.22185/24487.2019.100.15>
- Flores Bernal, R. (2005). Violencia de género en la escuela: Sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Revista Iberoamericana de Educación*, (38), 67-86.
- Fuentes Pérez, P., & Galán Cascales, J. I. (1998). De la empresa como escuela a la escuela como empresa. *Anales de Pedagogía*, (16), 133-150.
- Gaitero, A. (2006, febrero 7). *Los hombres dirigen la escuela pese a ser un espacio feminizado*. *Diario de León*.

- García Latorre, M. (2018). *Estudio de la concepción de la mujer docente en Educación Infantil* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid, Facultad de Educación de Soria]. Universidad de Valladolid.
- García-Leiva, P., (2005.). Identidad de género: Modelos explicativos. *Escritos de Psicología*, (7), 71-81.
- Gobierno de la Ciudad de México, Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil. (2022). *Ubicación de las escuelas privadas de la Ciudad de México*. Portal de Datos Abiertos de la CDMX.
- Gómez Trejo, L. F. (2015). La verdadera esencia del feminismo. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 2, 567-568.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2631/263141553092.pdf>
- Gómez Pellón, E. (s.f.). Género y Cultura. En *Introducción a la antropología social* (Tema 7). Universidad de Cantabria.
- González Gavaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12).  
<https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Graña Francois. (2008). El asalto de las mujeres a las carreras universitarias “masculinas”: cambio y continuidad en la discriminación de género. *Praxis Educativa (Arg)*, (12), 77-86.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1531/153112902008.pdf>
- Grañeras Pastrana, M., Del Olmo Campillo, G., Gil Novoa, N., García Blanco, M., & Boix Teruel, M. (2001). *Las mujeres en el sistema educativo*. CIDE/Instituto de la Mujer.

- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243.
- Guamán Cuzco, C. (2024). Ecuador: Escuelas públicas y privadas: Gestión, docentes y alumnos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 9533–9551. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.12103](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.12103)
- Guzmán Acuña, J., (2006). Altas calificaciones, bajas expectativas profesionales: mujeres egresadas de la Universidad con altos promedios académicos y su incorporación al mercado laboral. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XVI(1), 127-145.
- Instituto Mexicano de la Competitividad, A. C. (2024). *Compara Carreras*. <https://imco.org.mx/comparacarreras/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2 de septiembre de 2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): Segundo trimestre de 2024* [Comunicado de prensa No. 504/24]. INEGI.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *Glosario de género* (1ª ed.) INMUJERES.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2005). *Las mexicanas y el trabajo IV: Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas* (1ª ed.). Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. Instituto Nacional de las Mujeres.
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: Una aproximación al tema*. Editorial Dunken

- Lamas, M. (2013). La antropología feminista y la categoría "género". En M. Lamas (Comp.), *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 97-125). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lampert, Jociele. (2018). Sobre ser profesor artista. En *Formación de educadores: formas de pensar y favorecer el encuentro con el arte y la mediación cultural* (pp. 76-87). Terracota Editora.
- Leiva Díaz V., (2005). Maternalización de la enseñanza básica en el aula. *Revista electrónica 'Actualidades Investigativas en Educación'*, 5, 1-24.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2024 <https://www.diputados.gob.mx>
- Ley Federal del Trabajo (LFT). Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de diciembre de 2024. <https://www.diputados.gob.mx>
- Limas-Garfias, Limas-Garfias, NW, (2016). La educación administrada como empresa. *Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana*, (2), 105-116.
- López Pérez, O. (2008). *Currículum sexuado y poder: Miradas a la educación liberal diferenciada para hombres y mujeres durante la segunda mitad del siglo XIX en México. Relaciones*, 29(113), 33-68.
- Lorente Molina, B., (2004). Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. *Scripta Ethnologica*, (26), 39-53.
- Lucio, R. A. (1989). Educación y pedagogía, enseñanza y didáctica: diferencias y relaciones. *Revista de la Universidad de La Salle*, 11(17).

- Macías Vázquez, M. de la L. (2007). *Reflexiones en torno al concepto de proveedor desde una perspectiva de género*. En *XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara. <https://www.aacademica.org/000-066/782>
- Martínez Rizo, F. (2023). *Luces y sombras de la educación mexicana: Una perspectiva histórica*. Universidad Iberoamericana, Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación.
- May de la Cruz, A., & Morales Notario, J. A. (2018). La discriminación laboral de la mujer en México. *Ecos Sociales*, 6(16), 459-468.
- Menjívar Ochoa, M. (2001). *Masculinidad y poder*. *ESPIGA*, 4, 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5340070.pdf>
- Montoya Ruiz, A. M. (2010). Mujeres y trabajo: ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 40(113), 255-272.
- Moral de la Rubia, J., & Ramos Basurto, S. (2016). Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 22(43), 37-66.
- Morán Oviedo, P., (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento. Sentido pedagógico de la investigación en el aula. *Perfiles Educativos*, XXVI (106), 41-72.
- Muñoz Izquierdo, C. (1981). Socioeconomía de la educación privada y pública. El caso de México. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 11(1), 111–132.

- Navarrete Cazales, Z. (2017). *Procesos de formación profesional de los primeros pedagogos universitarios en México*. XIV Congreso de Investigación Educativa COMIE, San Luis Potosí, México.
- Obregón Guillén, J. del C. (2016). *Diferencias en la educación pública y privada: Dos casos de Cd. Victoria, Tamaulipas, México*. En J. C. Martínez Coll (Coord.), *Actas del I Congreso Online Internacional sobre Desigualdad Social y Educativa en el Siglo XXI* (1-15 de noviembre de 2016). <http://www.researchgate.net>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Guía Preguntas y respuestas: La mujer en la región empresarial. COBRANDO IMPULSO* (1ª ed., 2015). Oficina de Actividades para Emprendedores (ACT/EMP).
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción*. OIT.
- Palomar Vereá, C., (2005). Maternidad: Historia y Cultura. *La ventana. Revista de Estudios de Género*, (22), 35-67.
- Pallarès Piquer, M. (2012). La cultura de género en la actualidad: Actitudes del colectivo adolescente hacia la igualdad. *Tendencias Pedagógicas*, 19, 90-209.
- Pinilla Díaz, C. A., & Guzmán Pacheco, J. F. (2020). *Rompiendo el techo de cristal: ¿Una acción afirmativa con efectos colaterales indeseables? Breaking the glass ceiling: ¿An affirmative action with undesirable side-effects? Revista de Ciencias Empresariales*, 5(5), 48-58.
- Piñero Ramírez, S. L. (2015). Factores asociados a la selección de carrera: una aproximación desde la Teoría de Acción Racional. *Revista de Investigación Educativa*, (20), 72-99.

- Programa de Capacitación Laboral-Cooperación Suiza para el Desarrollo (proCAP-COSUDE). (2012). *Guía para la aplicación del enfoque de género dirigida a facilitadores(as) de procesos de formación técnica*.
- Remolina de Cheves, N., Velázquez, B. M., & Calle, M. G. (2004). El maestro como formador y cultor de la vida. *Tabula Rasa*, (2), 263-281.
- Rego, M. A. S., & Álvarez, J. G. (2017). La inserción laboral de los pedagogos en el marco de las políticas activas de empleo. *Educación em Revista*, (1), 115-131.
- Reyes Carrasco, M. (2022). *Las mujeres directivas: El techo de cristal y la igualdad efectiva* [Trabajo de fin de grado, Universidad Miguel Hernández, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche]. Universidad Miguel Hernández.
- Riera i Romaní, J., & Civis i Zaragoza, M. (2018). La pedagogía profesional del siglo XXI. *Educación XX1*, 11, 133-154.  
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70601107.pdf>
- Rocha Sánchez, T. E., & Cruz del Castillo, C. (2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 123-135.
- Rodríguez Pérez, R. E., & Limas Hernández, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 27(49), 121-150.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5831947>

- Ruiz Martín del Campo, E. (2005). La precarización del campo laboral y sus efectos en la subjetividad de los jóvenes. *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad*, 11(33), 97-135.
- Ruiz-Gutiérrez, J. M., & Santana-Vega, L. E. (2018). Elección de carrera y género. *Revista electrónica de Investigación y docencia*, (19), 7-20. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/3470/312>
- Saldaña Pérez, L. (2007). *Poder, género y derecho. Igualdad entre mujeres y hombres en México*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Saldivar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruíz, N.E., & Armenta Hurtarte, C. et al. (2015). Roles de género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta de Investigación Psicológica – Psychological Research Records*, 5(3), 2124-2148.
- Sandoval Estupiñán, L. Y. (2006). El ser y el hacer de la organización educativa. *Educación y Educadores*, 9(1), 33-53.
- Santos Rego, M. A., García Álvarez, J. (2017). La inserción laboral de los pedagogos en el marco de las políticas públicas activas de empleo. *Educación en Revista*, (01), 115-131. <https://doi.org/10.1590/9104-4060.49146>
- Sistema Nacional de Empleo/Observatorio Laboral SNE. (2024). *Tendencias del empleo profesional: Primer trimestre 2024*. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias\\_empleo.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html)
- Solís Sabanero, A. (2016). La perspectiva de género en educación. En J. A. Trujillo Holguin, & García Leos, J. L. (Coords.), *Desarrollo profesional*

- docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación* (pp. 97-107). Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R.
- Suárez Ortega, M., (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19(1), 61-72.
- Touriñán López, J. M. (2020). *Función pedagógica, competencia técnica y transferencia de conocimiento. La perspectiva mesoaxiológica*. Red Iberoamericana de Pedagogía.
- Trejo Sirvent, M. L., Llaven Coutiño, G., & Pérez y Pérez, H. C. (2015). El enfoque de género en la educación. *Atenas*, 4(32), 49-61.
- Vaca-Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL
- Villavicencio-Ayub, E., Salvador-Ginez, O., & Zúñiga Castillo, B. (2023). Validación de la escala Techo de Cristal en trabajadoras durante la pandemia. *Revista Costarricense de Psicología*, 42(1), 97-110.  
<https://doi.org/10.22544/rcps.v42i01.06>
- Yannoulas, S. C. (1992). *Acerca de cómo las mujeres llegaron a ser maestros (América Latina, 1870-1930)*. *Revista Brasileira de Estudios Pedagógicos*, 73(75), 497-52.
- Zambrano Leal, A. (2016). Pedagogía y didáctica: esbozo de las diferencias, tensiones y relaciones de dos campos. *Praxis & Saber*, 7(13), 35–54.  
<https://doi.org/10.19053/22160159.4159>