

# Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres

Elvia Espinosa Infante  
(Coordinadora)



## Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres

SERIE ESTUDIOS

BIBLIOTECA DE  
CIENCIAS SOCIALES  
Y HUMANIDADES

Universidad  
Autónoma  
Metropolitana



Casa abierta al tiempo Azcapotzalco



### **Elvia Espinosa Infante**

Doctora en Estudios organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Profesora investigadora del Departamento de Administración de la UAM Azcapotzalco (UAM-A). Profesora del Núcleo Básico del Posgrado en Estudios Organizacionales (UAM Iztapalapa) y del Posgrado Integral en Ciencias Administrativas (PICA) UAM-A. Tiene Perfil Deseable PRODEP y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Nivel 1. Pertenece a la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO) donde coordina el NODO Género y organizaciones. Sus líneas de investigación son: cultura, cultura organizacional, género y estudios de género en las organizaciones. Ha sido ponente, panelista y conferencista en diversos congresos, coloquios y seminarios de carácter nacional e internacional. Autora de diferentes artículos y capítulos de libros. Es jefa del Área de investigación Análisis y Gestión de las Organizaciones del Departamento de Administración de la UAM-A.





# **Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres**

Elvia Espinosa Infante  
(Coordinadora)



COLECCIÓN ADMINISTRACIÓN  
SERIE ESTUDIOS





# **Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres**

Elvia Espinosa Infante  
(Coordinadora)

Universidad  
Autónoma  
Metropolitana



Casa abierta al tiempo Azcapotzalco

**Universidad Autónoma Metropolitana**

*Rector General*

Dr. José Antonio De los Reyes Heredia

*Secretaría General*

Dra. Norma Rondero López

**Unidad Azcapotzalco**

*Rector*

Dr. Oscar Lozano Carrillo

*Secretaría*

Dra. Yadira Zavala Osorio

**División de Ciencias Sociales y Humanidades**

*Director*

Mtro. Miguel Pérez López

*Secretario Académico*

Lic. Gilberto Mendoza Martínez

*Jefe del Departamento de Administración*

Dr. Jesús Manuel Ramos García

*Coordinador de Difusión y Publicaciones*

Dr. Alfredo Garibay Suárez

Primera edición, 2021

© Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Azcapotzalco

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Coordinación de Difusión y Publicaciones

Av. San Pablo 180, Edif. E, Salón 004,

Col. Reynosa Tamaulipas,

Alcaldía Azcapotzalco, C.P. 02200,

Ciudad de México, Tel. 53189109

[www.publicacionesdcsh.azc.uam.mx](http://www.publicacionesdcsh.azc.uam.mx)

ISBN de la colección Administración: 978-607-477-115-2

ISBN de la obra: 978-607-28-2497-3

Formación y diseño: Liliana Aguilar Sánchez

Corrección: Gloria Fuentes Sáenz

Se prohíbe la reproducción por cualquier medio sin el consentimiento del titular de los derechos patrimoniales de la obra.

Impreso en México / *Printed in Mexico*

<b>PRESENTACIÓN</b>	11
<i>Elvia Espinosa Infante</i>	
<b>CAPÍTULO 1</b>	33
<b>Equidad e igualdad de género en las organizaciones</b>	
<i>Cecilia García Muñoz Aparicio</i>	
<i>María del Carmen Navarrete Torres</i>	
<i>Zoily Mery Cruz Sánchez</i>	
<b>CAPÍTULO 2</b>	59
<b>Mujeres políticas que luchan por llegar a la cúspide del Poder Legislativo</b>	
<i>Ana Bertha Vidal Fócil</i>	
<b>CAPÍTULO 3</b>	103
<b>Liderazgo político de las mujeres en el estado de Nayarit</b>	
<i>Erika Lourdes González Rosas</i>	
<i>Leidyluz Zuraimy Castillo Rivera</i>	
<b>CAPÍTULO 4</b>	145
<b>Participación de las mujeres en los gobiernos corporativos de los grupos económicos</b>	
<i>Beatriz Pérez Sánchez</i>	
<i>Leticia Palomeque Cruz</i>	
<b>CAPÍTULO 5</b>	179
<b>Andanzas y periplos de mujeres emprendedoras. Un análisis en el estado de Guanajuato</b>	
<i>Diana del Consuelo Caldera González</i>	
<i>María Guadalupe Arredondo Hidalgo</i>	
<i>Dania Berenice Covarrubias Mojica</i>	

<b>CAPÍTULO 6</b>	201
<b>¿Por qué te decidiste a emprender? Explorando el emprendimiento de las mujeres en Tijuana</b>	
<i>Isis Arlene Díaz Carrión</i>	
<i>Ariana Ceyca Lugo</i>	
<i>Adriana Guillermina Ríos Vázquez</i>	
<b>CAPÍTULO 7</b>	235
<b>El rol de la mujer en la planeación estratégica de la empresa familiar. Estudio exploratorio</b>	
<i>María Estela Torres Jaquez</i>	
<i>Marcela Rebeca Contreras Loera</i>	
<i>María Fernanda Hernández Lafarga</i>	
<b>CAPÍTULO 8</b>	259
<b>La incursión minoritaria de mujeres en organizaciones de productos y servicios tecnológicos, a propósito de un perfil y trayecto recorrido</b>	
<i>Nancy Fabiola Martínez Cervantes</i>	
<b>CAPÍTULO 9</b>	281
<b>Violencia económica en México desde una perspectiva de género</b>	
<i>Miriam Sosa Castro</i>	
<i>Jorge Eduardo Castro Olivares</i>	
<i>Marissa R. Martínez-Preece</i>	
<b>CAPÍTULO 10</b>	323
<b>La presencia femenina en licenciaturas de la DCSH de la UAM-A: una aproximación estadístico-descriptiva</b>	
<i>Nancy Fabiola Martínez Cervantes</i>	
<i>Yedidia Viridiana Rico Sosa</i>	
<b>CAPÍTULO 11</b>	351
<b>Visibilizando la periferia. Un acercamiento a organizaciones feministas en el Estado de México</b>	
<i>Elvia Espinosa Infante</i>	
<i>Viridiana Giselle López Sánchez</i>	
<b>Semblanzas de autores</b>	401

# Presentación

Elvia Espinosa Infante

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

*...el “trabajo de una mujer nunca termina”,  
incluido el de crear teorías sobre formaciones sociales más nuevas.*  
(Calás y Smircich, 2006: 653)

La historia de las mujeres ha sido recuperada por el feminismo, antes habían vivido invisibilizadas. Pero ¿qué es el feminismo? Es teoría, es práctica, es un movimiento social. Es un discurso y práctica política que articula a mujeres que después de analizar la realidad, han tomado conciencia de la discriminación, explotación y subordinación en las que han estado inmersas a lo largo de la historia. Es la búsqueda incansable de justicia. Es darle la voz a aquéllas que han sido silenciadas a lo largo de la historia. Es visibilizar a la mitad del mundo, esa mitad que también sostiene el cielo.

Quienes han recuperado la historia del feminismo han resuelto explicarlo a través de Olas. La imagen de las olas del mar para pensar la historia del feminismo es sólo una metáfora. Mires (2009), en *La revolución que nadie soñó*, dice que las revoluciones son procesos multidimensionales formados, paradójicamente, de muchas revoluciones. Son procesos históricos, por tanto, explicados por historiadores, quienes tienen, entre otras, la tarea de establecer límites entre un periodo y otro. Pero en la vida cotidiana esos límites no se ven, de modo que si los cruzamos no nos damos cuenta de que estamos viviendo una revolución. Una revolución implica un quiebre histórico profundo y produce en cada una de las personas que la vive, desconcierto, desorden, per-

plejidad y la reacción casi instintiva es refugiarse en sí mismo, o en los restos de una individualidad que sentimos amenazada por fenómenos que no logramos comprender (Mires, 2009: 13-16). El feminismo es esa revolución que causa desconcierto, que deja a muchos perplejos, con el profundo deseo de que nada cambie. El feminismo explicado por Olas tiene la tarea de establecer límites entre periodos, pero la realidad ha implicado una continua lucha, que es difícil encerrar en olas. La imagen de las olas ha servido para ordenar y caracterizar las etapas históricas del feminismo. Sin embargo, su descripción resulta problemática pues el feminismo es complejo y profundo en sus movilizaciones y su pensamiento, hay demasiadas expresiones que no corresponden, o quedan fuera, de la cresta de la ola (Cano, 2018). En el feminismo las voces de las mujeres han ido en *crescendo* hasta que ola tras ola, más bien de lo que hablamos, no es de tres o cuatro olas, sino de un verdadero tsunami (Jáuregui, 2019). Pero apoyémonos en las olas en un intento de explicar la historia del feminismo, que es la historia de las mujeres y su lucha por conseguir el derecho al voto, a la educación, a tener una nacionalidad, un apellido propio, una propiedad, derecho al trabajo, a la salud, derecho a ser dueñas de su cuerpo.

El siglo XVIII es el siglo de la Ilustración, que creó nuevas formas seculares de avalar las pretensiones de verdad. Para esto fue fundamental construir una forma analítica de ver basada en la observación, un lenguaje como código compartido que liga estrechamente las palabras a las cosas, establecer la idea de que el conocimiento alcanzado por la observación puede formularse simbólicamente en términos de representaciones, proponer que el mundo es un mecanismo o sistema ordenado, por tanto, sólo hay que descubrir cómo funciona. En ese mundo que se construye sobre el método científico es donde se transmite el ideal del hombre y sus derechos. Todo avalado por la ciencia, la cual excluyó a las mujeres de cualquier tipo de derechos porque su condición era “de otro tipo”. La ciencia, durante mucho tiempo,

“demostró” la inferioridad de las mujeres y las obligó a levantar su voz y cuerpo para demostrar lo contrario.

La *Primera Ola Feminista* surgió a mediados del siglo XVIII, en el revuelto mundo de la revolución francesa. En 1791 Olympe de Gouges, en Francia, al saber que las mujeres, las cuales también habían luchado en la revolución, habían sido excluidas de los derechos, escribió la *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana*; ella murió guillotizada. Podían utilizar los cuerpos de las mujeres en la lucha, pero no podían reconocerles derechos. Desde Inglaterra Mary Wollstonecraft escribió *Vindicación de los derechos de la mujer*, documento que se considera un punto de partida fundamental para entender el feminismo, ya que Wollstonecraft intenta explicarse a sí misma, buscando una explicación pública de sus experiencias privadas. En su *Vindicación* dice que aboga por su sexo y no por ella (Valera, 2019). Ésas son las primeras voces recuperadas, pero quizá muchas anteriores a ellas quedaron perdidas en el anonimato.

La *Segunda Ola Feminista* se dio desde mediados del siglo XIX hasta la década de los cincuenta del siglo XX. Entre los puntos principales está la lucha por el derecho al voto femenino. Uno de los momentos emblemáticos es el 4 de junio de 1913 cuando Emily Wilding Davison, en el Derby Day se lanza a la pista e intenta sujetar las riendas del caballo del rey, pidiendo el derecho al voto de las mujeres; queda gravemente herida y días después fallece (Valera, 2019). La lucha por el voto de las sufragistas inglesas pasó por varias etapas de movilización; los encarcelamientos, las huelgas de hambre, las manifestaciones callejeras se hicieron presentes e impusieron una forma de lucha. Las sufragistas inglesas consiguieron el voto en 1918 y las norteamericanas en 1920 cuando se aprobó la Decimonovena Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos, que estipula que ni los estados ni el gobierno federal pueden denegarle a un ciudadano el derecho de voto a causa de su sexo. En México, en 1923 el estado de Yucatán reconoció el voto tanto municipal como estatal a las mujeres. En

ese mismo año tres mujeres fueron elegidas diputadas al congreso estatal: Elvira Carrillo Puerto, Raquel Dzib Cicero y Beatriz Peniche de Ponce; además Rosa Torres González fue elegida regidora en el ayuntamiento de Mérida. Pero, posteriormente fueron obligadas a dejar su puesto y el voto de las mujeres fue anulado. Fue hasta 1953 que las mujeres mexicanas obtuvieron el derecho al voto y lo ejercieron hasta el 3 de julio de 1955. Pero el derecho al voto no es una lucha ganada, porque en pleno siglo XXI aún hay mujeres sin este derecho.

En la primera mitad del siglo XX aparece un libro que plantea que las características humanas consideradas como “femeninas” son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse “naturalmente” de su sexo. Así pues, “una no nace, sino que se hace mujer”. Ese importante libro es *El segundo sexo* de Simone de Beauvoir (*Le Deuxième Sexe*, 1949, 1992), el cual se convertirá en referente obligado para entender el género y establecer la diferencia con el sexo, el cual es biológico, mientras que el género es cultural.

En esta segunda ola, además del derecho al voto, las mujeres reclamaron el acceso a la educación superior. La entrada de las mujeres a las universidades se hizo de manera silenciosa a finales del siglo XIX y masiva a mediados del siglo XX. También criticaron la obligatoriedad del matrimonio y comenzaron a liberarse en su aspecto físico. El corsé oprimía, sujetaba, impedía la libre movilidad, era necesario liberarse de él.

La *Tercera Ola Feminista* llegó en la década de los sesentas del siglo XX y dicen que finalizó en los años ochenta. Elementos importantes que se deben señalar son los anticonceptivos que permiten el control de la natalidad, lo que libera a las mujeres permitiéndoles más libertad del goce sexual y desvincula el sexo de la reproducción. En esta ola las políticas públicas de los diferentes Estados reivindican a la mujer; el divorcio se hizo ley en muchos países. El reconocimiento de diferentes derechos de las mujeres queda plasmado en leyes, las cuales en la vida cotidiana no se



cumplen. Se habla y discute sobre la trampa del amor romántico y para toda la vida, también se habla de la mentira de que todas las mujeres desean hijos y aparecen otras opciones para las mujeres. En el mundo político las mujeres prueban a ser candidatas reales, pero aún su número es inferior al de los hombres.

Una de las figuras más emblemáticas de esta ola es Bety Friedman, estadounidense que en 1963 escribe *La mística de la feminidad*, obra importante para el movimiento feminista. En 1966 fundó NOW (*National Organization of Women*), su objetivo era la igualdad de derechos de las mujeres con los hombres en todos los ámbitos sociales. La discusión teórica empezó a tomar matices diferentes (Stolke, 2004).

El debate teórico se centra entre lo innato y lo adquirido del comportamiento de hombres y mujeres, que bien podríamos definir como una discusión entre naturaleza/cultura o sea, entre la evolución biológica y el comportamiento sociocultural. El concepto de género es impulsado por las académicas norteamericanas y es entendido como un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, el cual determina las relaciones entre los sexos (Guzmán y Bolio, 2010). Las diferencias entre sexo y género se comenzaron a establecer de la siguiente manera: el sexo es biológico, innato, no se puede cambiar, es universal, mientras que el género es cultural, aprendido socialmente, se puede cambiar y varía de cultura en cultura. Pero muy pronto comenzaron a darse cuenta de que “es mucho más fácil modificar los hechos de la naturaleza que los de la cultura” (Lamas, 1986: 183). Comienza a verse con mucha claridad que no hay un feminismo. Hay múltiples feminismos porque hay diferentes formas de ser mujer. Hay quienes hablan de dos feminismos fuertes: el liberal, que busca la igualdad entre hombres y mujeres y el radical, que quiere modificar el sistema patriarcal.

Algunos autores como Nuria Valera (2019) hablan de una *Cuarta Ola Feminista* que sería la que vivimos en la actualidad,

porque, aunque la mujer ha conseguido derechos en las leyes, las mujeres de carne y hueso los desconocen; en la vida cotidiana hay violencia de género tanto en espacios públicos como privados; hay desigualdad de deberes dentro de los hogares, explotación económica dentro del ámbito familiar, el control de los hombres del espacio, la economía y el cuerpo de las mujeres persiste. Para explicar esta dominación del hombre en todos los aspectos de la vida se utiliza el concepto de patriarcado. Y toda una corriente del feminismo lucha por cambiar a la sociedad. Se levanta el grito de que el trabajo doméstico es “trabajo”. El activismo presencial y *online* cobran protagonismo planteando el fin de los privilegios establecidos históricamente hacia el hombre y repudiando la violencia de género en todos los ámbitos de la vida. Aparecen nuevos conceptos como el de sororidad, que habla de la solidaridad entre mujeres. No se busca la igualdad sino la equidad. Se lucha por el derecho a la interrupción legal del embarazo. Se levanta la voz en contra de los estereotipos. Los muchos feminismos se ven con claridad: feminismo descolonial, feminismo negro, transfeminismo, ecofeminismo; porque no es lo mismo ser mujer en un país altamente industrializado que en uno pobre, porque no es lo mismo ser mujer blanca que negra, no es lo mismo ser una mujer rica y universitaria, que ser pobre, indígena, sin acceso a la educación. Los discursos feministas se entrelazan con los movimientos de Lesbianas, Gays, Transgénero y Bisexuales (LGTB), *queer* y de liberación sexual. Las calles son tomadas por las mujeres y se vive el primer paro internacional de mujeres el 8 de marzo de 2018. Las mujeres levantan su voz y denuncian en movimientos importantes como el *#Me Too*. Pero, a pesar de los avances, la desigualdad persiste. Hay violencia de género que va desde los micromachismos hasta los feminicidios. Los salarios son menores para las mujeres y hay menos puestos relevantes y oportunidades para éstas. El control y dominio del cuerpo de las mujeres prevalece, y por ello ellas luchan en las

calles por el derecho al aborto, en contra de la violencia de género, por el derecho a ser dueñas de sus cuerpos.

El cuerpo de las mujeres ha estado presente en las discusiones feministas, desde las primeras obras, mostrándonos de qué manera el control sobre el cuerpo de las mujeres ejercido por ejemplo por la medicina, la sexualidad, la violencia, las representaciones en los medios, etcétera, muestra la opresión; además, al poner en el centro de la discusión el cuerpo se manifiesta que éste es el espacio más importante y que lograr la liberación del cuerpo de las mujeres permite que emerja su liberación (Calás y Smirich, 2006). Por eso las feministas del siglo XXI siguen exigiendo respeto a su cuerpo.

Podemos decir, de manera muy general, que a pesar de la diversidad de los feminismos presentes a lo largo de la historia, todos comparten el reconocimiento de la dominación de género, y en todos hay un deseo por cambiar esa dominación; por tanto, siempre está presente una crítica al *status quo*. Sin embargo, debemos reconocer que la naturaleza y agudeza de la crítica y las agendas de los grupos feministas han sido diversos; así como las políticas que han generado han sido diferentes en tiempo y espacio.

También es necesario señalar que al feminismo en su vertiente académica debemos el concepto de género. Joan W. Scott (1986) explica que en los años ochenta, las estudiosas feministas sustituyeron en sus investigaciones la palabra “mujeres” por “género”, tratando de subrayar la seriedad académica de sus obras y ajustándose así a la terminología científica de las ciencias sociales. Pero no fue una simple sustitución de palabras, fue necesario construir una categoría y éste fue un camino largo y complejo.

Podemos definir lo que se entiende por género con la ayuda de Martha Lamas (2005):

El género es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo. Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un

conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. Así, mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres.

En cada cultura la oposición binaria hombre/mujer es clave en la trama de los procesos de significación. Esta distinción recreada en el orden representacional contribuye ideológicamente a la esencialización de la feminidad y de la masculinidad y produce efectos en el imaginario de las personas. La ley social refleja e incorpora los valores e ideas del orden simbólico de la sociedad, con todas sus contradicciones e incongruencias...

O sea, la cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. Comprender los procesos psíquicos y culturales mediante los cuales las personas nos convertimos en hombres y mujeres dentro de un esquema cultural de género, lleva a desentrañar la red de interrelaciones e interacciones sociales del orden simbólico vigente...

La lógica del género parte de una oposición binaria: lo propio del hombre y lo propio de la mujer. Lo que da fuerza a dicha lógica es la acción simbólica colectiva. Bourdieu señala la eficacia que tiene legitimar una relación al inscribirla en lo biológico, que es en sí mismo una construcción social biologizada. Una construcción social “biologizada” es, por ejemplo, pensar la sexualidad “natural” como la heterosexualidad a partir de la complementariedad de los sexos para la reproducción. Dicha construcción social no reconoce la calidad indiferenciada de la libido sexual y restringe el espectro de la sexualidad humana, enviando al lindero de lo “antinatural” todo lo que no se vincule con la vida reproductiva (Lamas, 2005: 53-55).

Judith Butler señala que la identidad de género está construida sobre la diferencia sexual, por lo tanto siempre se hace con y para otros en un escenario constructivo. El género es entendido como una forma cultural de configurar el cuerpo, está abierto a su continua reforma y no existiría sin un marco cultural. Por tanto, los términos para designar el género nunca se establecen

de una vez por todas, sino que están siempre en el proceso de estar siendo rehechos (Butler, 2006).

El concepto de género ha estado presente en el debate en los últimos años. Con esta categoría de análisis se ha estudiado, disecionado e interpretado la realidad. Bajo este paraguas se han analizado cuestiones como la distribución de cargas y beneficios en la sociedad, la micro técnica del poder, la identidad y las aspiraciones individuales, el estatus social, prácticas disciplinarias, la semiótica del cuerpo, el sexo y la sexualidad, estereotipos sexuales, entre otros temas (Valera, 2019). Podemos decir que es una categoría muy importante y que no sólo ha impactado al ámbito académico, sino lo ha trascendido.

Los estudios de la organización no han sido ajenos a estos movimientos y construcciones teóricas. Los diversos conceptos y agendas se han visto aplicadas al entendimiento de las organizaciones y han llevado a diversos planteamientos que van desde reformar a las organizaciones hasta transformarlas.

Quizá lo primero que debemos señalar es lo que entendemos por organización. Han existido diferentes definiciones y explicaciones de lo que es una organización y cómo aparecen. Por ejemplo: una definición, considerada clásica, es la de Amitai Etzioni (1972: 8), quien define a las organizaciones como “unidades sociales que persiguen fines específicos; su misma razón de ser es el servicio de estos fines”. Edgar H. Schein (1975: 19) las considera como “la coordinación racional de las actividades de cierto número de personas, que intenta conseguir una finalidad y objetivo común y explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo, y a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad”. Por su lado Michael Reed (1996) dice que la sociedad organizacional es producto del avance de la libertad, razón y justicia, así como de la desaparición de la ignorancia, coerción y pobreza, y que las organizaciones fueron diseñadas para garantizar un orden social.

Hall (1996: 1) señala que “las organizaciones son un componente dominante de la sociedad... nos rodean. Nacimos en ellas y por lo general morimos en ellas... Son tan inevitables como la muerte y los impuestos” (1996: 1). También señala que están relacionadas con todo lo que realiza el hombre en la vida, otorgándole posibilidades para organizarse. Y las define como

...una colectividad (lo cual implica relaciones humanas) con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad (1996: 33).

La organización aparece como la forma racional moderna para organizar el trabajo, y es reconocida por el Estado como el espacio legítimo para que esto suceda. Pero el reconocimiento de que la organización es producto de la modernidad y que aparece en el nuevo orden conocido como capitalismo, no siempre está presente en las definiciones; es más, si fuéramos más exhaustivos en nuestra recuperación de definiciones, caeríamos en la cuenta de que en varias ocasiones se pretende definir a las organizaciones como naturales y no producto de relaciones sociales.

El estudio de las organizaciones se inició en la primera mitad del siglo XX en el mundo anglosajón y su preocupación era la productividad, por tanto, su campo de conocimiento estaba estrechamente ligado a las dificultades de las grandes corporaciones y el pensamiento administrativo (Ibarra y Montaña, 1991). Es por ello que los estudiosos de las organizaciones centraban sus esfuerzos en resolver problemas de producción, coordinación, organización, eficacia, eficiencia, motivación, liderazgo, grupos de trabajo, entre otros, que son problemas administrativos y las soluciones propuestas eran para el buen funcionamiento admi-

nistrativo de la organización; entendiendo como buen funcionamiento la productividad. Pero, a principios de los años sesenta del siglo xx, las explicaciones se mostraron notoriamente insuficientes para poder comprender la incertidumbre, la complejidad y la turbulencia, característica de los años subsecuentes y presentes en lo que sucedía dentro de las organizaciones.

Se hizo necesario acuñar nuevas propuestas para entender y estudiar lo que sucede en las organizaciones. Arturo Pacheco (2015), define a la organización como un espacio donde se gestan relaciones sociales cuya naturaleza es compleja y contradictoria. En su opinión, es un espacio dual: el compuesto por lo material y cuantitativo (el mundo de las “cosas”) y el constituido por los significados y sentidos que los actores le otorgan a “las cosas” (“significados”), en donde tiene lugar un conjunto de procesos de transformación material de insumos (materias primas, energía e Información) en satisfactores sociales (bienes o servicios) y de sentidos, orientados ambos al logro de los objetivos mediados por los proyectos de vida de cada uno de los actores, todo ello como resultado de relaciones sociales de dos tipos: las palpables (normadas) y las profundas (subjetivadas).

La organización cada vez más es entendida y explicada como un espacio social complejo, que asume distintas formas (es empresa, universidad, iglesia, hospital, orfanato, ejército, prisión, es una asociación para salvar a niños que viven pobreza extrema, o perros abandonados por sus dueños, entre otras), en ella se entretienen las percepciones individuales, la construcción de significados, ambigüedad, incertidumbre, incoherencia, la percepción del presente y las formas de imaginar el futuro, el poder, la cultura, entre otras cosas y donde su verdadero significado no puede ser advertido a primera vista.

Montaño (2004: 5) señala que la organización es un espacio complejo, lleno de significados, donde coexisten infinidad de fenómenos y de lecturas de éstos. ¿Quién puede explicarla? ¿Qué disciplina? ¿Quién puede asumir la titularidad del estudio de tal

objeto social? Ninguna en particular; se trata de un objeto difícilmente asible desde una sola perspectiva disciplinar, por lo que se requiere la concurrencia de la interdisciplina que representan los estudios organizacionales, desde donde se construyen distintos esfuerzos teórico-metodológicos para ese abordaje.

Así que para entender el espacio complejo que es la organización, diferentes disciplinas entran a estudiarlo aportando sus diferentes cuerpos teóricos y metodológicos. Agudizan su mirada sobre fenómenos que antes no se observaban o quizá se ocultaban. Así, dentro de las organizaciones se estudia el poder, el estrés, la violencia física, simbólica y psicológica, el acoso y el hostigamiento, el sufrimiento, el dolor, la angustia, los anhelos, las relaciones familiares, las relaciones entre hombres y mujeres, la construcción de identidades profesionales y de identidades de género, entre otros muchas temas.

Podemos afirmar que la organización es un espacio complejo, lleno de significados, donde coexisten infinidad de fenómenos y lecturas diferentes de éstos, dentro de ella no prevalecen únicamente los fenómenos técnicos de producción, estructuras y objetivos, también coexisten aquellos provenientes de las interacciones de los actores en la cotidianidad; por ende, la organización es un objeto difícilmente asible desde una sola perspectiva disciplinar (Montaño, 2004: 5). Para comprender a la organización y los fenómenos presentes en ella se hace necesario acudir a diferentes campos disciplinares. Desde esa óptica podemos plantear la necesidad del estudio del género dentro de las organizaciones.

Quizá lo primero que debemos señalar, al hablar del género y las organizaciones, es que los principios y las prácticas organizacionales han sido básicamente literatura escrita por hombres, para hombres y acerca de los hombres sobre cómo ganar la cooperación de los hombres para lograr fines de la organización a través de la racionalidad (Calás y Smircich, 2006).

La presencia de las mujeres en puestos de poder dentro de las organizaciones ha sido explicada como anormalidad; lo normal



es que ocupen puestos femeninos los cuales implican subordinación. Aún hoy, las mujeres siguen siendo discriminadas en las organizaciones ya que los puestos dentro de éstas son definidos desde la masculinidad, sin buscar la equidad,<sup>1</sup> lo cual mantiene dentro de éstas la desigualdad de género.

En los estudios organizacionales hay varias posturas para explicar la asimetría de poder entre hombres y mujeres dentro de éstas; las más señaladas son la liberal y la radical. El feminismo radical sostiene que la desigualdad es producto del patriarcado,

---

<sup>1</sup> En un primer momento las feministas lucharon por la igualdad. La igualdad es un principio que implica el trato homogéneo para todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias y es un derecho humano, establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas desde 1948. Pero la igualdad forjaba más desigualdad. Fue necesario un replanteamiento. Así apareció el concepto de equidad.

Por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades, ya sea un trato equitativo o diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. Con el objetivo de lograr equidad de género, a menudo observamos la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. Por ejemplo, en algunas organizaciones, tratando de promover la participación de mujeres, se generan las llamadas “cuotas de género” en la estructura de toma de decisiones (Lamas, 2007).

Dentro de las organizaciones hay contradicciones entre el discurso oficial y el discurso no oficial que cristaliza en las interacciones de género vividas en la cotidianidad y construidas a través de esos discursos ambiguos entre sí, por lo cual aún se está muy lejos de construir relaciones de género equitativas, que no de igualdad, dentro de estos espacios. Porque el punto clave radica en cómo se piensa la diferencia. Se puede tratar a hombres y a mujeres como iguales dentro de la organización, sin que sean idénticos. Pensar la igualdad a partir de la diferencia requiere pensar la diferencia no como afirmación ontológica; como si existiera una verdad absoluta de la mujer opuesta a la del hombre, sino como una variación sobre el mismo sustrato humano. Tanto centrarse en la diferencia como ignorarla son prácticas que corren el riesgo de recrear más diferencia; éste es el dilema de la diferencia. Cuando igualdad y diferencia se plantean dicotómicamente estructuran una elección imposible. Hay que pensar la igualdad a partir de la diferencia, sin negar la existencia de las relaciones de poder entre los sexos (Lamas, 2007). Hay que pensar en equidad dentro de las organizaciones.

el cual es un sistema de opresión del hombre sobre la mujer. Plantean que para terminar con la desigualdad es necesario eliminar la dominación masculina en todos los contextos, incluyendo esferas de la vida que hasta entonces se consideraban privadas como la familia y la sexualidad, es por eso que aseguran que lo personal es político.<sup>2</sup> Por otro lado, el feminismo liberal se caracteriza por definir la situación de las mujeres como una desigualdad (no de opresión o explotación) y por lo tanto proponen la reforma del sistema hasta lograr la igualdad entre los sexos.<sup>3</sup>

En la postura liberal, las organizaciones son concebidas como instituciones neutrales con respecto al género, establecidas para mantener el orden social racional, por tanto, los desequilibrios de sexo/género se pueden corregir por medio del desarrollo humano o de intervenciones legales/estructurales. La postura radical es diferente ya que las conceptualiza como instituciones de orden patriarcal, creadas para mantener la segregación de género y discriminación en el dominio público, así como mantener la opresión en lo privado. Esta última postura sostiene que es necesaria la existencia de organizaciones feministas que empoderen a las mujeres (Calás y Smircich, 2006).

Hay muchos temas abordados por el feminismo que deben ser analizados en los estudios organizacionales. Entre ellos el análisis y propuestas de soluciones a problemas como familia y trabajo, remuneraciones iguales a trabajos iguales, protección a los hijos de las trabajadoras, guarderías para las mujeres con hijos, puestos que discriminan a las mujeres en la estructura organizacional de manera vertical y horizontal, puestos femeninos,

---

<sup>2</sup> Entre las representantes del feminismo radical se encuentran Sulamith Firestone, Kate Millett, Monique Wittig, Andrea Dworkin y Catherine McKinnon, que analizaron aspectos como el sistema sexo-género, la cultura, la educación, la sexualidad, la pornografía y la prostitución.

<sup>3</sup> Algunas de las autoras que han sido clasificadas dentro de la corriente del feminismo liberal son Mary Wollstonecraft, John Stuart Mill, Helen Taylor, Betty Friedan, Gloria Steinem, Rebecca Walker.

dificultades en el ascenso al poder, violencia de género dentro de la organización, discriminación a mujeres por cuestiones de raza, entre otros. Podemos decir que aún está pendiente la construcción real de una teoría de género de la organización; ésta debe estar a la luz de los procesos de creación del valor y de la globalización; pero también es necesario producirla desde los espacios específicos, las subjetividades y vivencias de los actores dentro de las organizaciones. La pretensión de este libro es contribuir en ese esfuerzo, con diferentes miradas que visibilizan a las mujeres dentro de los espacios organizacionales.

El presente libro está constituido por once capítulos; el primero, titulado *Equidad e igualdad de género en las organizaciones*, fue escrito por Cecilia García Muñoz Aparicio, María del Carmen Navarrete Torres y Zoily Mery Cruz Sánchez, en él plantean que en todo el mundo existen leyes que prohíben la discriminación de las mujeres en el mercado laboral del cual forman parte. Las autoras aseguran que la colaboración de las mujeres en las organizaciones se ve influida por su condición femenina, que determina el tipo de puesto, trabajo u oficio, lo que deja ver una discriminación de tipo ocupacional, salarial y jerárquica. Y aunque el feminismo ha luchado por eliminar las condiciones de subordinación o dependencia de las mujeres en el mundo, todavía en las organizaciones, existen normas sociales que ejercen dominio en la forma en que se comportan los actores organizacionales, fomentando de manera velada, algún tipo de simbología que muestra una división social y sexual de las labores dentro de la empresa sin lograr la equidad de género.

Ana Bertha Vidal Fócil es la autora del capítulo *Mujeres políticas que luchan por llegar a la cúspide del Poder Legislativo*; en él plasma las tribulaciones que las mujeres han sorteado en la política a lo largo de varias décadas en México. Nos muestra las primeras postulaciones a cargo de mayoría relativa o de representación proporcional. La autora señala que las mujeres han evolucionando con lentitud en la arena política y desarrolla un

comparativo de las entidades que tuvieron más mujeres en las Cámara de Diputados y Senadores de los estados; señalando sus aciertos, infortunios o acciones desagradables por las cuales han sido señaladas.

El capítulo tres, *Liderazgo político de las mujeres en el estado de Nayarit*, fue escrito por Erika Lourdes González Rosas y Leidyluz Zuraimy Castillo Rivera. Es una contribución al análisis de las causas que impiden a las mujeres desenvolverse en la vida política y liderazgo en cargos públicos. Las autoras buscan la relación de las posiciones políticas y las construcciones sociales que forman parte del desarrollo cultural y social del género. Esta investigación se basa en el estado de Nayarit.

*Participación de las mujeres en los gobiernos corporativos de los grupos económicos* es el título de la colaboración de Beatriz Pérez Sánchez y Leticia Palomeque Cruz. Este capítulo estudia el género dentro de las organizaciones a través de la participación, el aumento numérico en la contratación, así como el logro de posiciones de autoridad en la escala jerárquica organizacional de las mujeres. En opinión de las autoras esto conlleva a considerar a la organización como un espacio social complejo donde las mujeres pueden tener nuevos roles y con ello construir una nueva identidad de género. En esta reconstrucción de la identidad de género las empresas constituyen un espacio importante.

Diana del Consuelo Caldera González, María Guadalupe Arredondo Hidalgo y Dania Berenice Covarrubias Mojica son autoras del capítulo cinco que lleva por título *Andanzas y periplos de mujeres emprendedoras. Un análisis en el estado de Guanajuato*. Esta investigación pretende descubrir aquellas vicisitudes que afrontan las mujeres al momento de decidir emprender y mantener un negocio, sobrellevando los estereotipos de género, sus propios paradigmas, y los obstáculos económicos, sociales, culturales y políticos que se les presentan. Nos adentra a temas como el emprendimiento, el perfil de las mujeres emprendedoras, los

estereotipos de género, el ciclo de vida empresarial, los factores que motivan al emprendimiento, entre otros temas.

El capítulo seis también aborda el emprendimiento femenino, pero ahora la mirada se centra en otro lugar. *¿Por qué te decidiste a emprender? Explorando el emprendimiento de las mujeres en Tijuana*, es el trabajo presentado por Isis Arlene Díaz Carrión, Ariana Ceyca Lugo y Adriana Guillermina Ríos Vázquez. Las autoras señalan que el emprendimiento es consecuencia de diversos factores económicos y socioculturales, para algunas mujeres éste se convierte en la única posibilidad de ingresos ante la precariedad laboral y el desempleo, para otras son aspectos personales lo que facilita su intrusión en el ecosistema emprendedor, también hay quienes vislumbran una oportunidad de negocio y toman la decisión de perseguirla. Sin embargo, independientemente de la razón que lleva a las mujeres a emprender, las investigaciones identifican la prevalencia de ciertas inequidades como consecuencia de su condición de género y visibilizan las relaciones asimétricas existentes en el emprendimiento de las mujeres.

El capítulo siete, *El rol de la mujer en la planeación estratégica de la empresa familiar. Estudio exploratorio*, es la contribución al libro de María Estela Torres Jaquez, Marcela Rebeca Contreras Loera y María Fernanda Hernández Lafarga. En el capítulo se sostiene que todas las empresas de propiedad familiar tienen dificultades. Para que éstas puedan permanecer, crecer y mantenerse en el largo plazo, se requiere que lleven a cabo Planeación Estratégica, lo cual les permitirá el logro de los objetivos. El propósito de las autoras es analizar el rol de la mujer en la planeación estratégica de la empresa familiar.

A Nancy Fabiola Martínez Cervantes le preocupa por qué la mayoría de los estudios que se han realizado sobre mujeres y tecnología desde diversas disciplinas muestran tres hechos: el primero de ellos es que, si bien cada vez se crean más oportunidades laborales en el área de la informática y las TIC, el número de mujeres que decide formarse en esos campos va en decremento.

En segundo lugar, está la bajísima o nula presencia femenina en puestos de dirección y toma de decisiones en empresas TIC y la tercera son los denominados “sesgos no conscientes”. La autora se pregunta ¿cuáles son los factores que podrían explicar los tres hechos anteriormente mencionados? Sobre esto reflexiona en su capítulo *La incursión minoritaria de mujeres en organizaciones de productos y servicios tecnológicos, a propósito de un perfil y trayecto recorrido*.

*Violencia económica en México desde una perspectiva de género* es el tema que han venido trabajando Miriam Sosa Castro, Jorge Castro Olivares y Marissa del Rosario Martínez Preece. Los autores entienden la violencia económica como todo acto de fuerza o de poder ejercido contra las mujeres y que vulnera sus derechos económicos, y aseguran que no solamente se circunscribe al ámbito del hogar, sino que se extiende al ámbito laboral, en el cual las mujeres son más propensas a tener trabajos relacionados con situaciones precarias y poco estables, menoscabando sus oportunidades de independencia y autonomía. La violencia económica se reafirma y persiste como un tipo de violencia directa y estructural, que se justifica culturalmente y está al servicio de las necesidades del modelo económico preponderante. El objetivo del capítulo es analizar la disparidad en los ingresos de los hogares por estrato socioeconómico, dependiendo de si el jefe es hombre o mujer, su nivel educativo y edad.

Del análisis de la participación de las mujeres dentro de las organizaciones políticas y productivas pasamos a su participación en las organizaciones de educación superior; Nancy Fabiola Martínez Cervantes y Yedidia Viridiana Rico Sosa escribieron el capítulo que lleva por título *La presencia femenina en licenciaturas de la DCSH de la UAM-A: una aproximación estadístico-descriptiva*; en él analizan el anexo estadístico generado año con año por la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco (DCSH de la UAM-A), el cual concentra la información estadís-

tica más representativa en cuanto a alumnos, planta académica, docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, así como la gestión universitaria. Las autoras nos muestran que en los últimos cinco años las cifras en este documento dan cuenta de una mayor presencia de las mujeres en las licenciaturas ofrecidas en esta División.

El último capítulo nos señala que durante los últimos años México ha sido considerado un país peligroso para las mujeres que viven en él. Según el estudio *Best Countries for Women* (2019), México se encuentra posicionado dentro de los 20 peores para ser mujer. Este estudio analiza la calidad de vida de las mujeres alrededor del mundo, tomando en cuenta la importancia de los derechos humanos, equidad de género, equidad salarial, progreso y seguridad. Al realizar una comparación con el estudio del año anterior, México pasó de estar en el lugar 53 al 60, descendiendo siete posiciones. Con esto, podemos deducir que en tan solo un año, en el país se ha profundizado la desigualdad de género, la brecha salarial y la inseguridad para las mujeres. Ahora bien, si la violencia contra las mujeres se ha incrementado en los últimos años, es preciso señalar que la reacción femenina también ha tomado fuerza. Desde la sociedad civil han surgido diversas organizaciones feministas que, frente a la incapacidad del gobierno para garantizar su seguridad, ellas buscan visibilizar la violencia, crear espacios seguros para las mujeres, sensibilizar a la población, presentar leyes que protejan a las mujeres y hacer un llamado a que las autoridades den frente por los altos índices de feminicidios que han quedado impunes. Con esto en mente, Elvia Espinosa Infante y Viridiana Giselle López Sánchez presentan el capítulo titulado *Visibilizando la periferia. Un acercamiento a organizaciones feministas en el Estado de México*, en el que buscan visibilizar a estas organizaciones feministas, enfocándose en dar voz a aquellas cuya lucha requiere más trabajo debido a la zona geográfica en la que se encuentran.

Imposible terminar esta presentación sin señalar el profundo agradecimiento a todas las mujeres, y a algunos caballeros, que participaron en este proyecto. Su dedicación al estudio del género dentro de las organizaciones es meritorio; sus miradas nos han acercado a diferentes fenómenos, con diferentes metodologías; lo que ha permitido el enriquecimiento de nuestra comprensión de la situación que viven las mujeres dentro de diversas organizaciones y en la sociedad. Visibilizar la discriminación de la cual aún son objeto es tarea de todas. Demostrar la asimetría que se vive diariamente es trascendental. Observar que la lucha de las mujeres sigue a través de varias organizaciones feministas es importante. Nuestra esperanza es que las investigaciones de estas académicas, sus reflexiones y propuestas abonen al entendimiento y posibiliten un cambio social y organizacional. Nuestro deseo es que las organizaciones, cada vez más, sean analizadas desde una perspectiva de género, lo cual generará un mejor conocimiento de los fenómenos organizacionales.

Nuestro especial agradecimiento a la licenciada Ángeles Ivón López Colín, ayudante de investigación del área de Análisis y Gestión de las Organizaciones, por toda su ayuda en la integración y lecturas del libro.

## REFERENCIAS

- BUTLER, J. (1997). "Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault". En M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 303-326. México: Miguel Ángel Porrúa/PUEG, UNAM.
- BUTLER, J. (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.
- CALÁS, M. B. y L. Smircich (1999). "Past postmodernism? Reflections and tentative directions". *Academy of Management Review*, 24 (4): 649-671.
- CALÁS, M. B. y L. Smircich (2005). "At Home from Mars to Somalia: Recounting Organization Studies". En H. Tsoukas



- y C. Nudsen (eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Theory. Meta-Theoretical Perspectives*, 596-606. Nueva York: Oxford University Press.
- CALÁS, M. B. y L. Smircich (2006). "From the Woman's point of view, ten years later: towards a feminist organization studies". En S. R. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence y W. R. Nord (eds.), *The Sage Handbook of Organization Studies*, Second edition, 284-346. Londres: Sage Publications.
- CANO, G. (1 de noviembre de 2018). "El feminismo y sus olas". *Letras Libres*. En [www.letraslibres.com/mexico/revista/el-feminismo-y-sus-olas#:~:text=El%20Movimiento%20de%20Liberaci%C3%B3n%20de,sus%20antecedentes%20de%20la%20primera](http://www.letraslibres.com/mexico/revista/el-feminismo-y-sus-olas#:~:text=El%20Movimiento%20de%20Liberaci%C3%B3n%20de,sus%20antecedentes%20de%20la%20primera) (consultado el 28 de diciembre de 2020).
- DE BEAUVOIR, S. (1992). *El segundo sexo*. México: Alianza Editorial, Siglo Veinte.
- ETZIONI, A. (1972). *Organizaciones modernas*. México: UTEHA.
- GUZMÁN RAMÍREZ, G. y M. Bolio Márquez (2010). *Construyendo la herramienta. Perspectiva de género: cómo portar lentes nuevos*. México: Universidad Iberoamericana.
- HALL, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- IBARRA, E. y L. Montañó (1991). *Organización y administración, una lectura crítica para América Latina*. México: UAM-I, Miguel Ángel Porrúa.
- JÁUREGUI, G. (2019). *Tsunami*. México: Sexto piso.
- LAMAS, M. (2005). "Sexualidad y Género: la voluntad del saber feminista". En S. Lerner e I. Szasz (comps.), *Sexualidad en México. Algunas aproximaciones desde la perspectiva de las ciencias sociales*. México: El Colegio de México.
- LAMAS, M. (2007). *El género es cultura*. V Campus Euroamericano de Cooperação Cultural. Almada, Portugal.

- LAMAS, M. (noviembre de 1986). “La antropología feminista y la categoría de ‘género’”. *Revista Nueva Antropología*, VIII (30): 173-198.
- MIRES, F. (2009). *La revolución que nadie soñó o la otra posmodernidad: la revolución microelectrónica, la revolución feminista, la revolución ecológica, la revolución política, la revolución paradigmática*. Buenos Aires: Libros de la Araucaria.
- MONTAÑO, L. (2004). “El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social”. En L. Montaña Hirose (coord. gral.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, 9-39. México: UAM-I, Miguel Ángel Porrúa, Universidad de Occidente y Cámara de Diputados.
- PACHECO ESPEJEL, A. A. (julio-diciembre, 2015). “Intervención Organizacional. Primeras aproximaciones conceptuales”. *Revista Gestión y estrategia*, (48): 15-24.
- REED, M. (1996). “Organizational Theorizing: a historically contested terrain”. En S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organizations Studies*. Londres: Sage Publications.
- SCHEIN, E. H. (1975). *Psicología de la organización*. Madrid: Prentice-Hall.
- SCOTT, J. W. (1990). “El género una categoría útil para el análisis histórico”. En J. S. Amelang y M. Nash (eds.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. España: Ediciones Alfons el Magnanim.
- STOLKE, V. (mayo-agosto 2004). “La mujer es puro cuento: la cultura del género”. *Estudios Feministas*, 12 (2): 77-105.
- VALERA, N. (2017). *Cansadas. Una reacción feminista frente a la nueva misoginia*. Barcelona: Ediciones B.
- VALERA, N. (2019). *Feminismo para principiantes*. México: Penguin Random House.

## CAPÍTULO 1

# Equidad e igualdad de género en las organizaciones

Cecilia García Muñoz Aparicio  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

María del Carmen Navarrete Torres  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Zoily Mery Cruz Sánchez  
Universidad Autónoma de Chiapas

## INTRODUCCIÓN

Uno de los retos tanto en los países en desarrollo como en los más avanzados es la falta de correspondencia en las cuestiones de género en el mercado laboral; aunque existen leyes que prohíben la discriminación, las mujeres ganan una menor cantidad de dinero que los hombres en las mismas posiciones organizacionales (brecha salarial) y enfrentan diferentes tipos de barreras para ocupar puestos importantes como las gerencias, direcciones en organizaciones donde muchas veces no pueden tomar decisiones por el simple hecho de ser mujeres porque existe discriminación por género (Pungiluppi, Castro y Muñoz-Boudet, 2010).

No obstante, aunque la mujer forma parte de la producción en las economías mundiales, su colaboración en el mercado laboral se ve influenciada por su condición femenina, la cual determina el tipo de puesto, trabajo u oficio, sea aceptable o no, debido a una discriminación de tipo ocupacional y jerárquica, que aunque

posean las mismas características intelectuales que los hombres, se les minimiza existiendo una diferencia salarial debido a que se les remunera de forma diferente (Vargas y Motta, 2013).

Y aunque existe la igualdad entre hombres y mujeres, por cuestión fundamental en la democracia, hasta el día de hoy existen las desigualdades en todos los ámbitos (Mimbrero, Pallarès y Cantera, 2017, citando Addabbo, Rodríguez-Modroño y Gálvez-Muñoz 2013; Gálvez, 2013; Reverter, 2008; 2011), como lo es el contexto laboral y la discriminación hacia las mujeres, siendo éstas objeto histórico de discusión social, política y científica, trayendo como consecuencia el feminismo.

El feminismo consiste en la lucha por la igualdad, por eliminar las condiciones de subordinación o dependencia de las mujeres en el mundo y fenómenos situados uno junto al otro como son: discriminación, violencia, abandono, ausencia de oportunidades para el desarrollo integral de la mujer, impidiendo que éstas sean reconocidas y respetadas en el mundo laboral de igual forma que el sexo masculino, pudiendo demostrar su dignidad ante la sociedad (Hernández y Camarena, 2011).

Y aunque en la sociedad existe el feminismo, todavía en las organizaciones existen normas sociales que ejercen dominio en la forma en que se comportan los trabajadores, fomentando de manera velada, algún tipo de simbología que muestra una división social y sexual de las labores dentro de la empresa sin lograr la equidad de género (González y Camargo, 2014).

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

Históricamente los roles han existido desde la antigüedad y se han impuesto según la cultura milenaria, reproduciéndose en las estructuras organizacionales y, aun con los logros feministas a través del tiempo, no se ha logrado en muchas ocasiones eliminar la invisibilidad de las mujeres gracias a la existencia de

paradigmas mentales en la sociedad (González, 2013), lo cual se observa sobre todo en culturas orientales.

## EQUIDAD

Para Toledano (2009) equidad es otorgar igualdad sin que exista injusticia a quien necesite más, empleada en situaciones sensatas y con sentido de justicia, considerando las diversas necesidades.

La equidad de género es eliminar las diferencias que se pueden evitar y las injusticias entre mujeres y hombres, relacionadas con desventajas desde el punto de vista económico y social, con divisiones de trabajo, poder, actitud, financiamiento entre varios (Gómez, 2002), concepto que no ha cambiado en la actualidad.

De acuerdo con Duarte y García-Horta (2016), equidad e inequidad se pueden comprender a lo largo de la historia en la Tabla 1.

En esta tabla se puede observar cómo ha evolucionado la participación de las mujeres en la sociedad, desde ser consideradas como monedas de cambio sin poder ni siquiera ser poseedoras de bienes, hasta la época actual, en la cual existe discriminación e inequidad, debido a que en muchas organizaciones existen las famosas brechas salariales, por lo cual la lucha sigue porque la equidad como tal sería lograr la igualdad entre géneros y desafortunadamente no ha ocurrido.

Equidad de género se define por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como la igualdad en el trato tanto hacia las mujeres como a los hombres según sus necesidades, de forma equitativa o diferente, pero con la misma forma de acuerdo con los derechos, beneficios, obligaciones y responsabilidades. Un objetivo de equidad de género son las medidas hacia la compensación a las mujeres en cuanto a su desventaja histórica y social, lo cual significa que aunque la historia marque una injusticia, es necesario establecer acciones que compensen la historia de las muje-

**Tabla 1.**  
**Evolución de la participación de la mujer en la sociedad**

Periodo	Años	Características
Sociedades prehistóricas	Periodo paleolítico, neolítico, Edad de Bronce hasta el siglo v.	Supremacía, poder y derecho de mando por parte de los hombres sobre las mujeres, consideradas éstas únicamente para la reproducción, como objetos sexuales y para actividades de mantenimiento como preparar alimentos, confeccionar prendas y el cuidado de los hijos.
Edad Media	Siglos v al xv	Desarrollo de actividades productivas por parte de los hombres, mientras las mujeres están dedicadas a las tareas domésticas, el cuidado de los hijos, la casa, y demás actividades, contribuyendo también a la economía medieval; existencia del patriarcado; mujeres consideradas como monedas de cambio en los matrimonios arreglados, sin disponer de la dote otorgada en el mismo, la cual era propiedad del esposo, al contraer nupcias. Diferencia entre las clases: las mujeres nobles eran educadas y cultas aunque no lo podían mostrar, mientras que las plebeyas eran totalmente analfabetas.
Renacimiento Edad Moderna	Siglos xv al xviii	Trabajo de las mujeres: la maternidad. Surge la burguesía, el capitalismo, la revolución industrial, científica y la época de la Ilustración. Mujeres sometidas a la autoridad y poder del esposo. Condorcet (1743-1794) elabora un programa de instrucción pública, donde se ofrece la posibilidad de instrucción para ambos sexos.

<p>Edad Contemporánea</p>	<p>Siglo XVIII al presente</p>	<p>Posterior a la Revolución Francesa, Olimpia De Gouges, precursora del feminismo, reconoce los derechos de las mujeres, reclamando un trato igualitario con los hombres; posteriormente Flora Tristán afirma que, si las mujeres son tratadas como seres inferiores, siempre serán oprimidas y no existiría el bienestar universal. Posteriormente, en el siglo XIX, surge la defensa de los derechos de las mujeres al descubrir que ganaban menos que los hombres; en Estados Unidos se suscita la exigencia al derecho de voto. Stuart Mill defiende el sufragio femenino en los debates sobre el Programa de Reformas de 1867, lo cual conduce a la formación del movimiento sufragista; Lydia Becker lucha por la educación de las mujeres y el voto. Marx y Engels afirmaban como condición necesaria para la emancipación social, la igualdad política entre los sexos. En 1910, Clara Zetkin organiza la Primera Conferencia Internacional de la Mujer en Dinamarca, planteando el día 8 de marzo como “Día Internacional de la Mujer”; el movimiento feminista emerge como proyecto cultural y político, naciendo el criterio de la ciudadanía. El concepto de equidad surge de las luchas protagonizadas a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. El feminismo es la oposición moral al sometimiento masculino y la lucha es por la igualdad de derechos, la prohibición a la discriminación en el trabajo, revocación de las leyes contra el aborto, igualdad de género en aspectos políticos como el derecho</p>
---------------------------	--------------------------------	--

Edad Contemporánea	Siglo XVIII al presente	al voto, el trabajo en igualdad de circunstancias y el derecho a la educación. A partir de los años noventa, existe la igualdad entre hombres y mujeres, se identifica un movimiento multifacético, multidimensional y multicultural, que continúa luchando por el principio de igualdad.
--------------------	-------------------------	---

Fuente: Elaboración propia con base en Duarte, y García-Horta (2016, citando a Fontanella, 2008; Sánchez, 2007; Knapp y Von Zell, 2007; Cervantes, 2005; Biswas, 2004; De Miguel y Romero, 2003).

res (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] 2014).

La desigualdad de las mujeres en puestos de nivel jerárquico alto en algunas ramas u ocupaciones, sucede debido a las políticas que adoptan las empresas con base en la jerarquía de género, donde existen modelos que evalúan y compensan el trabajo, como es una poca o nula flexibilidad en el horario, en estructuras organizacionales donde la exigencia es tan fuerte que todas las actividades de tipo familiar y personal pasan a un segundo plano y el bienestar de la mujer queda por encima de su proyecto personal (Hernández y Camarena, 2011).

## IGUALDAD

Para el Instituto de la Mujer (2008: 4), el concepto de igualdad significa la definición de medidas adoptadas para que en una organización exista igualdad en el trato así como la misma oportunidad entre mujeres y hombres excluyendo su separación por razones de sexo. Los planes igualitarios se fijarán de acuerdo a objetivos concretos de equidad e igualdad para alcanzar las estrategias y prácticas en sus procedimientos y evaluación de los mismos.



La igualdad de género es un referente en las sociedades donde existe la democracia, como redes sociales, Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), educación, el nivel socio-económico, las creencias y la familia influyen en la igualdad así como los roles desempeñados en la sociedad (Godoy, 2016).

La igualdad existe cuando en una situación similar, nadie se apropia de algo de forma directa, con la misma retribución de esfuerzo personal en una posición de igualdad compartida y realizada con el mismo esfuerzo, sin ningún tipo de desigualdad (Fernández, 2001).

La igualdad presupone que dos personas o dos situaciones son diferentes si se comparan, pues si fueran iguales no existiría razón de comparación, con un trato igualitario, con las mismas oportunidades y valoración, pero cabe reconocer que las personas no son iguales y poseen características distintas; y la igualdad en el trabajo es no dejarse influenciar por diferencias como es el sexo de la persona para que pueda obtener las mismas condiciones y oportunidades de trabajo sin importar el género (González, 2004).

Igualdad de género, de acuerdo con la ONU, es no realizar ningún tipo de diferencia en derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, así como de las niñas y los niños (UNESCO, 2014).

En relación con la desigualdad de género, existen ocho datos de la participación femenina en la actualidad, que continúan vigentes de acuerdo con la *Nueva España* (2015), como se observa en la Tabla 2.

## GÉNERO

Este concepto surge en la mitad de los años setenta de acuerdo con la OEA (Organización de Estados Americanos), respondiendo a la teoría sobre las desigualdades en las funciones desarrolladas por mujeres y hombres; y es en el año de 1974 cuando se

**Tabla 2.**  
**Datos sobre la participación de la mujer**

<b>Dato</b>	<b>Características</b>
Acceso al agua limpia	Las mujeres emplean 16 millones de horas al día en la búsqueda de agua en países subsaharianos.
Educación	Existe disparidad entre sexos en la educación secundaria y superior, por ejemplo 64 niñas por 100 niños.
Violencia contra las mujeres	Una de cada tres mujeres continúa sufriendo violencia por su pareja o de cualquier otro tipo.
Muertes maternas	Mueren 800 mujeres diario por causas relacionadas con el embarazo.
Salarios	Las mujeres ganan aproximadamente entre 10% y 30% menos que los hombres.
Política	Las mujeres representan 22% en la política.
Medios	46% de las historias se relacionan con los estereotipos de género.
Conflictos	9% de las mujeres son negociadoras en mesas de paz.

Fuente: Elaboración propia con base en la *Nueva España* (2015).

firma en la ciudad de Argelia, la Declaración del Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional, pretendiendo corregir la desigualdad, celebrando en 1975 la primera Conferencia Mundial de la Mujer (Duarte y García-Horta, 2016, citando a Chiarotti, 1995).

Para la UNESCO (2014a), el género es un fenómeno social que enseña las diferencias entre hombres y mujeres. Es donde se estructuran los roles, la percepción y el lugar que ocupan las mujeres y los hombres en la sociedad.

El género en los estudios organizacionales latinoamericanos manifiesta la inequidad existente en el modelo patriarcal de acuerdo a la existencia de una división sexual en el trabajo dentro del sistema capitalista, donde el hombre es el proveedor de una familia con características de emprendedor, negociante, jefe, trabajador, mientras que la mujer es la parte frágil, dependiente, sumisa e indefensa de una familia, y que procura el bienestar de la misma (Vázquez y Urbiola, 2014, citando a Conell y James, 2005).

El género en la teoría feminista es la asignación de características tanto físicas como simbólicas, expectativas y espacios del hombre y la mujer de maneras de ser definidas como tales, definiendo una relación jerárquica, tanto de estatus, relaciones, ideología, valores, así como lenguaje (Osborne y Molina, 2008). La Teoría de Género y la Economía Política Feminista permiten reconocer que tanto el patriarcado como el capitalismo son generadores de situaciones de desigualdad con relación al género (Vega, 2014).

Se considera que el género se encuentra conformado por creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades, y es el resultado de un proceso histórico a lo largo de la historia de la humanidad, dentro del cual ha existido desigualdad y discriminación en relación con la jerarquía existente entre hombres y mujeres, los cuales son diferentes en relación con el ejercicio del poder a lo largo de la historia (Vázquez y Urbiola, citando a Burin y Meler, 2010).

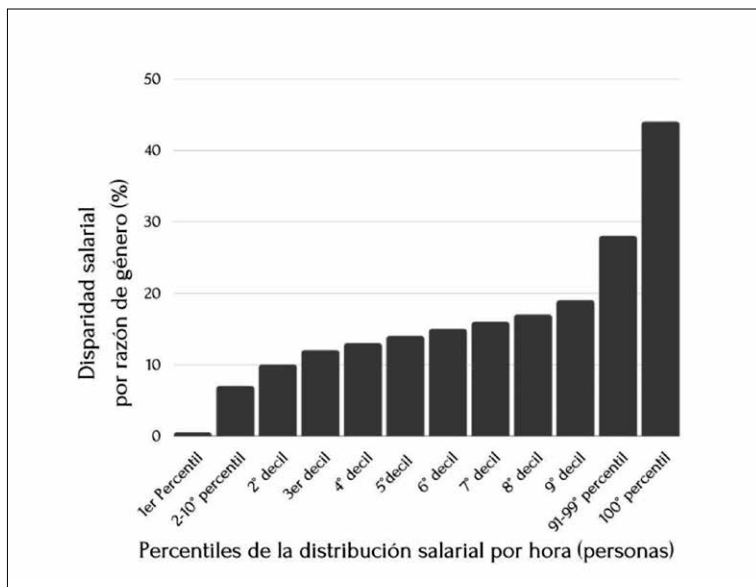
A nivel internacional se observa la evolución de las mujeres, mismas que poseen una participación importante en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por la ONU en Beijing (Pekín, 1995) adoptando un enfoque de tendencia o transversalidad de género, reconocido de forma internacional

como una estrategia importante para lograr la igualdad entre hombres y mujeres (Mimbrero, Pallarès y Cantera, 2017, citando a Biencinto y González, 2010; Bonder, 2012; Bustelo y Lombardo, 2005; Gálvez y Rodríguez, 2011).

Existe la brecha salarial en cuestión de género, la cual es el producto de un conjunto de creencias, influenciado por los estereotipos masculinos. Esta discriminación salarial por género y roles del mismo, obstaculizan las carreras profesionales de las mujeres, su acceso a buenos empleos y promociones en éstos, así como las remuneraciones y compensaciones por un mismo puesto o trabajo que una persona del sexo masculino (Gobierno de España y Unión Europea, 2018).

En el Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra (Figura 1) una

**Figura 1.**  
**Percentiles de la distribución del ingreso**



Fuente: Tomada de Gobierno de España y la Unión Europea (2018).

**Tabla 3.**  
**Países con mayor/menor brecha salarial en el mundo**

<b>Países con mayor brecha salarial</b>		<b>Países con menor brecha salarial</b>	
<b>País</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>País</b>	<b>Porcentaje</b>
Rusia	30.6	Bangladesh	4.7
Sudáfrica	30.8	Ecuador	4.6
Malawi	31.9	Filipinas	2.6
Armenia	35	Bulgaria	2.1
Reino Unido	35.2	Rumania	1.8
Corea del Sur	36	Panamá	0
Suiza	37.5	Jordania	0
Países Bajos	40.3	Cabo Verde	0
Nepal	44.7	Tailandia	-2.5
Pakistán	62.5	Sierra Leona	-5.5

Fuente: Tomado de Varela (2018).

desigualdad de género en la población, la cual se va incrementando en la medida en que los salarios se incrementan, existiendo una variación desde 0.7% en un percentil hasta 45% en relación hombres-mujeres.

En la Tabla 3 se pueden observar los países con mayor y menor brecha salarial.

En la tabla se observa que el país con mayor brecha salarial es Pakistán, mientras que el país con menor brecha o que realmente la brecha es a favor de las mujeres es Sierra Leona; con lo cual, se afirma que en el mundo la brecha es mayor al 20 por ciento.

La OIT (2019) afirma que si aumenta la presencia de las mujeres en el ámbito laboral, tiene un resultado positivo en la economía de los países y sociedades; lo cual genera oportunidades donde existe la brecha de género.

#### PAREDES DE CRISTAL Y/O TECHO DE CRISTAL

Éste es un término empleado a fines de los años ochenta del siglo XX para referirse a la existencia de un obstáculo o barrera invisible que no permite a las mujeres calificadas, ocupar puestos de dirección en las empresas donde trabajan (Camarena y Saavedra, 2018).

Camarena y Saavedra (2018, citando a Ramos, Barberá y Sarrió, 2003; De Anca y Aragón, 2007; Cuadrado y Morales, 2007) mencionan varios tipos de impedimentos a los que se enfrentan las mujeres para llegar a los puestos directivos, además de los techos de cristal, los cuales se observan en la Tabla 4.

Las paredes de cristal son la discriminación de género en las funciones directivas en las organizaciones, que aunque aparentemente no se notan, están presentes a la hora que una mujer aspire a un puesto directivo de alto nivel en una empresa, limitando su talento (ONU *Mujeres*, 2019). Este fenómeno también ocurre en los consejos de administración, constituyendo una barrera invisible para el paso de las mismas.

Este concepto se ha ido superando conforme las mujeres se han preparado intelectualmente, ya que muchas no sólo han terminado sus estudios universitarios, sino que han cursado maestrías y doctorados incluso en las áreas “duras” consideradas anteriormente exclusivas del sexo masculino; con lo que han demostrado que “están a la misma altura” que ellos en cuestiones de intelecto.

**Tabla 4.**  
**Barreras a las que se enfrentan las mujeres**

<b>Barreras</b>	<b>Características</b>
Asociadas a la identidad de género femenina (internas)	Atribuciones y conductas propias del sexo femenino (estereotipos), que llegan a ser negativos a la hora de su promoción.
Inherentes a la cultura organizacional y los estereotipos de género (externas)	Situaciones dentro de la cultura organizacional como redes masculinas existentes en las organizaciones, políticas en el área de recursos humanos en cuanto a la selección de personal, la carencia de recomendación en las mujeres, y la falta de políticas organizacionales para lograr respetar el compromiso entre el trabajo y la familia de una mujer.
De acuerdo al rol reproductivo y responsabilidades en las familias.	Triple papel de las mujeres: esposa, madre y directiva, si se asume un puesto de poder, puede ser un problema por la demanda de disponibilidad, evitando el respeto a la vida familiar.
Emocional	Causada por la misma mujer para no perder el equilibrio entre el trabajo y su familia (rol de esposa y madre).
Decisivas	Decisión propia de la mujer de no aceptar un puesto directivo para no romper con su equilibrio familiar.

Fuente: Elaboración propia con base en Camarena y Saavedra (2018).

## IMPORTANCIA DE ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

La discriminación de forma indirecta, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012), existe cuando en los reglamentos o prácticas que supuestamente son neutrales, en la realidad y práctica se lleva a cabo la exclusión por ejemplo en un trabajo, cuando se requiere una persona de cierta estatura o complejión para excluir a las mujeres del mismo o a ciertos grupos étnicos, como el ser rubio y/o blanco como un requisito fundamental para la realización de actividades.

Si las mujeres se empoderan y superan todos los inconvenientes como son los estereotipos de género y las diferencias entre sexos en el ejercicio de su profesión, para la que están totalmente preparadas, y que en sus creencias posean la fortaleza para enfrentar todo tipo de inconvenientes con valor, desempeñándose con firmeza y con conocimiento en el ámbito laboral, podrán desarrollar su carrera con éxito en cualquier parte del mundo, ya que poseen una dedicación total y un compromiso con su profesión, actuando con un tipo de modelo de vida sin cargas familiares (Pons, Calvet, Tura, y Muñoz, 2013, citando a Etzkowitz, Kemelgor y Uzzi, 2000).

Cabe mencionar la importancia de disminuir la discriminación, debido a que ésta no sólo disminuye la autoestima y fortalece los escrúpulos hacia la persona que los sufre, lo cual repercute en su rendimiento y productividad dentro del ámbito laboral, mientras que a los trabajadores que se les proporciona un trato adecuado de forma justa y solidaria adquieren un mayor compromiso y dedicación dentro de la organización, sintiéndose que son valorados, mejorando sus relaciones laborales, lo cual repercute de forma positiva en la organización; ya que disminuye la tasa de rotación de personal, elimina el ausentismo y las licencias de enfermedad, lo cual se traduce en ahorro y productividad para la misma (González, 2004).



Si se lograra eliminar la discriminación hacia las mujeres se lograría de forma más rápida el empoderamiento de éstas.

## EMPODERAMIENTO

Bethencourt y Carrillo (2014) afirman que el empoderamiento en las mujeres en estudios de género surge en 1984 en la India, y su metodología es desarrollada por Paulo Freire; a partir de la III Conferencia Mundial de la Mujer en 1985 cuando se difunde el término, se inicia el diseño de políticas y su implementación, propiciando el poder en las mujeres, con lo cual surge un cambio social. El poder en las mujeres llevó a que se hicieran conscientes de sus derechos, intereses y capacidades.

El empoderamiento constituye un proceso de tipo personal, donde las mujeres se autoempoderan sin que nadie se los otorgue, pero cabe mencionar que sí se pueden abrir espacios para que se difunda la importancia de la discriminación de género, creando conciencia social y el compromiso de las organizaciones como agentes de cambio (Erazo, Jiménez, y López, citando a Zapata *et al.*, 2002).

Empoderar a las mujeres en las organizaciones es un ejercicio de ciudadanía, que aún no se ha ejercido en la realidad actual, donde persiste la desigualdad de oportunidades para las mujeres y hombres, siendo éstas representadas en muchas ocasiones como las llamadas “mujeres florero”, es decir consideradas como una decoración, estando bajo el yugo de la aprobación, siendo vulnerables en situaciones conflictivas sin asumir igualdad en el ejercicio de sus derechos o manifestarse ante injusticias a las que son expuestas (González y Camargo, 2014).

## METODOLOGÍA

Ésta es una investigación con un enfoque descriptivo, donde se estudia el fenómeno de estudio a partir de fuentes secundarias,

analizando la información de artículos, libros, noticias, *webs*, para realizar una reflexión sobre dicho fenómeno. Se realizó un análisis a profundidad del objeto de estudio presentando la información para poder realizar las conclusiones del mismo.

## RESULTADOS

De acuerdo con ONU Mujeres (2019), se observan todavía algunas tendencias importantes en las mujeres (Tabla 5).

Éstas son tendencias actuales en las que se desempeñan las mujeres, por lo cual sigue existiendo una gran discriminación y aunque sigan luchando, todavía no ha llegado el tiempo de la igualdad y equidad.

En la Tabla 6 se observa la participación femenina en el ámbito económico de acuerdo con ONU Mujeres (2020).

Esta tabla demuestra la importancia que tiene la mujer en el ámbito económico, en el que su desarrollo no ha sido igualitario, sólo en la parte política ha ido ocupando puestos importantes y se ha reconocido su trabajo, por ejemplo, actualmente hay diez mujeres gobernando un país de 193, lo cual quiere decir que ocupan 5% de participación en la política mundial, pero en general en participación política, 90% de los Jefes de Estado y Gobierno y 76% de los parlamentarios son hombres (*Noticias ONU*, 2019).

Así mismo, de acuerdo con la OIT (2019), en un estudio realizado a 12 940 pequeñas, medianas y grandes empresas en 70 países, se ha observado que aunque es benéfico contratar mujeres en las organizaciones, dicha contratación, en relación con el equilibrio de género y una cultura inclusiva del mismo, no está a la par de los beneficios otorgados; de igual forma se observa que en organizaciones donde se pone en práctica una cultura inclusiva y con políticas de inclusión, la rentabilidad y productividad en la organización es de 62.6%; se incrementa 59.7% de la capacidad de atraer y conserva el talento; se fomenta en 59.1% la creatividad e innovación y la reputación de la compañía mejora

**Tabla 5.**  
**Tendencias de las mujeres en la actualidad**

<b>Tendencia</b>	<b>Características</b>
3 000 millones de mujeres y niñas viven en países donde la injusticia y violación son diferentes.	Sucedan violaciones en el matrimonio, sin que se tipifiquen como delito. Violencia doméstica, sexual y de cualquier tipo de abuso.
En uno de cada cinco países, no se les considera en relación con la herencia.	Las niñas no pueden heredar.
En 19 países del mundo, la obediencia femenina es característica.	La mujer, por ley, tiene que obedecer al marido.
50% de mujeres de 25 a 54 años trabajan.	Se encuentran económicamente activas.
El 50% de mujeres posee título de doctorado.	Las mujeres tienen más títulos universitarios que los hombres.
Sólo en cuatro países en el mundo existe una participación de 20% de mujeres en consejos directivos. Aproximadamente participan entre el cinco y el diez por ciento de mujeres, llegando a 13% de participación femenina en los mismos sólo en posiciones muy altas.	Participación femenina mínima en los consejos directivos en el sector privado.
En cuanto al trabajo de hombres y mujeres con el mismo trabajo, existe una brecha de entre 15% y 20% en promedio, y el porcentaje sube hasta 40% cuando se trata de puestos de alta dirección.	Característica de la brecha salarial.
Alrededor de 15% de mujeres han sufrido cuando les piden la prueba de embarazo.	Discriminación laboral.

Aproximadamente 22.6% han sido violentadas.	Violencia laboral.
Trabajo doméstico en las mujeres.	Ciudadano no remunerado.

Fuente: Elaboración propia con base en ONU Mujeres (2019, 2019a y 2016).

**Tabla 6.**  
**Participación de las mujeres en la economía**

<b>Participación</b>	<b>Porcentaje de participación femenina</b>
Parlamentarios nacionales	24.3%.
Jefas de Estado y de Gobierno	11 mujeres son Jefas de Estado y 12 son Jefas de Gobierno.
Cámaras altas y bajas	Países nórdicos, 42.5%; en América, 30.6%, en Europa (sin países nórdicos), 27.2%; en África subsahariana, 23.9%; en Asia, 19.8%; en países árabes, 19%; y en la región del Pacífico, 16.35.
Brecha salarial	Las mujeres ganan entre 60% y 75% del salario de los hombres debido a que se dedican a actividades informales y de baja productividad en sectores no organizados y sin representación salarial.
Labores del hogar	Una y tres horas más que los hombres, dos y diez veces más en cuidado de la salud.
Empleo informal	En Asia meridional, 80% trabaja en empleos no agrícolas en el sector informal; en África subsahariana, 74%, y en América Latina y el Caribe, 54%.
Utilización del tiempo	En países en desarrollo, las mujeres trabajan más, destinan menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado personal y más hacia tareas domésticas, mientras que los hombres dedican más tiempo al ocio.

Ocupación en las organizaciones	Se ha incrementado la participación femenina en cargos de liderazgo, comprobando el incremento de la eficacia organizacional. En compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones de mando superior se demuestra un desempeño más alto.
Labor en la agricultura	Las mujeres representan 43% de la fuerza de trabajo en los países en desarrollo.

Fuente: Elaboración propia con base en ONU Mujeres (2020 y 2020a).

en 57.8%. En dicho estudio se observó que existe una mínima participación femenina en cargos directivos y sobre todo cuanto más elevada sea la posición, por lo cual 57% de las empresas afirmaron que aproximadamente dicha participación es menor al 30%. Cabe aclarar que en empresas donde existan más mujeres trabajando, es más probable que una mujer ocupe una posición de dirección; de igual forma en una empresa, cuando se haya alcanzado equilibrio de género en el ámbito laboral, las mujeres estarán más representadas en los puestos directivos.

Otro dato importante de la OIT (2019) es el incremento en 22% de las mujeres empleadoras en países de ingresos medios altos, seguidos por países de ingresos bajos y de ingresos altos.

En la tabla 7 se observan las mujeres trabajadoras a nivel mundial en diferentes cargos de acuerdo con el Banco Mundial (2019).

## REFLEXIONES FINALES

Para que exista equidad en las organizaciones se requiere que las relaciones cotidianas y las estructuras de las mismas procedan de forma justa y reflexiva en lo que respecta a la equidad y el género, por ello la importancia de que mujeres cuenten con una

**Tabla 7.**  
**Porcentaje de mujeres trabajadoras a nivel mundial**

<b>Región</b>	<b>Porcentaje de mujeres trabajadoras permanentes a tiempo completo</b>	<b>Porcentaje de mujeres directivas</b>
Mundial	30.5	18.0
Asia Oriental y el Pacífico	37.6	32.6
Europa y Asia Central	37.8	18.9
América Latina y el Caribe	33.3	20.7
Oriente Medio y África del Norte	17.6	5.4
Asia Meridional	18.3	11
África Subsahariana	26.4	15.6

Fuente: Tomada de Banco Mundial (2019).

educación y formación excelente, debido a que entre más preparadas estén, pueden enfrentar a todo tipo de retos (Catalunya Departamento, 2010).

Se concluye que aunque existe una mayor participación de las mujeres en las organizaciones, todavía están en desventaja debido a que su participación con respecto al sexo masculino es menor, existiendo las brechas salariales entre ambos sexos al desempeñar el mismo puesto con injusticia social aún en tiempos modernos, donde la equidad de género es importante y un estandarte en los gobiernos; de igual manera, aunque la mujer ha incrementado su participación en la parte política, todavía no

es equitativa, pero ha demostrado que se puede desempeñar de forma excelente en éste y todos los ámbitos.

La representación de género implica también reconocer una acción política con diferentes equilibrios y magnitudes. Debido a que el activismo básico de los movimientos feministas de la década de los setenta luchando contra la dominación y el analfabetismo hacia la mujer y la exigencia del hombre a conservar su autoridad, ha tomado distintas lecturas en el terreno de las organizaciones (Vázquez y Urbiola, 2014) y aún no existe equidad entre ambos sexos.

Actualmente, en la gestión de recursos humanos se observan resultados positivos cuando se incorporan mujeres en organizaciones que no posean prejuicios y estereotipos hacia éstas, demostrando un excelente desarrollo de sus habilidades y destrezas, sin las limitantes impuestas por su género.

Finalizando, de acuerdo con Lazovka (2017) en el informe realizado por la consultora McKinsey, las mujeres representan menos de 40% de la fuerza de trabajo en el mundo y solamente 25% de los puestos gerenciales a nivel global, estando comprometidas con 75% del trabajo de cuidado no remunerado; las mujeres generan 37% del PIB mundial, inclusive cuando representan 50% de la población global que puede trabajar; 22% se encuentran en puestos políticos y 25% en gerenciales.

Y como último punto, cabe mencionar la importancia de difundir la responsabilidad social en las universidades, organizaciones, gobierno y sociedad en relación con la equidad e igualdad de género, ya que en la actualidad es un tema importante, ya que tanto las organizaciones como el gobierno quieren ser responsables socialmente y mientras no exista dicha consideración, el término no es adecuado, por lo que se puede afirmar que en el momento en que las mujeres estén a la par de los hombres en dichas instituciones, sin brechas salariales, sin paredes de cristal, con equidad e igualdad, se eliminará la injusticia en el mundo laboral.

## REFERENCIAS

- ARIAS, N. (2015). *Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género en Costa Rica*. PRAXIS@FAE. Universidad Nacional de Costa Rica.
- BANCO MUNDIAL (2019). *Enterprise Surveys*. En <http://espanol.enterprisesurveys.org/> (Consulta 20 de abril de 2020).
- BETHENCOURT, L., y M. Carrillo (2014). “Mujeres, empoderamiento y transformaciones socioeconómicas y políticas: Caso municipio Valdez, estado Sucre”. *Cuadernos del Cendes*, 31 (85): 157-161. En [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082014000100008&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082014000100008&lng=es&tlng=es).
- CATALUNYA DEPARTAMENTO (2010). *Indicadores de igualdad para empresas: resumen de indicadores para la elaboración de planes de igualdad*. Cataluña.
- CAMARENA, M. E., y M. L. Saavedra (2018). “El techo de cristal en México”. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5 (47): 312-347. En [www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es) (Consulta el 27 de abril de 2020).
- DUARTE, J. M. y J. B. García-Horta (2016). “Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres”. *Revista CS*, (18): 107-158. Cali, Colombia: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi. DOI: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- ERAZO, M. I.; M. C. Jiménez y C. López (2014). “Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero-Valle del Cauca”. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32 (1): 149-157. DOI: [dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.10](http://dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.10)
- FERNÁNDEZ, M. (2001). “Igualdad, equidad, solidaridad”. *Educ. Soc.* <https://doi.org/10.1590/S0101-73302001000300015>



- GOBIERNO DE ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA (2018). “Brecha salarial y científica de género”. *Boletín de Igualdad de la empresa XLIV*. En [www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE\\_44\\_Brecha\\_salarial\\_y\\_cientifica\\_de\\_genero.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_44_Brecha_salarial_y_cientifica_de_genero.pdf)
- GODOY, C. G. (2016). “Experiencias y significados de la igualdad de género en dirigentes universitarias: rupturas, adaptaciones y continuidades”. *Perfiles educativos*, 38 (154): 118-133. En [www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000400007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000400007&lng=es&tlng=es) (Consulta el 22 de abril de 2020).
- GÓMEZ, E. (2002). “Equidad, género y salud: retos para la acción”. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 11 (5/6): 454-451. En [www.scielosp.org/pdf/rpsp/2002.v11n5-6/454-461/es](http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2002.v11n5-6/454-461/es)
- GONZÁLEZ, M. C. (2013). “Género en las organizaciones: de las necesidades prácticas a las necesidades estratégicas”. *Salud de los Trabajadores*, 21 (2): 107-110. En [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382013000200001&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200001&lng=es&tlng=es) (Consulta el 22 de abril de 2020).
- GONZÁLEZ, S. M. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. Ponencia presentada en el Encuentro de Empresarias de la Macaronesia. PROFEM, 16-17 de noviembre de 2004.
- GONZÁLEZ, M. C. y D. Camargo (2014). “Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones: Una propuesta estratégica situacional. Parte I”. *Salud de los Trabajadores*, 22 (2): 151-154. En [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382014000200006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000200006&lng=es&tlng=es)
- HERNÁNDEZ, C. y M. E. Camarena (2011). “Inequidad de Género en las Organizaciones. Una visión de Latinoamérica”. *Actualidad Contable Faces*, 8 (11): 20-29.

- INSTITUTO DE LA MUJER (2008). *Manual de Aspectos Básicos para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. Madrid: Instituto de la Mujer. En [www.msssi.gob.es/ssi/igualdad/Oportunidades/docs/Manual\\_para\\_elaborar\\_un\\_Plan\\_Igualdad\\_en\\_la\\_empresa.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdad/Oportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf)
- LA NUEVA ESPAÑA (2015). *Los 8 datos más impactantes sobre la desigualdad de género*. En [www.lne.es/sociedad-cultura/2015/03/08/los-8-datos-sobre-desigualdad/1723882.html](http://www.lne.es/sociedad-cultura/2015/03/08/los-8-datos-sobre-desigualdad/1723882.html)
- LAZOVSKA, D. (2017). *Equidad de género 2018: estudio*. Por Expok Comunicación de Sustentabilidad y RSE. En [www.expoknews.com/equidad-de-genero-2018-estudio/](http://www.expoknews.com/equidad-de-genero-2018-estudio/)
- MIMBRERO, C.; S. Pallarès y L. M. Cantera (2017). “Competencias de igualdad de género: capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones”. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 17 (2): 265-286.
- NOTICIAS ONU (2019). *De 193 países, sólo 10 están gobernados por mujeres*. En <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452691>
- PUNGILUPPI, J.; M. E. Castro y A. M. Muñoz-Boudet (2010). *Modelo para promover la equidad de género en empresas y agencias públicas: El proceso de certificación gem en América Latina y el Caribe* (Los casos de México, Chile, Argentina y la República Dominicana, 159). En [www.worldbank.org/en/breve](http://www.worldbank.org/en/breve)
- TOLEDANO, R. S. (2009). “La equidad como principio y política social. Análisis de sus implicaciones en educación básica”. *Tiempo de Educar*, 10 (20): 307-347.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS [ONU] MUJERES (2016). *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*. En [www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2016/publicacionweps.pdf?la=es&vs=1](http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2016/publicacionweps.pdf?la=es&vs=1)

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS [ONU] MUJERES (2019). *Un nuevo informe de onu Mujeres presenta una agenda de políticas para poner fin a la desigualdad de género en las familias*. En [www.unwomen.org/es/news/stories/2019/6/press-release-progress-of-the-worlds-women-2019](http://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/6/press-release-progress-of-the-worlds-women-2019)
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS [ONU] MUJERES (2019A). *Informe anual 2018-2019 de onu Mujeres*. En [un-women-annual-report-2018-2019-es.pdf](http://un-women-annual-report-2018-2019-es.pdf)
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS [ONU] MUJERES (2020). *Hechos y cifras: liderazgo y participación política*. En [www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures](http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures)
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS [ONU] MUJERES (2020A). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. En [www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures](http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures)
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA [UNESCO] (2014). *Igualdad de Género, Patrimonio y Creatividad*. En [www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Montevideo/pdf/CLT-LibroGeneroPatrimonioBORRADOR.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Montevideo/pdf/CLT-LibroGeneroPatrimonioBORRADOR.pdf)
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA [UNESCO] (2014a). *Indicadores de la UNESCO de Cultura para el Desarrollo, Igualdad de Género*. París.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [OIT] (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial*. Argumentos para el cambio. Ginebra, Suiza.
- OSBORNE, R. y C. Molina (2008). “Evolución del concepto de género 1” (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (15): 147-182. En [www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045007](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045007) (Consulta el 8 de julio de 2021).

- PONS, O.; M. D. Calvet, M. Tura y C. Muñoz (2013). “Análisis de la igualdad de oportunidades de género en la ciencia y la tecnología: las carreras profesionales de las mujeres científicas y tecnólogas. *Omnia Science*. En <http://dx.doi.org/10.3926/ic.375>
- VARELA, A. F. (2018). “Los 10 países con más y menos brecha de género en los salarios: ésta es la situación de España”. *Businessinsider*. En [www.businessinsider.es/10-paises-mas-menos-brecha-genero-salarios-esta-es-situacion-espana-336157](http://www.businessinsider.es/10-paises-mas-menos-brecha-genero-salarios-esta-es-situacion-espana-336157)
- VARGAS, J. y C. Motta (2013). “Gerencia Social para la Equidad de Género en las Organizaciones”. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8 (1): 130-147.
- VÁZQUEZ, A. y A. Urbiola (2014). “El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones Iztapalapa”. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (77): 159-189.
- VEGA, A. (2014). “Igualdad de género, poder y comunicación: las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión”. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5 (40): 186-212. En [www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362014000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362014000200008&lng=es&tlng=es).

## CAPÍTULO 2

# Mujeres políticas que luchan por llegar a la cúspide del poder legislativo

Ana Bertha Vidal Fócil

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

### INTRODUCCIÓN

El desarrollo de este capítulo plasma las tribulaciones que, en política, han sorteado las mujeres a lo largo de varias décadas en México. Las primeras postulaciones a cargos de mayoría relativa o de representación proporcional es el derecho legítimo que las féminas tienen al alternar con el poder desde un partido u organización política, donde la decisión de algunos hombres hizo posible seleccionar a una mujer entre la lista de candidatos tal y como sucedió hace más de cincuenta años; a partir de ese momento histórico, comienza una atracción participativa.

El contenido de este capítulo está dividido en cinco temas. En el tema uno se presenta la historia de las primeras mujeres que ocuparon un escaño en el Poder Legislativo en México. La participación femenina es parte del esfuerzo por superar grandes obstáculos, en principio por la lucha del poder entre los hombres y las mujeres; los primeros no están dispuestos a ceder espacios y las segundas, están dispuestas a luchar por obtener escaños. Las mujeres han evolucionado con lentitud en la arena política, han demostrado su actitud servicial durante un proceso electoral, lo que les permite ser fieles representativas en una contienda electoral; es por ello que en el tema dos se desarrolla un comparativo

de los estados que tuvieron más mujeres tanto en la Cámara de Diputados como en la de Senadores, a partir de las elecciones llevadas a cabo en el año 2012. Asimismo, en el tema tres se tratará sobre los estados que tuvieron mayor representación de mujeres legisladoras locales y su participación en comisiones; en el tema cuatro, se aborda a las mujeres que han sido representativas ante la opinión pública.

Actualmente contamos con mujeres poderosas que están al frente de actividades notables, se podría decir que están en la cúspide del poder; es por ello que en el tema cinco se hace énfasis de aquellas mujeres que se encuentran en el Poder Legislativo como presidente de la mesa directiva y de la Junta de Coordinación Política (Jucopo), quienes en muchas ocasiones tienen que sortear las arrogancias de los legisladores, tanto del partido al que pertenecen como de los partidos adversos.

La metodología que se utilizó en la investigación de este capítulo se basa en el diseño no experimental con un enfoque transversal o transeccional, ya que su interés investigativo tiene como objetivo indagar las incidencias; el diseño metodológico es de varios tipos: exploratorio, descriptivo, explicativo y cualitativo.

## DESARROLLO

### HISTORIA DE LAS PRIMERAS MUJERES QUE OCUPARON UN ESCAÑO EN EL PODER LEGISLATIVO EN MÉXICO

Remontándonos a la Ilustración, que era considerada como la “época de las luces”, muchos filósofos pensaban que los hombres eran los únicos que podrían opinar y disentir con los de su género; las mujeres no jugaban un papel importante, no eran consideradas y si se oponían eran ejecutadas, tal y como le sucedió en Francia a Olympe de Gauges.

En manifiesto a la lucha que han tenido las mujeres por ser en primer término segregadas de una sociedad que sólo las conside-

raba como mujeres abnegadas y exclusivas al cuidado de la casa y, en segundo lugar, privadas de lo elemental para decidir sobre sus derechos políticos. Fue haciendo eco entre ellas la falta de estímulo que les permitiera luchar por una sola cosa: la necesidad de ser reconocidas.

Las mujeres siempre han estado presentes en la construcción de nuestro país; al finalizar el mandato del usurpador Huerta, se le da a México un nuevo sentido por el triunfalismo constitucionalista; en 1916, el gobernador de Yucatán, general Salvador Alvarado Rubio, ante la fuerza de las oprimidas, decide lanzar la convocatoria para el Primer Congreso Feminista; el objetivo del general Alvarado fue impulsar a la mujer desde una perspectiva diferente, moderna para su época, con mayor libertad de decisión. Es decir, las mujeres que participan en los Congresos Feministas de 1916 distan en buena medida de las mujeres de mediados y finales del siglo XIX, centradas en un papel más conservador en el entendido de su reserva en el espacio privado o doméstico (Alejandre, Torres, 2016: 61).

Dos grandes mujeres de Yucatán fueron las precursoras de la ampliación de ese espacio limitado de las féminas para participar en la vida social y política. Una de ellas fue Elvia Carrillo Puerto, hermana de Felipe, quien seis años después del recordado Congreso Feminista, fue nombrado gobernador de Yucatán, ambos compartían las mismas ideas políticas; durante su periodo como gobernador (1922-1924) promovió el avance para que las mujeres logaran el reconocimiento y su participación en las elecciones municipales y estatales. Elvia nació en un poblado llamado Montul, lugar donde fundó en 1912 la primera organización femenina de campesinas, Su ímpetu lo canalizaba a que las mujeres lucharan por alcanzar un puesto legislativo, siendo la primera mujer electa a diputada en el estado de Yucatán, junto a Rosa Torres, quien se convirtió en la primera mujer presidente del Congreso local en 1923. Otra mujer activista de aquella época fue Consuelo Zavala Castillo, quien promovió incansablemente

te el Primer Congreso Feminista, centrándose sobre la igualdad entre hombres y mujeres, fue una mujer dedicada a la academia y además fungió como presidente de la Comisión Organizadora de dicho Congreso.

Los sinsabores de la vida se dan en algunos estados como es el caso de San Luis Potosí; a pesar de los esfuerzos realizado por el gobernador Rafael Nieto Campean, quien en 1922 presentó una iniciativa ante el Congreso del Estado para modificar la Ley Electoral y dar paso al reconocimiento de las mujeres potosinas como electores y que además tuvieran el derecho de participar en la contienda electoral; ésta quedó magnificada el 8 de enero de 1923, en la XXVII Legislatura del estado, mediante el decreto 103; pero tres años más tarde, cuando ya no estaba en el poder, el decreto fue derogado.

En Tabasco también se llevó a cabo un Primer Congreso Feminista en 1915, con el apoyo de Francisco J. Múgica, además encabezado por jóvenes mujeres que se dedicaban a la enseñanza; sin embargo, no se ha obtenido documento alguno sobre la fecha exacta de este Congreso. Pero fue trascendental su paso por la gubernatura, ya que Francisco J. Múgica expidió un decreto para fundar la primera escuela de educación técnica para las mujeres; organizó un Congreso intitulado “Clínica Pedagógica”; cuyo objetivo fue preparar más a los maestros y maestras enviándolos a la Ciudad de México para alcanzar un mejor nivel educativo, María del Rosario Gutiérrez Eskildsen fue una de las participantes. Además de ella, destacaron en la lucha por los derechos femeninos en Tabasco Dolores Correa Zapata, nacida en el municipio de Teapa; Carmen Cadena de Buendía, Virginia Pérez Gil, entre otras muchas. Lucharon por cambiar la condición de los estudiantes pobres (Contreras, 2013: 21).

En 1925, dos hombres comprometidos con los derechos e igualdad de las mujeres, se colocaron a la vanguardia: Tomás Garrido Canabal y César Córdova Herrera, gobernadores de Tabasco y Chiapas respectivamente, decidieron apoyar las causas



femeninas al otorgar a la mujer el derecho al voto. En Tabasco, mediante el Decreto nueve, fue instituido el catorce de marzo de 1925 y promulgado en el Periódico Oficial, especificando que la mujer tiene derecho a votar y ser votada en las elecciones de sus gobernantes. Fue el inicio del empoderamiento de las féminas. La política se mueve por intereses tanto personales como de las organizaciones políticas; y es obvio que Tomás Garrido Canabal midió el potencial de las mujeres revolucionarias que estaban a favor de su causa y que, al darles el derecho a votar, iba a tener a su favor votos que garantizaban las decisiones que él tomaba.

En el Decreto número nueve, quedó establecida la participación de hasta una tercera parte de mujeres en la organización consistorial; en 1926 se tiene la primera regidora, puesto a cargo de la profesora Sara Montiel Castillo para el municipio de Centro (IEPCT, 2015: 23). Posteriormente, en el trienio 1956-1959, la profesora Elvira Gutiérrez de Ricárdez participó como suplente en la XLIV Legislatura, representando el Distrito I, de Centro y Teapa. Y en el trienio de 1962-1965 fue la primera diputada local del estado de Tabasco, en la XLVI Legislatura, representando al Distrito IX, de los municipios de Tenosique, Balancán y Emiliano Zapata (Congreso del Estado, 2015: 65).

El gobernador provisional chiapaneco Cesar Córdova Herrera, a escasos cuatro meses de haber tomado posesión como mandatario de Chiapas, expidió, el cuatro de mayo de 1925, el Decreto número ocho, donde le otorgaba el voto a las personas del género femenino mayores de 18 años, poniendo en la mira el interés político para que las mujeres se volvieran sus aliadas y votaran en contra del general Amílcar Vidal.

Después de tantas peripecias y constantes luchas, el seis de abril de 1952 se congregaron en el parque 18 de Marzo más de 20 000 mujeres, en la Ciudad de México; desde ese lugar la multitud alzó la voz, pidiéndole al presidente Adolfo Ruiz Cortines que cumpliera con la promesa de campaña de plasmar en la Constitución el derecho a votar y ser electas. El mandatario

cumplió su promesa el 17 de octubre de 1953 y se promulgaron las reformas constitucionales de los artículos 34 y 115 (Malpica, 2002: 171).

A partir de ese momento no existe impedimento legal para la participación política, pero sí obstáculos en la forma de participación. Estos obstáculos tienen que ver por un lado con las condiciones políticas del país y por otro, con la discriminación hacia las mujeres (Girón, González y Jiménez, 2008: 45). Las primeras mujeres políticas se presentan en la Tabla 1. Se señala la participación histórica de las mujeres en el ámbito legislativo a partir de que obtuvieron el voto femenino.

Las mujeres llegaron para quedarse en el Poder Legislativo; durante los tres primeros sexenios de los presidentes Adolfo Ruiz Cortines, Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz, no retrocedieron en ocupar un escaño. Es sorprendente ver cómo cada trienio las féminas se iban apoderando de las legislaturas. Aunque fue paulatino el avance de representantes femeninas, se considera que su presencia fue sólida.

Fue precisamente en el sexenio del presidente Gustavo Díaz Ordaz (1967-1970) cuando el Senado de la República abrió sus puertas para la integración de las dos primeras mujeres –de extracción priísta–, ellas fueron Alicia Arellano Tapia de Povlovich y María Lavalle Urbina, representantes de los estados de Sonora y Campeche respectivamente. La campechana Lavalle Urbina logró ser presidenta del Senado en 1965, fecha en la que recibió la Medalla Belisario Domínguez y, en 1976, le otorgaron el Premio de Derechos Humanos de las Naciones Unidas; murió el 23 de abril de 1996 y sus restos mortales se encuentran en la Rotonda de las Personas Ilustres.

**Tabla 1.**  
**Las primeras mujeres que participaron en política**  
**en el Poder Legislativo**

Número de mujeres	Nombres	Legislatura/ año	Procedencia
1	Aurora Jiménez Palacios	XLII 1952-1955	Baja California N.
4	Remedios Albertina Ezeta Margarita García Flores Guadalupe Ursúa Flores Marcelina Galindo Arce	XLIII 1955-1958	Estado de México Nuevo León Jalisco Chiapas
8	Macrina Rabadán Santana de Arenal Graciana Becerril Bernal de Beltrán Martha Andrade de Del Rosal Aurora Arrayales de Morales María Guadalupe Martínez Hernández Loza María Luisa Rosado de Hernández Esperanza Téllez Oropeza Ana María Zapata Portillo	XLIV 1958-1961	Guerrero  Estado de México Distrito Federal Sinaloa Jalisco Tabasco  Puebla Morelos
8	Carmen María Araiza López Alicia Arellano Tapia María del Refugio Báez Santoyo Irene Bourell Vda. de Galván	XLV 1961-1964	Aguascalientes Sonora Sinaloa  Veracruz Distrito Federal Guerrero Distrito Federal

8	Mercedes Fernández Austri María López Díaz María Guadalupe Guerrero Marín Virginia Soto Ramírez	XLV 1961-1964	Guanajuato
12	Hilda Anderson Nevárez de Rojas Martha Andrade de Del Rosal Argentina Blanco Fuentes Celia Gallardo González Aurora Navía Millán Marina Núñez Guzmán Fedelia Sánchez de Mendiburu Diana Torres Arcieaga María Guadalupe Urzúa Flores Justina Vasconcelos de Berges Florentina Villalobos Chaparro Luz María Zaleta de Elsner	XLVI 1964-1967	Distrito Federal  Distrito Federal Coahuila Michoacán Zacatecas No hay datos Yucatán San Luis Potosí Jalisco Sonora Chihuahua Veracruz
13	Graciela Aceves de Romero María Guadalupe Aguirre Soria María Calderón Herrera María de los Ángeles Contreras Martínez María Elena Jiménez Lozano	XLVII 1967-1970	Distrito Federal Distrito Federal Michoacán Guanajuato  Distrito Federal Coahuila Zacatecas Tamaulipas Chiapas

13	Isaura Munguía Vda. de Sordo Noriega Rosa María Ortiz de Castañeda Elvia Rangel de la Fuente Martha Luz Rincón Castillejo Gloria Rodríguez de Campos Hortensia Rojas Velázquez Acela Servín Murrieta	XLVII 1967-1970	Puebla Oaxaca Veracruz
----	--	-----------------	------------------------------

Fuente: Elaboración propia con base en datos del libro *Límites y desigualdades en el empoderamiento de las mujeres en el PAN, PRI y PRD, 2008*. En <http://ru.iiec.unam.mx/1774/1/breve.pdf>; y *Un siglo de participación política de la mujer en México (1916-2016)*. En [http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/cedip/lxiii/sigl\\_partpol\\_mujmexlxiii.pdf](http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/cedip/lxiii/sigl_partpol_mujmexlxiii.pdf).

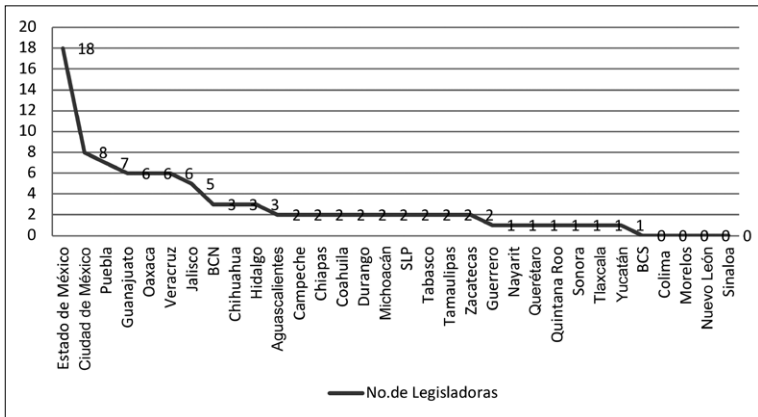
## COMPARATIVO DE LOS ESTADOS QUE INTEGRARON A MÁS MUJERES EN LAS CÁMARAS A PARTIR DE 2012

Las mujeres han logrado alcanzar la cima del poder en el aspecto legislativo, y el siglo XXI fue testigo de ese desarrollo. La lucha por el poder tuvo su transformación en el sexenio del ex presidente Enrique Peña Nieto. Bastó aproximadamente un año, a partir de la orden que dio el Tribunal Electoral del Poder Judicial, para que las mujeres de México presionaran por medio del movimiento feminista al gobierno en turno, para que se tuviera la paridad de género. Las cuotas de género son garantes de la integración de mujeres en política y de producir una variación cultural que permita evitar el predominio de un solo género en la representación política. En la Cámara de Diputados federal, durante el trienio 2012-2015, la participación de las mujeres

alcanzó 36.8%; es decir, de los 500 legisladores que integran este organismo legislativo, 184 eran legisladoras. Fueron 92 legisladoras que lograron alcanzar un escaño de mayoría relativa y 92 legisladoras que representaban la lista de su circunscripción.

En la Figura 1 se puede apreciar cómo está distribuido por estado el número de legisladoras de mayoría relativa durante el trienio 2012-2015; en primer término, con 90% del total de las representaciones, aparece el Estado de México; seguido con 40% por la Ciudad de México; mientras que Puebla, representó en ese trienio 35% del total de las mujeres legisladoras. Cabe destacar que los estados que no lograron alcanzar un escaño por esta vía fueron Baja California Sur, Colima, Morelos, Nuevo León y Sinaloa. Estos cinco estados tendrían que trabajar muy fuerte para, en un futuro no muy lejano, poder contar con la participación de mujeres y que éstas buscaran un escaño.

**Figura 1.**  
**Participación de mayoría relativa de legisladoras**  
**en el trienio 2012-2015**



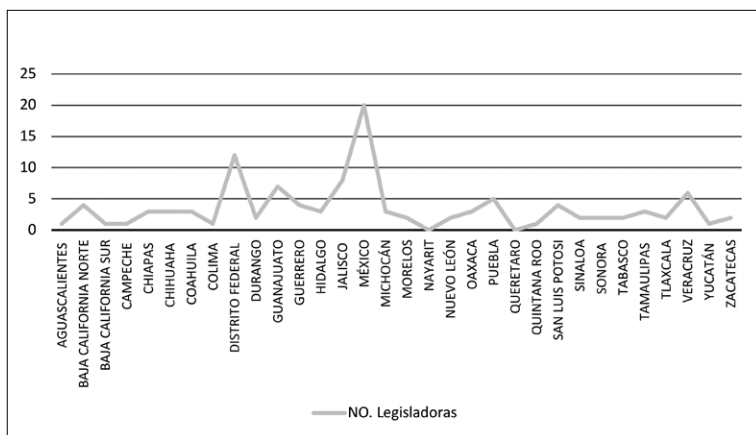
Esta figura muestra el número de legisladoras que representaron al país durante un trienio. Fuente: Elaboración propia con base en la página web de Inmujeres: [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php) y [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php)

Por la vía de representación proporcional vemos que, en la primera circunscripción con cabecera en Guadalajara, Jalisco, se encuentran los estados de Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Durango, Jalisco, Nayarit, Sinaloa y Sonora. Fueron elegidas 18 mujeres de las 40 posiciones que representaban a esos ocho estados de la república mexicana; la segunda circunscripción con cabecera en Monterrey Nuevo León, era para los estados de Aguascalientes, Coahuila, Guanajuato, Nuevo León, Querétaro, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas, con 17 representantes de las 40 posiciones; en la tercera circunscripción con cabecera en Xalapa, Veracruz, e integrada por los estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán, las féminas obtuvieron 50% de las 40 posiciones; a la cuarta circunscripción, que corresponde únicamente a la Ciudad de México y está integradas por la propia Ciudad de México, Guerrero, Morelos, Puebla y Tlaxcala, le correspondió la cantidad de 18 escaños de las 40 posiciones y, por último, en la quinta circunscripción con cabecera en Toluca, Estado de México, y que tiene suscrito Colima, Hidalgo, Estado de México y Michoacán, Las legisladoras representaron 19 posiciones. En síntesis, de las 200 posiciones de representación proporcional 46% fue dado a las mujeres.

En el trienio de 2015-2018, 45% fueron legisladoras, hubo mayor participación y con relación al periodo posterior hubo un incremento de casi diez puntos porcentuales. De mayoría relativa fueron 113 mujeres y de representación proporcional 98 diputadas, siendo un total de 211. En la Figura 2 se muestra el comportamiento que tuvieron las féminas al obtener 10% más de los escaños, con relación al trienio pasado.

Por la vía de representación proporcional, cada una de las cinco circunscripciones está integrada por 40 escaños. En la primera circunscripción hubo 50% de representantes legisladoras; en la segunda circunscripción, 19 legisladoras; en la tercera circunscripción fueron 20 escaños; en la cuarta circunscripción

**Figura 2.**  
**Participación de mayoría relativa en el trienio 2015-2018**



Este gráfico representa el número de legisladoras que estuvieron en el trienio 2015-2018. Fuente: Elaboración propia con base en la página web de Inmujeres: [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php) y [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php)

se afianzaron 19 mujeres y en la quinta circunscripción fueron 20 legisladoras. En la actualidad, el trienio 2018-2021, 48.20% son mujeres, de los 500 diputados en su totalidad, 240 son diputadas. Tomando como referencia los datos de 2012 a 2020, se puede considerar que en términos porcentuales su número se ha incrementado en aproximadamente 18%. Esto significa que las mujeres cada vez están más interesadas en hacer política y en posicionarse ante el electorado con promesas de campaña y trabajo de proselitismo mejor elaborado.

En cuanto a las mujeres senadoras, también han ido conquistando escaños, eso lo podemos ver en la Tabla 2 sobre las legisladoras que han participado por estado en los últimos dos sexenios.

En la Cámara de Senadores; son elegidas cada seis años; para el periodo de 2012- 2018, fueron electas 42 mujeres de los 128



**Tabla 2.**  
**Comparativo de senadoras que alcanzaron un escaño**  
**en los sexenios 2012-2018 y 2018-2024**

Comparativo de senadoras			
2012-2018		2018-2024	
42 mujeres	34%	63 mujeres	49.5%

Esta tabla muestra un comparativo del número de senadoras que han estado en dos diferentes sexenios, en México. Fuente: Elaboración propia con datos de la revista *Mirada Legislativa*, junio de 2018.

senadores y para el periodo de 2018-2024, la cantidad de senadoras logró alcanzar el punto óptimo, que tanto se había esperado en muchas décadas, al obtener 63 escaños, cantidad que corresponde a 49.5%.

#### LA REPRESENTACIÓN DE MUJERES LEGISLADORAS LOCALES Y COMISIONES QUE PRESIDEN EN EL ACTUAL TRIENIO 2018-2021

Las diputadas de las entidades federativas, en lo general están presidiendo alguna comisión ordinaria o especial; tal como lo muestra la Tabla 3, el número de legisladoras varía dependiendo de los distritos que tiene cada estado. Hay comisiones que pueden considerarse prioritarias y que sólo un estado las tiene, como es el caso de trata de personas en Aguascalientes; también la comisión de feminicidio en el Estado de México y Chihuahua; otra comisión que es importante que todos los estados tengan es la comisión de Pueblos Mágicos para su Desarrollo Económico, Turístico y Social; el estado de Puebla lo tiene contemplado. En lo general, existen en el país 1 113 diputados locales, de los cuales 545 corresponden a escaños femeninos, representando 49.05%.

**Tabla 3.**  
**Diputadas locales y presidentes de comisiones**

<b>Comparativo de legisladoras locales y total de comisiones que presiden</b>			
<b>Estados</b>	<b>Total de diputados</b>	<b>Total de diputadas</b>	<b>Total de comisiones que presiden</b>
Aguascalientes	27	14	14
BCN	25	12	12
BCS	21	12	9
Campeche	35	13	13
Chiapas	40	27	27
Chihuahua	33	15	15
Coahuila	25	14	14
Colima	25	14	14
Distrito Federal (Ciudad de México)	66	29	22
Durango	25	10	10
Guanajuato	36	18	8
Guerrero	46	19	13
Hidalgo	30	16	8
Jalisco	38	16	9
Estado de México	75	37	17
Michoacán	40	16	12
Morelos	20	14	14
Nayarit	30	11	11
Nuevo León	42	21	13
Oaxaca	42	23	20
Puebla	41	19	18
Querétaro	25	13	13

Quintana Roo	25	13	13
San Luis Potosí	27	13	11
Sinaloa	40	19	15
Sonora	33	14	14
Tabasco	35	18	12
Tamaulipas	36	19	18
Tlaxcala	25	15	15
Veracruz	50	25	21
Yucatán	25	12	12
Zacatecas	30	14	14

Fuente: Elaboración propia con datos de los Congresos estatales 2020.

Tomando como referencia los estados con mayor representación de legisladoras, tenemos en primer lugar el Estado de México: del total de 75 legisladores 49.3% son mujeres; sin embargo, de las 37 legisladoras existentes, sólo 17 presiden alguna comisión. Las comisiones que presiden les han dado el empoderamiento absoluto, aunque en materia presupuestal, de salud y de justicia no están contempladas. El Distrito Federal (Ciudad de México) ocupa el segundo lugar, con 29 legisladoras de un total de 66 legisladores; corresponde a 43.9% en cuanto a las comisiones, 22 mujeres presiden; pero todo lo referente a presupuesto, salud, justicia, obras, infraestructuras, no las contempla. Sin embargo, hay que recalcar que en cuanto a las comisiones de juventud, género, grupos indígenas, educación, grupos vulnerables, editoriales, cultura, entre otras, están etiquetadas a las mujeres.

En la posición número tres tenemos al estado de Veracruz, hay equidad y paridad de género en cuanto a escaños, pero no así en las comisiones. Le sigue en cuarto lugar el estado de Guerrero, con 19 escaños femeninos y trece comisiones. En la mayoría

de los congresos se contemplan más de 25 comisiones, lo que permitiría que todas las legisladoras pudieran presidir una comisión. En relación con los estados de Nuevo León y Oaxaca quienes poseen el lugar número cinco, ambos coinciden en su totalidad con 42 legisladores; el estado norteño quedó debajo de 50% de mujeres representantes como legisladoras y sólo trece de ellas alcanzaron a presidir una comisión.

Oaxaca dio la sorpresa, ya que alcanzó 54.7% de los escaños; en las comisiones no lograron colocarse en igualdad de género, pero sí tienen 20 comisiones importantes, en las que destacan administración y procuración de justicia; agropecuaria, forestal, minería y pesca; hacienda, también están las comisiones de infraestructuras, desarrollo urbano y ordenamiento territorial; medio ambiente, energías renovables y cambio climático; movilidad, comunicación y transportes; vigilancia interoceánico y programas de desarrollo regional y vigilancia de la deuda pública del estado. En sexto lugar tenemos al estado de Puebla, donde, de los 41 legisladores, 19 son mujeres y de ellas una es la que no preside una comisión legislativa. Sin embargo, dentro de las 18 comisiones hay varias que no son tradicionales para las mujeres, como gobernación y puntos constitucionales; Inspectoría de la Auditoría Superior del Estado; medio ambiente, recursos naturales y cambio climático y vivienda. El espacio siete lo ocupan tres estados, Chiapas, Michoacán y Sinaloa, con la misma cantidad de 40 legisladores; el primer estado tiene paridad y equidad de género tanto en legisladoras como en comisiones; Michoacán tiene 16 mujeres y Sinaloa posee 19 mujeres; de igual modo en las comisiones ninguno de los dos estados tiene equidad, ya que en Michoacán las mujeres lograron adjudicarse doce comisiones en las que destacan: jurisdiccional; Puntos constitucionales; Gobernación; ciencia, tecnología e innovación; desarrollo urbano, obras públicas y vivienda. Mientras que, en Sinaloa, las mujeres destacaron un poco más en las comisiones.

En el estado de Jalisco se lograron 16 espacios para las mujeres con un total de nueve comisiones, colocándose en el lugar ocho; los estados de Guanajuato y Tamaulipas, ambos tienen la misma cantidad de 36 legisladores; Guanajuato con 18 mujeres y ocho comisiones. Mientras que Tamaulipas se impuso 52.7% de legisladoras y todas presiden comisiones. En el noveno lugar tenemos a Campeche y Tabasco, con 35 legisladores cada uno. Sin embargo, en Campeche hay trece mujeres; y además tres de ellas tienen a su cargo dos comisiones. En el edén de Tabasco hay 51.4% de mujeres legislando, y doce comisiones de gran importancia; cuenta con una mujer presidente de la Junta de Coordinación Política.

En la Tabla 4 se puede distinguir a los estados que lograron alcanzar 50% o más de escaños en favor de la participación de las mujeres. En primer lugar tenemos al estado de Morelos, donde las mujeres ocupan 70% del Congreso del Estado. Seguido del estado de Chiapas con 67.50% de legisladoras; Tlaxcala se encuentra en el tercer lugar con 60% de su Congreso. En lo que respecta a los estados de Coahuila y Colima existe coincidencia en tres puntos importantes; primero, que cada estado tiene 25 legisladores; segundo, que cuentan con catorce mujeres y tercero, que cada una de ellas preside una comisión.

Respecto a los tres últimos lugares que lograron 50%, a Guanajuato, a pesar de alcanzar la equidad de género en los escaños, sólo le dieron diez comisiones de las 25 que actualmente tienen. Mientras que Nuevo León alcanzó ocho comisiones de las 26 que tienen; por último, en el estado de Veracruz fue de 50% tanto en legisladoras como en comisiones.

En la Tabla 5 se describe la lista de las legisladoras que lograron 70% de los escaños en el congreso de Morelos, y cada una de las catorce legisladoras está presidiendo una comisión; en la gama de comisiones ordinarias, se puede observar la Comisión de Diversidad Sexual; se aprobó la iniciativa con proyecto de decreto en la que se reforman y adicionan diversas disposiciones del

**Tabla 4.**  
**Comparativo de los estados que tienen 50%**  
**o más de mujeres legisladoras**

Estados	Lugar que ocupa y porcentaje
1. Morelos	Primer lugar 70/%
2. Chiapas	Segundo lugar 67.50%
3. Tlaxcala	Tercer lugar 60%
4. Baja California Sur	Cuarto lugar 57.14%
5. Coahuila	Quinto lugar 56%
6. Colima	Quinto lugar 56%
7. Oaxaca	Sexto lugar 54.76%
8. Hidalgo	Séptimo lugar 53.33 %
9. Tamaulipas	Octavo lugar 52.77%
10. Querétaro	Noveno lugar 52%
11. Quintana Roo	Noveno lugar 52%
12. Aguascalientes	Décimo lugar 51.85%
13. Tabasco	Décimo primero lugar 51.42%
14. Guanajuato	Décimo segundo lugar 50%
15. Nuevo León	Décimo segundo lugar 50%
16. Veracruz	Décimo segundo lugar 50%

Fuente: Elaboración propia con datos de los Congresos estatales 2020.

Código Familiar de Morelos, con la finalidad de facilitar el cambio de identidad de género.

La Tabla 6 corresponde al estado de Chiapas, que obtuvo el segundo lugar en escaños femeninos con 27 comisiones, todas las legisladoras obtuvieron una comisión para presidir. En la comisión de Bosques y Selvas que tiene como objetivo cuidar y proteger el medio ambiente, han tratado frenar un poco la tala inmoderada de árboles; cada año se pierden más de 40 000 hectáreas de superficie en la selva Lacandona, considerado uno de los pulmones que tiene Chiapas.

**Tabla 5.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones**  
**de la LIV Legislatura (2018-2021) del estado de Morelos**

Legisladoras	Comisiones
1. Cristina Xochiquetzal Sánchez Ayala	1. Juventud y Deporte
2. Rosalina Mazari Espín	2. Hacienda, Presupuesto y Cuenta Pública
3. Blanca Nieves Sánchez Arano	3. Educación y Cultura
4. Elsa Delia González Solórzano	4. Reglamentos, Investigación, Prácticas y Relaciones Parlamentarias
5. Tania Valentina Rodríguez Ruíz	5. Trabajo, Previsión y Seguridad Social y Desarrollo Económico
6. Maricela Jiménez Armendáriz	6. Planeación para el Desarrollo Social, Metropolitano, Zonas Conurbadas y Asentamientos Humanos
7. Dalila Morales Sandoval	7. Medio Ambiente, Agua y Recursos Naturales y De la familia
8. Erika García Zaragoza	8. Fortalecimiento Municipal, Desarrollo Regional y Pueblos Indígenas
9. Keila Celene Figueroa Evaristo	9. Igualdad de Género
10. Ana Cristina Guevara Ramírez	10. Participación Ciudadana y Reforma Política
11. Ariadna Barrera Vázquez	11. Transparencia, Protección de Datos Personales y Anticorrupción
12. Alejandra Flores Espinoza	12. Diversidad Sexual
13. Naida Josefina Díaz Roca	13. Ciencia e Innovación Tecnológica
14. Rosalinda Rodríguez Tinoco	14. Turismo

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del Estado de Morelos (2020).

**Tabla 6.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de la**  
**LXVII Legislatura (2018-2021) del estado de Chiapas**

<b>Legisladoras</b>	<b>Comisiones</b>
1. Iris Adriana Aguilar Pavón	1. Educación y Cultura
2. Cinthya Vianney Reyes Sumuano	2. Promoción Comercial y Fomento a la Inversión
3. Nairobi Ojeda Arellano	3. De Reforma
4. María Elena Villatoro Culebro	4. Salubridad y Asistencia
5. Haydeé Ocampo Olvera	5. Trabajo y Previsión Social
6. Mayra Alicia Mendoza Álvarez	6. Turismo y Cooperación Internacional
7. Patricia Ruiz Vilchis	7. Pesca y Acuicultura
8. Dulce María Rodríguez Ovando	8. Derechos Humanos
9. Olga Luz Espinosa Morales	9. Zonas Fronterizas y Limítrofes
10. Adriana Bustamante Castellanos	10. Planeación para el Desarrollo
11. Ana Laura Romero Basurto	11. Reglamentación y Prácticas Parlamentarias
12. Dulce Consuelo Gallegos Mijangos	12. Editorial y de Relaciones Públicas
13. Luz María Palacios Farrera	13. Agricultura
14. Rosa Netro Rodríguez	14. Bosques y Selvas
15. Flor De María Guirao Aguilar	15. Atención a la Mujer y a la Niñez
16. Eduwiges Cabáñez Cruz	16. Energéticos
17. María Obdulia Megchún López	17. Culturas Populares
18. Ana Laura Romero Basurto	18. Vigilancia
19. Carolina Elizabeth Sohlé Gómez	19. Desarrollo Social y de Seguimiento al Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible
20. Olvita Palomeque Pineda	20. Desarrollo Rural
21. Janette Ovando Reazola	21. Igualdad de Género
22. Aida Guadalupe Jiménez Sesma	22. Juventud y Deporte
23. Valeria Santiago Barrientos	23. Protección Civil



24. Rosa Elizabeth Bonilla Hidalgo	24. Postulación de la Medalla “Rosario Castellanos”
25. Silvia Torreblanca Alfaro	25. Atención a Grupos Vulnerables
26. Tania Guadalupe Martínez Forsland	26. Vivienda
27. Patricia Mass Lazos	27. Asuntos Religiosos

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del Estado de Chiapas (2020).

En la Tabla 7 se encuentra posicionado en el tercer lugar el estado de Tlaxcala, donde lograron ubicarse con 60% de los escaños, correspondiente a quince legisladoras, todas presidiendo una comisión. En particular, la Comisión de Fomento Artesanal y Mipymes, tomando como referencia el fomento en los talleres artesanales del municipio de Contla de Juan Cuamatzi; desde hace muchos años se elaboran los telares que continúan dando sustento a la economía familiar y fue reconocido nacionalmente como la cuna del sarape. El cuarto lugar lo obtuvo el estado de Baja California Sur, con 57.14% de escaños.

En la Tabla 8 se puede apreciar que hay dos comisiones de las cuales no se obtuvieron datos de qué legislador la preside; éstas son la Comisión Editorial, Acervo Legislativo y Constitucional, la segunda Comisión es de Corrección y Estilo. Sin embargo, las legisladoras María Petra Juárez Maceda y María Rosalba Rodríguez López ostentan cada una dos comisiones. Hay tres mujeres que no presiden ninguna comisión. Con relación a la Comisión del Agua, tiene como objetivo garantizar la calidad del agua a través de delimitar el tiempo y publicación de los estudios que realizan la Comisión Estatal del Agua y los organismos operadores.

Continuando con la Tabla 9, se ubican dos estados en el quinto lugar, Coahuila y Colima con 56% cada uno de representación femenil, tienen 14 legisladoras. Son estados que presentan algunas coincidencias en cuanto a número de legisladoras y de

**Tabla 7.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de la**  
**LXIII Legislatura (2018-2021) del estado de Tlaxcala**

<b>Legisladoras</b>	<b>Comisiones</b>
1. Irma Yordana Garay Loredo	1. Asuntos electorales
2. Zonia Montiel Candaneda	2. Asuntos migratorios
3. María Ana Bertha Mastranzo Corona	3. Derechos humanos, grupos vulnerables y derechos de niñas, niños y adolescentes
4. María Félix Pluma Flores	4. Juventud y deporte
5. Luz Vera Díaz	5. Educación, cultura, ciencia y tecnología
6. Leticia Hernández Pérez	6. Igualdad de género y contra la trata de personas
7. Ma. del Rayo Netzahuatl Ilhuicatzi	7. Finanzas y fiscalización
8. Michaelle Brito Vázquez	8. Fomento agropecuario y desarrollo rural
9. Laura Yamili Flores Lozano	9. Trabajo, competitividad, seguridad social y previsión social
10. Mayra Vázquez Velázquez	10. Turismo
11.-Patricia Jaramillo García	11. Información pública y protección de datos personales
12. Maribel León Cruz	12. Medio ambiente y recursos naturales
13. Ma. de Lourdes Montiel Cerón	13. Desarrollo humano y social
14. Luz Guadalupe Mata Lara	14. Fomento artesanal y Mipymes
15. María Isabel Casas Meneses	15. Familia y desarrollo integral

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del estado de Tlaxcala (2020).

**Tabla 8.**

**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de la xv Legislatura (2018-2021) del estado de Baja California Sur**

Legisladoras	Comisiones
1. María Petra Juárez Maceda	1. Puntos Constitucionales y de Justicia y la comisión de
2. Perla Guadalupe Flores Leyva	Derechos Humanos y Asuntos
3. Soledad Saldaña Bañalez	Indígenas
4. María Rosalba Rodríguez López	2. Asuntos Políticos
5. Sandra Guadalupe Moreno Vázquez	3. Asuntos, Agropecuarios, Forestales y Mineros
6. Daniela Viviana Rubio Avilés	4. Ecología y la comisión de Igualdad de Género
7. Milena Paola Quiroga Romero	5. Gestoría y Quejas
8. Marcela Pineda García	6. Seguridad Pública
9. Anita Beltrán Peralta	7. Agua
	8. Transparencia y Anticorrupción
	9. Atención a grupos vulnerables y personas con discapacidad

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del estado de Baja California Sur (2020).

comisiones; pero no así en la descripción de comisiones. El estado de Coahuila tiene una comisión de gran importancia que es la Comisión contra la Trata de Personas, consideraron que era necesario adecuar el tipo penal y la expedición de una nueva ley. Este delito de trata de personas afecta a la población que proviene de la desigualdad y pobreza. Por otra parte, el estado de Colima llama la atención, ya que la Comisión de Sistema Estatal Anticorrupción, se apega a los objetivos del Sistema Nacional Anticorrupción y la participación en conjunto del Comité de Participación Ciudadana (CPC). La finalidad es que todos los Congresos del país cuenten con esta comisión.

**Tabla 9.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones**  
**de la LXI Legislatura (2018-2020) del estado de Coahuila**  
**y de la LIX Legislatura de Colima (2018-2021)**

<b>Legisladoras del estado de Coahuila</b>	<b>Comisiones</b>
1. Lilia Isabel Gutiérrez Burciaga 2. María Eugenia Cázares Martínez. 3. María Esperanza Chapa García 4. Rosa Nilda González Noriega 5. Josefina Garza Barrera 6. Blanca Eppen Canales 7. Elisa Catalina Villalobos Hernández 8. Verónica Boreque Martínez González 9. Gabriela Zapopan Garza Galván 10. Claudia Isela Ramírez Pineda 11. Zulmma Verence Guerrero Cázares 12. María del Rosario Contreras Pérez 13. Diana Patricia González Soto 14. Graciela Fernández Almaraz	1. Finanzas 2. Hacienda 3. Educación, Cultura, Familias y Actividades Cívicas 4. Desarrollo Rural 5. Asuntos Municipales y Zonas Metropolitanas 6. Igualdad y No Discriminación 7. Defensa de los Derechos Humanos 8. Ciencia y Tecnología 9. Asuntos Fronterizos 10. Atención a Grupos en Situación de Vulnerabilidad 11. Energía, Minería e Hidrocarburos 12. Transparencia y Acceso a la Información 13. Instructora de Juicio Político 14. Contra la Trata de Personas
<b>Legisladoras del estado de Colima</b>	<b>Comisiones</b>
1. Blanca Livier Rodríguez Osorio 2. Rosalva Farías Larios 3. Martha Alicia Meza Oregón	1. Justicia, Gobernación y Poderes 2. Educación y Cultura 3. Seguridad Pública

4. Lizet Rodríguez Soriano	4. Prevención y Reinserción Social
5. Claudia Gabriela Aguirre Luna	5. Desarrollo Urbano, Municipios y Zonas Metropolitanas
6. Ma. Remedios Olivera Orozco	6. Derechos Humanos, Asuntos Indígenas y Atención al Migrante
7. Francis Anel Bueno Sánchez	7. Protección y Mejoramiento Ambiental
8. Araceli García Muro	Niñez, Juventud, Adultos Mayores y Discapacidad
9. Ana Karen Hernández Aceves	8. Igualdad y Equidad de Género
10. Mayra Yuridia Villalvazo Heredia	9. Participación Ciudadana y Peticiones
11. María Guadalupe Berver Corona	10. Trabajo y Previsión Social
12. Ana María Sánchez Landa	11. Vigilancia del Órgano Superior de Auditoría y Fomento al sano esparcimiento
13. Alma Lizeth Anaya Mejía	12. Fiscalización Gubernamental del Estado
14. Gretel Culin Jaime	13.-Deporte y Fomento del Sano Esparcimiento
	14. Sistema Estatal Anticorrupción

Fuente: Elaboración propia con datos de los Congresos de los estados de Coahuila y Colima (2020).

En el sexto lugar se encuentra el estado de Oaxaca, tal y como se presenta en la Tabla 10; en su totalidad tiene 42 legisladores y 23 son mujeres, de ellas 20 legisladoras lograron presidir una comisión. La comisión peculiar fue la de Pueblos Indígenas y Afromexicano, este último concepto no lo están utilizando como tal en otros estados.

**Tabla 10.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de la LXIV Legislatura (2018-2021) del estado de Oaxaca**

Legisladoras	Comisiones
1. Elisa Zepeda Lagunas	1. Administración y procuración de justicia
2. Migdalia Espinosa Manuel	2. Agropecuaria, forestal, minería y pesca
3. Gloria Sánchez López	3. Pueblos indígenas y afroamericano
4. Inés Leal Peláez	4. Cultura física y deporte
5. Arcelia López Hernández	5. Democracia y participación ciudadana
6. Magaly López Domínguez	6. Derechos humanos
7. Juana Aguilar Espinoza	7. Educación, ciencia, tecnología e innovación
8. Delfina Elizabeth Guzmán Díaz	8. Estudios constitucionales
9. Karina Espino Carmona	9. Grupos en situación de vulnerabilidad
10. María Lilia Arcelia Mendoza Cruz	10. Hacienda
11. Rocío Machuca Rojas	11. Igualdad de género
12. Elena Cuevas Hernández	12. Infraestructuras, desarrollo urbano y ordenamiento territorial
13. Victoria Cruz Villar	13. Medio ambiente, energías renovables y cambio climático
14. Yarith Tannos Cruz	14. Movilidad, comunicaciones y transportes
15. Hilda Graciela Pérez Luis	15. Trabajo y seguridad social
16. María de Jesús Mendoza Sánchez	16. Transparencia, acceso a la información y congreso abierto
17. Magda Isabel Rendón Tirado	17. Turismo
18. Laura Estrada Mauro	18. Vigilancia del órgano superior de fiscalización del estado
19. Leticia Socorro Collado Soto	19. Corredor interoceánico y programas de desarrollo regional
20. Griselda Sosa Vásquez	20. Vigilancia de la deuda pública del estado

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del estado de Oaxaca (2020).

La participación femenina llevó al estado de Hidalgo a ocupar el séptimo lugar de representación legislativa; en la Tabla 11 se muestra la lista de mujeres que se encuentran en un escaño, de las 16 legisladoras sólo a la mitad les fue asignada una comisión para presidir. Pero sí lograron comisiones importantes como Hacienda, Inspectoría de la Auditoría, Legislación y Puntos Constitucionales, Obras Públicas, Desarrollo urbano y vivienda. Cabe destacar que en esta legislatura se encuentran 30 diputados. Tanto la mesa directiva como la junta de gobierno, están a cargo de hombres. De ellos, 18 legisladores fueron elegidos por mayoría relativa y 12 por representación proporcional.

**Tabla 11.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de la LXIV Legislatura (2018-2021) del estado de Hidalgo**

<b>Legisladoras</b>	<b>Comisiones</b>
1. María Luisa Pérez Perusquía	1. Inspectoría de la Auditoría Superior del Estado y Medio Ambiente, Recursos Naturales y Cambio Climático
2. Roxana Montealegre Salvador	2. Legislación y Puntos Constitucionales
3. Noemí Zitle Rivas	3. Hacienda y Presupuesto
4. Lucero Ambrocio Cruz	4. De la Niñez, la Juventud, el Deporte y la Familia
5. Lisset Marcelino Tovar	5. Derechos Humanos y Atención de las Personas con Discapacidad
6. Viridiana Jajaira Aceves Calva	6. Obras Públicas, Desarrollo Urbano y Vivienda
7. Areli Rubí Miranda Ayala	7. Igualdad de Género
8. Doralicia Martínez Bautista de Hidalgo	8. Instructora

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del estado de Hidalgo (2020).

El estado de Tamaulipas tiene 52.77%; esta legislatura se posiciona en el octavo lugar con la participación de 36 diputados, de los cuales 19 son mujeres, sólo una de ellas no tiene una comisión. En la Tabla 12 se pueden apreciar los nombres de las legisladoras y sus respectivas comisiones; a pesar de ser mayoría las mujeres, hay Comisiones como Instructora, Gobernación, Finanzas, Planeación, Presupuesto y Deuda Pública; Administración, entre otras, que son presididas por hombres, en su mayoría del Partido Acción Nacional.

**Tabla 12.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de la LXIV Legislatura (2019-2022) del estado de Tamaulipas**

<b>Legisladoras</b>	<b>Comisiones</b>
1. Marta Patricia Palacios	1. Bienestar Social
2. Leticia Sánchez Guillermo	2. Cultura
3. Gloria Ivett Bermea Vázquez	3. Innovación, Ciencia y Tecnología
4. Esther García Ancira	4. Desarrollo Sustentable
5. Rosa María González Azcárraga	5. Turismo
6. Ma. Olga Garza Rodríguez	6. Igualdad de Género
7. Yahleel Abdala Carmona	7. Asuntos Fronterizos y Migratorios
8. Juana Alicia Sánchez Jiménez	8. Atención a Grupos Vulnerables
9. Carmen Lilia Canturosas Villarreal	9. Fomento al Comercio Exterior
10. Laura Patricia Pimentel Ramírez	10. Niñez, Adolescencia y Juventud
11. Karla María Mar Loredó	11. Familia
12. Juana Alicia Sánchez Jiménez	12. Anticorrupción y Participación Ciudadana
13. Sonia Mayorga López	13. Cohesión Social
14. Sara Roxana Gómez Pérez	14. Energía y Cambio Climático
15. Edna Rivera López	
16. Imelda Margarita Sanmiguel Sánchez	



17. María del Pilar Gómez Leal 18. Susana Juárez Rivera	15. Patrimonio Estatal y Municipal 16. Asuntos Municipales 17. Estudios Legislativos 18. Medalla al Mérito “Luis García de Arellano”
--	---

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del estado de Tamaulipas (2020).

En la Tabla 13 hay dos estados que se encuentran en la novena posición con 52% de participación femenina, Querétaro y Quintana Roo. El primero tiene trece mujeres legisladoras, todas presiden una comisión; vuelven a coincidir con el segundo que es el estado de Quintana Roo, con el mismo número de legisladoras y todas también tienen comisiones. En ambos estados, las legisladoras tienen comisiones de gran importancia; en Quintana Roo se aprecia nuevamente la Comisión de Anticorrupción.

Pasando a la Tabla 14, el estado de Aguascalientes se encuentra en la posición número diez, obtuvo 51.85%, de los escaños femeninos; es decir, de 27 diputados; 14 son mujeres y todas tienen una comisión que presidir.

En el penúltimo lugar correspondiente a la Tabla 15, las mujeres que alcanzaron más de 50% de escaños, se encuentra el estado de Tabasco; obtuvo 51.42% del total de 35 legisladores; corresponden a las mujeres 18 posiciones dentro del Congreso del estado. Pero sólo 12 de ellas lograron adjudicarse una comisión; y al mando de la Junta de Coordinación Política (Jucopo) se encuentra una mujer, la diputada Beatriz Milland Pérez.

Por último, en la Tabla 16, con el 50% de legisladoras se encuentra el estado de Veracruz, una de las entidades con mayor número de legisladores, ya que posee 50 diputados y 25 son féminas; de ellas 21 presiden alguna de las Comisiones Ordinarias.

**Tabla 13.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones**  
**de las siguientes Legislaturas: Querétaro LIX (2018-2020) y**  
**Quintana Roo XVI (2019-2021)**

<b>Legisladoras del estado de Querétaro</b>	<b>Comisiones</b>
1. Leticia Rubio Montes 2. Verónica Hernández Flores 3. Martha Fabiola Larrondo Montes 4. Paloma Arce Islas 5. Laura Patricia Polo Herrera 6. Martha Daniela Salgado Márquez 7. Abigail Arredondo Ramos 8. Elsa Adané Méndez Álvarez 9. Beatriz Guadalupe Marmolejo Rojas 10. Ma. Concepción Herrera Martínez 11. Tania Palacios Kuri 12. Karina Careaga Pineda 13. María Guadalupe Cárdenas Molina	1. Acceso a la Información 2. Administración y Procuración de Justicia 3. Asuntos Indígenas 4. Ciencia, Tecnología e Innovación 5. Desarrollo Agropecuario y Rural Sustentable 6. Desarrollo Social, Grupos Vulnerables y Vivienda 7. Desarrollo Urbano, Obras Públicas y Comunicaciones 8. Familia 9. Igualdad de Género y Derechos Humanos 10. Participación Ciudadana 11. Puntos Constitucionales 12. Salud 13. Turismo
<b>Legisladoras del estado de Quintana Roo</b>	<b>Comisiones</b>
1. Reyna Arely Durán Ovando 2. Roxana Lili Campos Miranda 3. María Fernanda Trejo Quijano 4. Paula Pech Vázquez 5. Linda Saray Cobos Castro 6. María Cristina Torres Gómez 7. Judith Rodríguez Villanueva 8. Teresa Atenea Gómez Ricalde 9. Tyara Schleke de Ariño	1. Puntos Constitucionales 2. Justicia 3. Desarrollo Juvenil con Igualdad de Oportunidades 4. Desarrollo Familiar y Grupos en Situación de Vulnerabilidad 5. Desarrollo Rural y Pesquero 6. Planeación y Desarrollo Económico 7. Derechos Humanos

10. Ana Ellamin Pamplona Ramírez	8. Igualdad de Género
11. Iris Adriana Mora Vallejo	9. Medio Ambiente y Cambio Climático
12. Erika Guadalupe Castillo Acosta	10. Cultura
13. Euterpe Alicia Gutiérrez Valasis	11. Deporte
	12. Movilidad
	13. Anticorrupción, Participación Ciudadana y Órganos Autónomos

Fuente: Elaboración propia con datos de los Congresos de los estados de Querétaro y Quintana Roo (2020).

**Tabla 14.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de  
la LXIV Legislatura de Aguascalientes (2018-2021)**

<b>Legisladoras</b>	<b>Comisiones</b>
1. Mónica Becerra Moreno	1. Asuntos electorales
2. Elsa Amabel Landín Olivares	2. Ciencia y Tecnología
3. Aída Karina Banda Iglesias	3. Humanos
4. Paloma Cecilia Amézquita Carreón	4. Familia y Derechos de la Niñez
5. Natzielly Teresita Rodríguez Calzada	5. Fortalecimiento municipal, desarrollo metropolitano y zonas conurbadas
6. Mónica Janeth Jiménez Rodríguez	6. Igualdad sustantiva y equidad de género
7. Ma. Irma Guillén Bermúdez	7. Lucha contra la trata de personas
8. Patricia García García	8. Recursos Hidráulicos
9. Érica Palomino Bernal	9. Recreación y Deportes
10. Margarita Gallegos Soto	10. Salud Pública y Asistencia Social
11. Claudia Guadalupe de Lira Beltrán	11. Seguridad Pública
12. Elsa Lucía Armendáriz Silva	12. Servidores Públicos
13. Gladys Adriana Ramírez Aguilar	13. Transportes Públicos
14. Kari Ivette Eudave Delgado	14. De vigilancia

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del estado de Aguascalientes (2020).

**Tabla 15.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de la**  
**LXIII Legislatura de Tabasco (2018-2021)**

<b>Legisladoras</b>	<b>Comisiones</b>
1. Ingrid Margarita Rosas Pantoja	1. Desarrollo Agropecuario, Forestal y Pesquero
2. Dolores del Carmen Gutiérrez Zurita	2. Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos de la Frontera Sur
3. Odette Carolina Lastra García	3. Educación, Ciencia y Tecnología, Cultura, Infancia, Juventud y Deporte
4. María Esther Zapata Zapata	4. Fomento y Desarrollo Industrial, Económico, Artesanal, Comercial y Turístico
5. Elsy Lydia Izquierdo Morales	5. Fortalecimiento Municipal y Trabajo
6. Karla María Rabelo Estrada	6. Gobernación y Puntos Constitucionales
7. Juana María Esther Álvarez Hernández	7. Inspectoría de Hacienda, Primera
8. Patricia Hernández Calderón	8. Inspectoría de Hacienda, Segunda
9. Katia Ornelas Gil	9. Inspectoría de Hacienda, Tercera
10. Jacqueline Villaverde Acevedo	10. Instructora de la Cámara, Justicia y Gran Jurado, Reglamento y Prácticas Parlamentarias
11. Ena Margarita Bolio Ibarra	11. Recursos Hidráulicos, Energía y Protección Ambiental
12. Julia del Carmen Pardo Contreras	12. Seguridad Pública, Procuración de Justicia y Protección Civil

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del estado de Tabasco (2020).

Ocupa el décimo segundo lugar de los estados que han logrado tener 50% o más en porcentaje de escaños para las mujeres; ocupa también el tercer lugar en cuanto a mayor cantidad de legisladores que puede tener un estado de la República Mexicana.

**Tabla 16.**  
**Relación de legisladoras con sus respectivas comisiones de la LXV Legislatura de Veracruz (2018-2021)**

<b>Legisladoras</b>	<b>Comisiones</b>
1. Jessica Ramírez Cisneros	1. Administración y Presupuesto
2. Deisy Juan Antonio	2. Agua Potable y Saneamiento
3. María Josefina Gamboa Torales	3. Atención y Protección de Periodistas
4. María de Jesús Martínez Díaz	4. Ciencia y Tecnología
5. Cristina Alarcón Gutiérrez	5. Derechos de la Niñez y la Familia
6. María Graciela Hernández Iñiguez	6. Desarrollo Artesanal
7. Florencia Martínez Rivera	7. Desarrollo y Fortalecimiento Municipal
8. Adriana Paola Linares Capitanachi	8. Gobernación
9. Rosalinda Galindo Silva	9. Hacienda del Estado
10. Mónica Robles Barajas	10. Justicia y Puntos Constitucionales
11. Elizabeth Cervantes De La Cruz	11. Juventud y Deporte y Atletas con discapacidad
12. Margarita Corro Mendoza	12. Medio Ambiente, Recursos Naturales y Cambio Climático
13. Judith Pineda Andrade	13. Participación Ciudadana, Gestoría y Quejas
14. Vicky Virginia Tadeo Ríos	14. Pesca y Acuacultura
15. María Candelas Francisco Doce	15. -Promoción Comercial y Fomento a la Inversión
16. Ana Miriam Ferraez Centeno	16. Protección Civil
17. Andrea de Guadalupe Yunes Yunes	17. Salud y Asistencia
18. Adriana Esther Martínez Sánchez	18. Trabajo y Previsión Social
19. Magaly Armenta Oliveros	19. Transporte, Tránsito y Vialidad
20. María Esther López Callejas	20. Turismo
21. Ivonne Trujillo Ortiz	21. Igualdad de Género

Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso del estado de Veracruz (2020)

## MUJERES PODEROSAS Y QUE HAN ALCANZADO LA FAMA POR SU ACTUACIÓN EN EL PODER LEGISLATIVO

Existe un gran número de mujeres que han sido famosas por sus logros en la política; pero hay muchas que no han sido nombradas por su talento, su ingenio o su fuerza de liderazgo ante sus representantes. En este espacio merecen ser reconocidas y recordadas; son cinco mujeres con diferente ideología, épocas, tradiciones, ocupaciones, sensibilidades pero que han dejado huellas por sus logros en nuestro país.

1. Efigenia Martínez y Hernández: estudió la carrera de economía, fue profesora de grandes personajes, entre los que destacan presidentes de México; fue la primera mujer en México que obtuvo una maestría en Harvard, autora de muchos artículos y libros; ocupó puestos muy importantes dentro de la administración pública en varios sexenios; se inició como política en 1966, fue fundadora del Partido de la Revolución Democrática (PRD); diputada federal por la quincuagésima legislatura; primera senadora de la república electa por el Distrito Federal en las legislaturas LIV y LV; diputada federal de la LVII Legislatura, actualmente senadora de la república en la LXIV Legislatura por el partido Movimiento de Regeneración Nacional (Morena).

2. María del Rosario Ibarra de la Garza: fue la primera mujer en México en ser dos veces candidata, por el Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), a la Presidencia de la República, en 1982 y 1988; ha sido cuatro veces candidata al Premio Nobel de la Paz, diputada federal en el periodo legislativo de 1985 a 1988 por el PRT y en el trienio de 1994 a 1997 volvió al Poder Legislativo nuevamente como diputada federal, por el partido de la Revolución Democrática (PRD); asimismo, fue senadora. Es considerada una gran activista, en 1977 a raíz del secuestro de su hijo mayor Jesús Piedra Ibarra, fundó el Comité ¡Eureka! pro

defensa de presos, perseguidos, desaparecidos y exiliados políticos; ha recibido varios reconocimientos entre los que destaca la Medalla al Mérito Ciudadano otorgada por la Asamblea del D. F. en su III Legislatura y la Medalla Belisario Domínguez que entrega el Senado.

3. María de los Ángeles Moreno Uriegas: de profesión economista, fue la primera mujer en convertirse en 1994 en Presidente Nacional del Partido Revolucionario Institucional (PRI) por aquel entonces el partido en el poder y, tal vez, el reto más importante de su vida. En 1991 y 1994 fue legisladora federal y senadora. Posteriormente legisladora local por el Distrito Federal. Su labor parlamentaria fue el respaldar todas esas causas que tuvieran que ver con los derechos de los trabajadores, derechos de los animales y la igualdad de salarios entre los hombres y mujeres.

4. Amalia Dolores García Medina: primera mujer gobernadora de Zacatecas en 2004; fue diputada federal por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) en 1988, y en 1997 fue senadora de la república, además fue Presidente Nacional del PRD en el año 2003. Actualmente es nuevamente diputada federal. Miembro fundador del Partido Socialista Unificado de México (1981-1987).

5. Beatriz Paredes Rangel: primera legisladora en contestar un informe presidencial y la única en hacerlo en dos ocasiones, la primera fue en 1979, con el presidente en turno José López Portillo; también fue la primera mujer gobernadora del estado de Tlaxcala (1987-1992). Segunda gobernadora a nivel nacional, y la más joven con 32 años de edad; fue senadora de la república (1997-2000).

## DOS MUJERES EN LA CÚSPIDE DEL PODER LEGISLATIVO EN MÉXICO, SIGLO XXI

La diputada federal Laura Angélica Rojas Hernández, desde sus inicios en política ha sido de extracción panista; es una mujer con experiencia parlamentaria ya que ha sido senadora y ha ocupado algunos cargos dentro del Partido Acción Nacional (PAN). Estudió la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública en la UNAM, realizó dos maestrías, una en Gobierno y Asuntos Públicos y otra en Derecho Internacional y Relaciones Internacionales por el Centro Universitario y de Investigación Ortega y Gasset de España. Es la Presidenta de la Mesa Directiva, este comité está integrado por un presidente, tres vicepresidentes y tres secretarios, quienes durarán en sus funciones un año y podrán ser reelectos. La función del presidente de la Mesa Directiva es declarar la constitución de la Cámara de Diputados, agendar y citar para la sesión del Congreso General correspondiente a la apertura del primer periodo ordinario de sesiones. Los grupos parlamentarios formularán la lista para la elección de los integrantes de la misma (Art. 17 LOCG). La Mesa Directiva será quien conduzca las sesiones de la Cámara y asegura el debido desarrollo de los debates, discusiones y votaciones del Pleno (Art. 20 LOCG). El presidente de la Mesa Directiva es el presidente de la Cámara de Diputados y expresa su unidad, garantiza el fuero constitucional de los Diputados y vela por la inviolabilidad del Recinto Legislativo (Art. 22 LOCG).

La senadora Mónica Fernández Balboa es una política con experiencia parlamentaria; se inició en el Partido de la Revolución Democrática (PRD); ahora es senadora por el Movimiento Regeneración Nacional. En lo político ha sido diputada federal y ha desempeñado puestos importantes dentro del PRD y Morena; es arquitecta por la Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG), ha cursado varios diplomados en diversas instrucciones académicas con temas políticos; realizó estudios en Lengua y Civilización



Francesca e Historia del Arte en la Universidad Sorbonne de Paris, también se ha formado académicamente en las Ciencias Políticas, en la UNAM. Es la presidente de la Mesa Directiva, desde allí se conduce, administra y representa al Senado; ella es garante del fuero constitucional de los senadores y su deber es velar por la inviolabilidad del Recinto Legislativo. Tiene una relación constitucional con la Cámara de Diputados, también con los poderes Ejecutivo y Judicial y con los poderes de las entidades federativas. Una característica especial de este cargo, es que quien lo desempeña es la persona en quien se deposita, de manera provisional, la Presidencia de la República en caso de que al comenzar el periodo constitucional hubiese falta absoluta del titular del Poder Ejecutivo; y desempeñará dicha función en tanto que el Congreso designa al presidente interino, conforme al artículo 67 de la LOCGEUM y el artículo 85 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La senadora Fernández Balboa proviene de una familia tradicional y por azares del destino salió del seno familiar para ocupar puestos administrativos en la Ciudad de México. Es una tabasqueña ejemplar, y que ha sabido aprovechar las oportunidades que se han ido dando en su trayectoria. Política prominente con arraigo en su estado natal, es considerada una de las mujeres políticas en lograr alcanzar por primera vez la gubernatura en Tabasco.

El año 2020 enfatizó el poder pleno de las mujeres en el Senado, Cámara de Diputados y en los varios congresos del país, por el hecho de que existe un porcentaje considerable de mujeres como presidentas de los mismos, cargo máximo en el Poder Legislativo.

## REFLEXIONES FINALES

La participación activa de las mujeres en política se ha desarrollado vertiginosamente a lo largo de muchas décadas; su lucha no ha sido en vano, y su presencia ha ido siempre de menos a

más, desde que abrieron el sendero político en pro de sus ideales. Es una integración que se dio gradualmente desde 1952, en el Poder Legislativo nacional; trienio tras trienio se iban sumando cada vez más mujeres. Las primeras mujeres legisladoras, fueron de profesión maestras, que lograron visualizar que, si no se agrupaban, seguirían excluidas de esa sociedad política sólo para hombres. Las mujeres llegaron para quedarse en el Poder Legislativo; los análisis realizados desde el año 2012 sobre la presencia de las mujeres como representantes ante el Congreso de la Unión; mostraron que fue extremadamente baja, pero súbitamente, en los siguientes trienios, de 2015 a 2021, se elevó. El 48.20% son mujeres, de los 500 diputados; 240 son diputadas. Tomando como referencia los datos de los años 2012 al 2020, se puede considerar que en términos porcentuales su participación se ha incrementado en aproximadamente 18%. Esto significa que las mujeres cada vez están más interesadas en hacer política y en posicionarse ante el electorado con promesas de campaña y trabajo de proselitismo mejor elaborado. El Senado también ha dado batalla ejemplar. De 2018 a 2024, se estima que la Cámara de Senadores logró alcanzar el punto óptimo, que tanto se había esperado en muchas décadas, al obtener las mujeres 63 escaños que corresponden a 49.5%. Cabe destacar que actualmente las mujeres tienen en su poder 50% de las entidades federativas; que lograron alcanzar la equidad y paridad de género. En la mayoría de las legislaturas locales también presiden importantes comisiones ordinarias. Hay mujeres que han hecho historia por su talento en la política que han sido las precursoras de su género; es decir, primeras en tener una posición por su condición de mujer; actualmente hay dos mujeres poderosas a cargo de las dos cámaras del Poder Legislativo. Aunque no son las primeras en ocupar dichas posiciones, coinciden en la cúpula del poder.

## REFERENCIAS

- ABOSAID, A. (2018). *Se muere selva lacandona, cada año pierden 40 mil hectáreas*. Chiapas: Cuarto Poder.
- ALEJANDRE, G. y E. Torres, E. (2016). “El Primer Congreso Feminista de Yucatán 1916. El camino a la legislación del sufragio y reconocimiento de ciudadanía a las mujeres. Construcción y tropiezos”. *Estudios Políticos*, 59-89. Ciudad de México.
- ARCHENTI, N. (2011). *La paridad política en América Latina y el Caribe. Percepciones y opiniones de los líderes de la región*. CEPAL, Naciones Unidas.
- BÁEZ, C.; K. Gilas y M. González (2016). *Hacia una democracia paritaria. La evolución de la participación política de las mujeres en México y sus entidades federativas*. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO (2019). *Grupos parlamentarios*. En [www.congresocdmx.gob.mx/](http://www.congresocdmx.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES (2019). *LXIV Legislatura*. En [www.congresoags.gob.mx/](http://www.congresoags.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA (2019). *Diputados*. En [www.congresobc.gob.mx/index.aspx](http://www.congresobc.gob.mx/index.aspx) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR (2019). *Diputados de la XV Legislatura del H. Congreso del Estado de Baja California Sur*. En [www.congresobc.gob.mx/index.aspx](http://www.congresobc.gob.mx/index.aspx) (Consulta el 1 de octubre de 2019)..
- CONGRESO DEL ESTADO DE CAMPECHE (2019). *Diputados por fracción parlamentaria*. En [www.congresocam.gob.mx/](http://www.congresocam.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).

- CONGRESO DEL ESTADO DE CHIAPAS (2018). *Diputados*. En <https://congresochiapas.gob.mx/legislaturalxvii/> (Consulta el 20 de junio de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA (2019). *Grupos Parlamentarios en el Congreso*. En [www.congresochoihuahua.gob.mx/detalleSesion.php?idsesion=1260&tipo=de\\_sahogado&id=1151](http://www.congresochoihuahua.gob.mx/detalleSesion.php?idsesion=1260&tipo=de_sahogado&id=1151) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE COAHUILA (2018). *Diputados*. En <http://congresocoahuila.gob.mx/portal/> (Consulta el 20 de junio de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE COLIMA (2019). *Diputados*. En [www.congresocol.gob.mx/web/Pagina/index.php](http://www.congresocol.gob.mx/web/Pagina/index.php) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE DURANGO (2018). *Directorio Diputados*. En <http://congresodurango.gob.mx/> (Consulta el 20 de junio de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE GUANAJUATO (2019). *Conformación de la LXIV Legislatura*. En <https://congresogto.gob.mx/comisiones/ mesa-directiva> (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO (2018). *Diputados de la LXII Legislatura*. En <http://congresogro.gob.mx/62/inicio/> (Consulta el 20 de junio de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE HIDALGO (2019). *Diputados*. En [www.congreso-hidalgo.gob.mx/](http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/) (Consulta el 6 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO (2019). *Diputados*. En [www.congreso jalisco.gob.mx/](http://www.congreso jalisco.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE MÉXICO (2019). *Listado por índice alfabético de los diputados que integran la LX Legislatura del Estado de México*. En [www.cddiputados.gob.mx/](http://www.cddiputados.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).

- CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN (2019). *Diputados LXXIV Legislatura*. En <http://congresomich.gob.mx/diputados/> (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE MORELOS (2019). *Diputados Morelos*. En <http://congresomorelos.gob.mx/> (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT (2019). *Diputados*. En [www.congresonayarit.mx/](http://www.congresonayarit.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (2019). *Diputados*. En [http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV\\_leg/acuerdos\\_organos\\_gobiernolxiv.php?init=0&tipot=2&pert=0](http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/acuerdos_organos_gobiernolxiv.php?init=0&tipot=2&pert=0) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA (2019). *Diputados*. En [www.congresoaxaca.gob.mx/dictamen](http://www.congresoaxaca.gob.mx/dictamen) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA (2019). *Directorio de legisladores de la LX Legislatura*. En [www.congresopuebla.gob.mx/](http://www.congresopuebla.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE QUERÉTARO (2019). *Legisladores-LIX Legislatura Querétaro*. En <http://legislaturaqueretaro.gob.mx/> (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO (2019). *Diputados*. En [www.congresoqroo.gob.mx/](http://www.congresoqroo.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ (2019). *Conoce a tus diputados*. En <https://congresosanluis.gob.mx/legislacion/leyes> (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE SINALOA (2019). *Diputados LXIII Legislatura*. En [www.congresosinaloa.gob.mx/](http://www.congresosinaloa.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE SONORA (2019). *Grupos parlamentarios*. En [www.congresoson.gob.mx/](http://www.congresoson.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).

- CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO (2019). *Fracciones parlamentarias*. En <https://congresotabasco.gob.mx/> (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS (2019). *Integrantes en el Pleno por Grupo Parlamentario o Partido Político*. En [www.congresotamaulipas.gob.mx/SalaPrensa/Boletines/BoletinesAnteriores.asp?Anio=2019](http://www.congresotamaulipas.gob.mx/SalaPrensa/Boletines/BoletinesAnteriores.asp?Anio=2019) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE TLAXCALA (2019). *Grupos parlamentarios*. En <https://congresodetlaxcala.gob.mx/> (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE VERACRUZ (2019). *Legisladores*. En [www.legisver.gob.mx/Inicio.php?p=le](http://www.legisver.gob.mx/Inicio.php?p=le) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN (2019). *Diputados*. En [www.congresoyucatan.gob.mx/](http://www.congresoyucatan.gob.mx/) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONGRESO DEL ESTADO DE ZACATECAS (2019). *Grupos Parlamentarios. Poder Legislativo del Estado de Zacatecas*. En [www.congresozac.gob.mx/63/v4168](http://www.congresozac.gob.mx/63/v4168) (Consulta el 1 de octubre de 2019).
- CONTRERAS, G. (2013). “Tabasco, 1917-1953”. En A. Lau Jaiven y M. Zúñiga Elizalde (coords.), *El sufragio femenino en México; voto en los estados (1917-1965)*, 235-264. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- DÍAZ, A. (2015). “Prácticas de conmemoración de la Guerra Sucia en México”. *Athenea Digital*, 15 (4): 197-221.
- GUTIÉRREZ, E. (septiembre-diciembre 2006). “El dedo en el escándalo”. *Trayectorias. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Nuevo León*, VIII (22): 93-107.
- INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE TABASCO (ENERO 2015). “Línea de tiempo del acceso de la mujer tabasqueña al poder”. *Revista Democracia*, (1): 23.

- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2019). *Indicadores básicos*. En [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php?menu1=8&IDTema=8&pag=1](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=8&IDTema=8&pag=1)
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2019). *Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México*. En <https://observatorio.inmujeres.gob.mx/mvc/view/public/index.html?v=3.0.8>
- LICONA, C. (2016). *Un siglo de participación política de la mujer en México (1916-2016). Una aproximación al derecho comparado*. México: Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarios, H. Cámara de Diputados, LXIII Legislatura.
- MALPICA, L. (2002). *La influencia del derecho internacional en el derecho mexicano: la apertura del modelo de desarrollo de México*. Ciudad de México: Noriega.
- MASSOLO, A. (1992). *Por amor y coraje. Mujeres en movimientos urbanos de la Ciudad de México*. México: El Colegio de México.
- MAYOS, G. (2017). *La Ilustración*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
- MEDINA, A. (2019). *La participación de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*. México: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, H. Cámara de Diputados, LXI Legislatura.
- MONROY, C. (2016). *Fuerza de Mujer. El imparable poder femenino*. Ciudad de México: El Equilibrista Otra Vez, S. A. de C. V.
- PEÑA, B. (agosto-diciembre 2014). “La paridad de género: eje de la reforma político-electoral en México. *Revista Mexicana de Estudios Electorales*, (14): 31-74.
- VÁZQUEZ, L. (julio 2018). “Paridad de Género en el Congreso de la Unión LXIV Legislatura (2018-2021)”. *Revista Mirada Política*, (151).





### CAPÍTULO 3

# Liderazgo político de las mujeres en el estado de Nayarit

Erika Lourdes González Rosas  
Universidad de Guanajuato

Leidyluz Zuraimy Castillo Rivera  
Universidad Autónoma de Nayarit

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, podemos observar que siguen vigentes las creencias y estereotipos de género, las mujeres siguen teniendo una posición desigual en la sociedad, limitando el acceso a todos los ámbitos en los que se desenvuelve como la empresa, sociedades, grupos políticos e incluso el gobierno en todos sus órdenes. Pese a que la cooperación de las mujeres en la vida económica, social, cultural y política mexicana es histórica, “impensable una Revolución Mexicana sin adelitas, la independencia sin Josefa Ortiz de Domínguez, el voto de las mujeres sin esa primera iniciativa de Hermila Galindo, la diplomacia sin Olga Pellicer y Rosario Castellanos”, todas ellas entre muchas otras mujeres que han abonado a la construcción de México (Ortega, 2016: 1).

Si bien en la esfera económica las mujeres llevan varias décadas participando activamente en la vida productiva, el acceso a las posiciones de poder ha sido más restringido, especialmente en el ámbito político. Donde poco a poco se fueron ganando batallas hasta llegar a las recientes cuotas de género, “una herramienta de acción afirmativa que reserva un porcentaje determinado a

puestos de toma de decisión y candidaturas políticas para las mujeres que ahora están permitiendo un acceso a los cargos políticos en igualdad de circunstancias” (Pimienta, 2019: 1).

El presente estudio plantea analizar cómo es la actual posición de las mujeres en la vida política, en el campo específico de lograr puestos de poder, su contribución en el ámbito legislativo y su posición de liderazgo en representación de cargos públicos de gobierno en el caso concreto de Nayarit. Realizar una descripción de la equidad de género en el liderazgo político, atendiendo a preguntas como las siguientes: ¿cómo es la participación de las mujeres en los órganos políticos y de gobierno de Nayarit?, en concreto en su congreso estatal y sus municipios. Si bien las recientes leyes de equidad que establecen las cuotas de género han generado igualdad en las posiciones, esta investigación busca ir más allá, primero qué pasaba antes de las cuotas y después, ¿ya que las mujeres están en dichas posiciones su participación es equitativa a la de sus contrapartes hombres?

Este trabajo abona a la generación del conocimiento en cuanto al estudio de la sensibilidad de las cámaras de representantes y a la equidad de género. Sumar al vacío que existe en la investigación del liderazgo de las mujeres en su activismo político y parlamentario, en concreto en lo que respecta al estado nayarita, temas que se han estudiado poco en México. Generalmente, el estudio se ha centrado más en las características de las mujeres que han llegado a ocupar posiciones ejecutivas, sobre todo a nivel mundial.

Es decir, analizar la equidad de género en los órganos de gobierno legislativos, pero también aplicable a cualquier tipo de organización. Las mujeres ocupamos la mitad de la fuerza laboral, pero además deberíamos tener el acceso a 50% de los espacios de poder, desaparecer la doble jornada, participar en instituciones con una visión proactiva de equidad y desde luego libres de cualquier tipo de violencia.

Por lo anterior, este capítulo se divide en los siguientes puntos: la revisión de la literatura sobre el liderazgo, participación políti-

ca, sensibilidad parlamentaria al género y el contexto del estudio. Seguido de la descripción del método cualitativo, análisis de los datos y las reflexiones finales.

El estado de Nayarit es uno de los más pequeños de México y ocupa el lugar 29 a nivel nacional por su número de habitantes. De acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía Estadística e Informática (Inegi), en el año 2015, vivían en esta entidad 595 050 mujeres (50.4%) y 586 000 hombres (49.6%). Su distribución dicta que en el estado de Nayarit 69% de la población es urbana y 31% rural (Inegi, 2015). El grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 9.2 años, lo que equivale a poco más de secundaria concluida, el mismo porcentaje que a nivel nacional (Inegi, 2015). Sin embargo, de cada 100 personas de 15 años y más hoy en día 5.5% no tiene ningún grado de escolaridad, 53.4% tienen la educación básica terminada, 22.2% finalizaron la educación media superior, 18.7% concluyeron la educación superior y 0.2 no especificado (Inegi, 2015). Como en todo el país, aún hay rezagos importantes. En cuanto a viviendas y hogares, en 2015 en Nayarit había 332 279 viviendas particulares, de las cuales: 75% disponen de agua entubada dentro de la vivienda, 97.8% cuentan con energía eléctrica y 67.3% de los ocupantes de las viviendas disponen de drenaje conectado a la red pública. En tanto que los hogares están conformados por personas que pueden ser o no familiares, que comparten la misma vivienda y se sostienen de un gasto común. En 2015, de 332 553 hogares, 28% tienen jefatura de mujeres, es decir, son dirigidos por una mujer, 94 011 hogares y 72%, 238 542 hogares, tienen jefatura de hombres (Inegi, 2015). Esta investigación se desarrolla en el estado con la finalidad de contribuir a la literatura en cuanto al liderazgo político de mujeres en México y es un estudio de caso que permite conocer las características del grupo.

## REVISIÓN LITERARIA

En el presente apartado se analizan los aspectos que inciden en el liderazgo político y la participación de las mujeres, primero se abordan las principales características de los dirigentes en la esfera política, después se hace una revisión sobre estudios de la participación en política de las mujeres y finalmente se presenta el contexto de la participación de las mujeres a nivel internacional y nacional.

### LIDERAZGO POLÍTICO, PARTICIPACIÓN Y SENSIBILIDAD AL GÉNERO

#### *Liderazgo político*

En primer término, es necesario identificar aspectos significativos para el liderazgo de las mujeres, los cargos ocupados por ellas han sido escasos y en la actualidad han ido aumentando lentamente, si bien ya se encuentran desempeñando un papel transcendental en las diferentes esferas de la sociedad, pero aún muy lejos de la equidad de oportunidades. A continuación, se hace una descripción de las variables necesarias para el entendimiento en las cuales se desarrolla el presente capítulo: liderazgo, participación política y sensibilidad al género.

Respecto al término *liderazgo* incluso se han hecho críticas, pues se ha manifestado que robustece el orden simbólico binario y la lógica del patriarcado: “los hombres están mejor dotados para liderar y mandar”. Aunque ha habido cambios, aún se mantiene vigente ese prejuicio (Cárdenas, 2017: 90). Se define el liderazgo como la capacidad para influir en otras personas para lograr un objetivo común. El líder o lideresa, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tienen la capacidad de decidir la actuación del grupo con base en la influencia que ejerce, la cual viene determinada por la autoridad moral que ejerce sobre el resto del equipo. El liderazgo es, sin dudas, un eslabón funda-

mental en la administración empresarial, pública o política. Lo que caracteriza a un líder es su habilidad para conducir seguidores, equipos o electorados. Además de esta capacidad innata para gestionar, impulsar o motivar también debe tener una visión de futuro. En general, se persigue tanto el bien de la empresa como el particular de cada uno de sus miembros. Una vez que el líder tiene definida su perspectiva luchará con pasión para lograr los objetivos (Morffe y García, 2006).

En relación con el liderazgo político, hay ciertas especificaciones; se desarrolla mediante la “interacción entre líderes y seguidores dentro de las circunstancias históricas que rodean a ambos”. Como se sabe, en la política, el electorado o seguidores es un factor clave (Díaz, 2014: 3). Es un proceso de construcción social con dos roles, líder y seguidores, en el que el primero debe adaptar su estilo de acuerdo a las circunstancias. En otro tenor, existen debates sobre las diferencias entre el liderazgo entre hombres y mujeres, incluso sobre los beneficios de la participación de las mujeres en los consejos directivos o su visión como lideresas en la política de los países.

No se debe soslayar que el ejercicio del liderazgo implica tener posiciones de poder o bien tener las competencias necesarias para destacar y acceder a las posiciones. Si las mujeres históricamente no han tenido acceso, es porque las construcciones sociales les han impedido hacerlo, por ello la necesidad de analizar exactamente cuál ha sido su participación y lugar en el ámbito político.

### *Participación política de las mujeres*

En cuanto a la participación política, ésta se puede examinar desde una mirada a la teoría de la representación, la cual establece que un actor actúa en nombre del electorado, se ha dicho que “estos políticos y políticas llevan las voces y miradas de los electores/as con cargo a las cámaras, a las reformas jurídicas y las políticas públicas” (Fernández, 2011: 1).

Es un hecho que la participación de la mujer ha sido limitada en el ámbito político y ha ido evolucionando lentamente; por ejemplo, en el ámbito social desde los años sesenta la familia se transformó con la introducción de la mujer a las actividades económicas, no así su intervención en lo político. En este sentido, con el transcurso de los años, la mujer fue participando poco a poco en la política (Rivera, 2014: 273). Se han logrado progresos en cuanto a la participación de las mujeres y algunas se han convertido en importantes líderes en el desarrollo de la política de cada uno de los estados que componen a nuestra república mexicana, pero aún no ha sido suficiente para lograr la equidad. Por lo que se busca que la representación sea proporcional y equitativa, lo que en cierto sentido ha promovido la agenda política de la política mexicana, no así en muchas partes del mundo. Ésta es la raíz de la participación de las mujeres en la política, por eso se debe luchar para que ellas logren que sus ideas y perspectivas sean plasmadas y sobre todo ejecutadas, necesitan contribuir en la esfera política con la presentación de propuestas e iniciativas con un sentido de cambio.

Derivado de lo anterior, el término sensibilidad de género debe ser apuntalado; éste se ha definido como la “descripción de políticas y procesos que toman en consideración los diferentes impactos que se tienen en hombres y mujeres, niños y niñas” (Inter-Parliamentary Union, 2016: 38). Por lo que es importante que las cámaras de representantes y todos los órganos de gobierno promuevan la sensibilidad al género y para ello se deben buscar los siguientes elementos:

- Promoción y logro de la equidad en el número de hombres y mujeres en todos los órganos y estructuras internas.
- Desarrollo de una política de equidad de género de acuerdo con el contexto propio de la cámara.
- Mantiene una equidad de género en todo el trabajo parlamentario.

- Fomenta una cultura interna que respete los derechos de las mujeres.
- Responde a la realidad de hombres y mujeres y a su necesidad de balancear las responsabilidades del trabajo y la familia.
- Reconoce y abona a la contribución hecha por los hombres integrantes de la cámara que trabajan por la equidad de género.
- Impulsa a los partidos políticos a tener una actitud proactiva para la promoción y logro de la equidad de género.
- El equipo parlamentario cuenta con la capacidad y recursos para promover la equidad de género e impulsa activamente el reclutamiento y la selección de mujeres para posiciones ejecutivas.
- Se asegura que la equidad de género sea un eje en toda la gestión de la cámara (Inter-Parliamentary Union, 2018: 7).

En aras del impulso a la igualdad de género en política a nivel mundial, se han desarrollado diversas estrategias para disminuir la brecha; por ejemplo, en India se estudió cómo las cuotas de género en posiciones de liderazgo en los consejos impulsaron la participación de mujeres y el acceso a posiciones electorales, lo que derivó en que ahora ganan más puestos por elección en dichos consejos. Esto se ha determinado como un cambio en las actitudes de los votantes. Se dice que la exposición previa de las líderes políticas mejora la percepción de la efectividad de las mujeres en esas posiciones, así como el debilitamiento de los estereotipos tanto en lo público como en lo doméstico (Beaman, *et al.*, 2009). Situación similar a lo que pasó en Rusia, donde el liderazgo cambió con la participación de mujeres jóvenes en puestos de autoridad durante el gobierno del presidente Dmitry Medvedev, lo que se ha llamado un cambio generacional de la élite política rusa, aunque no hay que olvidar que sus porcentajes son demasiados bajos (10%) (Inter-Parliamentary Union, 2020). Lo que antes no era común, y las mujeres eran muy ajenas al ámbito político y quizás esto pueda representar una ventaja por no ser del

*estatus quo* o corrupción asociados al liderazgo masculino ruso (Moses, 2011). Sin embargo, se ha detectado que la participación de las mujeres en Rusia tuvo un efecto clave en la política y la economía y ha sido un factor determinante en los cambios democráticos del gobierno y sociedad, pero también para la inclusión de mujeres en puestos políticos y sociales cada vez más altos (Vardanian y Kochkina, 2007).

Incluso, la inserción de las mujeres al mundo político también se ha considerado como un proceso de “feminización” de manera formal como integrantes en las instituciones políticas y voceras de los temas de interés de las mujeres en las legislaciones. Por ejemplo, dentro del partido Conservador en Reino Unido, David Cameron encabezó los esfuerzos de feminización del partido ya que tenían porcentajes de representación de mujeres “escandalosamente bajos” y se utilizaron estrategias para promover una mayor inclusión de las mujeres, mediante un estudio de grupos de enfoque se encontró que algunos de los integrantes del partido los consideraron insuficientes, no prioridad, además de que las cuotas de género no necesariamente resuelven el tema ya que a veces el electorado las discrimina. Los procesos de “feminización” tienen generalmente dos fases, la integración de mujeres en instituciones políticas y la inclusión de preocupaciones y perspectivas en el debate político (Childs *et al.*, 2009).

En este sentido, en los Estados Unidos de América se analizaron los partidos Demócrata y Republicano considerando la percepción sobre la imagen del partido con los estereotipos de género, por ejemplo, que el partido demócrata se asocia a una mayor colocación de mujeres y cómo esto puede influir para el conocimiento político de los ciudadanos (Winter, 2010). No hay que olvidar que este país no está dentro de los primeros lugares de representación política de mujeres y la tasa de participación en lo general es también bastante baja.

La restringida entrada de las mujeres a los puestos políticos ha sido objeto de estudio y continúa siendo una pregunta com-



plicada de responder. Por eso se han analizado los casos de mujeres que ocupan otros cargos políticos y se ha tratado de examinar esos liderazgos como una forma de identificar variables que pueden ser factores a favor de su avance político. Por ejemplo, en Canadá se analizó cómo en las Provincias Atlánticas las mujeres perciben y generan su liderazgo político, situación que se genera por el difícil acceso a los grupos de candidatos. Los números han sido desoladores; a pesar de ser un país desarrollado, en la elección nacional del año 2000, sólo cuatro de 32 lugares fueron mujeres en las Provincias Atlánticas de Canadá. Con base en preguntas como la identificación de sus características, diferencias, motivaciones, se encontró que un aspecto que las impulsa es que tuvieran experiencia política, voluntariado, niveles de educación altos, experiencia laboral. Además, se abordaron la autoevaluación de características de liderazgo, motivos, partido e ideología y modelos de rol a seguir (Carbert, 2006). En este sentido, el éxito, desafíos, controversias de las mujeres políticas se han estudiado considerando la educación, profesión, activismo, antecedentes personales, la historia y contexto político (Morojele, 2016). Por otro lado, en la sociedad afroamericana de Georgia se han analizado elementos como las experiencias de aprendizaje informal, la autodeterminación, las interacciones con la familia y la comunidad, la espiritualidad, como aspectos afinadores de su liderazgo. En ese caso, el tema de la oposición y la resistencia están ampliamente presentes por las luchas sociales del grupo afroamericano y eso influye en sus estilos. Como parte de este sistema de formación de liderazgo identificaron:

1. La autodeterminación desarrollada por mentores y modelos de mujeres afroamericanas.
2. La motivación intrínseca para servir a la Comunidad Afroamericana.
3. La dependencia de la fe y espiritualidad para la toma de decisiones.

4. Fuertes valores al aprender y educar.
5. Aprendizaje informal.
6. Balance en las expectativas del rol con la biculturalidad.
7. Sistemas de apoyo entre la familia y la comunidad (Rosser-Mims, 2012: 146).

Otro tema que se ha abordado en la investigación de la participación política de mujeres es el tipo de personalidad, por ejemplo, en Italia se hizo una comparación entre las mujeres integrantes del Parlamento y votantes respecto al modelo de cinco factores de Schwartz investigando diferencias entre características y valores, encontrando más similitudes que diferencias (Caprara *et al.*, 2010). Por otro lado, se ha argumentado que un liderazgo “masculino” de mujeres impulsa su participación política y ayuda a la erosión de creencias de género como sucedió en Zambia, así como al aumento de la intervención económicamente activa de las mismas (división de género de la fuerza laboral) y un crecimiento de la demanda política (Evans, 2016). Esta concepción de liderazgo ha reafirmado las construcciones sociales de masculino y femenino basadas en percepciones e influencias, teniendo efecto en las actitudes y efectividad de sus actividades y perpetuando las diferencias entre hombres y mujeres (Ionescu, 2012).

La concurrencia política de las mujeres también se ha conectado con fuerzas institucionales y de la sociedad como son el ambiente de negocios, el desarrollo del país, el ambiente económico, la infraestructura física, la libertad política y la cultura. En un estudio que se hizo en 181 países se detectó que para impulsar la aportación de las mujeres se deberían evaluar aspectos como las regulaciones de comercio, la brecha de género en el empoderamiento político, gasto en educación, economía del país, acceso a internet, libertad política, variables políticas como la orientación al desempeño, el colectivismo y la distancia al poder (Bullough *et al.*, 2012).

Desde hace tiempo, en el liderazgo de la mujer se han considerado los aspectos críticos que influyen para el éxito: sus carreras en comparaciones de género, las experiencias de trabajo y percepciones (Wilson, 2003). Del mismo modo, el análisis de la habilidad política se ha visto como una forma de ganar posiciones de poder como pasó en las firmas de abogados en los Estados Unidos de América. Este factor se define como la habilidad de “entender a los otros en el trabajo y usar ese conocimiento para influir a otros”, las mujeres con mayor destreza política tienen mejores posiciones (Watkins y Smith, 2014).

Es decir, la importancia de disminuir la brecha en la participación política se ha hecho evidente en todo el mundo y se buscan esfuerzos para su disminución, desde la determinación de las competencias necesarias para las mujeres como las estrategias que se deben emprender para lograr la equidad. En aras de comprender en qué lugar se encuentra dicha participación, a continuación se describe el contexto de dicha situación.

## CONTEXTO

### PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CÁMARAS DE REPRESENTACIÓN

Esta investigación estudia la participación política de la mujer en el ámbito parlamentario, en concreto en el estado de nayarita, por lo que es fundamental conocer el contexto en el que desenvuelven, donde se presentan magnos rezagos. En contraccorriente, un país que ha destacado por una gran participación de mujeres en la esfera política es Ruanda, en el que ellas representaron en 2019 el 61% en la Legislatura Nacional en la Cámara Baja, ocupando el primer lugar globalmente cuando en 1992, las mujeres parlamentarias eran sólo 12 de 70 y había tres mujeres ministras. En el mismo sentido, Sudáfrica tiene 42.7% en la Cámara Baja, décimo lugar a nivel mundial. Como se observa

en la Tabla 1, el Banco Mundial en 2019 reportó a Ruanda con el mayor porcentaje (61.3%) de mujeres representantes, seguida de Bolivia y Cuba, ocupando México el cuarto lugar con 48% que se logró gracias a las leyes de equidad de género. En general, hay avances y hasta el puesto 17 hay casi 40% de representación de mujeres, pero de ahí comienza a bajar, es importante recalcar que en esta clasificación hay 195 países, es decir la desigualdad sigue presente y muy marcada, no hay igualdad entre hombres y mujeres en las Cámaras Bajas de los países. Debe señalarse que en muy pocos casos, la situación se repite para la representación de mujeres en los Senados o Cámaras Altas, donde sólo tres países: Bolivia, México y Argentina, tienen porcentajes arriba de 40% y muestran avances más certeros en términos de equidad parlamentaria. Un dato que resalta es que en la clasificación de 20 países, sólo hay un país del G7, que es Francia y que ocupa la posición 17 y están varios que son considerados del tercer mundo como Nicaragua, Senegal y Mozambique, por nombrar algunos. Sería sustancial analizar las causas de esta situación. Igualmente destaca que Estados Unidos de América, el país de la democracia, se encuentre apenas en el lugar 77 con un porcentaje de 23%. Además, hay países como Alemania con un 30%, Japón 10% y más aún, tres países con cero por ciento de representación como Micronesia, Papúa y Vanuatu.

La baja representatividad a nivel mundial de las mujeres parlamentarias se puede observar en la Tabla 2; es apenas de 25%, bajo. Es evidente la gran brecha de género y que pocos países han tenido avances.

En cuanto a las regiones, como se observa en la Tabla 3, la Unión Interparlamentaria identifica a los países americanos y europeos con los porcentajes más altos, pero apenas en 30% y el Medio Oriente con el porcentaje más bajo de 10 por ciento.

**Tabla 1.**  
**Participación de mujeres en cámaras de representación 2019**

No.	País	Cámara Baja				Cámara Alta o Senado			
		Elecciones	Esaños	Mujeres	%	Elecciones	Esaños	Mujeres	%
1	Ruanda	03.09.2018	80	49	61.3%	26.09.2011	26	10	38.5%
2	Cuba	11.03.2018	605	322	53.2%	---	---	---	---
3	Bolivia	12.10.2014	130	69	53.1%	12.10.2014	36	17	47.2%
4	México	01.07.2018	500	241	48.2%	01.07.2018	128	63	49.2%
5	Suecia	09.09.2018	349	165	47.3%	---	---	---	---
6	Granada	13.03.2018	15	7	46.7%	27.04.2018	13	4	30.8%
7	Namibia	29.11.2014	104	48	46.2%	08.12.2015	42	10	23.8%
8	Costa Rica	04.02.2018	57	26	45.6%	---	---	---	---
9	Nicaragua	06.11.2016	92	41	44.6%	---	---	---	---
10	Sud África	07.05.2014	393	168	42.7%	21.05.2014	54	19	35.2%
11	Senegal	30.07.2017	165	69	41.8%	---	---	---	---
12	Finlandia	19.04.2015	200	83	41.5%	---	---	---	---
13	España	26.06.2016	350	144	41.1%	26.06.2016	266	98	36.8%
14	Noruega	11.09.2017	169	69	40.8%	---	---	---	---
15	Nueva Zelandia	23.09.2017	120	48	40.0%	---	---	---	---
15	Timor-Leste	12.05.2018	65	26	40.0%	---	---	---	---
17	Francia	11.06.2017	577	229	39.7%	24.09.2017	348	112	32.2%
18	Mozambique	15.10.2014	250	99	39.6%	---	---	---	---
19	Argentina	22.10.2017	255	99	38.8%	22.10.2017	72	30	41.7%
19	Etiopía	24.05.2015	547	212	38.8%	05.10.2015	153	49	32.0%

Fuente: Inter-Parliamentary Union (2020).

**Tabla 2.**  
**Promedio general de participación parlamentaria 2020**

	<b>Cámara Baja y Unilateral</b>	<b>Cámara Alta</b>	<b>Ambas Cámaras</b>
Total de escaños	38 624	7 190	45 814
Hombres	28 941	5 410	34 351
Mujeres	9 683	1 780	11 463
Porcentaje de mujeres	25.1%	24.8%	25.0%

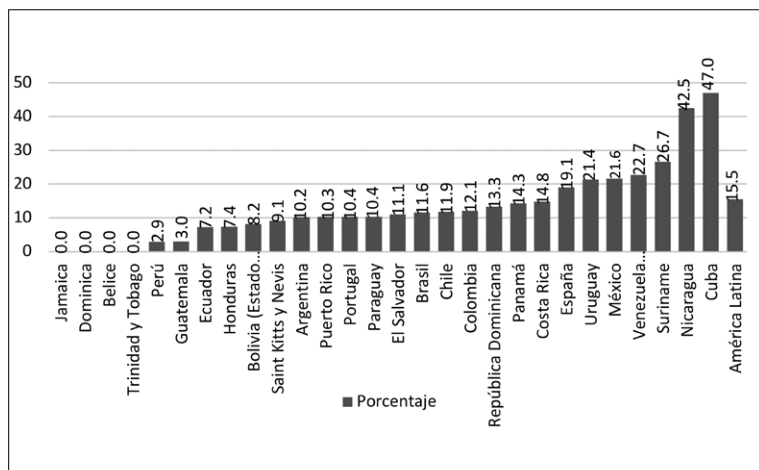
Fuente: Inter-Parliamentary Union (2020).

**Tabla 3.**  
**Promedios regionales de participación parlamentaria 2020**

<b>Región</b>	<b>Cámara Baja y Unilateral</b>	<b>Cámara Alta</b>	<b>Ambas Cámaras</b>
América	31.7%	32.3%	31.8%
Europa	30.1%	29.1%	29.9%
África Sub-Sahariana	24.5%	24.0%	24.4%
Asia	20.7%	17.2%	20.2%
Medio Oriente y norte de África	17.5%	10.8%	16.6%
Pacífico	16.6%	43.8%	19.4%

Fuente: Inter-Parliamentary Union (2020).

**Gráfica 1.**  
**Mujeres alcaldesas electas para América Latina 2018**



Esta gráfica muestra un porcentaje de alcaldesas electas. Fuente: con base en CEPAL 2020.

## ALCALDESAS ELECTAS EN AMÉRICA LATINA

Este estudio también investiga sobre las presidencias municipales del estado de Nayarit, por lo que a continuación se presenta el contexto de la situación a nivel internacional y nacional. Con respecto a la participación de las mujeres en las alcaldías en la Gráfica 1 de la Comisión de Economía para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas (CEPAL, 2020) se puede ver el tema para América Latina, donde destacan Cuba y Nicaragua con porcentajes cercanos a la mitad, mientras que México tiene un lugar alto en el *ranking*, pero no en participación; por el lado contrario, desafortunadamente existen países como Jamaica, República Dominicana, Belice, Trinidad y Tobago sin una sola alcaldesa.

## PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS ALCALDÍAS DE MÉXICO

En cuanto al caso particular de México, la Tabla 4 contiene información del Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres, 2020) que muestra los indicadores de la participación en la toma de decisiones económicas y políticas. La distribución de alcaldesas para el año 2019 es de sólo 22 % y en general, para la mayoría de los datos, no hay equidad, excepto para la composición de síndicos y síndicas en que ellas son más y en los casos de diputaciones y regidurías donde se ha logrado la paridad gracias a las leyes de equidad, pero sólo a partir de este periodo.

### MÉTODO

La metodología que se utilizó para desarrollar el presente capítulo fue exploratoria, cualitativa, etnográfica y documental. Se utilizaron datos de acervos históricos, así como documentos y expedientes existentes del Congreso y del estado de Nayarit para la obtención de información con el objetivo de analizar el nivel de participación de las mujeres y su impacto político. Se consideraron aspectos fundamentales para analizar la intervención política de las mujeres nayaritas como la composición de los congresos, las presidencias municipales, pero además las iniciativas presentadas.

Para la realización se buscó información de la contribución de los grupos parlamentarios en el Congreso de Nayarit y en la composición de las alcaldías sobre los siguientes aspectos:

1. Composición de la XXX, XXI y XXXII Legislaturas para analizar la evolución de la participación de las mujeres antes de la promulgación de las leyes de equidad.
2. Participación por género en comisiones ordinarias del Congreso de Nayarit en la XXXII Legislatura.



**Tabla 4.**  
**Distribución por género de puestos en México**

<b>Indicador</b>	<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Distribución porcentual de las y los Secretarios de Estado	2019	100.00	63.20	36.80
Distribución porcentual de las y los Senadores	2018	100.00	50.80	49.20
Distribución porcentual de las Presidencias Municipales	2019	100.00	60.29	22.77
Distribución porcentual de las y los Síndicos	2019	99.01	31.94	67.06
Distribución porcentual de las y los Ministros de la SCJN	2018	100.00	81.82	18.18
Distribución porcentual de las y los Diputados Federales	2018	100.00	51.80	48.20
Distribución porcentual de las y los Diputados Locales	2019	100.00	50.80	49.20
Distribución porcentual de las y los Regidores	2019	99.71	49.77	49.94

Esta tabla muestra la distribución de puestos conforme a género. Fuente: InMujeres (2020).

3. Iniciativas presentadas por diputados y diputadas en la XXXII Legislatura.
4. Comparación de porcentaje de iniciativas presentadas por género en la XXXII Legislatura.
5. Análisis de la participación por género de las presidencias municipales en el periodo 2017-2020 para Nayarit.

Esta investigación busca indagar sobre la relación entre género, participación y liderazgo. Se analiza la participación de las mujeres en el estado de Nayarit, el porcentaje de hombres y mujeres en cuanto a las comisiones, iniciativas y porcentajes de comparación, así como de la titularidad de las presidencias municipales. Con base en dichos datos, diagnosticar la situación y poder diseñar estrategias de impulso a la participación y al liderazgo de las mujeres. El estudio de caso del estado de Nayarit, de acuerdo con Creswell (2012), busca describir las actividades del grupo. Con diversos datos e información del estado de Nayarit en tres legislaturas y las alcaldías para el análisis de datos se realizaron tablas por legislatura, categoría, presidencias municipales y finalmente se redactaron las conclusiones. Los datos se analizaron para diferenciar de la participación de las diputadas y los diputados, cuántas mujeres diputadas participan, qué cargos y posiciones tienen, la cantidad de iniciativas que han propuesto principalmente y cuántas han logrado llegar a alcaldesas.

## RESULTADOS

Los datos se presentan a continuación en tablas y muestran a los integrantes de las Legislaturas del estado de Nayarit, comisiones, cargos en las comisiones, iniciativas presentadas, comparativa, representación en las alcaldías y finalmente se hace un concentrado de porcentajes de participación.

INTEGRANTES DE LAS LEGISLATURAS XXX, XXXI Y XXXII  
DE NAYARIT

La descripción de la composición en la xxx Legislatura se presenta en la Tabla 5, que fue antes de la promulgación de las leyes de equidad; incluye las diferentes suplencias que se dieron, así como las diputaciones por distrito y de representación proporcional, se puede apreciar una diferencia de casi el doble para cada uno de los escaños, lo que representa un porcentaje de participación de 30% para las diputadas.

**Tabla 5.**  
**Integrantes de la xxx Legislatura (2011-2014)**

Partido	Diputado	Distrito	Género	
			H	M
PRI	Armando García Jiménez	Plurinominal	1	
PRI	Carlos Alberto Sáldate Castillón	II	1	
PRI	Jocelyn Patricia Fernández Molina	III		1
PRI	Alejandro Galván Araiza	IV	1	
PRI	Águeda Galicia Jiménez	V		1
PRI	Luis Emilio González Macias	VII	1	
PRI	Gloria Elizabeth Núñez Sánchez	VIII		1
PRI	Javier Ernesto Ulloa Joya	IX	1	
PRI	Antonio González Huizar	X	1	
PRI	Fátima del Sol Gómez Montero	XI		1
PRI	Fernando Ornelas Salas	XII	1	
PRI	Omar Reynoso Gallegos	XIV	1	

PRI	Alejandro Tapia Flores	XVI	1	
PRI	Víctor Eloy Jiménez Partida	XVII	1	
PRI	Bertha Rodríguez Reynaga	XVIII		1
PAN	Rafael Valenzuela Armas	Plurinominal	1	
PAN	Leopoldo Domínguez González	I	1	
PAN	J. Santos Rentería De La Cruz	VI	1	
PAN	Carlos Amador Jaime Nolasco	XIII	1	
PAN	José Antonio Serrano Guzmán	XV	1	
PAN	Graciela de la Luz Domínguez Camarena	Plurinominal		1
PAN	J. Carlos Octavio Carrillo Santana	Plurinominal	1	
PAN	Erika De La Paz Castañeda Contreras	Plurinominal		1
PAN	Gerardo Palomino Meraz	Plurinominal	1	
PANAL	Miguel Ángel Mu Rivera	Plurinominal	1	
PANAL	Sergio Eduardo Hinojosa Castañeda	Plurinominal	1	
PRD	Miguel Ángel Arce Montiel	Plurinominal	1	
PRD	María Dolores Porras Domínguez	Plurinominal		1
PVEM	Leonor Naya Mercado	Plurinominal		1
CONV	Edgar Saúl Paredes Flores	Plurinominal	1	
Total			21	9

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del Estado de Nayarit (2020).

En el siguiente periodo legislativo se presentó un avance en cuanto a la representación de las mujeres (Tabla 6), pero aún con menos escaños que la de los hombres en el Congreso nayarita, las diputadas lograron casi 43%.

La composición del Congreso de Nayarit para el periodo 2017-2020 mostró un retroceso para la representación de mujeres (Tabla 7), con las suplencias la inequidad se recrudeció con una participación de diputadas de 30%.

#### COMPOSICIÓN DE COMISIONES PARA LA XXXII LEGISLATURA DEL PODER LEGISLATIVO DE NAYARIT

En el apartado anterior se analizó la parte numérica de la representación de las mujeres en comparación con los hombres en las diputaciones locales para el estado de Nayarit, mostrando las inequidades que existían antes de las leyes de equidad. Ahora toca turno de indagar sobre qué tanta influencia y participación están teniendo las diputadas en la vida parlamentaria nayarita, primero para la composición de las comisiones y posteriormente en cuanto a las iniciativas presentadas para los tres últimos años.

En la Tabla 8 se presenta el análisis de la composición para las comisiones para la XXXII Legislatura, en donde en todos los cargos de presidencia, vicepresidencia, secretaría y vocales, la participación de hombres es mayor. Destaca la Comisión de Género y Familia donde las mujeres ocupan cinco lugares y los hombres cuatro con una distribución equitativa o la de Gobierno, donde hay seis hombres y dos mujeres, por el contrario, o la de Niñez, Juventud y Deporte, temas que se han considerado como “femeninos” con cargos de presidente y vicepresidente (hombres) y la de Gobernación y Puntos Constitucionales con los cargos titulares todos para hombres, rubros en primer término, como uno de los puestos más importantes y a la vez considerados “masculinos” y dejando sólo las vocalías para las mujeres.

**Tabla 6.**  
**Integrantes de la XXXI Legislatura (2014-2017)**

Diputado	Partido	Distrito	Género	
			H	M
Jorge Humberto Segura López	PRI	II	1	
Jassive Patricia Durán Maciel	PRI	III	1	
Gianni Raúl Ramírez Ocampo	PRI	V	1	
Jasmine María Bugarín Rodríguez	PRI	VI		1
Carlos Rafael Carrillo Rodríguez	PRI	VII	1	
Francisco Javier Monroy Ibarra	PRI	VIII	1	
Candy Anisoara Yescas Blancas	PRI	IX		1
Any Marilú Porras Baylón	PRI	X		1
Benigno Ramírez Ixcuintla	PRI	XI	1	
Héctor Javier Santana García	PRI	XIV	1	
María Angélica Sánchez Cervantes	PRI	XV		1
María Isidra Vargas López	PRI	XVI		1
Martín González Cosío	PRI	XVIII	1	
Sofía Bautista Zambrano	PRI	Plurinominal		1
Olga Lidia Serrano Montes	PRI	Plurinominal		1
José Ramón Cambero Pérez	PAN	Plurinominal	1	
Martha María Rodríguez Domínguez	PAN	I		1

Ivideliza Reyes Hernández	PAN	IV		1
Javier Hiram Mercado Zamora	PAN	Plurinominal	1	
María Felicitas Parra Becerra	PAN	Plurinominal		1
Elsa Nayeli Pardo Rivera	PAN	Plurinominal		1
Sonia Nohelia Ibarra Fránquez	PRD	Plurinominal		1
Eddy Omar Trujillo López	PRD	XII	1	
José Ángel Martínez Inurriaga	PRD	XVII	1	
Miguel Pavel Jarero Velázquez	PRD	Plurinominal	1	
Luis Manuel Hernández Escobedo	PRD	Plurinominal	1	
Francisco Javier Jacobo Cambero	PVEM	XIII	1	
Jaime Cervantes Rivera	PT	Plurinominal	1	
Fidela Pereyra Zamora	PT	Plurinominal		1
Manuel Bernardo Carbonell Ortega	MOCI	Plurinominal	1	
Total			17	13

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del estado de Nayarit (2020).

**Tabla 7.**  
**Integrantes de la XXXII Legislatura (2017-2021)**

Partido	Diputado	Distrito	Género	
			H	M
PAN	Ana Yusara Ramírez Salazar	XVII		1
PAN	Heriberto Castañeda Ulloa	XIV	1	
PAN	Javier Hiram Mercado Zamora	VII	1	
PAN	José Antonio Barajas López	X	1	
PAN	Juan Carlos Covarrubias García	Plurinominal	1	
PAN	Leopoldo Domínguez González	Plurinominal	1	
PAN	Librado Casas Ledezma	III	1	
PAN	Rodolfo Pedroza Ramírez	XII	1	
PAN	Rosa Mirna Mora Romano	XV		1
PRI	Adahan Casas Rivas	XIII	1	
PRI	Avelino Aguirre Marcelo	Plurinominal	1	
PRI	J. Carlos Ríos Lara	Plurinominal	1	
PRI	Jesús Armando Vélez Macías	Plurinominal	1	
PRI	Karla Gabriela Flores Parra	Plurinominal		1
PRI	Luicio Santana Zuñiga	II	1	
PRI	Mariafernanda Belloso Cayeros	Plurinominal		1



PRI	Nélida Ivonne Sabrina Díaz Tejeda	Plurinominal		1
PRD	Adán Zamora Romero	IX	1	
PRD	Eduardo Lugo López	V	1	
PRD	Erika Leticia Jiménez Aldaco	VIII		1
PRD	Ma. De la Luz Verdín Manjarez	XI		1
PRD	Margarita Moran Flores	IV		1
Morena	Claudia Cruz Dionisio	Plurinominal		1
Morena	Manuel Ramón Salcedo Osuna	I	1	
PT	Jorge Armando Ortiz Rodríguez	VI	1	
PT	Marisol Sánchez Navarro	XVI		1
Sin partido	Ismael Duñalds Ventura	XVIII	1	
Sin partido	Pedro Roberto Pérez Gómez	Plurinominal	1	
Movimiento Ciudadano	Julieta Mejía Ibáñez	Plurinominal		1
Nueva Alianza	Ignacio Alonso Langarica Ávalos	Plurinominal	1	
Total			19	11

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del Estado de Nayarit (2020).

**Tabla 8.**  
**Participación por género en comisiones en la xxxii Legislatura del Congreso de Nayarit (2017-2020)**

Comisión	Presidencia		Vicepresidencia		Secretaría		Vocal		T
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Comisiones ordinarias									
Gobierno	1	0	2	0	1	1	2	1	8
Transparencia e información gubernamental	0	1	1	0	0	1	1	1	5
Trabajo y Previsión social	1	0	1	0	1	0	2	0	5
Seguridad pública y Sistemas de protección civil	1	0	1	0	1	0	2	0	5
Salud y Seguridad social	0	1	1	0	0	1	2	2	7
Régimen interno y Prácticas parlamentarias	0	1	1	0	0	1	1	1	5
Participación Ciudadana	1	0	0	1	1	0	1	1	5
Obras, Comunicaciones y Transportes	1	0	1	0	1	0	1	1	5
Niñez, Juventud y Deporte	1	0	1	0	0	1	1	1	5
Justicia y Derechos humanos	1	0	0	1	1	0	1	1	5
Gobernación y Puntos constitucionales	1	0	1	0	1	0	1	5	9
Educación y Cultura	0	1	0	1	1	0	1	1	5
Ecología y Protección al medio ambiente	0	1	1	0	0	1	0	2	5
Industria, Comercio y Turismo	1	0	1	0	0	1	0	2	5
Desarrollo humano y Vivienda	1	0	0	1	0	1	4	0	7

Igualdad de género y Familia	0	1	0	1	0	1	4	2	9
Desarrollo económico y social	0	1	1	0	0	1	2	0	5
Ciencia, Tecnología e Innovación	0	1	1	0	1	0	2	0	5
Hacienda, Cuenta Pública y Presupuesto	1	0	0	1	1	0	5	3	11
Asuntos pesqueros y Desarrollo acuícola	0	1	1	0	1	0	2	0	5
Asuntos municipales	1	0	1	0	1	0	0	2	5
Asuntos migratorios y Gestoría social	0	1	1	0	0	1	0	2	5
Asuntos Indígenas	1	0	1	0	1	0	1	1	5
Asuntos Forestales, Agropecuarios y Mineros	1	0	1	0	2	0	1	2	7
Administración y políticas públicas	0	1	0	1	0	1	2	0	5
<b>Comisiones especiales</b>	<b>Presidencia</b>		<b>Vicepresidencia</b>		<b>Secretaría</b>		<b>Vocal</b>		
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>T</b>
Sección Instructora	1	0	1	0	1	0	1	0	4
Sección de Enjuiciamiento	1	0	1	0	1	0	0	1	4
Suspensión o Desaparición de Ayuntamientos	1	0	1	0	0	1	1	1	5
Parlamento Infantil y Juvenil	1	0	1	0	0	1	1	3	7
Condecoraciones, Ceremonial y Protocolo	0	1	0	1	0	1	0	2	5
<b>Total Ordinarias y Especiales</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>173</b>

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del Estado de Nayarit (2020).

## INICIATIVAS PRESENTADAS EN LA XXXII LEGISLATURA DEL PODER LEGISLATIVO DE NAYARIT

Respecto a qué tanto están participando las diputadas de Nayarit, a continuación se hace un análisis anual de los proyectos presentados al pleno, así como su impacto en el total en el periodo 2017 a 2020. Adicionalmente, se presenta la fecha y la comisión a la que se presentó con la finalidad de indagar sobre las tendencias de acción políticas de las representantes, así como si alguna de las diputadas presenta un mayor número de propuestas con la finalidad de identificar perfiles más activos que otros.

Las iniciativas de la xxx Legislatura en el periodo de 2017 se muestran en la Tabla 9, el listado era extenso considerando las iniciativas de los diputados, pero se muestran únicamente las que fueron expuestas por diputadas en ese año; esto, con la finalidad de especificar la cantidad y ver mediante ello, cómo participan las diputadas en la totalidad de las promulgaciones políticas. En las iniciativas de las legisladoras del Congreso de Nayarit para el año 2017, destaca que sólo hay una iniciativa para atender la equidad y la mayoría son de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales. Un porcentaje muy bajo, siendo estrictos; hubo diputadas que ni siquiera presentaron una iniciativa, en la misma tabla se observa que sólo la diputada Ibáñez presentó dos proyectos.

Para el año 2018, las iniciativas de las diputadas se incrementaron ligeramente al pasar de cinco a seis como muestra la Tabla 10, sin embargo, nuevamente sólo se presentó una iniciativa para la igualdad de género. Igual que en el año 2017, varias diputadas no presentaron proyectos, destaca que la diputada Flores Parra introdujo tres iniciativas.

En el año 2019 se dio un incremento sobresaliente de participación de las diputadas, al presentar un total de 30 iniciativas (véase Tabla 11), lo que denota un crecimiento de 500% con una gran gama de tipos de iniciativas, aunque ninguna de equidad,

**Tabla 9.**  
**Iniciativas en el Congreso de Nayarit en 2017**

<b>Turno o Comisión</b>	<b>Diputada</b>	<b>Fecha</b>
Gobernación y Puntos Constitucionales	Marisol Sánchez Navarro	24/08/2017
Gobernación y Puntos Constitucionales	Julieta Mejía Ibáñez	28/09/2017
Igualdad de Género y Familia	Julieta Mejía Ibáñez	10/10/2017
Hacienda, Cuenta Pública y Presupuesto	Claudia Cruz Dionisio	12/10/2017
Gobernación y Puntos Constitucionales	Erika Leticia Jiménez Aldaco	17/10/2017
<b>Total del periodo: 10</b>	<b>Total:</b>	<b>5</b>

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del Estado de Nayarit (2020).

**Tabla 10.**  
**Iniciativas en el Congreso de Nayarit en 2018**

<b>Turno o Comisión</b>	<b>Diputada</b>	<b>Fecha</b>
Gobernación y Puntos Constitucionales	Erika Leticia Jiménez Aldaco	27/02/2018
Educación y Cultura	Karla Gabriela Flores Parra	19/04/2018
Hacienda, Cuenta Pública y Presupuesto	Karla Gabriela Flores Parra	18/10/2018
Igualdad de Género y Familia	Margarita Morán Flores	08/11/2018
Hacienda, Cuenta Pública y Presupuesto	Karla Gabriela Flores Parra	14/11/2018
Hacienda, Cuenta Pública y Presupuesto	Rosa Mirna Mora Romano	04/12/2018
<b>Total del periodo: 12</b>	<b>Total diputadas:</b>	<b>6</b>

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del Estado de Nayarit (2020).

**Tabla 11.**  
**Iniciativas en el Congreso de Nayarit en 2019**

<b>Turno o Comisión</b>	<b>Diputada</b>	<b>Fecha</b>
Justicia y Derechos Humanos	Margarita Morán Flores	05/03/2019
Salud y Seguridad Social	Marisol Sánchez Navarro y Karla Gabriela Flores Parra	05/03/2019
Asuntos Municipales	Rosa Mirna Mora Romano	26/03/2019
Gobernación y Puntos Constitucionales	Karla Gabriela Flores Parra	28/03/2019
Ecología y Protección al Medio Ambiente	Julieta Mejía Ibáñez	02/04/2019
Gobernación y Puntos Constitucionales	Rosa Mirna Mora Romano	09/04/2019
Justicia y Derechos Humanos	Julieta Mejía Ibáñez	09/04/2019
Ecología y Protección al Medio Ambiente	Julieta Mejía Ibáñez	11/04/2019
Ecología y Protección al Medio Ambiente	Rosa Mirna Mora Romano	16/05/2019
Justicia y Derechos Humanos	María Fernanda Belloso Cayeros	20/05/2019
Justicia y Derechos Humanos	Karla Gabriela Flores Parra	20/05/2019
Justicia y Derechos Humanos	Marisol Sánchez Navarro	20/05/2019
Comisiones Unidas: Asuntos Indígenas y Educación y Cultura	Nélida Ivonne Sabrina Díaz Tejeda	29/05/2019
Niñez, Juventud y Deporte	Erika Leticia Jiménez Aldaco	19/08/2019
Justicia y Derechos Humanos	Nélida Ivonne Sabrina Díaz Tejeda	29/08/2019
Justicia y Derechos Humanos	Rosa Mirna Mora Romano	03/09/2019
Comisiones unidas: Niñez, Juventud y Deporte y Asuntos Municipales	Erika Leticia Jiménez Aldaco y Ana Yusara Ramírez Salazar	10/09/2019

Comisiones Unidas: Igualdad de Género y Familia y Gobernación y Puntos Constitucionales	Karla Gabriela Flores Parra	18/09/2019
Gobernación y Puntos Constitucionales	Julieta Mejía Ibáñez	26/09/2019
Comisiones Unidas: Gobernación y Puntos Constitucionales	Karla Gabriela Flores Parra	01/10/2019
Trabajo y Previsión Social	Julieta Mejía Ibáñez	08/10/2019
Ecología y Protección al Medio Ambiente y Desarrollo Económico y Social	Nélida Ivonne Sabrina Díaz Tejeda	29/10/2019
Gobernación y Puntos Constitucionales	Rosa Mirna Mora Romano	05/11/2019
Gobernación y Puntos Constitucionales	Karla Gabriela Flores Parra	07/11/2019
Asuntos Agropecuarios, Forestales y Mineros	Julieta Mejía Ibáñez	21/11/2019
Educación y Cultura	Margarita Morán Flores	26/11/2019
Justicia y Derechos Humanos	Julieta Mejía Ibáñez	28/11/2019
Educación y Cultura	Claudia Cruz Dionisio	03/12/2019
Comisiones unidas: Hacienda, Cuenta Pública y Presupuesto; Educación y Cultura	Julieta Mejía Ibáñez	16/12/2019
Gobernación y Puntos Constitucionales	Julieta Mejía Ibáñez	17/12/2019
<b>Total del periodo: 59</b>	<b>Total</b>	<b>30</b>

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del Estado de Nayarit (2020).

**Tabla 12.**  
**Iniciativas en el Congreso de Nayarit 2020**

<b>Iniciativas</b>	<b>Diputada</b>	<b>Fecha pleno</b>
Gobernación y Puntos Constitucionales	Nélida Ivonne Sabrina Díaz Tejeda	25/02/2020
Asuntos Municipales	Julieta Mejía Ibáñez	24/02/2020
Educación y Cultura	Julieta Mejía Ibáñez	25/02/2020
Asuntos Municipales	Erika Leticia Jiménez Aldaco	27/02/2020
Justicia y Derechos Humanos	Nélida Ivonne Sabrina Díaz Tejeda	05/03/2020
Gobernación y Puntos Constitucionales	Rosa Mirna Mora Romano	05/03/2020
Justicia y Derechos Humanos	Margarita Morán Flores	10/03/2020
Justicia y Derechos Humanos	Julieta Mejía Ibáñez	12/03/2020
Salud y Seguridad Social	Karla Gabriela Flores Parra	12/03/2020
Total del periodo: 21	Total	9

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del Estado de Nayarit (2020).

pero no fue sólo de las mujeres, los hombres también duplicaron su participación. En este año, se observa una mayor participación en la vida parlamentaria, dos diputadas presentaron varias iniciativas, Flores Parra y Mejía Ibáñez.

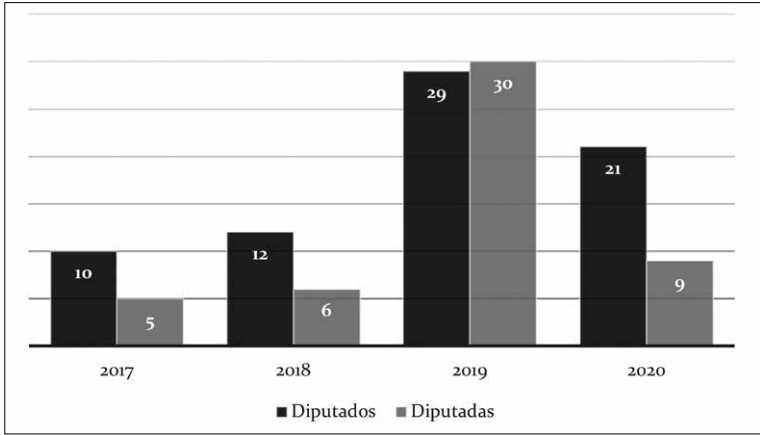
Finalmente, en la Tabla 12 se muestran las iniciativas hasta el corte de abril de 2020 con un total de nueve, nuevamente sin ninguna iniciativa para la equidad, pero donde destaca la diputada Mejía Ibáñez con tres propuestas parlamentarias.



## INICIATIVAS PRESENTADAS AL CONGRESO DE NAYARIT POR DIPUTADAS Y DIPUTADOS

A continuación, se muestra el concentrado de las iniciativas presentadas en el Congreso de Nayarit con los datos para los años 2017-2020. La Gráfica 2 presenta los avances en cuanto a la representación en comparativa con los diputados. Con excepción del año 2019 donde las propuestas se equipararon, en los otros años hay disparidad, aunque no se debe soslayar que son más diputados que diputadas.

**Gráfica 2.**  
**Iniciativas presentadas por género en el Congreso de Nayarit**



Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados del H. Congreso del Estado de Nayarit (2020).<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Corte abril de 2020.

## PRESIDENCIAS MUNICIPALES EN EL ESTADO DE NAYARIT 2017-2020

Otro aspecto importante de la participación de las mujeres en la vida política de Nayarit son las alcaldías. La Tabla 13 presenta la distribución de las presidencias municipales para el periodo 2017-2020 donde se observa que 70% de las alcaldías estaban ocupadas por hombres en los veinte municipios del estado.

### REFLEXIONES FINALES

En el estado de Nayarit la gubernatura, la máxima autoridad estatal no ha recaído en una mujer, hasta el momento no ha habido una gobernadora. Las actividades políticas de las mujeres en dicho estado muestran avances, pero aún son insuficientes.

Primero, respecto a la participación en las tres últimas legislaturas estatales, los datos muestran que no hay equidad de género, pues las posiciones son de hombres. Por eso el sistema político mexicano optó por la obligatoriedad de las cuotas de género, para hacer el camino accesible a las mujeres. La reforma de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo en materia de paridad de género se aprobó por el Congreso del Estado de Nayarit desde el 22 de mayo de 2019 (Navarro, 2019: 1). Sin embargo, las elecciones estatales de Nayarit se llevaron a cabo el 4 de junio de 2017, antes de la aprobación de la Ley Federal y el hueco era evidente. A pesar de eso la diferencia no es tan grande con porcentajes cercanos entre 30% y 40%, pero aún no a la mitad. Recordemos que el promedio de participación para América Latina es de 31.7%, lo que denota una tendencia similar en Nayarit, pero por encima del promedio mundial (25.1%). No hay que olvidar que México en la actualidad ya tiene un 48.2% (Inter-Parliamentary Union, 2020). Por eso, la reforma constitucional federal en materia de paridad de género debe aplicarse en los nombramientos de vacantes y sustituciones en las dependencias de los tres niveles de go-

**Tabla 13.**  
**Presidencias municipales en el Estado de Nayarit para el periodo 2017-2020**

<b>Municipio</b>	<b>Presidente</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Partido</b>
Acaponeta	José Humberto Arellano Núñez	1		Morena
Ahuacatlán	Agustín Godínez Villegas	1		PRI
Amatlán de Cañas	Saúl Parra Ramírez	1		Encuentro Social
Compostela	Gloria Elizabeth Núñez Sánchez		1	PAN, PRD, PT, PRS
Huajicori	Gabriela Yajayra Guzmán González		1	PRI
Ixtlán del Río	Juan Enrique Parra Pérez	1		Movimiento Ciudadano
Jala	Carlos Rafael Carrillo Rodríguez	1		PRI
Xalisco	Nadia Alejandra Ramírez López		1	PAN, PRD, PT, PRS
Del Nayar	Adán Frausto Arellano	1		PAN, PRD, PT, PRS
Rosamorada	Juan Gregorio Ramírez Ruiz	1		PAN, PRD, PT, PRS
Ruiz	Jesús Guerra Hernández	1		PAN, PRD, PT, PRS
San Blas	Candy Anisoara Yescas Blancas		1	PRI
San Pedro Lagunillas	Patricia Peña Plancarte		1	PAN, PRD, PT, PRS
Santa María del Oro	Ana María Isiordia López		1	PRI
Santiago Ixcuintla	José Rodrigo Ramírez Mojarro	1		PAN, PRD, PT, PRS
Tecuala	Heriberto López Rojas	1		PRI
Tepic	Francisco Javier Castellón Fonseca	1		PAN, PRD, PT, PRS
Tuxpan	José Octavio Olague Avena	1		PAN, PRD, PT, PRS
La Yesca	Ignacio Flores Medina	1		Movimiento Ciudadano
Bahía de Banderas	Jaime Alonso Cuevas Tello	1		PAN, PRD, PT, PRS
Total		14	6	

Fuente: Elaboración propia con información de Ayuntamientos del Estado de Nayarit 2017-2021.

bierno. Seguramente con la elección siguiente este parámetro se equilibrará en Nayarit, pero estos datos demuestran por qué eran necesarias esas leyes.

Segundo, respecto a la participación por género en la XXXII Legislatura se puede identificar el número de mujeres que tienen cargos de presidentas en las comisiones y la diferencia con los presidentes, es pequeña, eso significa que se ha dado oportunidad de que la mujer se posicione y forme parte de grupos de poder. En cuestión del cargo de vicepresidentas, sí es menor al de diputados el número de mujeres a cargo. También es posible que en algunas comisiones sea requerida una mujer, por ejemplo en la Comisión de Desarrollo Humano y Vivienda e Igualdad de Género y Familia, que han sido consideradas como actividades “femeninas”. Cabe señalar que el cargo en que más se posicionan las diputadas es el de vocal, el más bajo en jerarquía, dejando de lado la participación de los hombres. En este sentido falta trabajar en el Congreso por tener más sensibilidad para el género y que este tipo de situaciones no estén presentes y que toda actividad parlamentaria, gestión, activismo, se dé en igualdad de condiciones como sugiere la literatura. Adicionalmente, como se mencionó, se han encontrado los beneficios de la concurrencia política de las mujeres (Bullough *et al.*, 2012).

Tercero, en relación con las iniciativas presentadas que involucran a la mujer y su afán de mejoría, hay datos interesantes; por un lado, están por debajo de las presentadas por los diputados, pero no se debe olvidar que ellas son minoría: los datos arrojan que, si bien las mujeres son menos, trabajan más. También hay que señalar que no todas las diputadas presentan iniciativas, algunas en todo el periodo no han interpuesto ninguna. Sin embargo, no es un punto sólo para las mujeres, también hay diputados que no han presentado ninguna propuesta, como se ve en el comparativo. Igualmente destacan dos diputadas que tienen una alta participación con múltiples iniciativas, lo que denota un excelente liderazgo, activismo y participación en la vida parlamentaria.

Se debe señalar que mientras unas diputadas trabajan bastante, otras no presentan ninguna propuesta. Ésta es una de las críticas que se han hecho a las cuotas de género, que las mujeres a veces no llegan por su capacidad, sino por el solo hecho de cumplir la cuota de género y ocupar una posición.

Adicionalmente, las diputadas deberían proponer iniciativas para el buen desarrollo de las mujeres en la sociedad. Éste es otro aspecto que no debe soslayarse, qué tanto abogan las mujeres por las causas de las féminas a través de sus propuestas, como ya se vio es un aspecto que apenas tocan, con muy poco impulso por parte de ellas. En función del porcentaje de iniciativas para la Legislatura en el comparativo de los tres años, se puede observar que hay avances en cuanto a las propuestas de las diputadas, pero aún se debe trabajar y abogar más por los derechos de las mujeres y en pro de la equidad.

Las cámaras de representantes tanto locales como nacionales deben trabajar con un enfoque de sensibilidad de género, lo que ya casi se logra en Nayarit, pero aún no del todo. También se debe buscar mantener una equidad en el trabajo parlamentario, lo que los datos demuestran que no ha sido alcanzado. Adicionalmente los diputados deben trabajar por la equidad y eso tampoco se consigue, pues a las mujeres en las comisiones les dejan la mayoría de las vocalías, el nivel más bajo, y ellos toman las vicepresidencias, si bien en las presidencias casi están a la par, pero aún no. Quizá tiene que ver con lo que detectaron Watkins y Smith (2014), las mujeres con más destreza política obtienen las mejores posiciones.

Este trabajo no incluyó el análisis de los partidos, sería necesario estudiar cómo se comporta cada partido. Los datos denotan que todavía falta para que la equidad sea una realidad para el Congreso de Nayarit.

Finalmente, en la actualidad, de los veinte municipios nayaritas tienen presidentas: Compostela, Huajicori, Xalisco, San Blas, San Pedro Lagunillas y Santa María del Oro, seis de los

municipios han elegido mujeres para comandar su bienestar, un porcentaje de 30% por encima de la media nacional de 22% y arriba del promedio en Latinoamérica (15.5%), pero por debajo de países como Cuba que tienen el 47% de alcaldesas (CEPAL, 2020). Sin lugar a dudas hay avances en Nayarit, pero no se debe bajar la guardia y debe buscarse lograr la equidad. Se ha insistido en lo que la paridad puede contribuir al desarrollo social, cultural y económico de las organizaciones e instituciones que tienen mayores niveles de equidad. En este caso se puede contribuir a que los principios de mujeres, su visión, características, tengan un enfoque que contribuya al desarrollo de los municipios que lideran. En teoría, cada municipio, de acuerdo con sus intereses y su gestión, otorga el nivel de importancia a la incorporación de actores en el desarrollo local, puede incluirse la práctica del enfoque de género, así como las leyes federales y estatales (Paz, 2016: 66) y desde luego en el primer orden de gobierno, el municipio.

La equidad llegará cuando la participación política de las mujeres se equipare a su representación sociodemográfica para el estado de Nayarit, recordemos es el 50.4%. Además, que esa participación se dé de manera natural y sensible de todos los organismos e instituciones involucradas, sin necesidad de cuotas de género.

Hoy las mujeres ejercen liderazgo con su participación y encabezan algunas posiciones en el estado de Nayarit, pero la disparidad sigue presente, es necesario activar ejes que lo impulsen, promuevan y logren. En la próxima Legislatura la cuota de género será ya realidad y esto quizá se equipare, pero falta ver qué ocurre en cuanto a la participación y vida parlamentaria. Adicionalmente, las mujeres que logren las posiciones primero deben llegar por su capacidad y logro en igualdad de circunstancias que los hombres a todas las posiciones políticas. También tienen que mantener un liderazgo y participación activa que se refleje de forma congruente en su activismo y vida parlamentaria.

El acceso ha sido largo y tortuoso y la llegada no debe ser objeto de críticas por falta de logros o trabajo.

Finalmente, las mujeres que lleguen a las posiciones de poder y de toma de decisiones en el ámbito político deberán ejercer a cabalidad su liderazgo con fuerza y empuje, logrando una eficiente interacción entre sus seguidores (electorado) y equipo de trabajo con el logro de una clara visión mediante su carisma y las competencias necesarias para alcanzarlo, de lo contrario corren el riesgo de ocupar espacios políticos que no merecen y a los que llegan sólo por una cuota.

Respecto a las futuras líneas de investigación, queda pendiente, analizar la composición y participación por partido con la finalidad de indagar qué instituciones tienen mayor sensibilidad al género. Además, se deben estudiar cuidadosamente las trayectorias y perfil de las alcaldesas y diputadas para determinar eficientes patrones de liderazgo.

## REFERENCIAS

- BEAMAN, L.; R. Chattopadhyay, E. Duflo, R. Pande y P. Topalova (2009). "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?" *Quarterly Journal of Economics*, 124 (4): 1497-1540.
- BULLOUGH, A.; K. G. Kroeck, W. Newburry, S. K. Kundu y K. B. Lowe (2012). "Women's political leadership participation around the world: An institutional analysis". *The Leadership Quarterly*, 23 (3), 398-411. En <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.010>
- CAPRARA, G.; D. Francescato, M. Mebane, R. Sorace y M. Vecchione (2010). "Personality Foundations of Ideological Divide: A Comparison of Women Members of Parliament and Women Voters in Italy". *Political Psychology*, 31 (5): 739-762.
- CARBERT, L. I. (2006). *Rural Women's Leadership in Atlantic Canada: First-hand Perspectives on Local Public Life and*

- Participation in Electoral Politics*. Toronto: University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division.
- CÁRDENAS, E. B. (2017). *Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género*, 54: 84-100. Debate Feminista.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2020). *Mujeres alcaldesas electas*. En <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mujeres-alcaldesas-electas> (Consulta el 24 de abril de 2020).
- CONGRESO DE NAYARIT (2020). *Diputados: iniciativas, comisiones y legislaturas: Nayarit*. En [www.congresonayarit.mx/comisiones-ordinarias/](http://www.congresonayarit.mx/comisiones-ordinarias/) (Consulta 13 de abril de 2020)
- CHILDS, S.; P. Webb y S. Marthaler (2009). "The Feminisation of the Conservative Parliamentary Party: Party Members' Attitudes". *Political Quarterly*, 80 (2): 204-213.
- CRESWELL, John (2012). *Educational Research. Planning conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson.
- EVANS, A. (2016). "For the Elections, We Want Women: Closing the Gender Gap in Zambian Politics". *Development & Change*, 47 (2): 388-411.
- FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. (2011). "Las cuotas de género y la representación política femenina en México y América Latina". En *Argumentos*, 24 (66): 247-274.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2015). Número de habitantes: hombres, mujeres y población Nayarit. *Cuéntame Inegi*. En [www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/nay/poblacion/default.aspx?tema=meye=18](http://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/nay/poblacion/default.aspx?tema=meye=18) (Consulta el 28 de abril de 2020)
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2020). *Indicadores Básicos*. En [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php?menu1=8yIDTema=8ypag=1](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=8yIDTema=8ypag=1) (Consulta el 24 de abril de 2020).



- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2020A). *Paridad en Todo: 50% Mujeres y 50% Hombres en la Toma de Decisiones*. En [www.gob.mx/inmujeres/articulos/paridad-en-todo-50-mujeres-y-50-hombres-en-la-toma-de-decisiones](http://www.gob.mx/inmujeres/articulos/paridad-en-todo-50-mujeres-y-50-hombres-en-la-toma-de-decisiones) (Consulta el 28 de abril de 2020).
- INTER-PARLIAMENTARY UNION (2020). *Women in National Parliaments*. [web en línea]. En <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm> (Consulta el 16 de abril de 2020).
- INTER-PARLIAMENTARY UNION (2018). *Women in Parliament: Global and Regional Averages*. En <https://data.ipu.org/women-averages> (Consulta el 16 de abril de 2020).
- INTER-PARLIAMENTARY UNION (2016). *Evaluating the gender sensitivity of Parliaments*. En <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gender-toolkit-e.pdf> (Consulta el 16 de abril de 2020).
- IONESCU, L. (2012). "The Role of Women in Bureaucracies: Leadership, Democracy, and Politics". *Economics, Management & Financial Markets*, 7 (1): 138-143.
- MORFFE, I. M. G. y K. R. García (2006). "Liderazgo y Enfoque de Género". *Folleto Gerenciales*, 10 (12): 1.
- MOROJELE, N. (2016). *Women Political Leaders in Rwanda and South Africa: Narratives of Triumph and Loss*. Opladen: Budrich, Barbara.
- MOSES, J. C. (2011). "Medvedev, Political Reform, and Russian Regions". *Problems of Post-Communism*, 58 (1): 17-30.
- NAVARRO, M. (2019). "Aprueban en Nayarit ley para garantizar la paridad de género". *La Jornada*, sección Estados. En [www.jornada.com.mx/ultimas/estados/2019/05/23/garantizan-paridad-de-genero-en-servicio-publico-de-nayarit-2106.html](http://www.jornada.com.mx/ultimas/estados/2019/05/23/garantizan-paridad-de-genero-en-servicio-publico-de-nayarit-2106.html) (Consulta el 28 de abril de 2020).
- ORTEGA, J. (2016). "Las mujeres en la política: Mujeres en Movimiento. México, D. F." En <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PJH0WW2qWnoJ:https://mujeresenmovimiento.mx/content/las-mujeres-en->

- la-politica+ycd=1yhl=es-419yct=clnkygl=mx (Consulta el 25 de abril de 2020).
- PAZ, E. G. (2016). *Cuaderno de la participante*. México, D. F.: Instituto Nacional de las mujeres (diciembre).
- PIMIENIA FRANCO, X. (2019). *Las mujeres en la política y la política de las mujeres: política, mujer y liderazgo*. México. En [www.forbes.com.mx/mujeres-en-la-politica-y-la-politica-de-las-mujeres/](http://www.forbes.com.mx/mujeres-en-la-politica-y-la-politica-de-las-mujeres/) (Consulta el 1 de julio de 2019).
- RIVERA, M. A. S. P. (2014). "Liderazgo y Mujer". *Revista de Educación y Humanidades*, 6: 273-283.
- ROSSER-MIMS, D. (2012). *How and Why Black Women are Elected to Political Office: A Narrative Analysis of Nine Cases in the State of Georgia*. Lewiston, Nueva York: Edwin Mellen Press.
- VARDANIAN, R. A. y E. V. Kochkina (2007). Elections: The Gender Gap. *Anthropology & Archeology of Eurasia*, 45 (4): 9-29.
- WATKINS, M. B., y A. N. Smith (2014). "Importance of women's political skill in male-dominated organizations". *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2): 206-222. En <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0106>
- WILSON, D. (2003). "Exploring the working life of a female politician". *Women in Management Review*, 18 (8): 389-397. <https://doi.org/10.1108/09649420310507479>
- WINTER, N. (2010). "Masculine Republicans and Feminine Democrats: Gender and Americans' Explicit and Implicit Images of the Political Parties". *Political Behavior*, 32 (4): 587-618.

## CAPÍTULO 4

# Participación de las mujeres en los gobiernos corporativos de los grupos económicos

Beatriz Pérez Sánchez

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Leticia Palomeque Cruz

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

## INTRODUCCIÓN

El papel de la mujer ha evolucionado en concordancia con las necesidades del crecimiento económico-social, poco a poco se le fueron confiriendo derechos humanos fundamentales. Es decir, aparte de su función reproductiva de la especie humana, hoy es considerada ciudadana: tiene derecho a educación, salud, disponer de su cuerpo y decidir el número de hijos; a heredar, poseer una propiedad, ser empresaria, pero en general a obtener un empleo, en consecuencia a ser sujeta de crédito y firma de contratos, a ser parte de la demanda por su poder adquisitivo, y parte de la oferta, al ser ella misma una mercancía que ofrece su fuerza de trabajo al mercado, y en todo momento el Estado deberá cuidar que no se violen sus derechos humanos, tales como no perder el empleo por embarazo, derecho a las guarderías; y ser su protector ante la violencia de género, pues su compromiso es velar por las personas desde su nacimiento hasta su muerte (Cornelio, 2018).

Entonces, se ha superado de manera parcial el hecho de que han sido visualizadas como seres inferiores y en todas las sociedades se ha redefinido su comportamiento; y el confinamiento

reducido de un espacio privado que conlleva permanecer en la casa y atender el cuidado de los hijos, fue cambiando paulatinamente, de tal forma que algunas mujeres transitaron del espacio privado al público, a través de luchas políticas y bajo una lógica de re-significación de la identidad de género, un reto de reconstrucción de sus subjetividades en el marco de los modelos establecidos en la familia y las empresas (Espinosa y Zarur, 2013).

Estudiar el género dentro de las organizaciones a través de su participación y del aumento numérico en la contratación, y logro de posiciones de autoridad en la escala jerárquica organizacional, conlleva a considerar a la organización como un espacio social complejo; entre las organizaciones, la empresa es considerada una forma racional moderna de la división social del trabajo, donde el acceso de las mujeres posibilita nuevos roles: aspirante, trabajadora, competidora, y ganadora para ocupar un empleo y puestos de poder y con ello se reconstruye una nueva identidad de género y las empresas constituyen el espacio donde se re-significa, pero no se asume como un verdadero cambio en la identidad de las mujeres, más bien se amplía la participación de nuevos jugadores para asegurar la productividad, donde el talento es el pasaporte en la competencia dentro de la organización y los resultados en la contribución al posicionamiento y consolidación de los mercados en la era de la globalización.

Se parte de los siguientes supuestos, subsumidos en varias investigaciones y que constituyen los hilos conductores del presente trabajo:

Toda persona tiene derecho a disfrutar de sus derechos humanos, donde se incluye a las mujeres, tal como reza la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1 párrafo cinco: “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales” (CPEUM, 2020). Si las

organizaciones consideran y protegen los derechos humanos de cada trabajador, ello permitirá la transformación de su cultura organizacional y abonará en favor de la producción entre otros objetivos deseables.

Si bien se ha incrementado la participación de las mujeres en la educación superior, en la vida productiva y la política, continúa la brecha salarial, situación que se explica por factores culturales asumidos y elementos concernientes a la cultura organizacional de las grandes empresas (Zabludovsky, 1997).

Las contribuciones de la investigación subyacen en las siguientes consideraciones: a) una revisión de la literatura en pro de estudios previos; b) una revisión de las estadísticas oficiales en relación con la participación de la mujer en el mercado laboral; c) metodología; d) sistematización y análisis de la disposición del grado de cumplimiento de los principios y aplicación de buenas prácticas corporativas con base en un cuestionario de acceso público de la Bolsa Mexicana de Valores que incluye la recomendación de considerar a las mujeres en la integración de su *gobierno corporativo*; e) la participación de las mujeres en las juntas directivas de las grandes empresas o grupos económicos; f) conclusiones; g) propuestas y, h) referencias bibliográficas utilizadas.

## REVISIÓN LITERARIA

La revisión de la literatura académica y los resultados de la investigación empírica permiten afirmar que existen pocos estudios, por ello se consideran como punto de partida los de Zabludovsky (1997; 2007, 2015), la autora señala la baja participación de la mujer en los cargos ejecutivos, establece una regla de proporcionalidad, asevera que conforme aumentan los niveles de jerarquía, la presencia de las mujeres disminuye, alcanza 5.8% de los cargos directivos y su tendencia de concentración es la dirección de recursos humanos; 23.5% de las empresas tiene una mujer como responsable en cargos ejecutivos; y de acuerdo a la actividad, en

el sector comercio logra el 36.4% de participación (Zabludovsky, 1997).

En 2007 la investigadora señala que permanece el liderazgo masculino en los organismos empresariales, tales como las cámaras que integran la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y en las Cámaras Nacionales de Industria (Concamin), quienes registran 95% y 94% respectivamente, en relación con los cargos de presidencia. En los Consejos de Administración de 111 grupos económicos que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, sólo identificó a una presidenta y tres vicepresidentes de los consejos; y sólo cuatro mujeres como directoras generales (CEO) en cargos de dirección de las empresas más grandes del país (Zabludovsky, 2007a).

En su análisis de las grandes empresas o grupos económicos señala que existe una correspondencia contraria entre el tamaño de la empresa y la posible participación de mujeres ejecutivas en los cargos más altos de dirección, significa una discriminación vertical, la inclusión de la mayoría de mujeres disminuye drásticamente, y es en las medianas y pequeñas empresas donde es menor la discriminación ocupacional y las disposiciones son menos jerárquicas y burocráticas. La segregación horizontal concentra a las mujeres en las direcciones de recursos humanos, relaciones públicas y mercadotecnia y en nuevos espacios que brindan las empresas o filiales de capital extranjero (Zabludovsky, 2007b).

Retoma el análisis casi 10 años después y señala que aún no se logra una presencia destacada de la fuerza de trabajo y la contratación de las graduadas universitarias en los cargos de gerentes y/o ejecutivas en el sector privado, cuyo porcentaje de participación en responsabilidades directivas en 2014 fue de 29% y en las grandes empresas o grupos económicos la presencia femenina alcanza 23%, en direcciones generales registra 13%, y en los niveles de presidencia general de la compañía únicamente 5% (Zabludovsky, 2015).

Por otra parte, recientemente Camarena y Saavedra (2018) analizaron la participación de las mujeres en los puestos de alta dirección, con base en las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, cuyos hallazgos señalan 4.5% de mujeres en consejos de administración y sólo 3% de las 500 mejores empresas para trabajar en México se encuentran dirigidas por féminas; sólo 14% trabaja como ejecutivas entre las 50 mujeres más poderosas de México; en los puestos de alta dirección ocupan 31%.

La participación de la mujer en los altos cargos directivos ha crecido en las dos últimas décadas, pero la cultura tradicional de la participación del hombre es predominante, su lento crecimiento es resultado de las presiones a las empresas ejercidas por organismos internacionales para integrarlas en las juntas directivas y consejos de administración, mas no se deriva de una preocupación genuina por la desigualdad de género.

## METODOLOGÍA

No todas las empresas comparten información al público de su organización, la obligación es con el Servicio de Administración Tributaria (SAT); y sólo aquellas que cotizan en las Bolsas de Valores deben informar de su *gobierno corporativo*.

Por tal motivo, con la información disponible de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), y mediante las páginas web de los grupos económicos, y la información voluntaria que envían a la revista *Expansión* que registra a las 500 empresas más importantes de México, la presente investigación crea sus propios cuadros estadísticos, a partir de un análisis de los directorios empresariales, informes y reportes que permitan visualizar el número de mujeres en los cargos de dirección y como miembros de los consejos de administración en 50 grupos económicos.

El trabajo de investigación, en el marco del análisis de la participación de las mujeres, permitirá saber cuáles son los grupos

económicos que sí consideran que la mujer debe asumir altos cargos directivos y ser miembro en consejos de administración.

## PANORAMA DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La teoría económica explica las diferencias en los ingresos con base en los niveles de productividad, sin hacer distinciones de género, éstas aparecieron a medida que las destrezas femeninas se fueron confinando y justificando como preferencias de los empleadores y con ello las prácticas de discriminación que evidencian una reproducción de concepciones socioculturales de roles por género, en donde la desigualdad pre laboral ya está dada, ante la desigualdad en las oportunidades educativas y de capacitación al personal femenino, círculo vicioso (Sollova y Baca, 1999).

El trabajo es una mercancía, tiene un precio natural que depende del precio de los medios de subsistencia que el trabajador requiere para vivir, y un precio de mercado, que se da por la magnitud relativa de la oferta y la demanda de trabajo que dependen de la dinámica de la población y de la acumulación de capitales, tal como señaló David Ricardo en su teoría clásica de los salarios, y ha dado paso a la lógica de la racionalidad económica (Anaya, 1977).

En la lógica de los mercados los criterios de optimización de los recursos o racionalidad económica se materializan mediante ahorros, en lograr bajos costos en todos los factores de la producción, que incluyen por supuesto la mano de obra (Kato, 2013), sea masculina o femenina y si la actividad productiva no demanda el uso de la fuerza y una gran especialización, tradicionalmente reproducida en los varones, es posible identificar ahorros en la mano de obra si se contratan mujeres.

En busca de una alternativa para categorizar la calificación de la mano de obra, y considerando que una tipificación sólo se mantiene por un lapso, Aguilera y Castro (2018) aplicaron en México el análisis de conglomerados jerárquico aglomerativo,



procedimiento que considera la similitud entre personas para conformar grupos homogéneos en su interior y heterogéneos entre ellos, como resultado señala tres grupos de trabajadores: calificados, semi calificados y no calificados.

La calificada se localiza en ocupaciones que reciben salarios superiores y cuenta con 15 o más años de preparación universitaria; los semi calificados cuentan entre 10 y 14 años de estudios, y remuneraciones intermedias; la no calificada registra menos de nueve años de escolaridad y se trata de ocupaciones tales como: artesanos, operadores, conductores de transporte, ventas, vigilancia, y actividades del sector primario; estas consideraciones no establecen distinción de género.

En México, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2020), y conforme a las proyecciones de población, México registró 126.6 millones de habitantes, 51% son mujeres y 49% hombres, de los cuales 65% se encuentra en edad productiva. No obstante, la población económicamente activa sumó 57 625 521 personas; por sexo, se distribuye en 60% hombres y 40% mujeres. La población ocupada clasifica 62% hombres y 38% mujeres, y la población desocupada por sexo registra 60% hombres y 40% mujeres.

La esperanza de vida alcanzada por la población mexicana es de 75 años, se caracteriza por una diferencia relevante por sexo, debido a que las mujeres alcanzaron en promedio 77.9 años de vida, mientras que los hombres 72.2 años (Conapo, 2020).

El Consejo Nacional de Población (Conapo) señala que a partir de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares (INEGI, 2018), el número de hogares mexicanos es de 34 744 818, de los cuales 28.7% (9 961 836 hogares) están encabezados por mujeres; se trata de hogares donde ellas realizan una triple jornada laboral: la del trabajo doméstico y de cuidados en casa, la del trabajo remunerado en el mercado formal e informal y el trabajo comunitario.

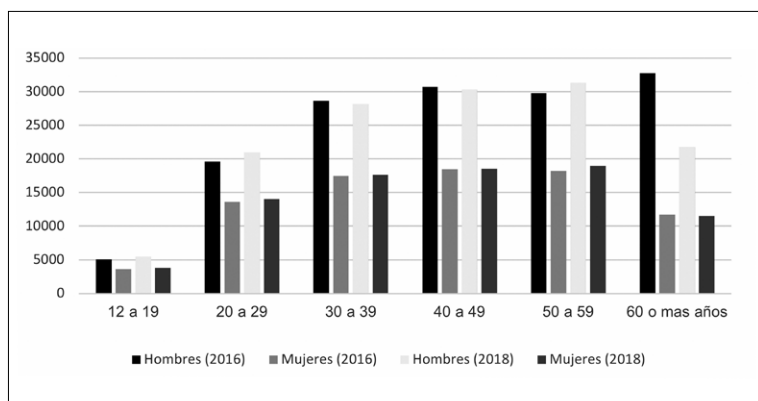
Por otra parte, el ingreso se asume como mecanismo de bienestar económico, las pautas de ingreso y consumo pueden ser determinadas por varios factores, tales como el tiempo dedicado al trabajo, la educación y la edad. Con base en los cambios demográficos, se observa un incremento de unidades familiares con jefatura femenina, cuyas retribuciones son más bajas que las masculinas, además se considera que en las trayectorias laborales a lo largo del ciclo de vida de las mujeres, es posible que se den interrupciones por acciones tales como: maternidad, cuidado de los hijos y trabajo doméstico, por tales motivos, o por contar con poca experiencia como resultado de estas interrupciones, algunas mujeres se insertan en empleos informales.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 49.8% percibe como remuneración máxima dos salarios mínimos. La educación tiene un efecto directo en la obtención de ingresos, a mayor educación es posible un mayor ingreso, y definitivamente la edad constituye y explica las pautas de ingreso, las desigualdades de género en el acceso a bienes materiales y al capital social donde son preferentes edades tempranas (Villeda y Nava, 2019).

Tal como se observa en la Figura 1 en el análisis comparativo de 2016-2018, en el ingreso promedio trimestral por grupos de edad es constante la diferencia de ingresos; en cada año del levantamiento de la encuesta, los ingresos de los hombres son mayores que los de las mujeres, y considerando que la edad productiva es de 15 a 64 años de edad, en todos los rangos etarios se aprecia la diferencia.

El grupo que tiene entre 12 y 29 años de edad se ha visto más afectado por la falta de oportunidades laborales y educativas, la inseguridad y violencia, y por el estancamiento económico (El Colegio de México, 2018). La movilidad social fue obstaculizada por la salida o abandono de la escuela, que en el caso de las mujeres se debe a razones económicas, al no poder pagar los gastos escolares, y representan 21.9%; en el caso de los varones

**Figura 1.**  
**Ingreso promedio trimestral monetario por grupos de edad según sexo y año de levantamiento**



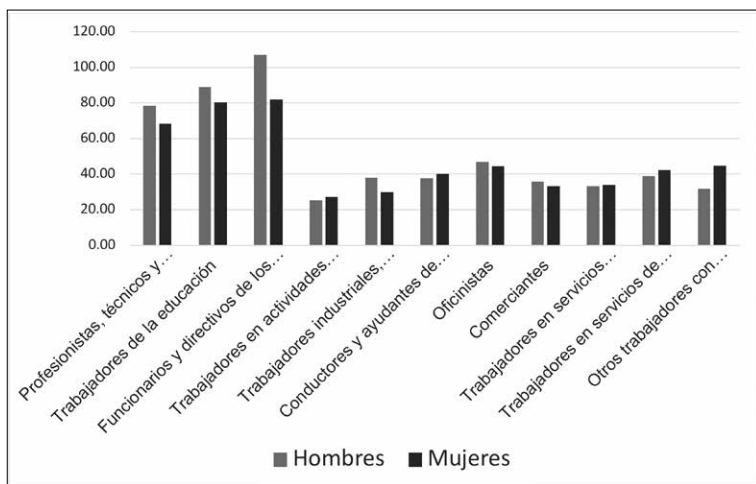
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ingreso y Gastos de los Hogares de 2016 y 2018.

los motivos señalados son: porque no quisieron, no les gustó, no son aptos para el estudio y constituyen 26%, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (2017).

En la Figura 2 se muestra el promedio de ingreso por hora que perciben hombres y mujeres según el grupo de ocupación en el que se desempeñan, enfatiza que para ambos géneros el grupo de funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social cuentan con los mejores ingresos por hora, no obstante, sobresale que para los hombres el ingreso promedio es de 106.88 pesos mientras que para las mujeres es de 81.85 pesos.

Se observan en la figura diferencias salariales, en seis grupos los hombres perciben mayores ingresos en comparación con sus pares femeninas, éstos corresponden: 1) al grupo de funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, donde se presenta la mayor diferencia de ingresos, con 25.03 pesos, en tanto que, en los grupos restantes: 2) profesionistas, técnicos y

**Figura 2.**  
**Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada**  
**según el grupo de ocupación durante el cuarto trimestre de 2019**  
**(pesos mexicanos)**

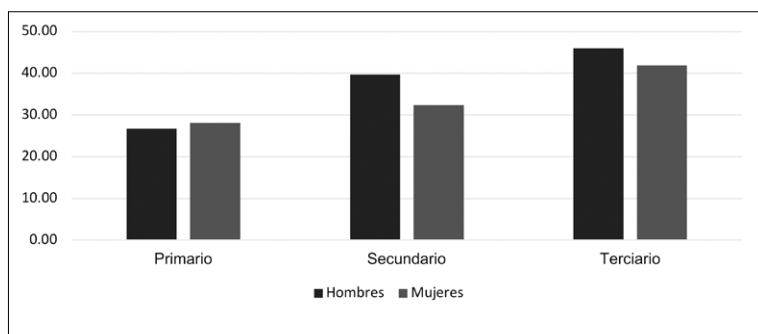


Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Cuarto trimestre de 2019.

trabajadores del arte; 3) trabajadores de la educación; 4) trabajadores industriales, artesanos y ayudantes; 5) comerciantes y 6) oficinistas, la diferencia es menor a 11.00 pesos.

Sobresale también que en los siguientes cinco grupos la diferencia en ingreso promedio por hora es favorable para las mujeres: 1) trabajadores en servicios personales; 2) trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca; 3) conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte; 4) trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas; y 5) otros trabajadores con ocupaciones insuficientemente especificadas, cuyos ingresos oscilan entre 0.69 y 13.13 pesos.

**Figura 3.**  
**Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada**  
**según el sector de actividad económica durante el cuarto**  
**trimestre de 2019 (pesos mexicanos)**



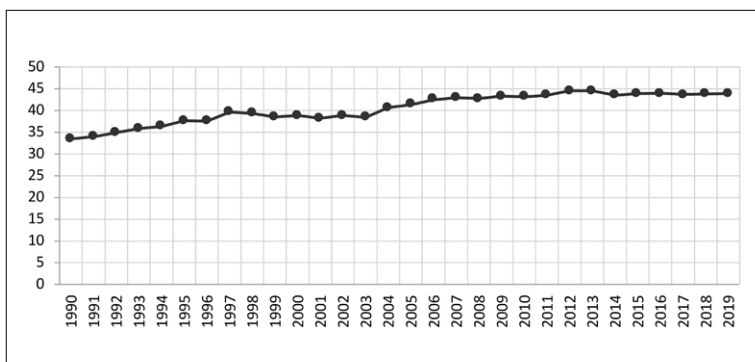
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de Género. Cuarto trimestre de 2019.

En la Figura 3 se expone el ingreso promedio por hora trabajada de la población ocupada según el sector en el que se desempeñaron durante el último trimestre de 2019, es importante destacar que el ingreso promedio en las actividades primarias para ambos géneros es el más bajo, no obstante, la diferencia salarial (1.35 pesos) es mayor para las mujeres con un ingreso promedio de 28.03 pesos en comparación con sus compañeros hombres, cuyo ingreso promedio es de 26.67 pesos.

Es en el sector secundario donde se identifica la mayor diferencia salarial de los tres sectores económicos, con 7.29 pesos; el promedio de ingreso para los hombres es de 39.66 y para las mujeres de 32.37 pesos.

Asimismo, se identifica que las actividades del sector terciario generan mejores ingresos para hombres y mujeres, aunque la diferencia salarial persiste, toda vez que los hombres obtienen mayores ingresos; para ellos se registra 45.94 pesos, y para las

**Figura 4.**  
**Tasa de participación femenina en la fuerza laboral**



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco Mundial (2020).

mujeres 41.85 pesos, es decir los hombres reciben 4.12 pesos más que sus compañeras.

En la Figura 4 se evidencia, de acuerdo con los datos del Banco Mundial (2020), que en el periodo que transcurre de 1990 a 2019 la tendencia de participación femenina en el mercado laboral es ascendente, transitó de 35.5% al inicio del periodo a 43.9% en 2019. Es importante destacar que de 1990 a 1995 se presentó una primera etapa de crecimiento constante, a partir de 1996 el comportamiento ha sido inestable ya que en algunos años se presentó una disminución porcentual en comparación con el año anterior.

Como se observa en el análisis anterior la brecha salarial es constante, se produce y reproduce la participación femenina en las actividades productivas, pero también se reproduce la explotación de la fuerza de trabajo ante la desigualdad de los ingresos y las oportunidades de consumo persisten limitadas, y para algunas mujeres a nivel de subsistencia.

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECTIVOS

El Gobierno Corporativo, definido como la distribución de mandos y responsabilidades entre el directorio, la administración y los propietarios de una compañía, es una norma necesaria para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, quienes implementan políticas y estrategias y generan las condiciones para que la empresa progrese y logre un desarrollo sostenible (Bernal, Oneto, Penfold, Schneider & Wilcox, 2012).

La percepción de que una empresa es exitosa en tanto aplica normas actualizadas de buen gobierno, lleva a las organizaciones a reconstruir su visión para otorgar mayor participación a las mujeres, ante las experiencias de otras compañías de carácter nacional e internacional y la intervención del Estado en la legislación.

Grant Thornton, organización reconocida mundialmente, que brinda asesoría y es líder de firmas independientes de auditoría, impuestos y consultoría, en su *International Business Report* (IBR) de 2020 presenta los resultados de la aplicación de una encuesta y entrevistas realizadas a casi 5 000 directores ejecutivos, directores generales y otros funcionarios de empresas de tamaño medio e industriales y que cotizan en la bolsa de valores de 32 economías.

En relación con la igualdad de género, el informe enfatiza que, en 2020, 87% de las empresas a nivel mundial posee al menos una mujer en la alta dirección; constituye el mismo porcentaje del año pasado, aunque en los últimos cinco años registró un incremento de 20%, pasando de 68% en 2015 a 87% en 2020. Por otra parte, el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección en 2020 permanece constante, en 29%, pese a que en 2019 se registró un aumento de 5% en relación con 2018. En el caso de América Latina se registra 33%, evidencia un aumento de 8%. En contraste, en el mundo y en el lapso comprendido de 2014 a 2020 sólo ha aumentado 10% (Grant Thornton, 2020).

En América Latina, en materia de gobierno corporativo, las empresas deben contar con consejeros independientes, política que permite más oportunidades para las mujeres, donde tradicionalmente las empresas familiares conformaban sus consejos de administración con familiares, amigos y pares masculinos (Deloitte, 2013).

En México, desde el inicio de la industrialización las grandes empresas han asumido un carácter centralizado en sus gobiernos corporativos, característica que permanece en los grupos económicos de cualquier sector, acompañada de un elevado nivel de concentración de la propiedad que recae en los accionistas mayoritarios que pueden ser familiares o personas con afinidades sociales, y utilizan los consejos de administración como mecanismos de alineación de intereses, y donde predominan los accionistas mayoritarios y sus familias o representantes de ellos. Conforme el desarrollo económico del país, las posturas de las cámaras y consejos representan en gran medida los intereses de los grupos económicos y por tanto de sus principales accionistas en el marco de la corporativización que promovió el Estado mexicano (Chavarín, 2006).

Por otra parte, ante el contexto globalizado se requiere transparencia corporativa en el mercado, el nivel de transparencia es superior en consejos de administración más grandes, y se asocia con los grupos económicos, y con mayor proporción de consejeros independientes (Silva y Alonso, 2013). La presencia de la mujer en los consejos de administración ha sido relacionada por su contribución en la calidad de los debates en su interior y la supervisión del proceso de divulgación de la información corporativa, aunque de acuerdo con un estudio de Briano y Saavedra (2015) en Colombia, no tienen una incidencia significativa en el nivel de transparencia.

En México, el Consejo Coordinador Empresarial promovió el Comité de Mejores Prácticas Corporativas (CMPC) que emitió el Código de Principios y Mejores Prácticas con el fin de brindar



a las empresas una serie de recomendaciones que les permitan ser eficientes en el desempeño de su órgano de administración y proporcionar información oportuna y transparente a sus accionistas y acreedores.

Por tal motivo, en 1999 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emitió una circular con las disposiciones de carácter general relativas a la información que debe proporcionarse a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, al público inversionista y en su caso a las bolsas de valores (SHCP, 1999), el Código enumera 56 principios, que son referentes a nivel internacional y que deben ser aplicados de forma voluntaria en el país, estas prácticas se subsumen en un cuestionario como guía de la aplicación de las mejores prácticas realizadas en las empresas. En el año 2000, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores estableció como recomendación que todas las emisoras debían informar cada año su grado de adhesión al Código y en 2001, con la reforma a la Ley del Mercado de Valores, se convirtió en una obligación.

En la segunda versión, se establecen 47 mejores prácticas corporativas e igual se contempla un cuestionario guía (CCE, 2006). La tercera versión revisada del Código incluyó los Principios de Gobierno Corporativo G-20-OCDE (2016), y fue presentado en septiembre de 2018. En la nueva versión del Código y por ende en su nuevo cuestionario, cada una de las preguntas señala la mejor práctica corporativa, vinculadas a los siguientes temas: a) asamblea de accionistas; b) consejo de administración; c) función de auditoría; d) función de evaluación y compensación; e) función de finanzas y planeación; y f) función de riesgo y cumplimiento (CCE, 2018).

De forma inédita el Código considera la participación de la mujer en sus prácticas, entre sus 60 Mejores Prácticas, la *práctica 15* considera que en virtud de que la mujer posee habilidades, podrá aportar ideas y puntos de vista distintos a los asuntos de la sociedad, enriqueciendo la diversidad de conocimientos y expe-

riencias, y por tal motivo recomienda la incorporación de la mujer en la integración del Consejo de Administración (CCE, 2018).

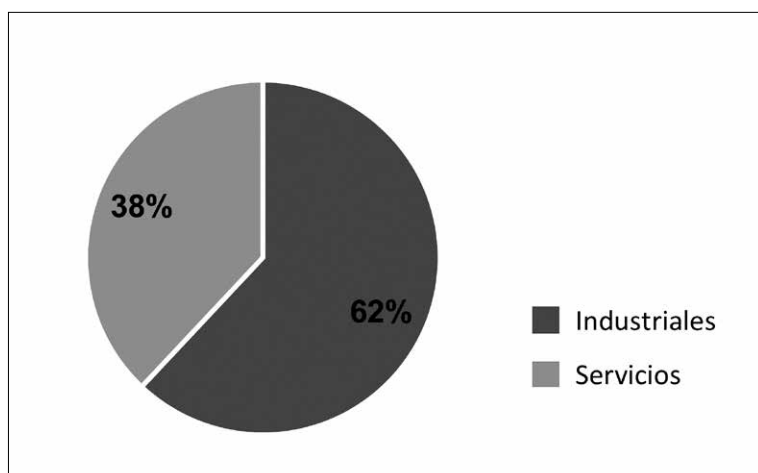
Interesa destacar las preguntas que se vinculan con la práctica número 15, en la integración del Consejo de Administración, por ejemplo la pregunta 21, ¿Se considera la incorporación de la mujer en el Consejo de Administración? a) ¿Cuántas mujeres integran el Consejo de Administración? I. Propietarias, II. Suplentes b) ¿Qué categoría tienen? III. Independientes, IV. Patrimoniales, v. Patrimoniales Independientes, VI. Relacionadas, VII. Patrimoniales relacionadas (CCE, 2018).

El Código de Mejores Prácticas Corporativas (CMPC), define a los consejeros: a) consejeros patrimoniales son aquellos que son accionistas o que representan a un accionista o grupo de accionistas que detentan un porcentaje importante de las acciones de la empresa; b) consejeros relacionados son aquellos funcionarios o ejecutivos que participan en la operación de la compañía; c) consejeros independientes, son aquellos miembros del consejo de administración o de algún otro órgano de gobierno con funciones afines, que no están supeditados a intereses personales, patrimoniales o económicos dentro de la empresa y que pueden desempeñar sus funciones libres de conflicto de interés, y de acuerdo con el artículo 24 de la Ley del Mercado de Valores (2019) corresponde al 25% (CCE, 2018).

En el análisis de la muestra de 50 grandes empresas o grupos económicos que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, se partió de la clasificación de las grandes empresas por el sector en que se desarrollan: 31 corresponden al sector industrial, es decir, 62%, mientras que 19 (38%) corresponden al sector servicios, tal como se observa en la Figura 5.

En la integración de los consejos de administración, se observa en la Tabla 1 que las 50 grandes empresas o grupos económicos cumplen con el número de consejeros: entre cuatro y 21 consejeros; se aprecia también que de las 50 grandes empresas, sólo 30 contemplan en su integración a mujeres, y de ellas 19 con-

**Figura 5.**  
**Distribución de las grandes empresas según sector económico**



Fuente: Elaboración propia con base en la Tabla 1.

templán a una sola mujer; de las 11 restantes: Chedraui, Grupo Bimbo, Gentera y Arca Continental, Kimberly Clark, Orbia, y Fragua incluyen a dos mujeres; Cydsa, Fresnillo PLC y Wal-Mart-México y Centroamérica registran tres mujeres cada una; y sólo Femsa integra cuatro mujeres.

Los grupos económicos seleccionados se encuentran en el *ranking* de las 500 grandes empresas de México: por sus ventas y por el número de empleados; son representativas del sector económico al que pertenecen; dos son multinacionales: Walmart de México y Kimberly Clark de México; y 32 son empresas mexicanas globales.

La Tabla 2 fue elaborada con base en el cuestionario para evaluar el grado de adhesión al Código de Principios y Mejores Prácticas del Gobierno Corporativo, emitido por el Consejo Coordinador Empresarial; este cuestionario es contestado por

**Tabla 1.**  
**Integración de las mujeres en los Consejos de Administración**

No.	Corporativo	Consejo de Administración		No.	Corporativo	Consejo de Administración	
		Total	Mujeres			Total	Mujeres
1	Cemex	15	1	26	La Comer	12	0
2	Femsa	18	4	27	El Palacio de Hierro	14	1
3	Grupo Lamosa	12	1	28	El Puerto de Liverpool	15	1
4	Vitro	13	0	29	Grupo Sanborns	14	1
5	Grupo Alfa	13	0	30	Elektra	9	0
6	CYDSA	16	3	31	Alsea	11	1
7	Grupo Maseca	11	0	32	América Móvil	16	1
8	Grupo Xignux	12	1	33	Grupo Bimbo	18	2
9	Nemak	13	1	34	Grupo México	14	0
10	Minera Frisco	12	0	35	Grupo Lala	9	1
11	Industria Peñoles	15	0	36	Bachoco	12	0
12	Alpek	11	1	37	Grupo Financiero Banorte	14	1
13	Altos Hornos	9	0	38	Televisa	20	0

14	Fresnillo PLC	11	3	39	BanBajío	12	1
15	Industria CH	4	0	40	Gentera	11	2
16	Elementia	11	0	41	Famsa	8	0
17	Grupo Kuo	13	0	42	Bafar	14	0
18	Grupo Industrial Saltillo	13	1	43	Arca Continental	21	2
19	Pinfra	8	1	44	Kimberly Clark de México	12	2
20	Autlán	11	1	45	Orbia	12	2
21	Grupo Gicsa	14	0	46	Becle	9	1
22	Grupo Mexicano de Desarrollo	17	0	47	Aeroméxico	15	1
23	Chedraui	11	2	48	Fragua	7	2
24	Soriana	8	1	49	Volaris	12	0
25	Wal-Mart México y Centroamérica	11	3	50	Grupo Gigante	13	0

Fuente: Elaboración propia con base en las páginas web de las empresas.

**Tabla 2.**  
**Participación de mujeres en el Consejo de Administración**  
**por tipo de consejeros**

No.	Corporativo	Consejo de Administración			Mujeres por tipo de consejeros				
		Total	Patrimonial y/o relacionado	Independiente	Total	Patrimonial	Independiente	Propietaria	Suplente
1	Cemex	15	5	10	1	0	1	1	0
2	Femsa	20	15	5	5	5	0	3	2
3	Lamosa	12	6	6	0	0	0	0	0
4	Vitro	12	7	5	0	0	0	0	0
5	Grupo Alfa	13	3	10	0	0	0	0	0
6	CYDSA	15	10	5	3	3	0	3	0
7	Grupo Maseca	11	4	7	1	1	0	0	1
8	Xignux	12	7	5	1	1	0	1	0
9	Nemak	13	7	6	1	1	0	1	0
10	Minera Frisco	12	9	3	0	0	0	0	0
11	Industria Peñoles	15	9	6	3	2	1	0	3
12	Alpek	11	5	6	1	1	0	1	0
13	Altos Hornos	9	5	4	0	0	0	0	0
14	Fresnillo PLC	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
15	Industria CH	4	1	3	0	0	0	0	0
16	Elementia	11	7	4	0	0	0	0	0
17	Grupo Kuo	12	10	2	0	0	0	0	0
18	Grupo Industrial Saltillo	13	6	7	2	1	1	1	1
19	Pinfra	8	4	4	1	1	0	1	0
20	Autlán	11	7	4	2	2	0	2	0
21	Grupo Gicsa	14	11	3	0	0	0	0	0
22	Grupo Mexicano de Desarrollo	15	8	7	0	0	0	0	0

23	Chedraui	10	3	7	2	0	2	2	0
24	Soriana	8	6	2	3	3	0	1	2
25	Wal-Mart México y Centroamérica	11	6	5	3	0	3	3	0
26	La Comer	10	7	3	0	0	0	0	0
27	El Palacio de Hierro	14	9	5	4	3	1	1	3
28	El Puerto de Liverpool	15	7	8	1	1	0	1	0
29	Grupo Sanborns	13	6	7	1	1	0	1	0
30	Elektra	10	7	3	0	0	0	0	0
31	Alsa	11	6	5	1	0	1	1	0
32	América Móvil	15	6	9	1	1	0	1	0
33	Grupo Bimbo	18	11	7	3	2	1	3	0
34	Grupo México	15	6	9	0	0	0	0	0
35	Grupo Lala	9	4	5	1	0	1	1	0
36	Bachoco	12	8	4	0	0	0	0	0
37	Grupo Financiero Banorte	14	4	10	3	1	2	1	2
38	Televisa	20	5	15	1	0	1	0	1
39	BanBajío	13	5	8	1	0	1	1	0
40	Gentera	11	4	7	2	0	2	2	0
42	Famsa	12	4	8	0	0	0	0	0
42	Bafar	14	6	8	0	0	0	0	0
43	Arca Continental	20	15	5	4	4	0	2	2
44	Kimberly Clark de México	12	9	3	2	2	0	2	0
45	Orbia	12	6	6	2	1	1	2	0
46	Becele	9	5	4	1	1	0	1	0
47	Aeroméxico	15	12	3	1	1	0	1	0
48	Fragua	7	5	2	4	4	0	2	2
49	Volaris	12	8	4	0	0	0	0	0
50	Gigante	13	4	9	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con base en los reportes anuales del Código de Mejores Prácticas Corporativas enviados por las empresas a la Bolsa Mexicana de Valores en 2019.

las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores de forma obligatoria, y para el caso de la muestra por los 50 grupos económicos.

Constituye una excepción que la empresa Fresnillo PLC no subió su cuestionario a la plataforma, por lo tanto, fue información no disponible. Del cuestionario, que comprende 60 recomendaciones de mejores prácticas, sólo se consideró tomar la información correspondiente a la integración del consejo, y tipos de consejeros a fin de corroborar la participación femenina, es decir, se registraron los datos de las prácticas números 10, 13 y 15 de dicho Código.

Se identificaron 613 espacios o puestos en los consejos de administración de los 50 grupos económicos de la muestra, de los cuales 330 corresponden a patrimoniales o dueños, accionistas o funcionarios. Los consejeros independientes representan en promedio 46.16% de los espacios del consejo, porcentaje superior al que determina la Ley del Mercado de Valores, y suman 283 integrantes.

En la integración de los consejos de administración sólo participan 62 mujeres: 43 son consejeras propietarias y 19 son suplentes, este último dato permite afirmar que no todas las consejeras propietarias tienen una suplente. La Ley del Mercado de Valores permite presentar un suplente, como lo señala el artículo 24; por su parte el Código, en la *práctica 11*, recomienda que no existan consejeros suplentes, pero los acepta siempre y cuando el propietario sea quien lo nombre.

De las 62 integrantes, 43 son patrimoniales, es decir guardan relación con la empresa, tales como: dueñas, accionistas o funcionarias; y 19 son independientes. Se observa que las mujeres integrantes del consejo, tanto patrimoniales como independientes no necesariamente eligen a otra mujer para representarlas como suplentes en su ausencia.

En la Tabla 3 se registran 46 consejos directivos de la muestra de 50 grupos económicos, no fue posible visualizar su consejo en



las páginas *web* de cada una de las empresas, ni en los informes anuales ni en reportes trimestrales, las empresas son: Cydsa, Minera Frisco, Autlán, y Grupo Sanborns. El total de miembros de los consejos directivos es de 530, y sólo 43 son mujeres.

De la muestra sólo 20 empresas contrataron mujeres directivas. Corresponden seis al sector industrial y 14 al sector servicios. Las empresas que contrataron más mujeres en sus consejos directivos son: Wal-Mart México, con nueve, Kimberly Clark y Genera, con cuatro respectivamente. Las empresas que incluyen a tres mujeres son: Volaris y Grupo México; sólo a dos mujeres Elementia, Grupo Lala, Banbajío, Orbia, y Fragua. Contrataron al menos una mujer las empresas restantes, tales como: Industria CH, Chedraui, El Puerto de Liverpool, Elektra, Alsea, América Móvil, Grupo Financiero Banorte, Televisa, Famsa y Aeroméxico.

Las áreas de contratación en puestos directivos, de acuerdo a varios estudios revisados anteriormente, concentran a las mujeres en primer lugar en recursos humanos y compras; en segundo lugar, en las direcciones de comunicación y relaciones públicas, y en tercer lugar en ventas y finanzas.

En la presente investigación, de 43 mujeres en recursos humanos se registran cinco, en compras tres; en relaciones públicas nadie fue contratada, mercadotecnia señala cinco mujeres y en las áreas de administración y finanzas once mujeres; en el área de cómputo dos mujeres, en el área jurídica tres espacios y en otras áreas diversas, nueve espacios. Es posible alguna vinculación de los puestos con las áreas de mayor concentración por carreras elegidas por mujeres, en tanto psicología, comunicación, y administración de empresas y finanzas registran una mayor matrícula. Destaca la contratación de cuatro directoras de división de alto mando y una mujer como presidenta de una fundación.

En ese sentido, una destaca entre cientos de mujeres, vale la pena señalar la empresa global Sofftek, líder en tecnología, con presencia en Norteamérica, Latinoamérica, Europa y Asia en la

**Tabla 3.**  
**Integración de las mujeres en los Consejos Directivos**

No.	Corporativo	Consejo Directivo		No.	Corporativo	Consejo Directivo	
		Total	Mujeres			Total	Mujeres
1	Cemex	13	0	26	La Comer	7	0
2	Femsa	7	0	27	El Palacio de Hierro	6	0
3	Grupo Lamosa	5	0	28	El Puerto de Liverpool	9	1
4	Vitro	6	0	29	Grupo Sanborns	ND	ND
5	Grupo Alfa	9	0	30	Elektra	14	1
6	CYDSA	ND	ND	31	Alsea	17	1
7	Grupo Maseca	8	0	32	América Móvil	37	1
8	Xignux	7	0	33	Grupo Bimbo	10	0
9	Nemak	10	0	34	Grupo México	29	3
10	Minera Frisco	ND	ND	35	Grupo Lala	17	2
11	Industria Peñoles	18	0	36	Bachoco	7	0
12	Alpek	7	0	37	Grupo Financiero Banorte	5	1
13	Altos Hornos	17	0	38	Televisa	11	1

14	Fresnillo PLC	4	0	39	Banbajío	13	2
15	Industria CH	6	1	40	Gentera	18	4
16	Elementia	12	2	41	Famsa	9	1
17	Grupo Kuo	10	0	42	Bafar	5	0
18	Grupo Industrial Saltillo	8	0	43	Arca Continental	12	0
19	Pinfra	9	0	44	Kimberly Clark de Mexico	20	4
20	Autlán	ND	ND	45	Orbia	9	2
21	Grupo Gicsa	5	0	46	Becle	9	0
22	Grupo Mexicano de Desarrollo	6	0	47	Aeroméxico	7	1
23	Chedraui	17	1	48	Fragua	3	2
24	Soriana	12	0	49	Volaris	9	3
25	Wal-Mart México y Centroamérica	43	9	50	Grupo Gigante	8	0

Fuente: Elaboración propia con base en las páginas web e informes anuales de 2019.

**Tabla 4.**  
**Áreas de concentración de mujeres según cargos directivos**

No.	Grupo Económico	Recursos Humanos	Relaciones Públicas	Mercadotecnia	Administración y Finanzas	Presidente de Fundación	Compras	Director de División	Jurídica	Cómputo	Otras
1	Industria CH				1						
2	Elementia	1			1						
3	Chedraui									1	
4	Wal-Mart México y Centroamérica			1	1		2	1		1	3
5	El Puerto de Liverpool										1
6	Elektra	1									
7	Alsea	1									
8	América Móvil										1
9	Grupo México				2				1		
10	Grupo Lala				1						1
11	Grupo Financiero Banorte				1						
12	Televisa					1					
13	Banbajío							1	1		
14	Gentera	1			1						2
15	Famsa			1							
16	Kimberly Clark de México			3			1				
17	Orbia				1						1
18	Aeroméxico	1									
19	Fragua				1				1		
20	Volaris				1			2			

Fuente: Elaboración propia con base en las páginas web e informes anuales de 2019.

cual una mujer es presidenta, miembro del Consejo Mexicano de Negocios, y además participa en los consejos de administración de Wal-Mart de México y Grupo Lala, esta empresa no fue considerada en la muestra porque no cotiza en la Bolsa.

Finalmente, se requieren más estudios que resalten la participación femenina en las empresas, respecto a las ventajas señaladas por varios investigadores tales como: aumentar la diversidad, incrementar la pluralidad en los acuerdos, ofrecer mejores estrategias de crecimiento y riesgo, se le debe sumar el rendimiento en la productividad de las empresas.

Para el caso de los consejos de administración, es claro que los consejeros patrimoniales cuidan sus intereses dada su alta concentración de la propiedad, pero los consejeros independientes cuidan los intereses de los accionistas minoritarios, este rasgo de imparcialidad es una buena oportunidad para la participación femenina.

En el caso de las mujeres en los consejos directivos, es claro que persiste la brecha de género en el salario, en la falta de oportunidades, en la evidente segregación horizontal en el mercado de trabajo, no obstante, después de la contratación de la fuerza de trabajo femenina en puestos de obreros, la participación directiva reclama mayor especialización y constituye un nivel superior de competencia.

El Estado busca crear una cultura inclusiva, avalar la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo, establecer políticas de trabajo flexible, la revisión de los procesos de reclutamiento y la oferta de capacitación a los trabajadores, a través de sus políticas públicas y leyes que deben insertarse en la tendencia regional en aras de la competencia de los mercados en la era de la globalización como efecto de modelos a imitar, y ha logrado avances porque las mujeres viven más tiempo que los hombres; por cierto, es mayor el porcentaje de educación y de participantes en la política, pero la desigualdad económica no permite la capilaridad social, el problema es el ritmo y la forma lenta de estas medidas

que vislumbran cerrar la brecha de género en más de 100 años (World Economic Forum, 2019).

## REFLEXIONES FINALES

El análisis de la muestra de 50 grupos económicos que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, catalogados como organizaciones líderes por sus mayores ventas, registra el 7.01% de participación de mujeres en sus Consejos de Administración y 8.11% en la integración de juntas directivas. Corresponden al sector industrial 31 empresas, y 19 al sector servicios. En los consejos de administración, se identifica la participación de 62 mujeres: 43 son consejeras propietarias y 19 son suplentes.

En los altos mandos directivos de la misma muestra, sólo 20 empresas contrataron mujeres; corresponden seis al sector industrial y 14 al sector servicios, en total contrataron a 43 mujeres en áreas de concentración que van de las tradicionales de recursos humanos, mercadotecnia y compras a la conquista de nuevos espacios, tales como administración y finanzas, cómputo, jurídica, y otras.

La débil representación de las mujeres en la integración de los consejos de administración y cargos gerenciales y de alta dirección de los grupos económicos conlleva a reconocer una desigualdad de género en el mercado laboral. La participación en esferas de alta responsabilidad y dirección responde a una necesidad humana de desarrollo, en la cual no debe existir una discriminación de género.

## PROPUESTAS

Las empresas deben establecer políticas de recursos humanos que permitan eliminar la brecha salarial y justificar a través del cumplimiento de metas y productividad el merecimiento de mejores salarios, estimular el liderazgo de las mujeres y no un

acoplamiento de la mujer hacia un modelo imperante de estilo masculino; el sano equilibrio con la vida familiar mediante la flexibilidad de los horarios de trabajo, así como programas de capacitación para reinsertar a las mujeres que por distintos motivos dejaron de trabajar o es su primer empleo.

El Estado debe promover y exigir superar la desigualdad existente entre el número de mujeres y hombres en cargos de alta dirección a través de políticas públicas que resalten la necesidad de asegurar una cantidad de posiciones representativas para las mujeres de forma gradual hasta llegar a 50% del género en las empresas.

Se requiere que el Consejo Coordinador Empresarial, como parte de sus objetivos de responsabilidad social, asigne cuotas o porcentajes de participación femenina en los consejos de administración y personal directivo, no de forma voluntaria, sino como una exigencia y que se supervise el nivel de cumplimiento, en pro de la igualdad de género.

## REFERENCIAS

- AGUILERA, A. y D. Castro (2018). “Calificación laboral y desigualdad salarial: un ejercicio metodológico por conglomerados”. *Economía: Teoría y Práctica*, (49): 65-91.
- ANAYA, A. (1977). “David Ricardo y la teoría clásica de los salarios”. *Problemas del Desarrollo*, 8 (31): 17-23.
- BANCO MUNDIAL (2020). *The World Bank Group*. Obtenido de Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ilo estimate) – Mexico. En <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=MX&view=chart> (Consulta el 3 de abril de 2020).
- BERNAL, A.; A. Oneto, M. Penfold, L. Schneider y J. Wilcox (2012). *Gobierno Corporativo en América Latina. Importancia para las Empresas de Propiedad Estatal*. En [www.](http://www.)

oecd.org/daf/ca/secondmeetinglatinamericasoenetwork-cafwhitepaperspanish.pdf (Consulta el 22 de abril de 2020).

- BRIANOTURRENT, G. y M. L. Saavedra (2015). “La composición del consejo de administración y la estructura accionaria como factores explicativos de la transparencia en el gobierno corporativo en Latinoamérica: evidencia en empresas cotizadas de Argentina, Brasil, Chile y México”. *Estudios Gerenciales*, 31 (136): 275-286.
- CAMARENA, M. E. y M. L. Saavedra (2018). “El techo de cristal”. *Revista de Estudios de Género. La Ventana* (47): 312-347.
- CHAVARÍN, R. (2006). “La arquitectura organizacional y gobierno corporativo de los Grupos Económicos en México”. *Ciencias Ergo Sum*, 13 (2): 193-199.
- CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL (2006). *Código de Mejores Prácticas Corporativas* (34). En <http://cce.org.mx/sites/default/files/CMPCinternet1.pdf> (Consulta el 4 de abril de 2020).
- CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL (2018). *Anexo 1. Cuestionario para evaluar el grado de adhesión al Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo* (19). En [www.cce.org.mx/wp-content/uploads/2018/08/cuestionario-2018.pdf](http://www.cce.org.mx/wp-content/uploads/2018/08/cuestionario-2018.pdf) (Consulta el 4 de abril de 2020).
- CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL (2018). *Código de principios y mejores prácticas de gobierno corporativos* (68). En [www.cce.org.mx/wp-content/uploads/2018/10/Codigo\\_Digital\\_v20\\_f.pdf](http://www.cce.org.mx/wp-content/uploads/2018/10/Codigo_Digital_v20_f.pdf) (Consulta el 6 de abril de 2020).
- CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2020). *Cumple el Conapo 46 años de conducir la política de población en México*. En [www.gob.mx/conapo/articulos/cumple-conapo-46-anos-de-conducir-la-politica-de-poblacion-en-mexico?idiom=es](http://www.gob.mx/conapo/articulos/cumple-conapo-46-anos-de-conducir-la-politica-de-poblacion-en-mexico?idiom=es) (Consulta el 7 de abril de 2020).



- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (2020). En [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)
- CORNELIO, R. (2018). “La cultura de paz y la no violencia de género en las organizaciones”. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 199-221.
- DELOITTE (2013). “Consejeros independientes en empresas familiares”. *Boletín de Gobierno Corporativo*, (4). En [www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/Consejeros-independientes-en-empresas-familiares.pdf](http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/Consejeros-independientes-en-empresas-familiares.pdf) (Consulta el 11 de abril de 2020).
- EL COLEGIO DE MÉXICO (2018). *Desigualdades en México/2018*. El Colegio de México, Red de Estudios sobre Desigualdades, (124).
- ESPINOSA, E. y A. Zarur (2013). “La re-significación de las identidades de género dentro de las organizaciones”. En O. Lozano, E. Espinosa, y J. Ramírez, *Análisis organizacional: aprendizaje e innovación, las organizaciones frente a una nueva concepción del conocimiento, el tiempo y el espacio*, (1842): 49-70. México: Grupo Editorial Hess, UAM-A, UAM-I.
- GRANT THORNTON (2020). *Women in Business 2020 Report*. En [www.grantthornton.ca/insights/women-in-business-2020-report/](http://www.grantthornton.ca/insights/women-in-business-2020-report/) (Consulta el 3 de abril de 2020).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017*. En [www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/](http://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/) (Consulta el 5 de abril de 2020).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)*. En [www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/](http://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/) (Consulta el 5 de abril de 2020).

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. En [www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/](http://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/) (Consulta el 5 de abril de 2020).
- KATO, L. (2013). “La problemática de la ganancia en la economía y su relación con la contabilidad empresarial”. *Economía Informa*, (383): 23-63.
- LEY DEL MERCADO DE VALORES (2019). En [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMV\\_090119.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMV_090119.pdf) (Consulta el 12 de abril de 2020).
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2016). *Principios de Gobierno Corporativo de la ocde y del G20* (68). Francia: OCDE.
- SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (1999). *Circular 11-23 Bis 3, Disposiciones de carácter general relativas a la información que debe proporcionarse a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, al público inversionista y, en su caso, a las bolsas de valores*. En [www.hacienda.gob.mx/lashcp/MarcoJuridico/documentosDOF/archivos\\_shcp\\_dof/circulares/c\\_11\\_23bis3.html?fbclid=IwAR232BTlATjaJi-PKBY\\_9X91e97k88QkMa6k7VhiDo6HudehoMkMVTqhLtM](http://www.hacienda.gob.mx/lashcp/MarcoJuridico/documentosDOF/archivos_shcp_dof/circulares/c_11_23bis3.html?fbclid=IwAR232BTlATjaJi-PKBY_9X91e97k88QkMa6k7VhiDo6HudehoMkMVTqhLtM) (Consulta el 19 de abril de 2020).
- SILVA, J. y E. Alonso (2013). “Las funciones de los consejeros independientes de las sociedades en México: recomendaciones para el cambio a partir de las asimetrías existentes entre la práctica y la ley”. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, (136): 287-316.
- SOLLOVA, V. y N. Baca (1999). “Enfoques teóricos metodológicos sobre el trabajo femenino”. *Papeles de Población*, 5 (20): 69-88.
- VILLEDA, M. e I. Nava (2019). “Hipótesis del ciclo de vida en México: un análisis del ingreso por género”. *Problemas del desarrollo*, 50 (197): 1-21.

- WORLD ECONOMIC FORUM (2019). *Global Gender Gap Report 2020* (371). En [www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf) (Consulta el 22 de abril de 2020).
- ZABLUDOSVKY, G. (1997). "Presencia de las mujeres ejecutivas en México". *Revista Sociológica. Mujer y entorno social*, (33): 1-25.
- ZABLUDOSVKY, G. (2007a). "Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder". *Revista Política y Cultura*, (28): 9-41.
- ZABLUDOSVKY, G. (2007b). "México: mujeres en cargos de direcciones del sector privado". *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, (38): 9-26.
- ZABLUDOSVKY, G. (2015). "Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, (223): 61-94.



## CAPÍTULO 5

# Andanzas y periplos de mujeres emprendedoras. Un análisis en el estado de Guanajuato

Diana del Consuelo Caldera González  
Universidad de Guanajuato

María Guadalupe Arredondo Hidalgo  
Universidad de Guanajuato

Dania Berenice Covarrubias Mojica  
Universidad Autónoma de Nayarit

## INTRODUCCIÓN

Actualmente las mujeres se enfrentan a un mundo cambiante, lleno de nuevos retos y obstáculos, entre los que destacan la búsqueda de la igualdad y el reconocimiento de derechos; la reducción de la violencia de género y el feminicidio; la inserción laboral de la mujer; el apoyo y reconocimiento a las mujeres en la actividad empresarial, ya que ésta representa un medio para la independencia económica, el bienestar y el empoderamiento.

El objetivo general de este trabajo es identificar los obstáculos que sortean las mujeres a lo largo de su carrera empresarial, lo cual permita advertir acerca de los retos que enfrentan para la consolidación de su negocio. Para tal fin, se utiliza una metodología cualitativa de enfoque hermenéutico interpretativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó como instrumento una entrevista semiestructurada y se aplicó a una muestra

incidental de 23 mujeres microempresarias del sector servicios profesionales y servicios comerciales en el estado de Guanajuato.

Así, esta investigación pretende descubrir aquellas vicisitudes que enfrentan las mujeres al momento de decidir emprender y mantener un negocio, sobrellevando los estereotipos de género, sus propios paradigmas, y los obstáculos económicos, sociales, culturales y políticos que se les presentan.

También nos adentraremos a temas como el emprendimiento, el perfil de las mujeres emprendedoras, los estereotipos de género, el ciclo de vida empresarial, los factores que motivan al emprendimiento, entre otros. Encontramos también un marco contextual, en donde se incluyen generalidades acerca de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes) y el sector terciario, que es en donde se aplicó la investigación.

Respecto al tema central de este trabajo que es el emprendimiento y la creación y sostenimiento empresarial, es importante señalar que las investigaciones sobre estos temas ponen énfasis en la figura del varón como emprendedor y en sus capacidades, entre las que destacan la asunción de riesgos, la tolerancia, el buen manejo ante los desbalances de los mercados, las habilidades, motivaciones, características y formas de gerenciar (Heller, 2010). De esta forma, se generaliza que estos perfiles son de cualquier emprendedor sin distinguir el género, lo cual de entrada consideramos que es incorrecto.

Saavedra y Camarena (2015) indican que la mayoría de las mujeres emprendedoras se dedican a esta actividad por dos razones: porque lo quieren o porque lo necesitan. También nos mencionan que las mujeres se someten a niveles de responsabilidades cada vez más altos, debido a que sienten el deber de cumplir con las tareas domésticas y el deseo de incrementar su capital financiero, ya sea a través de un trabajo o su propia empresa, lo que demanda un mayor consumo de tiempo, esfuerzo y carga mental.

A inicios del siglo XXI, se podía observar que entre 25% y 33% de las empresas del mundo eran dirigidas por mujeres que

al mismo tiempo eran sus dueñas (Zabludovsky y Grabinskye, 2001). Estos negocios han abarcado diversos giros y tamaños –desde empresas “micro”, hasta compañías internacionales– y su presencia ha cambiado la perspectiva del mundo empresarial contemporáneo.

Kelley *et al.* (2017) indican que en un estudio reciente del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) en 63 economías de 74, las tasas generales de TEA (Tasa Efectiva Anual) de mujeres aumentaron 10% y la brecha de género (proporción de mujeres y hombres que participan en el emprendimiento) se redujo en 5%. Esto demuestra que la incorporación de la mujer en el mundo empresarial cada vez está teniendo más auge, a través de resultados positivos en este ámbito. El emprendimiento femenino no es un tema para ignorar, sino más bien, para fomentar ya que las mujeres también son generadoras de riqueza, empleo y desarrollo.

## REFERENTES TEÓRICOS

En este apartado se abordarán algunas generalidades y posturas respecto al emprendimiento, la creación de empresas, el perfil emprendedor, las razones para emprender y los obstáculos para hacerlo, todo aplicado a la mujer; además se describirán las Mipymes y el sector terciario, que fue donde realizamos nuestro estudio.

## EMPREDIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPRESAS

Actualmente la economía global ha impulsado el emprendimiento en la vida mercantil de las naciones, puesto que es generador de empleos y riqueza, además de ser una alternativa a problemas tales como el desempleo, la pobreza, la exclusión, y para el abastecimiento de las demandas de diversos mercados (Herrera y Montoya, 2013).

El fenómeno del emprendimiento puede definirse, dentro de las múltiples acepciones que existen del mismo, como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, entre otros, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación (Formichella, 2004).

Indiscutiblemente el emprendimiento se relaciona íntimamente con la creación de empresas. Peter Klein sostiene que:

La función empresarial, es el acto de asumir la incertidumbre. En un mundo siempre cambiante, las decisiones deben basarse en las expectativas sobre eventos futuros. Por lo tanto, toda acción humana deliberada corre algún riesgo de que los medios seleccionados no den como resultado el fin buscado. En este sentido, todos los actores humanos son emprendedores. (Klein, 1999: 20).

Siguiendo a Formichella (2004) y Klein (1999), se puede entender que el emprender un proyecto está constituido por diversos factores, pero como característica principal tenemos a la incertidumbre, ya que bajo este principio actuará el emprendedor, sin saber con exactitud los resultados que obtendrá. Acs *et al.* (2013: 18) mencionan que “una de las principales bondades del emprendimiento es la contribución en términos económicos y sociales, ya que es una fuente generadora de empleos, logrando mayores ingresos para el emprendedor y creando bienestar al entorno familiar”.

Así, de acuerdo con Briseño *et al.* (2016), el emprendedor es aquella persona que lleva a cabo el acto de emprender, tiene alto sentido de adaptación, es competente y capaz de crear algo innovador, logra generar un alto impacto en la sociedad, toma decisiones para la eficiencia y eficacia de su proyecto, pues a final de cuentas, lo que busca el emprendimiento es satisfacer necesidades de la sociedad: generar riquezas y obtener un buen posicionamiento en el mercado.



## PERFIL Y COMPORTAMIENTO DE LA MUJER EMPRESARIA

El estudio del perfil y el comportamiento de la mujer empresaria resulta complejo debido a los escasos datos estadísticos e investigaciones que se han hecho al respecto, ya que fue a mediados de los años ochenta cuando las universidades e investigadores comenzaron a interesarse por el tema (Fuentes y Sánchez, 2010). El Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD, 2013), muestra a partir de sus investigaciones, que la participación de las mujeres en la actividad empresarial es menor que la masculina. Esto varía dependiendo cada país, en donde en ningún caso, las mujeres empresarias igualan o superan el número de los varones empresarios; no obstante, su papel en la economía y el desarrollo familiar y social es relevante como lo veremos a continuación.

La Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias (AMMJE) indica que 37.2% del Producto Interno Bruto (PIB) en México lo aportan las mujeres empresarias (AMMJE, 2021); además de que las mujeres destinan más de 70% de sus ganancias a la comunidad y a su familia; en tanto que los hombres sólo inyectan entre 30% y 40% de sus recursos para dichos fines (AMMJE, 2013).

Hace más de diez años, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) indicaba que, a pesar de los importantes avances en educación, las brechas de género en términos de trabajo remunerado y no remunerado en México estaban entre las mayores de los países miembros de la OCDE, a pesar de que las mujeres tenían mayores tasas de graduación de educación universitaria que los hombres (21% comparado con 18%).

Las mujeres mexicanas se enfrentan a obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Éstos incluyen: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican cuatro horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; la carencia de políticas de

conciliación entre el trabajo y la vida familiar, así como especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles (CIMAD, 2013).

## RAZONES PARA EMPRENDER

Una de las principales preguntas que surgen durante la investigación, es ¿cuáles son los motivos por los que una mujer toma la decisión de emprender?

Existe una teoría reconocida acerca de las razones por las cuales las mujeres emprenden, la *push & pull* (Brush y Hisrich, 1999), en español “empujar y jalar”. Los factores de empuje (*push*) son los relacionados con la necesidad de emprender por cuestiones económicas, falta de empleo o empleos precarios; por su parte entre los factores de jalar (*pull*) se encuentran motivaciones personales como superación, crecimiento y desarrollo personal, estatus social, etc. Es decir que las causas de necesidad y oportunidad son las principales y a veces comulgan.

La mujer empresaria no sólo busca una remuneración financiera, sino un mejor entorno para su familia y la sociedad. Así, una de las causas nodales por las cuales una mujer emprende es por el conflicto en el equilibrio entre lo personal y lo económico-profesional, ya que se reconoce que al entrar la mujer al ámbito laboral, se han duplicado sus deberes y esto podría causar problemas en la sociedad puesto que, en muchos países, la mujer representa parte importante del núcleo familiar (Gholipour *et al.*, 2010).

Por su parte, Cromie (1987) afirma que las mujeres eligen emprender porque ven el emprendimiento como medio para satisfacer necesidades de su carrera profesional y personal. McClelland *et al.* (2005) sostienen que existen factores positivos y negativos respecto a los motivos para el emprendimiento. Los positivos, también llamados de atracción, se refieren a la oportunidad de emprender un negocio para vivir y progresar económicamente;

mientras que los factores negativos, también llamados de empuje, se relacionan con emprender por necesidad, desempleo, insatisfacción laboral o con poca flexibilidad en el mercado laboral.

Además, existen factores externos que afectan la actividad empresarial de las mujeres emprendedoras. Estos factores son: a) familia, b) financiamiento, c) políticas públicas y d) redes. De esta forma, un entorno propicio podría ser un factor importante para llevar a una mujer a emprender (Briseño *et al.*, 2016). Escamilla *et al.* (2012) mencionan además otros tres factores que influyen en los motivos para el emprendimiento femenino: a) la educación (entre más educación tiene la empresaria, más probabilidad tiene de consolidación); b) la edad (el periodo más activo de creación de empresas en las mujeres es de 24 a 35 años); y c) el capital social (se refiere a básicamente a conocer a otro empresario, es decir tener una red social que brinde conocimientos y motivación a la empresaria).

En general, se observa que son diversos los factores que involucran el impulso femenino para emprender un negocio, así como también son diversos los retos para lograr emprenderlo y consolidarlo.

## RETOS PARA EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

Hoy en día en la actividad empresarial, sea naciente o consolidada, persiste la presencia de los varones, ya que existe un mayor número de empresas lideradas y creadas por ellos que por ellas; no obstante, la participación de las mujeres en el mundo empresarial en los últimos años, ha aumentado de forma notable (Elizundia, 2014).

En países como México donde la cultura sigue siendo tradicionalista y de roles establecidos, cada vez hay más mujeres que terminan estudios superiores, pero siguen teniendo funciones de soporte familiar y de cuidado de los hijos, lo que les impide adquirir la experiencia suficiente para operar un negocio de forma

exitosa. En este país se espera todavía que la mujer se haga cargo de la casa y de los hijos, lo que limita su capacidad de entrega al negocio y reduce su habilidad para generar utilidades (Cerde, 2010). Estos roles que la sociedad ha establecido a las mujeres son un factor importante para identificar por qué el rendimiento de las mujeres en las empresas suele ser menor al de los hombres, debido a que adquieren más responsabilidades.

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EMPRESARIAS

La retórica del empoderamiento (concepto sociopolítico que trasciende de la participación política formal y la concientización) se originó en Estados Unidos durante los movimientos de lucha por los derechos civiles de las mujeres a mediados de los años setenta, lo que respondía a la necesidad de generar cambios dentro de las relaciones de poder entre géneros (León *et al.*, 1997). Entonces, podemos resaltar que este empoderamiento surge de la necesidad de respetar los derechos de las mujeres, y de generar cambios con base en el poder, que puede decirse, es el cimiento del empoderamiento.

Tal como afirma Batliwala (1997), la palabra *poder* puede ser ampliamente definida como el control sobre los bienes materiales (pueden ser físicos, humanos o financieros), los recursos intelectuales (conocimientos, la información y las ideas) y la ideología (la habilidad para generar, propagar, sostener e institucionalizar conjuntos específicos de creencias, valores, actitudes y comportamientos).

Meza *et al.* (2002) argumentan que el término empoderamiento tiene sus antecedentes con base en la pobreza, es decir, inició con organismos interesados en el desarrollo de capacidades orientadas a logros, para eliminar problemas de educación, salud y alimentación, y esto mismo se enfocó a los pobres, quienes carecen de poder para influir en las decisiones clave que les afectan. Así entonces, el empoderamiento es una herramienta clave para

abatir problemas sociales tales como pobreza, discriminación, brecha de género, entre otros.

Respecto al empoderamiento de las mujeres, en el año 2000 la Organización de las Naciones Unidas Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lanzaron una iniciativa que ofrece una “óptica de género” con los principios para el empoderamiento en las mujeres. Estos principios constituyen una estrategia integral para lograr el crecimiento y el desarrollo de las empresas, con un enfoque inclusivo con perspectiva de género, abonando a la transparencia y rendición de cuentas (ONU Mujeres, 2016).

## MUJERES EMPRESARIAS Y MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

El interés por el estudio de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes), cada vez es mayor, no únicamente en México, sino en todo el mundo. Eso se debe a que representan un alto porcentaje en generación de empleos, y tienen una alta contribución en el PIB (Valdés y Sánchez, 2012). Es decir, las Mipymes que se vuelven competitivas, son eslabones fundamentales para que la economía de un país crezca y que este crecimiento influya en el desarrollo positivo del país (Senado de la República, 2002).

La presente investigación se desarrolló en las Mipymes dentro del sector terciario (comercio y de servicios), por lo cual es importante aclarar cuál es la principal actividad de estos sectores, en qué consiste, y por qué es importante estudiarlos.

El sector terciario se refiere a:

Todas las actividades, que no producen mercancías o bienes tangibles, pero que son necesarias para el normal funcionamiento de la economía. Entre estas actividades están: el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, las actividades del gobierno, entre otras. Aunque este sector se considera no productivo, porque no produce bienes tangibles, sí contribuyen a la generación de

empleo y a la formación del producto e ingresos nacionales (Pereira *et al.*, 2011: 28).

Entonces, siguiendo a Pereira *et al.* (2011), se entiende por sector terciario a las actividades de comercio y de servicios; de igual manera, dentro de esta rama, las empresas pueden ser muy diversas, tanto en sus actividades como en su tamaño. Así pues, sólo nos enfocaremos a las actividades de comercio y de servicios de las Mipymes.

Los servicios representan el sector más dinámico del comercio internacional. Además de ser importante por derecho propio, el sector de servicios contribuye de forma decisiva en la producción y el comercio de todos los productos, con un papel determinante en las cadenas de valor mundiales y en el desarrollo económico (OMC, 2015).

Flores *et al.* (2013) indican que las actividades del sector primario son las que menos aportan a la economía agregada y las que exhiben las menores elasticidades en relación con el PIB. A este sector le sigue en importancia el secundario y culmina el sector terciario como el más importante en cuanto a su aportación y relación de largo plazo con el PIB. Recientemente, la ONU pronosticó que la economía y el comercio de servicios tienen el potencial de provocar una transformación estructural que suponga un apoyo a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2017). Por lo tanto, es de interés estudiar el comportamiento que tienen las empresas que se encuentran dentro de este sector económico.

## METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo cualitativo, de enfoque hermenéutico interpretativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental.

La información de campo obtenida surgió de 23 entrevistas semiestructuradas aplicadas a mujeres emprendedoras y pro-

pietarias de Mipymes familiares y no familiares en el estado de Guanajuato, México, que se desarrollan en el sector servicios (comerciales y profesionales), sin importar edad o antigüedad de la empresa.

Para el diseño de la guía de entrevista se consideraron las siguientes categorías: el perfil de la mujer empresaria, aspectos familiares, experiencia laboral y empresarial, origen y evolución de la empresa, factores de éxito empresarial, retos para el emprendimiento, entre otros. Estuvo compuesta por 15 preguntas abiertas acerca del emprendimiento y 11 preguntas de datos sociodemográficos de la empresaria y datos generales de su negocio. El tiempo promedio de respuesta fue de 45 minutos por entrevista. La muestra de las mujeres empresarias fue incidental y la recogida de información se realizó de manera presencial. Los testimonios fueron audiograbados, y posteriormente se realizó la transcripción y el análisis de contenido de las entrevistas.

## ANÁLISIS Y RESULTADOS

Las entrevistas realizadas se aplicaron a 23 mujeres de cinco municipios diferentes del estado de Guanajuato (véase Tabla 1).

Con base en las entrevistas realizadas, pudo rescatarse que la mayoría de los negocios surgen a partir de una necesidad, más que de la identificación de una oportunidad o por el deseo de autorrealización. Todas las mujeres emprendedoras, salvo una, fueron apoyadas ya sea por su pareja o por su familia, por tanto, consideran que es de suma importancia el apoyo familiar para llevar a cabo un proyecto de emprendimiento. En ningún caso hubo apoyo financiero del gobierno, pues la financiación que obtuvieron para poder emprender fue por cuenta propia y por apoyo familiar y de sus parejas. Solamente en tres casos se observó el apoyo del gobierno, pero en cuestiones de capacitación, y en todos los casos, en mayor o menor medida, en cuestiones de trámites y permisos.

**Tabla 1.**  
**Datos generales de las entrevistadas y sus negocios**

No.	Edad	Municipio	Estado Civil	Escolaridad	Hijos	Año de inicio	Giro	Negocio	No. Empleados
E1	26	Guanajuato	Soltera	Licenciatura y Diplomado	0	2018	Servicios	Consultorio dental	0
E2	50	Guanajuato	Soltera	Primaria y Curso de estilismo	3	1999	Servicios	Estética	1
E3	67	Guanajuato	Soltera (Viuda)	Licenciatura y Diplomado	4	1979	Comercio	Miscelánea	0
E4	36	Guanajuato	Casada	Licenciatura y Especialidad	0	2012	Servicios	Despacho jurídico	0
E5	35	Guanajuato	Casada	Preparatoria y Cursos de especialidad	4	2000	Servicios	Uñas y tratamientos de belleza	1
E6	34	Guanajuato	Soltera	Licenciatura	0	2017	Servicios	Planeación de bodas	3
E7	37	León	Casada	Preparatoria y Cursos de especialidad	2	2014	Servicios	Estética	1
E8	52	León	Casada	Primaria y curso de auxiliar en contabilidad	2	2002	Comercio	Tienda de abarrotes	1
E9	43	León	Casada	Licenciatura	2	2018	Servicios	Veterinaria	0
E10	43	León	Casada	Secundaria	4	2018	Comercio	Venta de comida	1
E11	48	León	Casada	Secundaria	3	2000	Comercio	Tienda de abarrotes y venta de comida	4



E12	55	León	Casada	Secundaria	6	2009	Comercio	Papelería	0
E13	56	Irapuato	Soltera	Secundaria	5	2012	Comercio	Librería	0
E14	27	Irapuato	Soltera	Preparatoria y Cursos de especialidad	1	2012	Servicios	Uñas y tratamientos de belleza	0
E15	40	Irapuato	Soltera	Secundaria y Cursos de especialidad	1	2008	Servicios	Estética	1
E16	36	Irapuato	Soltera	Licenciatura	0	2012	Servicios	Consultorio dental	0
E17	45	Irapuato	Casada	Secundaria	3	2018	Comercio	Boutique	0
E18	30	Irapuato	Casada	Preparatoria	0	2014	Comercial y Servicios	Veterinaria y venta de productos para mascotas	2
E19	42	Dolores Hidalgo	Casada	Preparatoria	2	2009	Comercial y Servicios	Venta de zapatos y bolsas	4
E20	58	León	Casada	Licenciatura	3	2016	Servicios	Restaurante bar	19
E21	46	Salvatierra	Casada	Preparatoria	3	2014	Comercial	Artesanías de hoja de maíz	4
E22	27	León	Unión libre	Posgrado (Maestría)	0	2015	Comercial y Servicios	Veterinaria y venta de productos para mascotas	6
E23	47	León	Casada	Posgrado (Maestría)	3	2015	Servicios	Consultoría	5

Esta tabla muestra el concentrado de los datos de las 23 entrevistas realizadas. Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de las mujeres coinciden en que para emprender son necesarias características tales como perseverancia, seguridad personal, paciencia, control, ganas de trabajar y saber administrar los recursos, puesto que sin estas características puede ser fácil desistir del acto de emprender.

Como puede constatarse en la Tabla 1, la mayoría de las empresas tienen muy pocos empleados, sobresalen las microempresas y en segundo lugar sólo una pequeña empresa. Por lo anterior, existió la coincidencia de que el ambiente laboral lo consideran bueno, y que mucho del compromiso que todas las mujeres brindan es la atención al cliente, pues resaltan que es de suma importancia satisfacer al cliente para el crecimiento de su empresa. También hubo un comentario respecto a que su trabajo le facilita el hacer relaciones personales y eso lo vuelve un trabajo ameno. Esto último concuerda con la investigación de Guzmán y Rodríguez (2008), quienes mencionan que las mujeres ejercen un liderazgo transformacional cuando son empresarias, basado en las relaciones interpersonales y con clara orientación a la persona.

Lo más relevante en cuanto a los retos para el emprendimiento y el desarrollo empresarial de las mujeres lo podemos dividir en tres esferas: las cuestiones económicas, las cuestiones laborales, y las cuestiones familiares, pues se identifica que existe crisis al momento de conseguir los recursos necesarios para el arranque y funcionamiento de su empresa, lo cual muchas veces dificulta la realización de todas las actividades y modificaciones que desean implementar en sus negocios; otro reto es que al inicio, como en cualquier empresa, existen pocas ventas lo cual provoca desmotivación y a veces sentimientos de frustración, sin embargo en todos los casos fue solamente una etapa y el negocio sigue.

No existe consenso respecto a si el género tiene influencia dentro del acto de emprender, pues algunas entrevistadas mencionan que no tiene nada que ver, y otras sin embargo, sí comentan que es difícil el hecho de ser mujer dentro de su ámbito laboral, puesto que hay preferencia de género por parte de los clientes.

Algo que resultó incidental, fue que el nicho de mercado de la mayoría de los negocios investigados fue el femenino, es decir que predomina la elección de giros y negocios de mujeres para mujeres. Una de las entrevistadas manifestó esta situación al comentar que depende mucho el tipo de negocio que se quiera emprender para que el género afecte de alguna manera.

Las entrevistadas también resaltaron que la experiencia de ser dueñas de su propio negocio les brinda una gran satisfacción personal y solvencia económica, ya que existe esta parte de realización personal, sin embargo, también mencionan que es muy difícil, pues sus negocios les demandan demasiado tiempo y esfuerzo, por lo que pueden desatender otros aspectos de su vida personal y familiar, lo cual les genera en ocasiones sentimientos de culpa y frustración.

La relación que existe entre las empresarias y el gobierno es únicamente por responsabilidad y legalidad, ya que en todos los casos el acercamiento se ha dado al momento de dar de alta sus negocios, y ocasionalmente hay chequeo de gobierno para el control de ingresos y la deducción de impuestos.

Muy pocas mujeres conocían que existen instituciones gubernamentales serias y confiables que apoyan y potencian el emprendimiento femenino, y cuando se les comentó al respecto, mencionaron no estar en la necesidad de acudir a estas instancias.

Las emprendedoras que son madres comentan dos cosas; una, que la atención a los hijos no es la que desearían dar, y dos, que suele ser complicado para los niños el entender por qué existe necesidad de trabajar tiempos prolongados en el negocio, mismo que puede ser otro factor de desmotivación para las emprendedoras que son madres. No obstante las mujeres que tienen hijos mayores, han recibido la comprensión e inclusive el apoyo de ellos para el desarrollo del negocio.

Todas recomiendan a las mujeres que tienen la idea y la intención de iniciar un proyecto de emprendimiento que lo intenten, y

que se deben soltar los miedos y perseverar para llegar a los objetivos que ellas deseen.

## REFLEXIONES FINALES

El objetivo de la presente investigación fue identificar los obstáculos que presentan las mujeres frente al emprendimiento y concientizar sobre los retos a afrontar en distintos niveles para la consolidación de su negocio. Se llegó a la conclusión de que la mayoría de las mujeres emprendedoras en el estudio realizado, comienzan su proyecto por necesidad (*push*) y pocas por crecimiento personal (*pull*); que todas ellas fueron apoyadas por sus familias o por su pareja, lo cual destacan que resulta determinante en la actividad del emprendimiento femenino.

Respecto a los retos, coinciden en que son de tipo económico, laboral y familiar. En primer lugar (lo económico) porque existe dificultad en la obtención de recursos y porque hay temporadas, por ejemplo al inicio del negocio o en crisis, donde no hay ganancias; en segundo lugar (lo laboral) porque es difícil satisfacer a los clientes como ellas quisieran, aunado a que a veces se sienten discriminadas como empresarias. A este respecto, algunas entrevistadas hicieron mención acerca de que aún existe preferencia de roles por parte del mercado y que el gobierno (en algunos casos) no facilitó el proceso legal de dar de alta sus negocios; en tercer lugar (lo familiar) porque las mujeres deben cumplir con una doble jornada laboral, la del negocio y la doméstica, además de que dadas sus responsabilidades como empresarias, sienten que descuidan a su familia (pareja e hijos), lo cual les causa frustración y culpa.

En cuestión de la influencia de los estereotipos de género al momento de emprender, como se comentó anteriormente, hubo discrepancia, pues la mitad de las entrevistadas mencionan que las mujeres son completamente capaces de hacer lo mismo que los varones, y la otra mitad nos dice que es difícil el hecho de ser

mujeres, puesto que, en su ámbito laboral, los clientes prefieren mayoritariamente a los hombres para otorgar los mismos servicios, caso específico el de las empresas de servicios Despacho jurídico y Veterinaria.

Así, nuestros resultados coinciden con la investigación realizada por Machado *et al.* (2016), quienes concluyen que las mujeres empresarias no son un grupo homogéneo, es decir que los obstáculos que enfrentan obedecen muchas veces a factores contextuales y culturales que las rodean. Sin embargo hay dos factores que fueron recurrentes, la cuestión monetaria para el arranque del negocio y la problemática de la conciliación de la vida familiar y laboral, en especial cuando las mujeres tienen hijos pequeños.

Con el análisis realizado también es posible constatar lo afirmado por Santiago y Pisani (2013) y Escamilla *et al.* (2012) acerca de que existe una relación positiva entre el desarrollo del negocio y el nivel académico aunado a la preparación profesional que tienen las empresarias; así como también se reafirma lo que menciona Rosas (2012) respecto a que, no obstante se estén desarrollando personal y profesionalmente a través de su empresa, las mujeres continúan con su compromiso y preocupación con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, por lo cual muchas veces tienen sentimientos de culpa y frustración.

Como conclusión general, es posible afirmar que cada vez más, las mujeres emprendedoras han demostrado ser capaces de lograr sus propios objetivos, y que permanentemente se van adentrando a tareas más complejas dentro del ámbito empresarial, independientemente de sus razones o motivaciones (*pull & push*).

Evidentemente aún existe mucho por trabajar como sociedad en el logro de la igualdad de género, en romper los estereotipos y en ser cada vez más incluyentes. Sin duda, una alternativa para que las mujeres se desarrollen en el ámbito empresarial es que exista mayor difusión de programas, redes e instituciones que apoyen y potencien al emprendimiento femenino, pues no todas

las mujeres entrevistadas tenían conocimiento acerca de su existencia, esto facilitaría el medio en el que muchas mujeres potencialmente emprendedoras puedan llevar a cabo su proyecto de emprendimiento para que, con el transcurso del tiempo, existan más mujeres empresarias y más mujeres que apoyen a la economía familiar y al desarrollo local.

## REFERENCIAS

- ACS, Z. J.; P. Arenius, M. Hay y M. Minniti (2013). *Global entrepreneurship monitor. Executive report*. Londres: London Business School.
- ASOCIACIÓN MEXICANA DE MUJERES EMPRESARIAS (AMMJE) (2021). *Noticias*. Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias (AMMJE). En <https://ammje.mx/>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) (2013). *Indicadores*. En [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas\\_inm.php?modo=v&dirUrl=tooltipayudas.php%3FIDpag%3D6](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas_inm.php?modo=v&dirUrl=tooltipayudas.php%3FIDpag%3D6)
- BATLIWALA, S. (1997). “El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción”. *Poder y empoderamiento de las mujeres*, 186-209. Santa Fe de Bogotá: TM editores.
- BRISEÑO, G. O.; G. A. Briseño y L. A. López (2016). “El emprendimiento femenino: un estudio multi-caso de factores críticos en el noreste de México”. *Innovaciones de negocios*, 13 (25): 023- 046.
- BRUSH, C. G. y R. D. Hisrich (1999). “Women-owned businesses: why do they matter?” En Z. J., Acs (ed.). *Are Small Firms Important? Their Role and Impact*, 111-127. Estados Unidos: SBA Kluwer Academic Publishers.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE LA MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN (CIMAD) (2013). *Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México*. Centro de Investigación de la

- Mujer en la Alta Dirección (CIMAD). En [http://ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas\\_sobre\\_mujeres\\_y\\_empresarias\\_en\\_Mexico.pdf](http://ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf)
- CERDA, A. (2010). *Desarrollo económico con perspectiva de género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres [InMujeres].
- CROMIE, S. (1987). "Motivations of Aspiring Male and Female Entrepreneurs". *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (3): 251-261.
- CUEVAS, J. G., y J. R. Gutiérrez (2008). "Comportamiento de las Mujeres Empresarias: una Visión Global". *Revista de Economía Mundial*, 18: 381-392.
- ELIZUNDIA, M. E. (2014). "Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de género". *Contaduría y Administración*, 60: 468-485.
- ESCAMILLA SALAZAR, Z.; D. C. Caldera González y M. A. Ortega Carrillo (2012). *Por qué las mujeres potencialmente emprendedoras se convierten en empresarias*. México: ANFECA.
- FLORES, C. A.; R. A. Castillo y M. L. Rodríguez (2013). "La importancia del sector servicios en la economía mexicana: un análisis de series de tiempo". *Paradigma económico*, 5 (1): 05-27.
- FORMICHELLA, M. (2004). *El concepto del emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y su desarrollo local*. Buenos Aires: Tres Arroyos.
- FUENTES, G. y C. Sánchez (2010). "Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género". *Asociación internacional de Economía Aplicada*, 28 (3): 1-27.
- GHOLOPOUR, A.; M. Bod y A. Pirannejd (2010). "The feasibility of job sharing as a mechanism to balance work and life of female entrepreneurs". *International Business Research*, 3 (3): 133-140.

- HELLER, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe; realidades, obstáculos y desafíos*. Santiago de Chile: CEPAL, Serie mujer y desarrollo, 93: 01-83.
- HERRERA, G. y R. Montoya (2013). “El emprendedor: una aproximación a su definición y caracterización”. *Punto de vista*, 4 (7): 7-30.
- KELLEY, D.; B. Baumer, C. Brush, P. Greene, M. Mahdavi, M. Majbouri y R. Heavlow (2017). *Women’s Entrepreneurship 2016/2017 Report*. Global Entrepreneurship Monitor.
- KLEIN, P. G. (1999). “Entrepreneurship and Corporate Governance”. *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, 2 (2): 19-42.
- LEÓN, M.; N. Kabeer, S. Batliwala, S. Riger, J. Rowlands, M. Schuler y K. Young (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santa Fe de Bogotá: TM editores.
- LÓPEZ, J. L. (2006). “Las cinco etapas de una empresa”. *Empresarial*, 60: 01-28.
- MACHADO, H. P. V.; S. Gazola, J. Dos Santos Fabricio y M. E. M. Anez (2016). “Women Entrepreneurs: Reasons and Difficulties for Starting in Business”. *Revista de Administração Mackenzie*, 17 (3): 15-38. En <https://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n3p15-38>
- MCCLELLAND, E.; J. Swail, J. Bell y P. Ibbotson (2005). “Following the pathway of female entrepreneurs: A six country investigation”. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11 (2), 84-107.
- MEZA, A.; E. Tuñón, D. E. Ramos y E. Michel (2002). “Progreso y el empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas”. *Papeles de Población*, 8 (31): 67-93.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS [ONU] (JUNIO, 2017). *El papel de la economía y el comercio de servicios en la transformación estructural y desarrollo inclusivo*. Junta de Comercio y desarrollo (Comisión de Comercio y Desarrollo).



- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS MUJERES [ONU MUJERES] (2016). *Empresas y empoderamiento de las mujeres; principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*. México: 3.ª comunicación S. A de C. V.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC) (2015). *Comercio de Servicios*. Organización Mundial del Comercio. En [www.wto.org/spanish/thewto\\_s/20y\\_s/services\\_brochure2015\\_s.pdf](http://www.wto.org/spanish/thewto_s/20y_s/services_brochure2015_s.pdf).
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (2011). *Gender Equality*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. En [www.oecd.org/gender/data/labourforceparticipationbysex15and15-24yearsold.htm](http://www.oecd.org/gender/data/labourforceparticipationbysex15and15-24yearsold.htm)
- PEREIRA, C. A.; C. C. Marcotte, B. E. Restrepo, F. Mauro, M. J. Velarde, A. Montes y H. Portella (2011). *Economía I*. Espacio gráfico, comunicaciones.
- ROSAS, M. (2012). *Mujeres que trabajan, cuidado con las culpas*. México: Ink.
- SAAVEDRA, M. L. y M. E. Camarena (2015). “Retos para el emprendimiento femenino en América Latina”. *Criterio Libre*, 13 (22), 129-152.
- SAAVEDRA, M. L., H. Moreno y G. Y. Hernández (2008). “Caracterización de las Mipymes en Latinoamérica: un estudio comparativo”. *Revista Internacional La nueva gestión organizacional*, (7): 57-74.
- SANTIAGO-CASTRO, M., y M. J. Pisani (2013). “An Initial Review of the Characteristics and Determinants of Female Entrepreneurs in Puerto Rico”. *Ad-Minister*, 23: 131-150.
- SENADO DE LA REPÚBLICA (2002). *MICRO, pequeñas y medianas empresas en México; evolución, funcionamiento y problemática*. México: ILSN.
- VALDÉS, J. A. y G. A. Sánchez (2012). “Las Mipymes en el contexto mundial: sus particularidades en México”. *Revista*

*de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 7 (14): 126-156.

ZABLUDOVSKY, G. y S. Grabinsky (2001). *Mujeres, empresas y familias. Las mujeres empresarias en México: una fuerza económica emergente*. México: UNAM/Del Verbo Em-  
prender.

## CAPÍTULO 6

# ¿Por qué te decidiste a emprender? Explorando el emprendimiento de las mujeres en Tijuana

Isis Arlene Díaz Carrión

Universidad Autónoma de Baja California

Ariana Ceyca Lugo

Universidad Autónoma de Baja California

Adriana Guillermina Ríos Vázquez

Universidad Autónoma de Baja California

## INTRODUCCIÓN

Los estudios de emprendimiento de las mujeres han sido un campo abordado de manera reciente tanto en nuestro país como en diversas partes del mundo (Adams *et al.*, 2017; Cantú *et al.*, 2017; Langevang *et al.*, 2015; Özsungur, 2019), ello en concordancia con el incremento de la participación de éstas en las últimas décadas; también como resultado de cambios estructurales del mercado laboral, que han promovido al emprendimiento como una posible salida ante el desempleo y empleo precario experimentados en buena parte de los países (Bosma *et al.*, 2020; Elam *et al.*, 2019; Lara, 2017; Inegi, 2017; Sánchez, 2018).

En nuestro país, como sucede en otros, el emprendimiento es consecuencia de diversos factores económicos y socioculturales (Briseño *et al.*, 2017; Cantú *et al.*, 2017; Paredes *et al.*, 2019; Pedroza, 2019). Así, para algunas mujeres el emprendimiento se convierte en la única posibilidad de ingresos ante el desempleo

o una opción complementaria ante la precariedad laboral, mientras que para otras son los aspectos personales los que facilitan su intrusión en el ecosistema emprendedor, también hay quien vislumbra una oportunidad de negocio y toma la decisión de perseguirla.

Sin embargo, e independientemente de la razón que lleva a las mujeres a emprender, las investigaciones identifican la prevalencia de ciertas inequidades como consecuencia de su condición de género; de tal suerte que el emprendimiento también es una construcción sociocultural de género (Adams *et al.*, 2017; Briseño *et al.*, 2017; Coleman *et al.*, 2019; Naldi *et al.*, 2019; Zhu *et al.*, 2019). De ahí la necesidad de contar con investigaciones que coadyuven a visibilizar y aprehender las condiciones de los emprendimientos de las mujeres.

La mayoría de los diversos trabajos que han explorado las motivaciones de las emprendedoras coinciden en reconocer la importancia de factores internos y externos, así como la necesidad de revisar el contexto en el cual se presenta el emprendimiento. En general, se considera que en los países de América Latina la principal motivación es de tipo económico (Briseño *et al.*, 2019; Cantú *et al.*, 2017; Elam *et al.*, 2019; Zhu *et al.*, 2019). Es cierto que las condiciones de la región hacen necesaria la búsqueda de nuevas fórmulas para procurar el ingreso; pero no menos importante resulta explorar el papel que juega el rol de cuidadora del grupo doméstico, pues éste es considerado como un elemento de peso al momento de optar por el emprendimiento como una opción profesional (Inegi, 2017); de igual forma es pertinente valorar la presencia de otras motivaciones personales y profesionales que pesan en la decisión de emprender.

Considerando lo anterior se recurre a las entrevistas en profundidad como herramienta para analizar los motivos que llevan a las mujeres de Tijuana a emprender; además de la motivación económica, se pone particular énfasis en el impacto del rol de cuidadora, asignado tradicionalmente a las mujeres, como un

elemento que las lleva a emprender; lo anterior sin perder de vista las motivaciones relacionadas con la toma de riesgo y un mejor futuro profesional.

Este capítulo es complemento a una investigación de maestría que revisa los procesos de empoderamiento de las emprendedoras, el trabajo se centra en explorar las razones que motivan a las mujeres a emprender; como principal aportación a los estudios de género y organizaciones consideramos el visibilizar las relaciones asimétricas existentes en el emprendimiento de las mujeres. Así como apostar por múltiples motivaciones que las llevan a convertirse en emprendedoras, enfatizando la necesidad de promover estudios integrales al momento de evaluar el emprendimiento, para lo cual se avanza una propuesta en el apartado de discusión.

El capítulo se estructura de la siguiente manera: primero se presenta la situación de las emprendedoras, atendiendo a sus motivaciones y aterrizando el tema en el contexto nacional; ello permite ir armando el escenario en el cual se desenvuelven los emprendimientos de las mujeres tijuánenses, para posteriormente discutir las motivaciones para emprender. Por tratarse de una investigación empírica y cualitativa se presentan la metodología, los hallazgos y la discusión; para finalmente cerrar con las reflexiones finales.

## ¿POR QUÉ EMPRENDEN LAS MUJERES?

El estudio de las motivaciones de las emprendedoras se basa en la psicología conductual y las características personales (Paredes *et al.*, 2019; Özsungur, 2019); de manera general, sus motivaciones han sido clasificadas atendiendo motivos de necesidad y de oportunidad (Langevang *et al.*, 2015); la base de este modelo binario resulta en la clasificación de las motivaciones en factores externos (de necesidad) e internos (de oportunidad). Para Zhu *et al.* (2019), los primeros giran alrededor de la creación de una

fuerza de ingresos propia; aunque la necesidad económica no es la única razón, pues también comprende la frustración laboral, las barreras de ascenso en un empleo actual, la falta de oportunidades o la necesidad de cuidados de la familia; de manera general, se trata de situaciones ajenas a las mujeres que las llevan a poner su propio negocio. Mientras que la motivación por oportunidad se presenta cuando la emprendedora está animada por deseos propios de tener su negocio; por ello esta categoría se relaciona con un deseo de crecimiento personal, la búsqueda de independencia, así como la consideración de un plan a largo plazo.

A partir de esta clasificación, diversos esquemas han complementado las motivaciones de las emprendedoras; por ejemplo, destaca la importancia de un contexto familiar emprendedor (Pedroza, 2019), considerando también la necesidad de balancear la vida cotidiana, así como prestando atención a los factores emocionales (Özsungur, 2019) o introduciendo el deseo de enfrentar el riesgo de emprender (Rey-Martí *et al.*, 2015).

Interesadas en entender las motivaciones de las emprendedoras mexicanas, Paredes *et al.* (2019) identifican los principales estímulos partiendo de investigaciones publicadas en las últimas dos décadas, de 1998 a 2018. En su trabajo recurren a la clasificación binaria de motivaciones por necesidad y motivaciones por oportunidad antes señalada, pero ordenadas primero a partir de factores institucionales y socioeconómicos (véase Tabla 1).

Esta clasificación permite contextualizar la experiencia emprendedora desde diversos niveles; por ejemplo, al considerar aspectos que quedan fuera del alcance de la emprendedora, a la vez que se presta atención a otros sobre los cuales éstas pueden influir. Además, como sucede con otras clasificaciones, destaca el hecho de que las mujeres mexicanas son todavía las principales responsables del trabajo de cuidados de sus grupos domésticos (Inegi, 2017), así como la posibilidad de usar el emprendimiento para atender los roles de proveedora y cuidadora.

**Tabla 1.**  
**Razones para emprender en México**

<b>Factores del entorno institucional</b>
Apoyo financiero o moral de la familia o amistades
Redes sociales emprendedoras (asociaciones empresariales)
<b>Factores socioeconómicos</b>
Apoyar al ingreso familiar
Necesidad de realización o superación profesional y personal
Mejorar el nivel de vida
Necesidad económica
Necesidad de buscar equilibrio entre la familia y la actividad económica
Mayor independencia económica o en su vida

Fuente: Paredes Hernández *et al.* (2019).

Fuera de México –pero en países con sociedades también tradicionales donde las normas sociales continúan definiendo las actividades y los espacios según el género de las personas– se han analizado esquemas que, al desdoblarse la categoría binaria de necesidad y oportunidad, enriquecen el estudio de las aspiraciones de las emprendedoras. Así por ejemplo Özsungur (2019) centra su estudio en cuatro aspectos básicos: 1) deseo de independencia, 2) motivos financieros, 3) motivos familiares, y 4) cuestiones empresariales; ella introduce las vertientes de balance de la vida cotidiana y emocional en las motivaciones para explorar el emprendimiento de las mujeres en la Provincia de Adana (Turquía). Para esta investigadora, el emprendimiento de las mujeres es un proceso cognitivo con una fuerte carga emocional, de allí la necesidad de enfatizar el componente en las motivaciones; además, considerando que las mujeres turcas se mantienen como

las principales responsables del trabajo de cuidados, propone tener en cuenta el factor referente a la familia como un elemento independiente de la motivación por necesidad, al enfatizar que impone un fuerte impacto en la decisión de las emprendedoras. El esquema propuesto por esta investigadora resulta pertinente para aplicarlo al caso que nos ocupa; no obstante, es necesario hacer algunas adecuaciones tomadas de la propuesta que se comenta a continuación.

En su investigación con emprendedoras de la Comunidad Autónoma de Valencia (España), Rey-Martí *et al.* (2015) parten también del modelo de motivación por necesidad y oportunidad, pero con cambios significativos; las autoras consideran cinco principales motivadores que incentivan a iniciar un negocio (véase Tabla 2).

La anterior tipología permite evidenciar por un lado el impacto del trabajo de cuidados, destacando la importancia de la familia –y su cuidado– en la vida de las emprendedoras, tal y como lo propone Özsungur (2019); a la vez que abren un espacio al aspecto económico, pero diferenciando cuando se trata de una necesidad de generar ingresos, como puede serlo cuando se usa como una salida al desempleo, de cuando el factor económico puede relacionarse con aspiraciones más vinculadas con el status

**Tabla 2.**  
**Esquema motivacional del emprendimiento de las mujeres**

Propensión al riesgo
Búsqueda del balance de la vida cotidiana
Deseo de desarrollar habilidades
Necesidad de autoempleo
Deseo por un mayor ingreso al percibido en el actual empleo

Fuente: Rey-Martí *et al.* (2015).



social del empleo actual, o en contextos de empleo precario también como una fuente complementaria de ingresos; con lo cual, de aplicarse en el contexto mexicano, valdría la pena subdividir esa motivación. Particularmente resulta interesante la consideración de las investigadoras sobre el factor riesgo; concretamente cuando uno de los estereotipos de género recurrido para limitar la presencia de las mujeres en diversos ámbitos, incluido el ecosistema empresarial, es precisamente una aparente aversión al mismo.

## EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES EN MÉXICO

El emprendimiento es sin duda un importante elemento para el desarrollo nacional; de acuerdo con Briseño *et al.* (2017), 60% de las empresas pequeñas y medianas que abren son emprendimientos de mujeres. Además, los emprendimientos de las mujeres se han usado como parte de las políticas públicas que buscan cambios socioculturales, por ejemplo potenciar sus procesos de empoderamiento (Elam *et al.*, 2019; Pedroza, 2019; Hernández *et al.*, 2018).

De acuerdo con Bosma *et al.* (2020), los emprendimientos de las mujeres han ido en aumento durante los últimos años en buena parte de los países; tratándose de América Latina, Chile aparece como uno de los países de la región donde las mujeres destacan como emprendedoras, aunque en los últimos años el país con una mayor tasa de crecimiento ha sido Ecuador. La Tabla 3 muestra la dinámica de los emprendimientos de las mujeres, según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) en México, Chile y Ecuador, éstos últimos como los dos países más representativos de la dinámica en la región.

Un pequeño pero significativo ejercicio permite identificar la masculinización del ecosistema emprendedor en los tres países; en el caso de nuestro país, la TEA arroja un *ratio* 0.9:1 de emprendedoras que inician su negocio, para un negocio consolidado la

**Tabla 3.**  
**Comparativo de los emprendimientos de las mujeres en México, Chile y Ecuador (2019)**

	TEA (%)*		EBO (%) **		EEA (5) ***	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
México	12.4	13.6	1.4	2.3	0.1	0.2
Chile	32.4	41.1	9.5	11.8	2.2	5.1
Ecuador	33.6	38.8	11.1	18.3	0.7	1.9

\* Total early-stage Entrepreneurial Activity (TEA)

\*\* Established Business Ownership Rate (EBO)

\*\*\* Entrepreneurial Employee Activity (EEA)

Fuente: Bosma *et al.* (2020).

relación es de 0.6:1. Mientras que la proporción es de 0.5:1 en lo referente al emprendimiento como fuente complementaria a un empleo formal.

En tanto que el comparativo de los emprendimientos entre mujeres permite identificar una mayor presencia de las emprendedoras chilenas y ecuatorianas para los tres indicadores manejado por el GEM, a saber: la tasa de emprendimientos con antigüedad menor a dos años (TEA en inglés), la tasa de emprendimientos ya consolidados (EBO), y la medición del emprendimiento como fuente complementaria para quienes cuentan con otro empleo (EEA). Resulta interesante el dato aportado por Bosma *et al.* (2020) acerca de la complementariedad emprendimiento-empleo, el cual sitúa a México con una tasa de 0.1, bastante por debajo de la chilena; ello contrasta con los hallazgos de Briseño *et al.* (2017), quienes reportan la necesidad de complementar los ingresos como una motivación importante entre las emprendedoras analizadas.

Sobre las características de los emprendimientos de las mujeres en México es pertinente señalar lo siguiente; de acuerdo con Elam *et al.* (2019), nuestro país presenta una de las mayo-

res tasas de fracaso en América Latina, lo anterior debido a una alta concentración en el comercio al menudeo, caracterizado por una fuerte competencia. Esto además de las implicaciones económicas tiene otras connotaciones; por ejemplo, es probable que dicha característica sustente en buena medida la baja consideración social de la figura de emprendedora.

Diversos trabajos han encontrado que las mujeres consideran que, a diferencia de lo sucedido con los emprendedores, la figura de emprendedora no les confiere status social; pues si bien se reconoce el valor, éste no aparece del todo generalizado (Cantú *et al.*, 2018; Hernández *et al.*, 2018; Pedroza, 2019). A lo anterior se une la opinión de Paredes *et al.* (2019), quienes enfatizan que el hecho de que la mayoría de las emprendedoras mexicanas recurran al capital propio, como principal fuente de financiamiento de sus negocios, puede estar relacionado con la falta de reconocimiento social.

Sobre las mujeres de negocios mexicanas también se ha dicho que evaden el riesgo (Camarena y Saavedra, 2018). Si bien se entiende que por el hecho de emprender las mujeres ya enfrentan un riesgo, este concepto también se ha revisado centrándose en el contexto financiero –el endeudamiento para hacer crecer el negocio–; al respecto la investigación de Briseño *et al.* (2017) destaca que la propensión a recurrir al crédito, formal o informal, está relacionado con la edad de la emprendedora (las emprendedoras de mayor edad lo entienden como un riesgo elevado y lo evitan). El tema no ha sido suficientemente explorado en la literatura mexicana, pero sí en otros países del sur global con dinámicas parecidas a la nacional; por ejemplo, Özsungur (2019) señala que un bajo nivel educativo de las emprendedoras y un contexto económico adverso pueden llevar a que éstas eviten de forma deliberada asumir riesgos; mientras que Reyes *et al.* (2013) apuntan a aspectos relacionados con la naturaleza de los emprendimientos de las mujeres como una limitante para asumir el riesgo financiero como estrategia de crecimiento de sus negocios.

En este sentido, dado que los emprendimientos de las mujeres se focalizan en ramas de actividad donde los negocios pueden empezarse con una baja inversión, les resulta posible autofinanciarse; pero existen otras características de los negocios –como la baja rentabilidad y alta competencia (Elam *et al.*, 2019)– que generan círculos viciosos difíciles de romper y promueven la idea de unas emprendedoras mexicanas que no arriesgan.

Finalmente, en su revisión bibliográfica del emprendimiento de las mujeres en México, Paredes *et al.* (2019) nos regalan un panorama muy general de esta dinámica (véase Tabla 4); su trabajo es particularmente valioso al destacar el impacto del trabajo de cuidados en los emprendimientos de las mujeres.

La detallada revisión permite identificar los aspectos personales y el contexto como parte vital para las emprendedoras; mientras que la problemática del financiamiento aparece como uno de los principales retos que condicionan su esfuerzo emprendedor.

**Tabla 4.**  
**Radiografía del emprendimiento de las mujeres:**  
**una lectura desde la academia**

<b>Recursos o capacidades</b>
Gusto por las actividades y motivación personal
Antecedentes de experiencia laboral o conocimiento del negocio
Limitada disponibilidad de capital inicial o capacidad de aportar capital propio
Menor miedo al fracaso o capacidad de tomar riesgos

Fuente: Elaboración propia a partir de Paredes *et al.* (2019).

La necesidad de políticas públicas que mejoren los micro contextos de los negocios de las mujeres es, sin duda, una de las tareas importantes para potenciar la figura de la emprendedora. Al respecto, algunas investigaciones señalan que las estrategias se han centrado en elevar el nivel educativo, promover fuentes de financiamiento, mejorar sus capacidades técnicas y eliminar las barreras socioeconómicas (Elam *et al.*, 2019). Sin embargo, Seguino (2019) y Zhu *et al.* (2019) enfatizan la pertinencia de trabajar además en políticas públicas a nivel macro económico; ello con la finalidad de generar entornos más favorables que apoyen a consolidar los avances de las políticas en las escalas meso y micro.

Continuando con el comparativo, de las características más significativas de los emprendimientos de las mujeres en México con los emprendimientos de los hombres, se destaca una menor participación por parte de ellas, así como un menor nivel educativo. Los emprendimientos de las mujeres presentan segregaciones en ramas y sectores económicos (sector servicios y rama de comercio al por menor) de actividades que tradicionalmente han sido validadas para las mujeres, así como una menor probabilidad de supervivencia (Briseño *et al.*, 2017; Cantú *et al.*, 2017; Paredes *et al.*, 2019). A lo anterior se suma la prevalencia de trayectorias profesional-emprendedora interrumpida como consecuencia de un rol de cuidadoras que realizan a la par del de proveedoras, además de experimentar situaciones de violencia y acoso en su rol de emprendedoras (Cantú *et al.*, 2018; Hernández *et al.*, 2018; Pedroza, 2019).

No resulta extraño que se considere que la mayoría de las emprendedoras mexicanas son motivadas por la necesidad de mejorar sus ingresos, hacer frente al desempleo y en general mejorar su situación laboral (Briseño *et al.*, 2017; Cantú *et al.*, 2017); al compararlas con los hombres, las emprendedoras tienen un 20% o más de comenzar a serlo como consecuencia de una necesidad

(Kelley *et al.*, 2017). También Paredes *et al.* (2019) consideran que en México la mayoría de las mujeres emprenden por necesidad.

Sin embargo, como comenta Langevang *et al.* (2015), cada vez está más extendida la necesidad de estudiar al emprendimiento desde un enfoque que reconozca la existencia de múltiples motivaciones; ello en concordancia con los postulados de la teoría feminista postestructuralista que, según Foss *et al.* (2019), promueve análisis integrales, en este caso, de las dinámicas emprendedoras experimentadas por las mujeres; reconociendo que el ecosistema emprendedor es una serie de componentes interconectados que no están aislados.

## METODOLOGÍA

El método cualitativo ha sido ampliamente recurrido en los estudios de género (Camprubí y Coromina, 2016; Giwa, 2015; Hesse-Biber y Leavy, 2006; Neuendorf, 2011), su idoneidad se desprende de las siguientes características: las posibilidades de evitar asimetrías de poder, de acercarse a la cotidianidad de las personas entrevistadas, así como explorar el contexto en el que se inscriben dichas dinámicas cotidianas (Dowling *et al.*, 2016; Giwa, 2015; Hesse-Biber y Leavy, 2006).

La herramienta utilizada es la entrevista en profundidad, la cual se ha mostrado sumamente útil en diversos trabajos de emprendimiento y mujeres (Alkhaled y Berglund, 2018; Cantú *et al.*, 2017; Monteith y Camfield, 2019; Pedroza, 2019). Para este capítulo se realizan un total de 30 entrevistas en profundidad, entre enero y marzo de 2020, antes de lograr el punto de saturación; la muestra se elige utilizando los métodos de conveniencia y bola de nieve (Patton, 2015; Qu y Dumay, 2011; Valles, 2009). Para ser seleccionadas, las entrevistadas deben ser mayores de edad, autodefinirse como mujeres y tener en operación un emprendimiento, que también fuera su principal fuente de ingresos.

Con el objetivo de proteger la identidad de las entrevistadas, sus nombres y alguna información menor han sido modificadas (las características sociodemográficas más relevantes de las entrevistadas aparecen en el Apéndice A).

La transcripción de las entrevistas se realiza con el apoyo de un *software* de voz de libre acceso y sobre la misma se lleva a cabo un análisis de contenido, también recurriendo a un *software* de libre acceso. Teniendo en cuenta las observaciones de Graneheim *et al.* (2017), Bengtsson (2016) y Neuendorf (2011), se realiza un análisis manifiesto y latente del discurso de las emprendedoras, ello con la finalidad de generar los códigos y sub códigos de análisis.

## HALLAZGOS

En este apartado se muestran los resultados de la investigación organizados de la siguiente manera: primero se presentan las motivaciones económicas y su papel en el emprendimiento; a continuación se revisa el riesgo que implica el emprendimiento y finalmente se exploran las conexiones entre emprendimiento y el resto de la vida cotidiana, particularmente con el trabajo doméstico y de cuidados.

## MOTIVOS ECONÓMICOS

El procurar su propia fuente de ingresos es una motivación extendida entre las emprendedoras entrevistadas; algunas comentan que, como consecuencia de una separación de la pareja o divorcio del esposo, el emprendimiento aparece como una opción para proveer y cubrir sus necesidades: “estoy a cargo de mi casa, entonces para mí es súper importante ser independiente, [...] no puedo estar sin hacer nada, sin estar viendo, por mí” (Fabiola); así como las de su familia, por ejemplo, Fátima reconoce que en

su caso: “más que nada comencé por la necesidad de sacar a mi hijo adelante porque [...] me he quedado ya... nosotros dos solos”.

Las dificultades económicas son otra de las razones que llevan a las mujeres a emprender; así le sucedió a Karmen, quien a pesar de contar con un empleo formal experimenta una dificultad que detona su decisión: “las clases de cocina empezaron hace como dos años, curiosamente por situaciones financieras. Estaba sentada un día y tenía que pagar colegiatura y el papá de mis hijos no podía”; para hacer frente a esa necesidad, Karmen comienza a vender comida entre sus amistades y posteriormente se decide a impartir también clases de cocina y comienza a reconocerse como emprendedora.

En este sentido, el proveer para ellas y sus grupos domésticos, si bien es un motivo de naturaleza económica, algunas emprendedoras lo contemplan como parte de una estrategia empoderadora, como comenta Carlota, te permite decidir: “Todo ser humano debe decidir, pero desafortunadamente vivimos en un país donde... cuando no eres limitada por tu estatus social o por la condición de ser mujer”. Elsa también asume un rol de proveedora después de su divorcio y decide emprender para cubrir las necesidades materiales de sus hijas adolescentes, pero además para servirles de ejemplo para: “que sean capaces de generar sus propios ingresos y no depender de un hombre”.

A emprendedoras como Carlota, su negocio les permite lograr la autonomía financiera y esto impacta en la valoración positiva que tiene de ella misma, algo similar le sucede a Mayra:

Es muy importante el ser independiente económicamente porque la mayoría de las mujeres con las que yo he platicado y las que me escriben a través de mis redes sociales me dicen que ellas se sienten... muchas veces usan la palabra “inútil”. [Ellas] sienten que no apoyan en la casa y que es por eso que los maridos a veces las engañan, las tratan mal.



Para algunas entrevistadas el emprendimiento aparece como una opción de ingresos pero también como un ejercicio de su nueva libertad ante una separación: “cuando yo me casé mi [ex] esposo no me dejó trabajar [...] luego que me divorcié retomé mi carrera [...] comencé mi negocio” (Fabiola).

Entre las emprendedoras solteras y sin personas a su cargo, la generación de ingresos propios es también una razón de peso para emprender, como cuenta Beatriz, quien de un día para otro es despedida de una empresa –en la que llevaba trabajando trece años– y tras valorar la situación considera que es el momento de emprender.

Mientras que para Fátima, quien enviuda y llega a Tijuana sola con su hijo, es la pobreza laboral lo que la lleva a tomar clases de maquillaje con la idea inicial de abrir un salón de belleza; en su caso, la necesidad económica es la motivación inicial, pero llegado el momento de la apertura reconoce el papel de otras motivaciones: “el salario era muy mínimo, este... prácticamente pues no me alcanzaba para mantener a mi hijo y mis gastos personales, entonces empecé a estudiar un poco de maquillaje, tuve que buscar otra manera y motivarme [...] y cuando después de un año pude abrir sentí bonito... de lograr algo mío”.

En otros casos, convertirse en emprendedora por motivos económicos no necesariamente sucede en un contexto de carencia de oportunidades; por ejemplo, Nadia considera que: “estaba en trabajos [empleos] que no me gustaban, que siento que perdía mi tiempo y... la verdad como que dije ‘ya los años están pasando’ y dije ‘ahora o nunca’ y ya”; para ella, generar su ingreso a través del emprendimiento se experimenta como un proceso liberador de un empleo que no satisface del todo sus aspiraciones, pero del que reconoce aportaciones: “sí aprendí mucho [como empleada] pero siento que perdí mucho tiempo [...] siento que soy muy mala empleada, pero buena emprendedora... entonces sí me gustaría como regresar el tiempo y ver cómo aceptarlo antes”. De igual manera, Penélope se convierte en emprendedora cuando

experimenta un elevado nivel de insatisfacción en su empleo y decide independizarse, lo que le permite continuarse desarrollando profesionalmente y sentirse más a gusto como persona: “hay que hacer lo que te gusta, porque pues si te vas a levantar y vas a vivir de eso y vas a hacer algo que lo haces más de ocho horas, pues no”. Situación que también experimentó Laura: “Para mí era como el siguiente paso natural. Ya sabía yo que quería poner mi negocio [...] Ya no aguantaba la vida en la maquiladora”.

Por su parte, Norma considera importante invertir unos años como empleada para obtener experiencia en el campo a emprender, antes de poner su negocio; ella, a diferencia de Nadia, no deja su empleo por falta de oportunidades, sino porque considera que tiene el capital y la experiencia necesarios para finalmente iniciar su emprendimiento. Otro caso similar a los anteriores es el de Mayra, quien ha tenido distintos emprendimientos a lo largo de su vida, y comenta que su último emprendimiento lo inicia cuando prefiere volver a ser emprendedora –dejando de lado la posibilidad de un empleo– porque: “siempre ha sido muy independiente [...] y aventada sin miedo”.

Experiencias como las anteriores deben ser valoradas pues dan pie a interpretaciones más amplias sobre las dinámicas del emprendimiento. Aunque todas las entrevistadas coinciden en una necesidad económica (generar ingresos para ser económicamente independientes y proveer para ellas y sus familias), en algunos casos la decisión de emprender llega en contextos adversos como la pérdida de un empleo, problemas financieros que impiden o limitan la satisfacción de las necesidades materiales propias o de la familia, escenarios de ruptura sentimental, por señalar algunos. Si bien en estos contextos las entrevistadas se igualan con la categoría de emprendedoras por necesidad, incluso en esos casos existen otras motivaciones que complementan la urgencia de un ingreso; de tal suerte que una vez superada la emergencia financiera, estas otras motivaciones son lo suficientemente sólidas para mantenerlas como emprendedoras.

Así sucede con Karmen, quien reconoce que comenzó a emprender para darle de comer a sus hijos, pero que ahora se siente muy contenta de la forma en que ha evolucionado su negocio porque le ha dado mucha libertad. Fátima también considera que a pesar de que su primer motivo fue económico, una vez que abre su negocio experimenta una satisfacción importante que va más allá de una necesidad económica. Mientras que Edna se decide a emprender cuando llega a ser la mejor vendedora de su empresa y siente que es el momento de tomar el riesgo y: “ganar para ella, no para alguien más”.

En estos casos, la necesidad económica de obtener un ingreso está vinculada a otras motivaciones de unas mujeres que ven en el emprendimiento una vía para su realización personal y profesional, a la par que cubren sus necesidades económicas; como pasa con Karina: “actualmente me siento muy contenta porque mi marca de ropa tiene un muy buen reconocimiento [y] muy feliz de seguir haciendo lo que amo”; o como también expresan Sabrina y Edna, para quienes emprender las hizo sentir independientes, al poder generar un empleo para ellas y mantenerse con ese negocio, a la vez que fuertes y realizadas.

## PROPENSIÓN AL RIESGO

El riesgo aparece precisamente como uno de los temas que se han evaluado con respecto a las emprendedoras en los años recientes (Briseño *et al.*, 2017; Garikipati *et al.*, 2017; Ngoasong y Kimbu, 2019); ello es relevante pues algunos de los estereotipos de género que aún prevalecen en la sociedad mexicana sostienen la baja, o nula, idoneidad de las mujeres para los negocios dado que no les gusta tomar decisiones, ni correr riesgos (Camarena y Saavedra, 2018).

Toda vez que las entrevistadas ya se encuentran emprendiendo se les considera como mujeres que experimentan riesgos: el de emprender y el de mantenerse en el negocio. Ante el riesgo que im-

plica emprender, las entrevistadas reconocen experimentar miedo y ansiedad ante la incertidumbre (Beatriz, Nadia, Mayra). Nadia por ejemplo, comenta que para ella lo más difícil fue la llegada de los primeros proyectos: “en mi campo es al principio encontrar clientes, porque en arquitectura casi siempre los clientes se van recomendando... entonces realmente cuando tú no tienes un portafolio, cuando no tienes muchos conocidos y... ahora empezando es difícil que te den la oportunidad, ¿no?”

Pero con el miedo y la ansiedad también aparecen otras emociones como la felicidad y la satisfacción de haber aceptado el riesgo y comenzar su negocio (Beatriz, Nadia); además como menciona Beatriz, aunque pudiera parecer paradójico, también un sentimiento de tranquilidad porque el desempleo puede aparecer en cualquier momento: “Para mí se me hizo un poco más de estabilidad mental que seguir dedicándole años y años a una empresa que es... al final nunca sabes qué puede pasar”.

Uno de los aspectos usados para estudiar el riesgo tiene que ver con el uso del financiamiento como estrategia para emprender. En el caso de las entrevistadas, la mayoría hizo uso de capital propio o préstamo de familiares para echar a andar sus emprendimientos; al respecto Norma comenta: “no soy muy *fan* de los bancos [risas] honestamente que... no, trato de evitar... este... endeudarme, y ya tenía mis ahorros”. De manera general, las entrevistadas se muestran en contra del uso del crédito para sus negocios: “el agarrar créditos es como gastarte el dinero de tu futuro y por eso no, no me gustan los créditos” (Edna). Prevalciendo el uso de capital propio para mantener el emprendimiento o hacerlo crecer: “como estoy en constante emprendimiento todo lo que yo gano lo ahorro para el siguiente proyecto” (Mayra). Algunas emprendedoras, como Norma, consideran la posibilidad de usar el crédito bancario en situaciones extraordinarias, por ejemplo en caso de emergencias, pero prefieren evitarlo.

La renuencia de recurrir a ello tiene que ver con diversos motivos; en algunos casos la naturaleza del emprendimiento lo

hace innecesario pues la baja inversión inicial permite comenzar con un capital pequeño, como señala Elsa: “como no era tanta la inversión realmente, empecé con muy poco [...]; las cosas se fueron dando y no lo pensé [contratar un crédito]”. Otra de las razones son las altas tasas de intereses de los créditos en un contexto económica y socialmente inestable como el que caracteriza a la ciudad: “evito los bancos por los intereses, uno nunca sabe” (Norma). Al respecto también Adriana coincide y comenta lo siguiente: “a fin de cuentas son deudas y con todos los intereses, al banco no le importa si estoy en una situación difícil y no quería en algún momento deberle al banco o quedarme en buró de crédito”. Maite concuerda con las opiniones de Norma y Adriana sobre las elevadas tasas de intereses que hicieron del crédito comercial una posibilidad fuera de su alcance: “en algún momento lo pensé, pero la realidad es que las tasas de intereses son altísimas, entonces un peso que tú pides casi estás pagando 70 centavos [más] por ese peso”.

Sin embargo, para resolver las necesidades de liquidez del negocio algunas de las emprendedoras sí recurren al crédito de sus redes de proveedores como una opción más accesible: “empecé a comprar una marca de productos y cada vez compraba más y batallando más [para pagar] pero como fui haciendo una amistad con las dueñas, comienzan a darme crédito”.

Otras fuentes de financiamiento, como el crédito a través de asociaciones o proyectos gubernamentales, resultan también una opción poco explorada por las entrevistadas; en los pocos casos de quienes mostraron interés por estas opciones no se llegó a concretar debido a los requisitos de la solicitud: “[intentó] solicitar un crédito de mujer en una asociación [pero] es complicado porque tienes que llenar un montón de formatos y cosas así y la verdad me desilusioné, me desanimé” (Naomi). Y en el caso de los esquemas de apoyo gubernamental el desgaste de los trámites, que son considerados como demasiado lentos (Elsa), es motivo para alejarlas de esa posibilidad.

Algunas investigaciones han revisado el impacto de la condición de género como una limitante para obtener créditos sin resultados concluyentes (Pham y Talavera, 2018; Reyes *et al.*, 2013); al respecto, las entrevistadas presentaron opiniones divididas. Por ejemplo, Edna y Melina consideraron que lo importante para los bancos es un buen historial de crédito y no el género de quien lo quiere contratar; pero Marcia y Nadia opinan que los estereotipos de género pueden influir al momento de evaluar las solicitudes de crédito de las mujeres: “lo pudieran ver diferente porque una mujer, yo creo le dirían que para qué lo quiere, ‘¿qué vas a abrir?’. Y cuando es un hombre pues lo ven de que ‘¡ah!, el hombre es el proveedor de la casa’. Y siento que se fuera más por ese lado, por el papel de los roles, que la dudarían más en dártelo o no” (Marcia). Nadia también considera que las emprendedoras son más cuestionadas que los emprendedores cuando se trata de obtener un crédito:

Pues simplemente porque a los hombres, siento que es más fácil que se les suelte más dinero que a una mujer, como que hay el estigma de que un hombre va a saber a sacar a flote un proyecto o va a ser más responsable con el dinero que la mujer, siento que a lo mejor a las mujeres les cuesta trabajo encontrar inversionistas o dinero para emprender.

Otra de las vertientes para evaluar el riesgo tiene que ver con el crecimiento del negocio; como se comentó con anterioridad, la mayoría de las entrevistadas ha hecho crecer sus negocios con su propio capital, lo cual si bien puede haber ralentizado el proceso no lo ha impedido, como lo explica Karmen:

Yo empecé con poquito y ese poquito ha sido constante y ha ido creciendo y el papá de mis hijos quería empezar bien acá [a lo grande] y pidiendo financiamiento pidiendo inversionistas y no sé qué y hasta la fecha no se da... y le ha pasado en cuatro o cinco ocasiones [...] digo, yo prefiero poquito, pero seguro y que vaya creciendo y así se ha dado.

También poco a poquito pero seguro ha ido creciendo el emprendimiento de Beatriz, quien ha financiado la apertura de sucursales usando capital propio: “ya hay como nueve tiendas y me voy expandir... bueno, una en Mexicali, voy empezar a vender en Rosarito”. De igual forma Mayra, quien ha diversificado su emprendimiento sin recurrir a créditos, comenta lo siguiente:

Cuento con varios negocios entonces, si yo decidiera [...] hoy dejar todo y solamente dedicarme a la renta de vestidos, puedo vivir de eso; si decido dejar todo y vivir solamente de la venta de mi línea de pesañas, puedo vivir de eso; si decido dejar todo y vivir solamente de mi estética, puedo vivir de eso; si decido dedicarme solamente a asesora de imagen también puedo vivir de eso y ahora también estoy con lo de dar pláticas de emprendimiento y pláticas motivacionales.

Tampoco Norma considera al crédito como una posibilidad para afianzar el futuro de su emprendimiento, esta emprendedora evalúa rentar un espacio más grande para complementar los servicios que ahora ofrece; todo ello recurriendo a su propio capital o, en todo caso, a préstamos familiares. Como ella, Nadia también tiene planes de crecimiento para los próximos años, todos ellos sin recurrir al crédito bancario.

## BALANCEANDO LA VIDA COTIDIANA

El cuidado de la familia es otra de las necesidades importantes que lleva a las entrevistadas a emprender: “ser dueña de mi propio tiempo por cuestión de mi hijo, mi familia, así me puedo organizar un poquito más” (Fátima); al igual que Fátima, Carlota elige dejar su empleo para poner su propio negocio y pasar más tiempo con su hija:

El ser mamá me empujó más a buscar el ser emprendedora [y] las actividades del emprendimiento por lo de los horarios. A mí me dolía en el alma que mi hija va a tener festival de no sé qué y pedir un permiso [...] Entonces no, ¿por qué no puedo tener un día... ser un ser

humano que cuida de sus hijos? ¿Por qué tengo que ser tan perfecta para cuidar a todos los hijos de todos los demás y un día que me ocupan mis hijas me tienes que hacer sentir tan mal con un permiso tan condicionado?

Sin embargo, esta fórmula no siempre resulta la más adecuada y las exigencias de ambos roles (empresaria y cuidadora) no son fácilmente conciliables, como Fabiola reconoce: “Un negocio siempre exige tiempo. Yo creo que la mayor desventaja sería el tiempo con mis hijos, que no puedo estar siempre ahí. [...] Si me falló una de las empleadas tengo que quedarme hasta las siete [y] no puedo estar ahí con ellos... ya llego cansada y a veces pues ya no tengo tanto tiempo o paciencia como para llegar y jugar y todo eso”.

La anterior es una opinión compartida por otras entrevistadas como Patricia, Anna y Mara quienes también reconocen que el tiempo consumido por sus emprendimientos no siempre facilita el cuidado de la casa y de la familia, así como la necesidad de supeditar los tiempos del negocio a los del trabajo de cuidados de sus grupos domésticos. En algunos casos, las empresarias reconocen que el trabajo de cuidados condiciona el funcionamiento de sus emprendimientos y los planes a futuro de éste (Amairani, Letizia, Patricia, Pía).

Por ello, como mencionan Paredes *et al.* (2019), no es extraño que algunas mujeres emprendan cuando sus hijos e hijas han crecido y requieren de menos cuidados, siendo posible entonces el invertir en el emprendimiento el tiempo liberado del trabajo de cuidados. Esta situación la experimenta, por ejemplo, Edna, quien comenzó su negocio cuando su hijo era ya adolescente y ya no le requería estar: “tan al pendiente”; para ella el emprendimiento le permite flexibilidad en sus horarios tanto en el negocio como en los relativos a otras esferas de la vida cotidiana: “[puedo] llegar a la hora que quiero al negocio, salir a la hora que quiero, tengo más vida social”.



El emprendimiento como una opción para balancear la vida cotidiana no es privativo de quienes cuidan de terceras personas, también es valorado por las emprendedoras solteras y sin personas bajo su cuidado (Adriana, Beatriz, Edna, Norma, Penélope). Aunque en estos casos sus cargas de trabajo de cuidados no sean tan altas, se aquilata la posibilidad de organizar los ritmos de vida, personal y del negocio, y ven en el emprendimiento una posibilidad para balancearlos con más facilidad, como comenta Nadia: “me siento contenta de hacer lo que me gusta y de tener mis horarios y organizarme como yo quiero”.

## DISCUSIÓN

La pregunta que nos mueve a estudiar este tema tiene que ver con las razones que llevan a las mujeres de Tijuana a emprender; dependiendo del contexto en el que se estudie, el emprendimiento puede aparecer en la literatura como un fracaso para resolver la generación de un empleo de calidad o como una opción menos desfavorable que permite a cierto colectivo perseguir una oportunidad de logros personales y profesionales (Foss *et al.*, 2019, Langevang *et al.*, 2015, Paredes *et al.*, 2019).

De manera general, la motivación principal destacada por las diversas investigaciones en los países como México es la motivación por necesidad, particularmente la necesidad de autoempleo para generar ingresos; el anterior es un motivo que también se presenta en países con indicadores económicos más fuertes, aunque con una intensidad distinta (Cantú Cavada *et al.*, 2017; Naldi *et al.*, 2019; Paredes *et al.*, 2019); la literatura asume que en países como el nuestro, con una fuerte informalidad y con trabajos precarios, el emprender puede ser la única opción para un mayor ingreso o para complementar los ingresos de un empleo atípico, inestable y precario (Lara Landa, 2017; Sánchez Sánchez, 2018).

A partir de los hallazgos, es posible identificar diversos motivos que llevan a las mujeres tijuanaenses a convertirse en emprendedoras. La motivación económica es una constante de peso que las lleva a considerar el emprendimiento, todas las entrevistadas aseguran la importancia de ser independiente y generar su propio ingreso; para ello, algunas inician un emprendimiento y lo convierten en su principal fuente de ingresos, mientras que para otras éste aparece como una fuente complementaria.

Ambas dinámicas son importantes porque en el primer caso se reconoce el rol de proveedoras, con las implicaciones que ello ocasiona particularmente entre las emprendedoras con personas a su cargo y cuidado; mientras que el segundo evidencia situaciones de empleo precario o informal donde las mujeres no pueden satisfacer las necesidades materiales básicas propias y de sus familias, o bien desean proveerlas con un mejor nivel de vida.

Otra de las motivaciones significativas encontradas tiene que ver con la aspiración a una vida con mejor calidad; por ello, algunas participantes valoran la disponibilidad que ofrece el emprendimiento para administrar los tiempos del trabajo de cuidados de la familia con los tiempos del negocio. En este sentido el emprendimiento se convierte en la fórmula que sostiene arreglos pragmáticos pero inequitativos; donde las emprendedoras proveen y cuidan, sin necesariamente presentarse un reparto del trabajo de cuidados con la pareja o el esposo.

Los negocios necesitan tiempo y en ocasiones las emprendedoras carecen de él por su rol de cuidadoras. En apariencia el emprendimiento permite a las mujeres hacer frente a ambos roles, pero a cambio de unos tiempos que resultan perjudiciales o limitando el crecimiento de su emprendimiento. La intensidad de los ritmos del emprendimiento también es experimentada por las emprendedoras sin personas a su cuidado, pero son ellas quienes están en mejores condiciones para hacer frente a dichos ritmos y, no en pocas ocasiones, ello les permite consolidar y hacer crecer sus negocios.

En general, las emprendedoras se sienten satisfechas con sus emprendimientos, reconocen experimentar emociones como el miedo y la inseguridad, particularmente esas dos deben superarlas para comenzar a emprender. Pero sus negocios no sólo les generan ansiedad o estrés, también son fuente de satisfacción por haber arriesgado y ¿por qué no? por triunfar.

Por ello, consideramos que cualquier mujer que emprenda ya está enfrentando riesgos. Vinculado también con el riesgo aparece el tema del crédito; a tal efecto es unánime el rechazo a esta opción financiera para iniciar o desarrollar los emprendimientos. ¿Son por ello menos valientes las emprendedoras? No creemos que así sea, pues la principal razón que las desmotiva a endeudarse son las altas tasas de interés; no obstante, consideramos que, así como sucede en la investigación de Briseño *et al.* (2017), también aparece en nuestros hallazgos una concepción sociocultural y de género respecto al crédito como algo, en el fondo, negativo; las implicaciones de ello son precisamente que las entrevistadas prefieren financiar sus negocios con capital propio o haciendo uso de otras herramientas menos onerosas como el crédito de proveedores; básicamente, como lo acepta la mayoría, prefieren ir lento pero seguro.

El estudio de las motivaciones que llevan a las mujeres de Tijuana a emprender presenta algunas concordancias con las clasificaciones revisadas por otras investigaciones (Özsunğur, 2019; Elam *et al.*, 2019; Paredes *et al.*, 2019; Rey-Martí *et al.*, 2015); pero consideramos que las razones de las entrevistadas no se basan en una sola motivación, sino que éstas son múltiples y se retroalimentan; además dichas aspiraciones son dinámicas y pueden modificarse a lo largo de la vida de éstas y de sus emprendimientos.

De tal suerte que, analizados los hallazgos, se propone un esquema que clasifica las motivaciones en: 1] económicas, 2] de superación personal y profesional y, 3] de calidad de vida (Véase Figura 1).

**Figura 1.**  
**Motivaciones multicausales para emprender**



Fuente: Elaboración propia a partir de Özsungur (2019), Paredes *et al.* (2019) y Rey-Martí *et al.* (2015).

A su vez, cada una de las categorías contempla diversos aspectos; así, como parte de las motivaciones económicas aparece el autoempleo, la independencia económica, una mejora en la calidad de vida; la segunda categoría comprende aspectos relativos a la personalidad de la emprendedora o a su contexto familiar; mientras que la última se refiere al aspecto emocional y a las relaciones de todas las esferas de la vida de las emprendedoras. Consideramos que el concebir las motivaciones de esta forma rescata en primer lugar el dinamismo de las razones que llevan a las mujeres a emprender y la complejidad de las mismas; de igual forma, al no otorgar un papel predominante ni estático se contribuye a reflejar los cambios del ciclo de vida de la emprendedora y del contexto de sus emprendimientos.

## REFLEXIONES FINALES

Para responder a las motivaciones que llevan a las mujeres a emprender es necesario atender los diversos aspectos (económi-

cos, personales y profesionales) que de manera diversa se conjuntan para optar por el emprendimiento. Sin poner en duda la necesidad imperante de obtener ingresos propios, aceptando que en algunas situaciones ello puede acompañarse de un contexto de precariedad o informalidad, es pertinente evaluar el rol que juegan otras motivaciones distintas a las económicas y que pueden retroalimentar dicha necesidad.

Partiendo de lo anterior, este capítulo avanza una propuesta de clasificación de las motivaciones centrada en tres principales grupos: motivaciones económicas, motivaciones de superación personal y profesional, y motivaciones de calidad de vida; consideramos que esta clasificación modular permite un estudio más completo de las razones que llevan a las mujeres entrevistadas a emprender, rescatando además de manera simultánea las repercusiones positivas y negativas del emprendimiento. Toda vez que se reconocen aspectos que fortalecen a las emprendedoras y sus negocios, pero sin obviar los retos que se derivan de un contexto institucional y personal donde la dinámica de género aún continúa restringiendo las condiciones de vida de las mujeres.

Las principales implicaciones de este trabajo buscan abonar al estudio del emprendimiento de las mujeres y evidenciar las realidades que éstas enfrentan. Con ello se pretende ofrecer un panorama más completo de los diversos agentes del ecosistema emprendedor.

Como principales limitantes del estudio, se destaca la temporalidad del mismo y su alcance geográfico; se recomienda para futuras investigaciones ahondar en la propuesta de motivaciones múltiples, así como mantener seguimientos longitudinales.

**AGRADECIMIENTO:** Ariana Ceyca Lugo agradece al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Conacyt por la beca recibida para estudios de Maestría.

## REFERENCIAS

- ADAMS, S.; F. Adams Quagraine y E. K. Mensah Klobodu (2017). "Women Entrepreneurial Orientation, Motivation, and Organizational Performance in Ghana". *Small Enterprise Research*, 24 (2): 189-205. En <https://doi.org/10.1080/13215906.2017.1339631>
- ALKHALED, S. y K. Berglund (2018). "And now I'm free: Women's empowerment and emancipation through entrepreneurship in Saudi Arabia and Sweden". *Entrepreneurship & Regional Development*, 30 (7-8): 877-900. En <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1500645>
- BENGTSSON, M. (2016). "How to plan and perform a qualitative study using content analysis". *NursingPlusOpen*, 2: 8-14. En <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.001>
- BOSMA, N.; S. Hill, A. Ionescu-Somers, D. Kelley J. Levie, A. Tarnawa y Global Entrepreneurship Research Association (GERA). (2020). *Global Entrepreneurship Monitor. 2019/2020 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association, London Business School. En [www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report](http://www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report)
- BRISEÑO, O.; A. Briseño y A. López-Lira (2017). "El emprendimiento femenino: un estudio multi-caso de factores críticos en el noreste de México". *Innovaciones de Negocios*, 13 (25): 23-46.
- CAMPRUBÍ, R. y L. Coromina (2016). "Content analysis in tourism research". *Tourism Management Perspectives*, 18: 134-140.
- CANTÚ CAVADA, M.; V. Bobek, S. Hazbo y A. Maček (2018). "Cultural Foundations of Female Entrepreneurship in Mexico: Challenges and Opportunities". *Naše Gospodars-tvo/Our Economy*, 64 (1): 28-40. En <https://doi.org/doi.org/10.2478/ngoe-2018-0004>

- CANTÚ CAVADA, M.; V. Bobek, S. Hazbo y A. Maček (2017). "Motivation Factors for Female Entrepreneurship in Mexico". *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 5 (3): 134-148.
- COLEMAN, S.; C. Henry, B. Orser, L. Foss y F. Welter (2019). "Policy Support for Women Entrepreneurs' Access to Financial Capital: Evidence from Canada, Germany, Ireland, Norway, and the United States". *Journal of Small Business Management*, 57 (52): 296-322. En <https://doi.org/10.1111/jsbm.12473>
- DOWLING, R.; K. Lloyd y S. Suchet-Pearson (2016). "Qualitative Methods 1: Enriching the Interview". *Progress in Human Geography*, 40 (5): 679-686. En <https://doi.org/10.1177/0309132515596880>
- ELAM, A. B.; C. G. Brush, P. G. Greene, B. Baumer, M. Dean, R. Heavlow, Babson College, Smith College y Global Entrepreneurship Research Association (GERA). (2019). *Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019 Women's Entrepreneurship Report*. The Global Entrepreneurship Research Association.
- FOSS, L.; C. Henry, H. Ahl y G. H. Mikalsen (2019). "Women's entrepreneurship policy research: a 30-year review of the evidence". *Small Business Economics*, 53: 409-429.
- GIWA, A. (2015). "Insider/Outsider Issues for Development Researchers from the Global South". *Geography Compass*, 9 (6): 316-326. En <https://doi.org/10.1111/gec3.12219>
- GRANEHEIM, U. H.; B. M. Lindgren y B. Lundman (2017). "Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper". *Nurse Education Today*, 56: 29-34. En <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>.
- HESSE-BIBER, S. N. y O. Leavy (2006). *Emergent methods in social research*. Londres: Sage.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2017). *Mujeres y hombres en México 2017*. Inegi.

- En [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf)
- KELLEY, D. J.; B. S. Baumer, C. Brush, P. G. Greene, m. Mahdavi, M. Majbouri, M. Cole, M. Dean, R. Heavlow, Babson College y Smith College (2017). *Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 Report on Women's Entrepreneurship*. Global Entrepreneurship Research Association, London Business School.
- LARA LANDA, M. (2017). "Derecho al trabajo y trabajo precario en México". *dike, Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 22: 165-189. En <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32399/rdk.11.22.529>
- LANGEVANG, T.; K. V. Gough, P. W. K. Yankson, G. Owusu y R. Osei (2015). "Bounded Entrepreneurial Vitality: The Mixed Embeddedness of Female Entrepreneurship". *Economic Geography*, 91 (4): 449-473. En <https://doi.org/10.1111/ecge.12092>
- MONTEITH, W. y L. Camfield, (2019). "Business as family, family as business: Female entrepreneurship in Kampala, Uganda". *Geoforum*, 101: 111-121. En <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.geoforum.2019.03.003>
- NALDI, L.; M. Baù, H. Ahl y M. Markowska (2019). "Gender (in)equality within the household and business start-up among mothers". *Small Business Economics*. En <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00275-1>
- NEUENDORF, K. A. (2011). "Content Analysis - A Methodological Primer for Gender Research". *Sex Roles*, 64: 276-289. En <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9893-0>
- ÖZSUNGUR, F. (2019). "A research on women's entrepreneurship motivation: Sample of Adana Province". *Women's Studies International Forum*, 74: 114-126. En <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.03.006>
- PAREDES HERNÁNDEZ, S. P.; M. Castillo Leal y M. L. Saavedra García (2019). "Factores que influyen en el empen-



- dimiento femenino en México”. *Suma de Negocios*, 10 (23): 158-167. En <https://doi.org/doi.org/10.14349/sum-neg/2019.v10.n23.a8>
- PATTON, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks: SAGE.
- PHAM, T. y O. Talavera (2018). “Discrimination, Social Capital, and Financial Constraints: The Case of Viet Nam”. *World Development*, 102: 228-242. En <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.10.005>
- PEDROZA GUTIÉRREZ, C. (2019). “Managing Mercado del Mar: a case of women’s entrepreneurship in the fishing industry”. *Maritime Studies*, 18: 335-346. En <https://doi.org/doi.org/10.1007/s40152-019-00157-y>
- QU, S., y J. Dumay (2011). “The qualitative research interview”. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8 (3): 238-264.
- REY-MARTÍ, A.; A. Tur Porcar y A. Mas-Tur (2015). “Linking female entrepreneurs’ motivation to business survival”. *Journal of Business Research*, 68: 810-814. En <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.033>
- SÁNCHEZ SÁNCHEZ, E. (2018). “Entre calles y avenidas: trabajadores informales, atípicos y precarios en el noroeste de México”. *Ánfora*, 25 (45): 99-122. En <https://doi.org/https://doi.org/10.30854/anf.v25.n45.2018.514>
- VALLES, M. (2009). *Entrevistas Cualitativas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ZHU, L.; O. Kara y X. Zhu (2019). “A comparative study of women entrepreneurship in transitional economies: The case of China and Vietnam”. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 11 (1). 66-80. En <https://doi.org/10.1108/JEEE-04-2017-0027>

**Apéndice A.**  
**Características sociodemográficas de las emprendedoras entrevistadas y sus emprendimientos**

Emprendedora						Emprendimiento	
Nombre	Edad	Escolaridad	Estado Civil	Hijos/as	Edad (años)	Tipo	Antigüedad (años)
Adriana	27	Licenciatura	Soltera	No	-	Comercio al por menor	1
Anna	41	Licenciatura	Casada	Sí	6 y 2	Comercio al por menor	6
Amelia	45	Secundaria	Divorciada	Sí	25, 24 y 20	Servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas	24
Amairani	31	Licenciatura	Casada	Sí	5 y 1	Comercio al por menor	3
Beatriz	29	Bachillerato	Soltera	No	-	Servicios de profesionales, científicos y técnicos	13
Carlota	39	Maestría	Divorciada	Sí	12 y 8	Servicios financieros y de seguros	2
Carla	29	Licenciatura	Casada	No	-	Comercio al por menor	10
Edna	37	Bachillerato	Soltera	Sí	17	Comercio al por menor	2
Elsa	54	Licenciatura	Divorciada	Sí	31 y 33	Comercio al por menor	2
Fabiola	42	Licenciatura	Soltera	Sí	26, 23, 14 y 5	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	5
Fátima	30	Bachillerato	Viuda	Sí	8	Otros servicios	4
Giselle	42	Licenciatura	Divorciada	Sí	11	Comercio al por menor	1
Karina	28	Maestría	Casada	No	-	Comercio al por menor	6

Karmen	42	Licenciatura	Divorciada	Sí	12 y 8	Servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas	2
Laura	33	Licenciatura	Casada	Sí	meses	Servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas	3
Letizia	34	Licenciatura	Divorciada	Sí	13	Otros servicios	2
Maite	49	Bachillerato	Casada	Sí	19, 15 y 11	Comercio al por menor	2
Melina	30	Licenciatura	Casada	Sí	6 meses	Comercio al por menor	3
Mara	36	Maestría	Casada	Sí	4	Comercio al por menor	6
Mimí	39	Bachillerato	Casada	Sí	18, 16 y 3	Comercio al por menor	2
Marcia	26	Licenciatura	Soltera	No	-	Otros servicios	4
Mayra	38	Técnica	Soltera	No	-	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	4
Norma	32	Licenciatura	Soltera	No	-	Servicios de salud	2
Naomi	36	Licenciatura	Soltera	Sí	12	Servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas	10
Nadia	39	Dos Maestrías	Soltera	No	-	Servicios de profesionales, científicos y técnicos	3
Patricia	40	Licenciatura	Casada	Sí	8	Comercio al por menor	2
Pía	42	Licenciatura	Casada	Sí	5	Comercio al por menor	8
Penélope	32	Licenciatura	Soltera	No	-	Información en medios masivos	3
Sabrina	36	Maestría	Casada	No	-	Servicios de salud y de asistencia social	3
Verónica	36	Licenciatura	Casada	Sí	10 y 4	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos y otros servicios recreativos	5



## CAPÍTULO 7

# **El rol de la mujer en la planeación estratégica de la empresa familiar. Estudio exploratorio**

María Estela Torres Jaquez  
Universidad Autónoma de Sinaloa

Marcela Rebeca Contreras Loera  
Universidad Tecnológica de Escuinapa

María Fernanda Hernández Lafarga  
Universidad Autónoma de Sinaloa

## INTRODUCCIÓN

En la revisión teórica acerca de la definición de Empresa Familiar (EF) prevalecen tres factores reiterativos: a) la propiedad, entendida como que la mayor parte del capital esté concentrada en la familia; b) el poder, manifestado en la vida laboral que dedican los miembros de la familia en la empresa, y c) la continuidad, reflejada por el deseo de permanencia de la empresa, a través de las diferentes generaciones de la familia.

Las EF tienen reconocida relevancia económica a nivel mundial, ejemplo de ello son países como “Francia, donde el 60.5% son de carácter familiar, en Italia el 75%, en Alemania el 82% y en Reino Unido, 75 por ciento” (Fundes, citado en San Martín y Durán, 2017: 9). Por otra parte, “En España el 89% de las empresas pueden considerarse como familiares, aportan el 57% del valor agregado censal bruto y el 67% del empleo total” (Corona y Del Sol, citado en San Martín y Durán, 2017: 9).

Dichas empresas son vitales en toda América Latina ya que constituyen 60% del crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y emplean a 70% de todos los trabajadores (Silva, 2017). En México, gran parte de la productividad está basada en las EF ya que se estima que cerca de 90% de las empresas, excluyendo la micro empresa, son familiares y generan 67% del empleo en el país (Ferrón, citado en San Martín y Durán, 2017).

Todas las empresas de propiedad familiar o de otro tipo tienen dificultades para continuar en el mercado; los tiempos han cambiado, hoy las empresas se enfrentan desde escenarios complejos hasta los que parecieran más dóciles; deben considerar el internet, las comunicaciones digitales, equilibrar las demandas familiares y profesionales, entre otras. Por otro lado, tareas que podrían parecer sencillas, como crear incentivos para incrementar las ventas, contratar al personal con el perfil adecuado, la capacitación, en suma, estrategias para minimizar los costos deben realizarse sin perder la calidad del producto o servicio.

Para que las EF puedan permanecer, crecer y mantenerse en el largo plazo, se requiere que lleven a cabo Planeación Estratégica (PE) que permita el logro de los objetivos e incidir en el desempeño de las mismas. No en vano Molina, Botero y Montoya (2016: 4), afirman que “una distinción importante entre las empresas no familiares y las familiares y entre los diferentes tipos de EF es la manera en que se formula y ejecuta la estrategia”. A lo anterior debemos agregar que Araya (2017: 24) menciona que estas empresas tienen tarea doble al planear; en la estrategia se deben considerar la empresa y la familia, representando un reto debido a la “alta interdependencia entre ambos sistemas, así como el rol de los valores y la comunicación”.

Reafirmando lo anterior, cuando la EF nace de manera imprevista, sin planeación, su mortalidad es alta. Entre las causas de ello podemos encontrar la falta de capital, de conocimientos en general y particularmente aquellos relacionados con la administración, por lo que al presentarse los primeros errores y obstáculos,

los dueños se sienten fracasados y cierran la empresa (KPMG en México, 2016). A ello se le suma que las empresas de la primera generación carecen de PE y sus procesos de toma de decisiones están centralizados (Burgoa, Herrera y Triviño; Durán-Escalada y San Martín Reyna, citados en Silva, 2017).

En otro sentido, Martínez (2002) señala que la PE no es un método o técnica inflexible para elaborar un plan, considera que existen varios modelos de PE que las empresas pueden elegir, pero con una diferencia; no deben adoptarse, sino adaptarse de acuerdo con el análisis de las condiciones y características de cada empresa y aún más específicamente, al tipo de negocio en el que se desee implementar.

En el caso de las mujeres empresarias, éstas poseen formas nuevas de gestionar las empresas y soluciones alternativas a los problemas de la organización que inciden en los procesos y formas de organización (Guzmán y Rodríguez, 2008). Las directivas y empresarias femeninas adoptan un estilo de gestión empresarial que se apoya en valores culturales y sociales cuyo estilo de dirección tiende a ser participativo y democrático (Rosener, citado en Guzmán y Rodríguez, 2008).

El propósito de este estudio de caso exploratorio es analizar el rol de la mujer en la planeación estratégica de la empresa familiar. El capítulo consta de tres apartados; en la primera parte se expone una aproximación al marco teórico de la PE, donde se da a conocer el concepto y características de las EF, los elementos y etapas de la planeación estratégica. En el punto dos se plasman los referentes metodológicos, tales como el enfoque y herramientas utilizadas, para culminar con las reflexiones finales.

## MARCO TEÓRICO

Después de hacer alusión al tema de estudio, al método, técnicas y herramientas con las cuales se logra aprehender la información, se requiere ubicar, analizar y exponer teorías, investigaciones y

enfoques teóricos que permitan vislumbrar preguntas y respuestas útiles para el diseño del instrumento de recolección de datos.

## EMPRESAS FAMILIARES: CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

Grabinsky (2016: 29) define a la EF como “aquella que está constituida por dos o más familiares o familias que fungen como sus propietarios y la operan tomando decisiones de todo tipo: legales, operativas, directivas y estratégicas”. Soto (2013) realiza una investigación documental donde analiza la EF e identifica que las primeras formas de organización de la actividad comercial e industrial en el mundo constituyeron una extensión del sistema familiar. Con base en los resultados de su investigación afirma que las publicaciones acerca del tema se incrementaron de 2007 a 2010, lo que significa que es un tema que fue adquiriendo notable relevancia en la academia.

Molina *et al.* (2016) aclaran que al definir el concepto de EF algunos académicos suelen confundirlo con el de pequeña y mediana empresa, agrega que su importancia radica en que un gran número de las más grandes empresas de un país son familiares. Reforzando lo anterior, Harms (2014) considera que no se ha logrado consolidar una definición única del objeto de investigación, por tanto, la pérdida del objeto de estudio dificultaría un marco teórico que permita realizar análisis comparativos de ese tipo de empresas.

Dyer (2006) define la EF apegándose al cumplimiento de ciertas características, al señalar que es aquella organización donde al menos 50% de su propiedad pertenece a una familia y en la cual algún miembro está a cargo de la dirección, gestión o administración de la misma. En ese sentido, Molina *et al.* (2016) abundan al señalar que son dirigidas por sus dueños, tienden a sufrir concentración, así como interferencia entre familia y empresa al momento de tomar decisiones, generando problemas que se convierten en un círculo vicioso.



Garza *et al.*, Aronoff y Ward citados en Molina *et al.* (2016), mencionan que otra de las características de la EF son los valores que poseen los miembros de la familia que la conforman, ya que pueden convertirse en una ventaja competitiva al trasladarse a la empresa y a su vez en una fortaleza para la organización. Entre esos valores podemos destacar el compromiso, la responsabilidad, la justicia, equidad, la credibilidad, el respeto a la legalidad y el trabajo duro, entre otros. En el caso de los valores, Grabinsky citado en Silva (2017) aclara que no necesariamente todos los miembros de la familia comulgan los mismos valores, sino que tienen distintas ideas sobre la forma de promover los intereses personales o de la empresa.

El Acuerdo publicado en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) (2009, junio 30), tomando como base la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, define la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas (véase Cuadro 1).

**Cuadro 1.**  
**Estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas**

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250		250

\* Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) × 10% + (Ventas Anuales) × 90%  
Fuente: DOF, 30 de junio de 2013.

Del mismo documento, (DOF, 2009: 2) podemos referir que...

El tamaño de la empresa se determina a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores)  $\times$  10% + (Monto de Ventas Anuales)  $\times$  90%, el cual debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de su categoría.

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Es importante aclarar que los términos dirección estratégica, orientación estratégica, planeación estratégica y administración estratégica en esta investigación se utilizan como sinónimos.

Ward citado en Díaz (2012) menciona que la PE en la empresa familiar consiste en el desarrollo de una estrategia de negocios que considera aspectos de la empresa, de la familia, así como del entorno con una clara orientación hacia el crecimiento, dentro de sus principales objetivos están los de enfocarse en la continuidad del negocio, en la visión de lo que se quiere del negocio, en el mantenimiento de la unión y el compromiso familiar, así como la participación de la familia dentro de la empresa.

Drucker (citado en Madrigal, Madrigal y Guerrero, 2015) señala que la PE es el proceso continuo, basado en el conocimiento más amplio posible del futuro, considerado, que se emplea para tomar decisiones en el presente, lo cual implica riesgos futuros en razón de los resultados esperados; es organizar las actividades necesarias para poner en práctica las decisiones y para medir, con una reevaluación sistemática, los resultados obtenidos frente a las expectativas que se hayan generado. Zacarías (2014) se refiere al concepto de planeación como la toma de decisiones anticipadas y a la PE como un proceso que puede integrarse por fases o etapas, entre ellas la planeación, la ejecución o implantación y el control y evaluación de los resultados.

Valda (citado en Valenzuela, López y Moreno, 2015) considera que la PE es un proceso en el que se establecen objetivos, estrate-

gias, programas de trabajo, presupuestos y acciones concretas, en dos niveles: formulación e implementación. Es un proceso de evaluación permanente de la naturaleza y filosofía corporativa, en el que se definen planes a corto y largo plazo, se identifican metas y se evalúan los recursos con los que se dispone para alcanzar los objetivos.

### **Elementos de la PE**

Los autores anteriormente mencionados (Ward citado en Díaz, (2012); Druker, en Madrigal *et al.* (2015); Zacarías (2014) y Valda, en Valenzuela *et al.*, 2015) coinciden en que la PE debe ser indispensable aplicarla en la Pyme y en la empresa familiar ya que es el plan que debe seguir una empresa, en la cual están establecidos sus objetivos, estrategias, presupuestos, toma de decisiones y los resultados obtenidos de esa toma de decisiones.

Para analizar la PE es necesario contemplar las distintas etapas o procesos que distintos autores han clasificado como importantes para el exitoso funcionamiento de una organización.

### *Misión en la empresa*

Campbell y Tawadey, citado en Martos (2009), define la misión en la empresa como el vínculo entre estrategias, valores de la organización y valores del empleado y tiene que ver con los propósitos o filosofía de la organización y con la estrategia, entendida como un conjunto de reglas de decisión y líneas de acción, que son útiles en la consolidación de los objetivos.

Uno de los principales factores que las empresas deben considerar para definir sus líneas laborales gira en torno a conocer la base de la compañía; la misión representa el porqué de las acciones, permite perfilar las estrategias de crecimiento, así como trazar las líneas de acción en torno al mercado de trabajo.

### *Visión de la empresa*

Thompson, Peteraf, Gamble y Strickland (2012) consideran que una visión constituye las opiniones y conclusiones de la alta administración, sobre el rumbo de la compañía en el largo plazo y sobre la mezcla de productos, mercado, cliente y tecnología que parezca óptima para el futuro.

La visión transmite a la organización su proyección, le permite identificar los objetivos clave que espera alcanzar, así como visualizar la expectativa ideal de lo que la empresa espera en el futuro y prever los insumos necesarios para lograrlo.

### *Objetivos en la empresa*

Los objetivos hacen referencia a una meta que se quiere alcanzar; en el caso de la empresa, hacen hincapié en aquéllas cuantificables, concretas, en las que se fija la organización a corto y mediano plazo. Los objetivos pueden ser generales y específicos; en los primeros se toman en cuenta todas las áreas de la organización, mientras que los segundos sirven de guía para llevar a cabo las tareas de cada uno de los sectores o departamentos que forman parte de la empresa.

En toda empresa es necesario establecer objetivos, este elemento se considera una herramienta de administración que permite crear las estrategias que los empresarios necesitan para lograr alcanzar las metas en organizacionales.

### *Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) en la empresa*

El análisis FODA es una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas (Ponce, 2006). Es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

Para que una empresa lleve a cabo una adecuada toma de decisiones, es necesario analizar la situación en la que ésta se encuentra, por lo tanto el análisis FODA permite identificar cada una de las aristas que intervienen en ella, ayuda al empresario a conocer y recabar a fondo información que facilitará elegir entre las alternativas, y así tomar la mejor decisión para la empresa.

### *Capacitación en la empresa*

Souza, citado en Cejas y Acosta (2012), afirma que la capacitación es una manera de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia. Este término está conformado por dos elementos; el capacitador y el capacitado. En la capacitación se busca cumplir con las necesidades que se están presentando ya sea dentro de la empresa o si son requerimientos de la sociedad; de igual manera es relevante y se convierte en necesaria cuando la empresa está trabajando en una mejora del producto o servicio o cuando en sus planes está ofertar un nuevo producto.

La capacitación es un factor indispensable en las empresas, dado que permite establecer y reconocer los requerimientos futuros, la incorporación de trabajadores calificados y garantizar recursos humanos de alto nivel. Si una organización no capacita a su personal las consecuencias pueden ser una desmotivación del empleado y posiblemente una alta tasa de rotación.

### *Comunicación en la empresa*

López, citado en Atarama (2015: 6), define a la comunicación “como uno de los condicionantes estructurales de la sociedad, donde [su] principio y fin son el diálogo para la convivencia, la comprensión para la tolerancia, la solidaridad para el progreso y el conocimiento para la perfección de las personas”. Por su parte González, Sandy Belle (2011) señalan que la comunicación en las empresas es un factor detonante, dado que tanto los directivos como el personal tienen que estar en sintonía para lograr los

objetivos trazados, requisito indispensable para que éstos tomen y acaten decisiones. Por tanto, la importancia de la comunicación en las organizaciones radica en que ésta debe estar presente en toda la actividad empresarial y por ser además un proceso que involucra de manera permanente a todos los empleados. Para ello es relevante conocer que son técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización y su medio, con el fin de que ésta cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos.

### *Liderazgo en la empresa*

Pitalúa, citado en Gómez (2015), define el liderazgo como la capacidad de influencia que se ejerce en un grupo para lograr los objetivos. Las acciones de liderazgo dentro de las empresas, son un factor que se centra en el funcionamiento de toda la empresa, ya que con ello se logra crear el control y la dirección de las actividades. A lo anterior Noriega (2008: 26) agrega que “un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal”, además, sus decisiones deben estar guiadas por virtudes, debe saber comunicarse, contar con capacidad de integración y saber delegar.

### *Innovación empresarial*

López, citado en Ospina, Puche y Arango (2014), considera que la innovación empresarial es un continuo proceso de aprendizaje que genera capacidades dinámicas responsables del éxito a largo plazo, vinculando al proceso de producción y producto, conceptos de aprendizaje, creación de conocimiento, competencias esenciales, desarrollo de capacidades y sirviendo como un optimizador de recursos. Un aspecto clave en este proceso de innovación es la creatividad que sintetiza conceptos e ideas novedosas a partir de la reestructuración de las ya existentes. La

innovación empresarial es determinante si una empresa quiere seguir a la vanguardia en sus productos y ser competitiva en el mercado.

### *Calidad en la empresa*

El concepto de calidad se ha ido modificando con el tiempo de acuerdo con los procesos productivos por los que transitaron las organizaciones, lo que se pretende es generar confianza en los clientes Álvarez, Álvarez y Bullón (2006: 5) la definen como “un proceso de mejora continua, en el cual todas las áreas de la empresa buscan satisfacer las necesidades del cliente o anticiparse a ellas, participando activamente en el desarrollo de productos o en la prestación de servicios”.

Shridhara, citado en Parra y Rodríguez (2016: 132), define la calidad como “la habilidad de un producto o servicio para cumplir con las necesidades de los clientes”. La calidad es un aspecto importante dentro de las empresas, dado que, si el producto es bueno, podrá posicionarse en el mercado.

### *Satisfacción*

Oliver, citado en Dos Santos (2016), identifica la satisfacción en una organización en torno a una respuesta positiva que resulta del encuentro entre el consumidor con un bien o servicio. La satisfacción del cliente es un factor muy importante que deben tomar en cuenta las Pymes ya que permite diferenciar la empresa de la competencia, así como aumentar el ciclo de vida del cliente, la satisfacción refleja las necesidades del cliente, y permite visualizar alternativas de mejora para una empresa. La satisfacción puede considerarse una respuesta emocional causada por un proceso evaluativo-cognitivo donde las percepciones sobre un objeto, acción o condición, se comparan con necesidades y deseos del individuo (Westbrook y Reily, citado en Morales, 2004).

## METODOLOGÍA

La investigación se llevó a cabo con el estudio de caso como estrategia metodológica, considerando que una de sus fortalezas es que permite medir y registrar la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado. Yin (1994) señala que el estudio de caso es una investigación empírica que aborda un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real.

La recolección de datos se llevó a cabo con enfoque cualitativo, alcance descriptivo y entrevista semiestructurada. La investigación cualitativa tiende a comprender la realidad social como resultado de un proceso histórico que se construye desde la percepción de actores sociales y por tanto, desde sus aspectos particulares y rescatando la interioridad, como lo son las visiones, valores, formas de ser, ideas sentimientos y motivos internos del protagonista, al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la metodología cualitativa es aquella que es referida como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones y técnicas de estudio no cuantitativas.

En relación con estudios descriptivos, éstos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La entrevista se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar; es la comunicación interpersonal establecida entre investigador y el informante, con el fin de obtener respuestas verbales de la realidad que se estudia (Canales, 2006). Para esta investigación, la entrevista se aplicó a la directora de la empresa, ya que desde 2012 a la fecha ha colaborado en ella.



## RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados producto de una entrevista del estudio de caso exploratorio, entre ellos los antecedentes de la empresa, las características y elementos de la planeación estratégica: visión, objetivos, FODA, capacitación comunicativa, liderazgo e innovación en la empresa, calidad en el servicio y satisfacción del cliente.

### ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

La directiva entrevistada manifiesta que el fundador de la empresa fue el papá, quien trabajó más de 13 años en una empresa distribuidora<sup>1</sup> donde adquirió conocimientos y experiencia. Es así como le surge la idea de la venta directa, por lo que solicita a la distribuidora la concesión de la marca y crédito para iniciar con su empresa. En 2010 inicia operaciones bajo el nombre de Pr'se Refacciones y como propietario se encarga de la gestión de la empresa.

En 2012, la empresa cambia de domicilio a la vez que se le presenta un problema de salud, por lo que dos de sus hijos se incorporan a la misma con el fin de brindarle apoyo, lo que favoreció la puesta en marcha de ideas frescas para abarcar mayor proporción del mercado, dejando de ser una empresa con espacio físico reducido y trato informal al cliente, para pasar a arrendar un espacio más amplio; separando la venta del producto y del servicio y a su vez iniciaron contratos con empresas reconocidas en la ciudad, logrando desarrollar proyectos integrados de ingeniería.

En 2013, padre e hijo reconocen en la hija y hermana, respectivamente, su emprendimiento, ya que desde su ingreso a la empresa había mostrado una mayor disposición al tomar iniciativas

---

<sup>1</sup>De equipos de bombeo.

y decisiones, por lo que le proponen que asuma formalmente el rol de propietaria y de directiva.

Actualmente la empresa es dirigida por la entrevistada, cuenta con seis empleados de los cuales tres son miembros de la familia. De acuerdo a la estratificación de la micro, pequeña y mediana empresa del DOF (2009, junio 30), podemos señalar que la empresa estudiada se clasifica como una microempresa por el rango de número de trabajadores (seis) y por el rango de monto de ventas anuales (cuatro millones de pesos anuales).

#### CARACTERÍSTICAS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA EMPRESA

Respecto a planeación, la entrevistada señala que las actividades de la empresa se realizan con base en lo que el cliente demanda, por lo que ha diversificado los productos de venta y ha incorporado nuevos servicios. Reconoce que no cuenta con los conocimientos ni el tiempo para llevar a cabo la planeación, aunque identifica que para ser competitivos es necesario establecer metas semanales o mensuales y transmitirlos al equipo de trabajo.

#### **Elementos de la planeación estratégica en la empresa**

En cuanto a los elementos de la planeación estratégica, la entrevistada indica que se cuenta con misión y visión; la misión radica en proveer de equipos, refacciones y servicios para suministro de agua, aire y energía, otorgando una atención personalizada en la selección de equipos de mayor calidad en el mercado, respaldado en garantías por el centro de servicios autorizado. La visión consiste en posicionar a la empresa como una de las mejores distribuidoras de equipos y refacciones de Culiacán, al ofertar equipos y soluciones técnicas al mercado. Sin embargo, admite que la misión no está presente de manera formal en la organización.

A pregunta expresa a la directiva, acerca de si se ha planteado objetivos, responde afirmativamente, aunque no los tiene escri-

tos ni están plasmados en algún documento formal; no obstante, admite tenerlos en mente, declarando los siguientes (véase Cuadro 2).

Respecto al establecimiento de objetivos a largo plazo, la entrevistada responde que en el largo plazo se pretende continuar con la empresa y posicionarla con estrategias comerciales y métodos de trabajo donde cada miembro de la familia esté capacitado para aportar ideas, sugerencias y/o cambios en la misma. De igual manera hace hincapié en que su idea principal es abrir más sucursales, tomando la primera como modelo de negocio.

Al cuestionarle si llevaba a cabo un análisis tipo FODA su respuesta fue que sí, aunque no lo tiene por escrito, sí en mente, manifestando lo siguiente (véase Cuadro 3).

**Cuadro 2.**  
**Objetivos de la empresa a corto plazo**

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer mejoras en las diversas áreas de la empresa que incidan en una mayor calidad de los productos y servicios que oferta.</li> <li>• Crear procesos de automatización para venta, servicio e instalación, que se traduzcan en un manual de operaciones.</li> <li>• Abrir nuevas líneas de mercado.</li> <li>• Realizar un proceso de calidad en el servicio técnico, que incida en una mejora continua.</li> <li>• Mayor participación en el mercado, estableciendo metas mensuales en ventas y servicios.</li> <li>• Mejor reputación con los clientes.</li> <li>• Ser distribuidor directo de nuevas líneas.</li> <li>• Establecer un diseño de tienda “tipo”.</li> </ul>
-----------	---

Fuente: Elaboración propia, basada en datos recolectados.

**Cuadro 3.**  
**Análisis FODA de la empresa**

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención personalizada y compromiso con el cliente.</li> <li>• Respaldo técnico directo de las líneas distribuidas.</li> <li>• Procesos operativos con una logística eficaz y con capacidad de respuesta con base en la necesidad de los clientes.</li> </ul>
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con autorización de distribuidoras con productos de tecnología de punta, afines a los que se comercializan actualmente.</li> <li>• Atender el segmento del mercado gubernamental, ya que esas dependencias requieren el producto que se comercializa.</li> <li>• Atender gustos y preferencias del consumidor que utilizan tecnología <i>on line</i>.</li> <li>• Establecer alianzas estratégicas con empresas constructoras.</li> </ul>
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca formalidad de parte de los trabajadores.</li> <li>• Escasa comunicación interna con los trabajadores.</li> <li>• Capacitación del trabajador en temas de trato al cliente.</li> <li>• Falta de planeación estratégica y proyección.</li> <li>• Toma de decisiones centralizadas.</li> <li>• No se delega al trabajador.</li> </ul>
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrada de nuevos competidores que ofrecen precios bajos en el mercado.</li> <li>• Distribuciones a más empresas que anteriormente eran sus clientes.</li> <li>• Variación del tipo de cambio.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia, basada en datos recolectados.

En relación con la capacitación, comunicación, liderazgo e innovación en la empresa, resumimos en un cuadro la información recolectada por la directiva de la empresa (véase Cuadro 4).

En cuanto a la calidad, la entrevistada enfocó sus respuestas en el servicio al cliente afirmando que todas las actividades que se llevan a cabo pretenden atender al cliente con responsabilidad, honestidad y profesionalismo, brindándole un trato especial que se manifiesta en una explicación detallada y a la medida, para los que demandan soluciones de la empresa sin estar familiarizados con el ramo.

En la satisfacción del cliente la directiva menciona que el lema de la empresa al cierre de un trato es “cuenta con garantía en el producto y de nuestro centro de servicio”; considerando que ésta cumplió con sus expectativas, necesidades y deseos a través de la capacitación constante del personal para el logro de un servicio eficiente y eficaz.

**Cuadro 4.**  
**Elementos de la PE en la empresa**

<b>Elementos en la empresa</b>	<b>Sí o no</b>	<b>Tipo</b>
Capacitación	Sí	Técnica, por una mejora del servicio.
Comunicación	Sí	Reuniones presenciales para que conozcan lo que la empresa busca.
Liderazgo	No	Concentra las decisiones y no delega, aunque considera que sí posee virtudes para ejercerlo.
Innovación	Sí	Mejora de procesos en la venta de productos y servicios prestados, así como en la ampliación de la oferta de productos.

Fuente: Elaboración propia, basada en datos recolectados.

## REFLEXIONES FINALES

En la revisión de la literatura se pudo apreciar que el tema de planeación estratégica en empresas familiares no ha sido suficientemente abordado y aún más, son escasos los estudios del mismo tema en empresas familiares dirigidas por mujeres. Por lo anterior este estudio exploratorio pretende abonar a tales deficiencias, mostrando el caso de una empresa familiar dirigida por una mujer en Sinaloa.

Las empresas familiares pueden llegar a ser competitivas e incluso ser más rentables que aquellas que no lo son. Podemos notar que paulatinamente la mujer aumenta su presencia con cargos que se corresponden con la toma de decisiones, reconociendo su papel proactivo; sin embargo, al mismo tiempo se enfrenta ante la búsqueda del deseado equilibrio entre el desarrollo profesional, el desarrollo como mujer y el desarrollo familiar.

El estudio de la empresa Pr'se Refacciones muestra que cumple con las características de una EF, ya que el capital social, el control y la intervención en la administración y dirección del negocio están concentrados en la familia. La clasificación de la EF Pr'se Refacciones corresponde al tamaño micro y está identificada dentro de las que requieren mayor atención en el diseño de un plan estratégico.

Tomando en cuenta los antecedentes de la empresa, se puede afirmar que el fundador tuvo la iniciativa de crear una empresa y la visión para reubicarla de manera estratégica, lo que favoreció la creación de identidad y posicionamiento en el mercado, acorde a lo mencionado por Ward, citado en Díaz (2012), que señala como un área de oportunidad la lectura del entorno para establecer estrategias y en este caso, un negocio propio.

Por otro lado, las características innatas y los conocimientos empíricos de la directiva, le permiten realizar aportes a la empresa familiar a través de la instrumentación de mecanismos de mejora enfocados principalmente en la atención al cliente. De igual

manera aplica la innovación al integrar el taller de servicio a la empresa, vinculado a los productos que distribuye; lleva a cabo capacitación y reuniones para comunicarse con los trabajadores de la empresa con el objetivo de transmitirles que el interés principal es asegurar la satisfacción del cliente.

La mujer que dirige la empresa familiar local aprovecha las competencias directivas orientadas al cliente, ya que se autodefine a sí misma en relación con los demás, su pensamiento contextual le permite comprender las necesidades de una persona dentro de su propio sector de negocios y su capacidad de percepción le permite aportar soluciones adecuadas. No obstante, desde la academia podemos señalar que las acciones se han puesto en marcha en forma emergente, atendiendo las necesidades del cliente conforme se presentan, estableciendo planes de trabajo de manera informal, debido a la falta de capacitación en materia administrativa y de planeación estratégica. Se sugiere que el siguiente paso sea traducirlos a la formalidad, ya que como se muestra, aunque la mujer directiva no posee los conocimientos académicos para identificar en qué consiste la PE, sí tiene un pensamiento estratégico acerca de las condiciones y características de su empresa.

La llegada de una mujer como directiva de una empresa familiar plantea diversas aristas, no obstante se reconoce que la familia empresaria necesita el rol de la mujer, para mantener la estabilidad, el equilibrio y la continuidad, para aspirar a la permanencia a través de diferentes generaciones de la familia. Plausible es que la empresa estudiada esté dirigida por una mujer, no obstante la empresa tiene varios retos que afrontar; entre ellos establecer normas y/o manuales de administración, la identificación de medios de financiamiento y asumir el liderazgo que permita el involucramiento de los demás miembros de la familia con el proyecto empresarial.

## REFERENCIAS

- ACOSTA, J. A. y M. Cejas Martínez (2012). “La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos”. *Anuario*, 35. En <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06.pdf>
- ÁLVAREZ IBARROLA, J. M.; I. Álvarez Gallego y J. Bullón Caro (2006). *Introducción a la calidad. Aproximación a los Sistemas de Gestión y Herramientas de Calidad*. España: Editorial. Gesbiblo, S. L. En [www.academia.edu/13639200/INTRODUCCI%C3%93N\\_A\\_LA\\_CALIDAD\\_Aproximaci%C3%B3n\\_a\\_los\\_Sistemas\\_de\\_Gesti%C3%B3n\\_y\\_Herramientas\\_de\\_Calidad](http://www.academia.edu/13639200/INTRODUCCI%C3%93N_A_LA_CALIDAD_Aproximaci%C3%B3n_a_los_Sistemas_de_Gesti%C3%B3n_y_Herramientas_de_Calidad)
- ARAYA, A. (abril-julio 2017). “Modelos de planeación estratégica en las empresas familiares”. *Tec Empresarial*, 11 (1): 23-24. En [www.scielo.sa.cr/pdf/tec/v11n1/1659-3359-tec-11-01-00023.pdf](http://www.scielo.sa.cr/pdf/tec/v11n1/1659-3359-tec-11-01-00023.pdf)
- ATARAMA ROJAS, T. (2015). *La comunicación en la empresa como estrategia para el desarrollo del talento humano*. Piura: Repositorio Institucional PIRHUA-Universidad de Piura. En [www.researchgate.net/publication/311693536\\_La\\_comunicacion\\_en\\_la\\_empresa\\_como\\_estrategia\\_para\\_el\\_desarrollo\\_del\\_talento\\_humno](http://www.researchgate.net/publication/311693536_La_comunicacion_en_la_empresa_como_estrategia_para_el_desarrollo_del_talento_humno)
- CANALES CERÓN, M. (2006). *Metodología de la investigación social*. Chile: LOM Ediciones.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (30 de junio de 2009). *Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas*. En [www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50882/A539.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50882/A539.pdf)
- DÍAZ GUZMÁN, H. (2012). *La planeación estratégica en las empresas familiares de Tehuacán y su contribución a la mejora del desempeño*. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Conferencia celebrada



- en Ciudad Universitaria. México, D. F. En <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2012/6.1.pdf>
- DOS SANTOS, M. (2016). "Calidad y satisfacción: el caso de la Universidad de Jaén". *Revista de la Educación Superior*, 45 (178): 79-95. En [www.scielo.org.mx/pdf/resu/v45n178/0185-2760-resu-45-178-00079.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v45n178/0185-2760-resu-45-178-00079.pdf)
- DYER, W. (diciembre de 2006). "Examining the 'Family Effect' on Firm Performance". *Family Business Review*, XIX (4). En <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1012.8306&rep=rep1&type=pdf>
- GÓMEZ BAYUELO, A. M. (2015). *El papel del liderazgo en la gestión de las Pymes en Cartagena de Indias*. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. En <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7590/GomezBayueloAnaMaria2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Entonces%2C%20para%20las%20Pymes%20de,realizaci%C3%B3n%20de%20las%20metas%20organizacionales>
- GRABINSKY, S. (2016). *Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización Empresas familiares en México: aspectos sucesorios*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. En [http://sug.unam.mx/docs/publicaciones/cuaderno\\_3\\_v2.pdf](http://sug.unam.mx/docs/publicaciones/cuaderno_3_v2.pdf)
- GUZMÁN CUEVAS, J. y M. J. Rodríguez Gutiérrez (2008). "Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global". *Revista de Economía Mundial*, (18): 381-392. En [www.redalyc.org/pdf/866/86601830.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/866/86601830.pdf)
- HARMS, H. (2014). "Review of Family Business Definitions: Cluster Approach and Implications of Heterogeneous Application for Family Business Research". *International Journal of Financial Studies*, 2 (3): 1-35. En [www.researchgate.net/publication/272645663\\_Review\\_of\\_Family\\_Business\\_Definitions\\_Cluster\\_Approach\\_and](http://www.researchgate.net/publication/272645663_Review_of_Family_Business_Definitions_Cluster_Approach_and)

Implications\_of\_Heterogeneous\_Application\_for\_Family\_Business\_Research

HERNÁNDEZ SAMPIERI R.; C. Fernández Collado y L. Pilar Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

KPMG EN MÉXICO (2016). *Empresas Familiares en México: El desafío de crecer, madurar y permanecer*. En <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/mx/pdf/2016/12/Empresas%20Familiares%20en%20M%C3%A9xico%20el%20desaf%C3%ADo%20de%20crecer%20madurar%20y%20permanecer.pdf>

MADRIGAL MORENO, F.; S. Madrigal Moreno y C. Guerrero Dávalos (noviembre 2015). “Planeación estratégica y gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (Pymes), herramientas básicas para su permanencia y consolidación”. *European Scientific Journal*, 11 (31). En [www.researchgate.net/publication/285234084\\_PLANEACION\\_ESTRATEGICA\\_Y\\_GESTION\\_DEL\\_CONOCIMIENTO\\_EN\\_LAS\\_PEQUENAS\\_Y\\_MEDIANAS\\_EMPRESAS\\_PYMES\\_HERRAMIENTA\\_BASICA\\_PARA\\_SU\\_PERMANENCIA\\_Y\\_CONSOLIDACION](http://www.researchgate.net/publication/285234084_PLANEACION_ESTRATEGICA_Y_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_EN_LAS_PEQUENAS_Y_MEDIANAS_EMPRESAS_PYMES_HERRAMIENTA_BASICA_PARA_SU_PERMANENCIA_Y_CONSOLIDACION)

MARTÍNEZ VILLEGAS, F. (2002). *Planeación Estratégica Creativa*. México: PAC.

MARTOS CALPENA, R. (2009). *Cultura Corporativa: Misión, Visión y Valores en la Gestión Estratégica de las empresas del sector de la Automoción en España* [Tesis inédita para obtener el grado de Doctor]. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya. En [www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6784/TRMC1de1.pdf](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6784/TRMC1de1.pdf)

MOLINA PARRA, P. A.; S. Botero Botero y J. N. Montoya Monsalve (2016). “Empresas de familia: conceptos y modelos para su análisis”. *Pensamiento & Gestión*, (41). En [www.redalyc.org/articulo.oa?id=646/64650087006](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=646/64650087006)

- MORALES SÁNCHEZ, V. (2004). “Calidad y satisfacción en los servicios: conceptualización”. *Revista digital efdeportes.com*, 10 (73). En [www.efdeportes.com/efd73/calidad.htm](http://www.efdeportes.com/efd73/calidad.htm)
- NORIEGA GÓMEZ, M. G. (septiembre-diciembre 2008). “La importancia del liderazgo en las organizaciones”. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12 (36): 25-29. En [www.utm.mx/edi\\_antiores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](http://www.utm.mx/edi_antiores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)
- SAN MARTÍN REYNA, J. M. y J. A. Durán Escalada (2017). *Radiografía de la empresa familiar en México*. Puebla, México: Fundación Universidad de las Américas. En <https://cig.udlap.mx/wp-content/uploads/2019/01/ESTUDIO-Radiograf%C3%ADa-de-la-Empresa-Familiar-en-M%C3%A9xico.pdf>
- TORRES HERNÁNDEZ, Z. (2014). *Administración estratégica*. México: Grupo Editorial Patria, S. A. de C. V. En [www.academia.edu/19048745/Administraci%C3%B3n\\_estrat%C3%A9gica\\_Zacarias\\_Torres\\_Hernandez](http://www.academia.edu/19048745/Administraci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_Zacarias_Torres_Hernandez)
- TORRES, V. y L. Moreno Moreno (2015). “La Planeación Estratégica como factor de competitividad en las empresas familiares del sector comercial del Valle de Mexicali”. *European Scientific Journal*, 11 (1). En <https://ejournal.org/index.php/esj/article/view/4937>
- YIN, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.



## CAPÍTULO 8

# **La incursión minoritaria de mujeres en organizaciones de productos y servicios tecnológicos, a propósito de un perfil y trayecto recorrido**

Nancy Fabiola Martínez Cervantes

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

### INTRODUCCIÓN

En los últimos años, y de modo creciente, la vida de hombres y de mujeres ha cambiado. En diversos espacios ambos han estado reclamando derechos, posiciones sociales y roles en el marco de la denominada sociedad del conocimiento y la información. Para Guzmán y Bolio (2010), estos reclamos y posiciones son producto de las tensiones provocadas por los cambios que se han gestado en las identidades. Los roles tradicionales que jugaban hombres y mujeres atraviesan modificaciones profundas; aquello que se denomina “privado” y que era exclusivo de las mujeres y lo “público” propio de los varones, produjo desigualdades y luchas políticas que aún persisten. Por ejemplo, en los discursos sobre la autonomía, la libre elección a la procreación, el acceso a la educación superior, al mercado laboral y a las tecnologías digitales, en donde cada individuo es libre de acceder, convergen realidades subjetivas desiguales que es necesario comprender. La comprensión necesita de datos y los datos necesitan ser interpretados, mapear las diferencias de género y su relación con la tecnología nos obliga a plantear estrategias de investigación sobre cómo podemos adentrarnos al estudio de la relación entre mujeres y

las tecnologías, en específico, las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).<sup>1</sup>

De acuerdo con un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),<sup>2</sup> la baja presencia de mujeres en carreras que implican conocimientos sobre tecnologías, así como su inserción y promoción en empresas TIC, es aún vigente. La mayoría de los estudios que se han realizado desde diversas disciplinas muestran tres hechos contundentes: el primero de ellos es que, si bien cada vez se crean más oportunidades laborales en el área de la informática y las TIC, el interés y la decisión de estudiar esas carreras ha disminuido de manera constante en las últimas dos décadas, el número de mujeres que decide formarse en esos campos va en decremento. En segundo lugar, está la bajísima o nula presencia femenina en puestos de dirección y toma de decisiones en empresas TIC y la tercera está orientada a las barreras que son difíciles de detectar y que son las relacionadas con los denominados “sesgos no conscientes”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> También referidas como tecnologías digitales o tecnologías electrónicas, las tecnologías de la información son los artefactos que se necesitan para la producción y transformación de la información; muy en particular estaríamos hablando de ordenadores, programas de *software*, herramientas en internet y en la nube, que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información (Sánchez, 2007); las tecnologías de la información y la comunicación son un conjunto de elementos compuesto por herramientas, prácticas y técnicas que son utilizados para el tratamiento, procesamiento, almacenamiento y transmisión de datos con la finalidad de estructurarlos en información útil para la solución de problemas y generación de conocimiento (Torres, 2016).

<sup>2</sup> El estudio al que se hace referencia lleva por título *La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas* (2014), Santiago de Chile.

<sup>3</sup> Esta noción alude a creencias y actitudes preexistentes acerca de grupos particulares de personas que influyen inadvertidamente en percepciones, valoraciones, comportamientos y decisiones que transcurren en los vínculos interpersonales. Cuando se vuelven más sistemáticos o se codifican en políticas o prácticas empresariales, se convierten en barreras institucionales (CEPAL, 2014: 14).

¿Cuáles son los factores que podrían explicar los tres hechos anteriormente mencionados? En cuanto a la elección de carrera, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014) identifica los siguientes obstáculos:

1. Existe una tendencia a asociar lo tecnológico con el ámbito de lo masculino. En este aspecto, sin lugar a dudas la construcción y reproducción de los estereotipos juegan un papel fundamental, debido a su estrecha relación en las imágenes y los discursos creados. A este respecto se menciona que:

[...] se muestra a los hombres como magos autodidactas mientras que a las mujeres se las muestra desinteresadas o frustradas en el manejo de las computadoras. En los no usuarios hombres, la exclusión de lo digital se entiende como una elección. En contraposición, si las mujeres no usan las TIC, se las considera desinteresadas o incluso incompetentes para la informática (CEPAL, 2014).

2. Se suele concebir a las TIC como herramientas técnicas y neutrales, desvinculadas de representaciones y patrones de género.
3. La falta de incentivos familiares y escolares. Los currículos académicos muchas veces están desactualizados o alejados de los intereses de las mujeres y, adicional a ello, se suma el poco impulso que las propias familias brindan para que las hijas estudien carreras relacionadas con aspectos tecnológicos.

En cuanto a la baja o nula presencia de mujeres en el ámbito laboral, la CEPAL (2014) enfatiza los siguientes factores:

1. Existe una falta de modelos de rol, a manera de mentoras.
2. La cultura organizacional explícita o implícita de una organización que obstaculiza el desarrollo profesional de las mujeres, su satisfacción en el trabajo y sus posibilidades de acceder a cargos de decisión.

3. Los salarios que las mujeres obtienen son inferiores al de los hombres, a igual formación y posición en el organigrama.
4. Las políticas laborales poco flexibles que dificultan un balance entre el ámbito profesional, personal y familiar.

En cuanto a los “sesgos no conscientes” se menciona que son las limitantes o barreras más difíciles de detectar y modificar.

Se expresan a través de “microdesigualdades” (mensajes sutiles y acumulativos como miradas, gestos, o tonos de voz, bromas, rumores y afinidades) que atentan contra el interés por esta profesión, afectan el desempeño laboral, las relaciones entre el personal, incrementan el estrés y la inseguridad, todo lo cual puede derivar en sufrimiento, alejamiento u otras conductas insatisfactorias para las personas y para la cohesión de los equipos (CEPAL, 2014: 14).

El reconocer estos factores nos plantea la necesidad de investigar las diferencias que existen en las trayectorias educativas y profesionales de mujeres que están relacionadas con las TIC, darle voz a esas mujeres por medio de diversos estudios revierte la explicación y el discurso dominante de que las mujeres no están interesadas por la tecnología o son incompetentes.

## GÉNERO Y TECNOLOGÍA

Siguiendo a García de León (2002), podemos decir que el debate y la provisionalidad son los dos rasgos distintivos del cambio social relativo al género;<sup>4</sup> si situamos ambos aspectos en un eje

---

<sup>4</sup> Las principales líneas de debate, en torno al género, en los estudios contemporáneos son: la crítica al binarismo sexo/género; el cuestionamiento del supuesto de que existen solamente dos géneros; la crítica del sustancialismo hacia el que se habrían deslizado las teorías de género al construir a la mujer; el rechazo a la concepción “victimista” de la mujer; la problematización de la visión teleológica; la corriente de feminismo postcolonial, entre otras. En cualquiera de las posiciones mencionadas, no se concibe al género como una



histórico, podemos apuntar que la realidad de hombres y mujeres no es estática; el propio sistema social en el cual nos desenvolvemos les ha impuesto “esencias” y diferencias radicales.

El género es una categoría teórica que nos permite comprender, de distintas maneras, la asignación de roles y pautas de conducta para mujeres y hombres, de manera social. El género constituye un conjunto de dimensiones relacionales que desbordan las diferencias puramente biológicas, abarcando roles que son mutuos; estos roles, así como las relaciones que entablan hombres y mujeres, influyen y determinan nuestros deseos y expectativas, sin olvidar que el género también determina diferencias en términos de responsabilidades, barreras y oportunidades de unas y de otros a lo largo de toda nuestra vida (Castaño, 2012).

La incursión de las mujeres en el mundo de las tecnologías no ha sido una incursión libre y abierta, sino que ha respondido a un conjunto de “permisos y restricciones” otorgados o cedidos.

Lo masculino ha logrado imponerse mediante significaciones simbólicas bajo los esquemas de dominación; bajo el arquetipo de la violencia simbólica ha construido y fundado una apreciación de la realidad (García de León, 2002). En sociedades como la nuestra, el reconocimiento social lo realizan los hombres por medio de relaciones sociales, muchas de ellas, relaciones de discriminación y de violencia, perpetuando así su reconocimiento y su superioridad.

Hombres y mujeres, al estar situados en posiciones y espacios distintos, detentan un estatus que viene determinado por los intercambios simbólicos que tienen en el día a día.

“Lo bueno, lo justo, el deber ser lo crea el hombre dominante, el hombre con poder, apoyado en su sexo [...], haciéndolo extensible a otros hombres” (García de León, 2002: 34). De lo anterior

---

propiedad de los sujetos ni es un constructo fijo y determinado, condenado a una perpetua repetición (Bonder, 1998).

podemos desprender que, bajo el yugo de dicha escala, las mujeres son inferiorizadas, las reglas del juego son creadas por la mencionada valoración masculina e impuestas para todos.

Impera, por tanto, la política de *tierra quemada* respecto a las mujeres: “la lógica sexista del mercado desvaloriza el terreno que cede; cede lo que socialmente ha perdido ya su valor tradicional, o bien lo que se ha vuelto excesivamente conflictivo” (García de León, 2002: 35), como es el caso de la educación escolarizada en donde las mujeres han incursionado con más fuerza en el puesto de maestras.

Si todavía persisten las diferencias entre hombres y mujeres, una pregunta que sin duda salta a la vista es ¿cómo y por qué sucede esto? Para Anna Jonásdóttir (1993, como se citó en García de León, 2002), la mujer entra a los espacios sociales como objeto y no como sujeto debido a una excesiva valoración de lo masculino, dotándolo como lo único humano. De acuerdo con Pierre Bourdieu (2010), el principio de inferioridad y exclusión de la mujer, que el sistema mítico-ritual ratifica y amplifica, no es más que la asimetría fundamental del sujeto y del objeto, del agente y del instrumento, que se establece entre hombres y mujeres en el terreno de las relaciones de producción, de los intercambios simbólicos y en la reproducción del capital simbólico. “Las mujeres sólo pueden aparecer en él como objeto o, mejor dicho, como símbolos cuyo sentido se constituye al margen de ellas y cuya función es contribuir a la perpetuación o el aumento del capital simbólico poseído por los hombres” (Bourdieu, 2010: 59).

Ahora bien, las escasas mujeres que se atreven a irrumpir en lugares de poder, quebrando la jerarquía de valoración, son mujeres con un excedente de valor social que contrarresta lo masculino; la sobreabundancia de valor social es una clave más para su discriminación; sin embargo, para F. Ortega (1993, como se citó en García de León, 2002) es este excedente el que hace que la mujer consiga su reconocimiento y posible tratamiento igualitario.

El valor sobreañadido que la masculinidad impone es “la idiosincracia de la meritocracia”, la cual es individualista y, escasamente, solidaria (García de León, 2002). Si las mujeres quieren acceder en la escala social, deben mostrar que “saben” y que tienen nuevas habilidades.

A este respecto, las denominadas TIC en manos de hombres, visten a estas tecnologías con un grado de prestigio en sociedades como la nuestra, con una cualificación social y subjetiva en la que, sólo en ciertos casos, la mujer puede intervenir como usuaria y no como productora de la misma.

Las mujeres que incursionan en las TIC tienen, pese a la abundancia de recursos y disposición para alcanzar más, el peso del particularismo y de lo inédito, lo que las lleva a ser discriminadas. La ausencia de las mujeres en el ámbito de la tecnología ya es de por sí un dato, al que hay que anexarle el hecho de que son profesionistas que tienen que recurrir a requisitos excepcionales (García de León, 2002) para mantenerse en ella.

El dominio de las mujeres en las tecnologías es clave para participar en las organizaciones que se dedican a la creación de productos y servicios mediados por ellas; existen tres barreras que las mujeres deben enfrentar para liderar este tipo de espacios: la primera tiene que ver con la brecha digital de género, la segunda con la escasa formación de mujeres en ingeniería y la tercera, con el techo de cristal en el sector TIC (Moreno y Carrasco, 2012).

#### ALGUNOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS DIVERSAS TRAYECTORIAS QUE ENLAZAN A LAS MUJERES Y LAS TIC

De acuerdo con Susana Vázquez (2010), algunos estudios realizados sobre mujeres y TIC apuntan que no es suficiente atraer a más mujeres al ámbito de las ingenierías y las tecnologías, debido a que el hecho de entrar a estos espacios no garantiza su permanencia y, por ende, la mejora en las condiciones salariales para lograr una promoción. De acuerdo con esta autora, este tipo de

planteamientos dan cuenta de que existen diversas causas y explicaciones de por qué las mujeres viven distintas fases en sus trayectorias profesionales.

A fin de explorar los factores que influyen en la distribución de las mujeres en el ámbito educativo y profesional (Vázquez, 2010), algunos estudios enfatizan que el primer eslabón a indagar es la elección de los estudios; otros trabajos centran su interés en las expectativas familiares, la educación de los padres y el estatus socioeconómico como factores determinantes para la elección de una carrera profesional. Otros agentes de socialización que contribuyen a la elección de los estudios son los grupos de pares, la escuela y los profesores. En este aspecto se hace énfasis en la posible tensión que se pueden encontrar entre las expectativas de las estudiantes y la realidad vivida en la Universidad.

La irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito escolar genera un desafío en el cual las mujeres entran en desventaja con respecto a los hombres ya que hay factores que hacen imposible la igualdad como punto de partida, tales como la relegación histórica de las mujeres al ámbito de lo doméstico, la falta de entrenamiento en destrezas competitivas, las experiencias previas y la socialización diferenciada de niños y niñas o el prejuicio sociocultural y familiar ante las mujeres y las máquinas (Anguita y Ordax, 2000).

De acuerdo con Stonyer (2002, como se citó en Vázquez, 2010), también se debe considerar el proceso de aculturación<sup>5</sup> que sufre el alumnado de ingeniería, el cual desarrolla identidades compatibles con esa comunidad, y la cual es una identidad claramente masculina. Otros estudios destacan que las mujeres que estudian una ingeniería adquieren mayor visibilidad, aspecto

---

<sup>5</sup> El término aculturación nació de la antropología anglosajona para definir todo proceso complejo de contacto cultural en el que se establece la asimilación o recepción de “rasgos” o “conjunto de rasgos” culturales de otras sociedades. El concepto pretende englobar la heterogeneidad de la interacción cultural con todo lo que ello implique (Baucells, 2001).

que puede tener connotaciones positivas y negativas, es decir, el adaptarse a una cultura de carácter masculino puede derivar en ellas a negar la existencia del sexismo y la discriminación debido a que aprenden a adaptarse (Dryburgh, 1999, como se citó en Vázquez, 2010).

#### EXPLICAR UNA TRAYECTORIA, HALLAZGOS DE LA ENTREVISTA

En este apartado quisiera exponer los hallazgos recogidos en una entrevista realizada a una mujer que trabaja en el mundo de las TIC,<sup>6</sup> considerando algunos de los factores de estudio que plantea García de León (2002). La entrevista fue realizada a una mujer de treinta años, soltera, que vive en el Estado de México, egresada de una universidad pública en la carrera de Ingeniería en Electrónica, con dominio del inglés y conocimiento de diversos *softwares*, empleada en una empresa con presencia mundial que ofrece productos y servicios de tecnología, cuya sede se encuentra en la Ciudad de México.

El enfoque para estudiar una realidad mediante el estudio de casos puede ayudar a comprender una faceta, una cuestión o un acontecimiento en un determinado momento de una situación, en este caso, de una experiencia vivida por una mujer relacionada con TIC. “Un caso puede ser una persona, una organización, un programa de enseñanza, una colección, un acontecimiento particular o un simple depósito de documentos” (Rodríguez, Gil y García, 1999: 92). La importancia del estudio de casos es que a través de éste se puede aprehender una realidad concreta.

Los factores que detecta García de León (2002) como productores de cambios en la situación de las mujeres, debido a su papel de detonadores por ser la mujer inicial, se muestran a continuación junto con la experiencia narrada por la entrevistada.

---

<sup>6</sup>La entrevistada labora en una compañía de telefonía móvil.

## EL SUPERPLUS DE LA CANTIDAD Y LA CALIDAD

Este factor marca los requisitos excepcionales que las mujeres deben cubrir para alcanzar sus sueños, diferentes a los que deben cubrir los hombres; éstos no deben considerarse de forma simplista ya que pueden ser muy variados.

A este respecto la entrevistada mencionó lo siguiente:

Yo me defino como una persona bastante activa, siempre busca lo que quiere, siempre buscando un paso adelante, soy de ese estilo, siempre buscando algo más, más opiniones [...] Dar lo que nosotros tenemos no es suficiente, la sociedad te lo exige. Es mejor dar más del cien por ciento de ti, tienes que dar el ciento diez por ciento.

Estamos ante el discurso de la mujer “soñada” por excelencia, la mirada masculina que crea al otro y a la mujer, no a todas las mujeres; la mujer es creada por un discurso sobre sí misma que nunca ha formulado o creado (García de León, 2002).

En este aspecto influye la herencia de las mujeres, es decir, sus orígenes familiares asociados a un determinado nivel económico y cultural, los cuales también son determinantes para abrirse camino en el ámbito universitario y en su posterior trayectoria.

Por si todo ello no bastase (y no bastaba dada la fortaleza del patriarcado), debieron contar con padres muy especiales: padres no sólo singulares por su riqueza económica, social y cultural, sino padres sobre todo singulares por su sensibilidad hacia las mujeres, padres liberales y hasta feministas (García de León, 2002: 107).

La entrevistada comentó que sus padres la apoyaron en todo momento en su elección de carrera y en su forma de ser:

[...] mis papás nunca me compararon con nadie, como que tampoco lo sabían y decían; ellos decían: ella es así y hay que dejarla que siga siendo así, hasta que descubra el mundo y yo creo que se le destapen los ojos... y así fue como me dejaron, y a la mejor porque soy la mayor

[tengo una hermana más chica] y conmigo también estaban como experimentando esos procesos.

El ser la hija primogénita, apunta García de León (2002), en este tipo de familias puede generar lo que denomina “patriarcas de sororidades”, es decir, familias que no tuvieron un primogénito varón, trasladaron a las hijas el diseño profesional del héroe, en este caso, de heroína. El *suelo psíquico* en el que han crecido estas mujeres da cuenta del capital afectivo que poseen, de los procesos de socialización que han vivido con patrones profesionales en familias donde no existe descendencia masculina.

Estas singulares circunstancias en este tipo de familias han construido un determinado tipo de mujeres “a prueba de todo”, internalizando un ego poderoso, teniendo una super atención y dedicación de los padres (García de León, 2002).

Yo estudié en una preparatoria privada, y en ese momento yo **sabía que era muy buena en mate** [matemáticas] pero, fue un momento crucial en el que nos pusieron a hacer, llevábamos dos materias, una de redes, en la que una empresa nos daba certificaciones, en este caso se llama CISCO y nos daban aparte clases de computación.

En la clase de computación nos pusieron a hacer un reloj en un *protoball*, con cablecitos y así, y desde ese momento me enamoré, creo que esto es lo que quiero hacer, me encantaron los cables, me encantó programar, me encantó todo eso, y en ese momento me di cuenta de que aparte era buena, **sacaba siempre diez** en eso, y mi profesor me dijo, creo que eres muy buena y te voy a meter a concursos, juntaban a los cuatro mejores y nos mandaban a concurso, entonces ahí fue cuando me di cuenta que esto es lo mío, la ingeniería es lo mío.<sup>7</sup>

## LOS COSTES DIFERENCIALES QUE SE TIENEN QUE ASUMIR

Estos costes están referidos a los procesos de aculturación que la mujer debe sortear debido a la exposición constante que tiene

---

<sup>7</sup>El resaltado en negritas en los extractos de la entrevista es mío.

hacia los otros; el resultado de los contactos establecidos genera la asimilación del grupo, así como su cultura, modificando la propia y cambiando la identidad. El grupo o el individuo más fuerte socialmente trata de imponer su cultura a otro, puede hacerse de forma violenta o no, utilizando un sinfín de técnicas que son ajenas al grupo o al individuo dominado (García de León, 2002).

Al inicio, mi paso en la universidad fue muy difícil porque tenías que dar todavía más que los niños para dar a entender que no eres tonta, sobresales por ti misma porque eres niña, por eso sobresales, pero sobresalir en números, en calificaciones, ya en la materia es más difícil porque ahí sí hay algunas cosas en que los profesores están como a la expectativa de quién es bueno y quién no, realmente, como cualquier alumno, pero con las niñas sí se notaba un poquitito más, **no creían en lo que nosotras podíamos llegar a hacer.** Había profesores que la verdad me apoyaron muchísimo, supongo que porque tienen hijas; había otros que te pasaban al pizarrón sólo por ser niña, **inclusive a una compañera la llegaron a correr del salón porque era niña.** Le dijeron: “se tiene que salir señorita de mi clase porque yo no le doy clase a niñas”, creo que ahora ya no está, era un viejito cascarrias, yo dije, por supuesto que yo no me iba a meter una clase con ese señor, es imposible.

Había profesores que inclusive te daban un trato especial porque no llegaba como tal a un acoso, pero sí te daban un trato especial, y no sé, a lo mejor estábamos haciendo todos unos ejercicios en silencio y de repente llegaba y te decía: “te ves muy estresada y quería darte un masaje”. En mi caso siempre me ha gustado Francia y había un profesor que se había ido a hacer una maestría a Francia, todo el tiempo lo presumía cuando yo entraba a clase y mis compañeros me decían: “es que en otras clases nunca dice nada de eso, pero cuando tú estás, y como le dijiste que te gusta Francia, todo el tiempo lo menciona”, entonces todo el mundo me decía “es cómo te coquetea, ¿sabes?”. Y yo lo veía como muy inocentemente, ah y yo pensé que era porque le gustaba Francia como a mí. Nunca pensé que eso fuera un coqueteo, también soy un poco distraída en esos temas.



Este extracto señala el hecho de lo que algunos autores mencionan como grupos silenciados, son grupos que, pese a que existen y tienen actividades y responsabilidades siguen siendo silenciados, dado que su modelo de realidad debe expresarse en términos del modelo masculino. Llama la atención que la entrevistada mencione a lo largo de la entrevista en todo momento a las mujeres como “niñas” y a los hombres como “niños”, el lenguaje de la entrevistada da cuenta de cómo estructura su mundo a partir de categorías sociales dadas.

Al momento en que la entrevistada menciona que las mujeres debían dar más que los hombres deja ver que existe una cultura universitaria femenina y otra masculina, claramente identificables. Para el caso de las mujeres, éstas deben acoplarse al modelo masculino para sobrevivir en la universidad. Los contactos sociales que en el día a día realizan dejan ver los fenómenos de conflicto que se suscitan cuando ambas culturas se entrelazan, mostrando actitudes de dominación o imposición cultural hacia las mujeres. Para autores como Subirats y Brullet (como se citó en García de León, 2002) la unificación curricular y de criterios de formación no ha experimentado la fusión de estereotipos masculinos y femeninos, sino que los primeros se han extendido al conjunto de todos los individuos.

Con mis compañeros, incluso, para hacer equipo tenía que prácticamente juntarme con la otra niña y con niños que a lo mejor no tuvieron tantos rezagos, tantos complejos sociales contra las niñas, niños que a lo mejor venían de privadas, que entienden más el tema o que tienen hermanas, era como con ellos hacíamos los equipos porque con los demás: “oye, ¿quieres ser parte de mi equipo o puedo ser parte de tu equipo?” y ellos, decían, “no”, y “¿por qué?”. “Ay, no, es que entre niños trabajamos mejor, bueno, está bien” [ligera sonrisa hace la entrevistada]. Bueno, no importa, **desde ese entonces como que me uní mucho a las chicas con las que estaba y se sentía padre porque entre nosotras nos apoyábamos**, tú y yo no conseguimos equipo y ya sabemos por qué es, nadie lo decía pero ya sabíamos porque era hasta que empezamos a demostrar que éramos muy buenas, **yo empecé**

a tener de los mejores promedios y ahora sí me querían en su equipo, entonces, al principio sí se siente como un poquito de golpe pero ya después, es triste, ya hasta que demuestras que sabes te empiezan a tomar en cuenta.

Las mujeres a este respecto deben mostrar que están a la altura de los espacios dominados por hombres; tienen que ganarse un lugar para poder estar, que dista mucho del pertenecer.

Otro aspecto que también se debe considerar en este ítem es el que a continuación se menciona:

En la universidad sobresales por ser mujer. **Sobresales porque saltas del grupo**, sobresales en ese sentido, como si todos se vistieran de negro y alguien de rosa, pues sobresale el de rosa, simplemente, **sobresales visualmente porque eres niña**, no por tus capacidades, ése es como el siguiente paso, ya cuando tú demuestras que eres capaz ya no nada más sobresales porque eres niña, ése fue un reclamo muy fuerte que todavía yo lo tengo en mente de mis compañeros, ellos me decían: “es que tú alzas la mano y el profesor va a decir: ‘¡A ver, compañera!’ en cambio si treinta cabrones alzamos la mano al mismo tiempo va a decir ‘¡ay, no! ¡A ver... pues, no sé!... ¡El que sea!’”, es más difícil que te tomen en cuenta, porque estás ahí en la bola, en el montón. Y ustedes como niñas pues son dos y a las dos les va a contestar sus preguntas”. ¿Por qué “compañera”?... ¿compañera”?... Es diferente. [...] yo quiero sobresalir por lo que sé, no porque soy niña, es bastante triste que en nuestra comunidad se sobresalga por ser mujer, en ese sentido.

Lo visual, a lo que se refiere la entrevistada, está referido al cuerpo, a cómo se entremezcla con la edad y cómo juega de manera distinta para hombres y mujeres, es poner en la balanza ingredientes de naturaleza distinta.

## RENDIMIENTOS EXCEPCIONALES Y DIFERENCIALES

A este respecto las mujeres siempre están en la mira, están siendo observadas en lo que hacen, su curriculum evidencia los logros

que han tenido y las distintas facetas por las que han tenido que pasar.

Para el caso de la entrevistada, salta a la vista que su currículum esté escrito en inglés, marcando con letra de mayor tamaño sus fortalezas (Radio Access Network, Network Design, Small cells, Data Analysis, Strategy Planning NR, Project Planning, Team Leadership, entre otras), sus habilidades (en diversos *softwares* y plataformas) y las certificaciones conseguidas (más de cinco). “El mérito del conocimiento de las lenguas extranjeras es un signo de distinción social, con lo que ello conlleva de apertura a esferas de poder y de mantenimiento en él y, por ende, al fortalecimiento de las fronteras de la diferenciación social” (García de León, 2002: 96-97).

En cuanto a su incorporación en el ámbito laboral, la entrevistada mencionó:

Yo entré a la empresa como ingeniera de transmisión, son los que ven la fibra óptica; **yo no instalaba sino supervisaba**. Mi jefe me enseñó a hacerlo y me dijo: “si ya sabes tú, no necesitas hacerlo, a ti te vemos más para un puesto de gestión”, desde ese entonces **me vieron así**, me pusieron cuadrillas a mi cargo, yo iba a hacer auditorías sorpresa; esto a los proveedores le gustó y me empezaron a recomendar. **En el organigrama yo era un analista más, como los recién egresados**, estaba hasta abajo del organigrama, y hacía eso de gestión, y no vi cómo crecer, es casi como decir que yo podía ocupar un puesto más si alguien se iba o se moría.

Después abrieron otras vacantes en el área de especialistas, en radiofrecuencias (son los que ven la cobertura 3G y 4G a nivel nacional), y me pasé para allá; **el director de ahí me vio mucho potencial y me empezó a explotar**: igual, me asignaron cuadrillas en donde yo diseñaba todo, me dieron el sistema de antenas de interiores para que tuvieran cobertura los edificios, diseñé estadios para que tuvieran cobertura, auditorios como el nacional, corporativos de Bancomer, yo hacía todo el diseño, y al principio hacía las pruebas con los proveedores, yo veía el *end to end*, desde que se vende hasta dar la señal, ése era mi trabajo, lo que vendieran yo me tenía que encargar de que tu-

vieran señal, coordinaba las instalaciones y yo hacía las pruebas con el proveedor, empecé a subir de carga de trabajo pero no de puesto.

Cuando la entrevistada menciona “me vieron así”, da muestra de una tónica que García de León (2002) reconoce como conquista y regresión, es decir, la mujer está irrumpiendo en espacios de tecnología pero no en grados de igualdad. Cuando se habla de diferencias en el acceso y uso de TIC, Castaño Collado (2009) hace alusión a las denominadas brechas digitales en donde la barrera más difícil de superar no es la del acceso (infraestructuras, difusión de los artefactos), sino la del uso. Para esta autora, “las oportunidades que crean estas innovaciones tecnológicas dependen de la utilización que se haga de ellas y de la forma en que afecten al desarrollo profesional y la vida de las personas. Desde esta perspectiva, el hecho crucial es la capacidad de cada individuo para utilizar las innovaciones en función de sus necesidades e intereses específicos” (Castaño, 2009: 219).

Es de importancia también considerar que la entrevistada da cuenta de un uso diferenciado de las tecnologías, una cosa es instalar y otra muy distinta es estar en un puesto de gestión, con un sueldo menor y sin posibilidades de ascender.

#### FORTALEZA PERSONAL Y PSÍQUICA ENORME: SE REQUIEREN AMBAS

Entrar a un mundo dominado por varones no es fácil, se requiere contar con una personalidad llena de recursos, es decir, con herramientas a su favor que les permitan adaptarse a un modelo que compagine lo profesional y lo personal. Incluso, para García de León (2002), este tipo de mujeres no suele detectar un trato discriminatorio para la mujer en la profesión.

En la empresa me di cuenta de que yo era buena organizando a la gente, y que de cierta manera tener un carácter un poquito fuerte o

exigente, por así decirlo, porque yo tiendo a ser muy exigente a veces, con los proveedores, con las personas, era bueno; **me di cuenta que era buena liderando**, y podría decirse que sí fue una ventaja ser mujer porque a veces los hombres, por lo menos en México, tienden a verte como a la mamá, como lo dicen, ¿no? Como la jefa, entonces es un fenómeno bien extraño, si a un hombre le pones una jefa le va a dar ese respeto... Es como nato, le dan ese respeto a la mujer, entonces cuando a mí me ponen en esa posición a liderar a todos y todos eran hombres, no había ninguna niña, todos me respetaban bastante.

En el párrafo anterior la entrevistada asocia el respeto que logra tener en la organización con el rol de madre que puede llegar a jugar y no por sus capacidades.

A la pregunta ¿te sientes una especialista en temas tecnológicos?, la entrevistada respondió:

Creo que me hace falta mucho, justamente quiero hacerme una especialista en ciertas tecnologías; ahora ya puedo decir que sí soy más especialista que antes, obvio ya llevo seis años en el mercado laboral y en esa industria, pero creo que todavía me falta mucho para ser experta o una especialista como tal en algo, por eso voy a hacer mi Maestría en Internet de las Cosas.

Algo que también fue decisivo en la trayectoria de la entrevistada fue tener una fuente de inspiración, una mentora:

Hubo una chica antes que la verdad, terminé admirándola muchísimo, muchísimo, creo que estoy siguiendo también sus pasos, y ahorita ella está en IFETEL, pero ya es un nivel directivo cañón, y ahí ya, yo como lo veía con ella, éramos las dos únicas, ella me entrevistó y todo mundo decía “es que ella es la más cabrona”, pero nunca trabajé con ella al principio, hasta después que ella me entrevistó y me dijo “ahora sí, ya vente a mi área, tú como que ya tienes muchísimo potencial”... Y dije “Gracias”. [...] al final ella fue la que me inspiró a seguir, **yo quiero ser como ella**, entonces pues ahí voy, pero salió ella y me quedé yo sola.

## AMBIVALENCIA ENTRE SER MUJER Y SER UNA MUJER PROFESIONAL

Pese a que este tipo de mujeres tiene una abundancia de recursos, son un grupo discriminado, tienen sobre sí el peso del particularismo y lo inédito. Ejercen una posición de privilegio aislado de las masas masculinas como de las femeninas, aunado a una pequeña porción de poder que los varones les otorgan al ser parte de las organizaciones que ellos dirigen, no sin solicitar a cambio que tengan o vivan distintas presiones (García de León, 2002).

Las mujeres que trabajan en el sector de las tecnologías difícilmente reconocen las discriminaciones de las cuales son objeto y, además, no se perciben como trabajadoras titulares de derechos laborales que demanden su cumplimiento (CEPAL, 2014).

**Al inicio subí de carga pero no de puesto.** Al inicio no me importaba, porque estaba aprendiendo, yo consideraba que seguía aprendiendo, hasta el tercer año que ya dominaba todo, yo ya no tenía que ir a las instalaciones, yo pedía los reportes, yo ya sabía perfecto qué estaba bien, qué estaba mal, inclusive si estaba una tuerca mal apretada yo ya lo sabía, solamente con ver resultados, entonces yo ya no tenía que ir, empecé a liberarme un poco de carga de trabajo, pero cuando regresé y vi los puestos dije, “mmm, no estoy subiendo, ahora que ya sé, que tengo todo este conocimiento”, dije: “mmm, no estoy subiendo”.

A la pregunta ¿por qué no estás subiendo?, la entrevistada respondió lo siguiente:

Es difícil, en las organizaciones, tiene que ver mucho el jefe y el presupuesto que tenga cada área, pero el jefe consideraba como que todos no teníamos por qué pedirle más sueldo, pero todos, ese sí fue un tema bastante justo, hombres y mujeres.

La entrevistada no cuestiona esa distribución, la ve como una realidad de la organización, incluso mencionó que, si una mujer sube de puesto, algunos hombres, no todos, aún sugieren que

no fue un ascenso por capacidades. En el área de trabajo de la entrevistada ocurrió la siguiente situación:

[...] acá fue algo bien interesante porque al tener un director con otra tendencia [refiriéndose a lo sexual], pues no subían las niñas, y **las que subían era porque eran como dicen: “muy cabronas”, las que teníamos o las que tenían en su momento un carácter muy fuerte; inclusive algunas hasta hablaban con groserías y con eso ellas creían que imponían una autoridad**, ellas eran las que subían, no eran guapas, no estaban operadas, eran las de carácter, entonces... al final el director lo supo como mediar un poco... vas a subir, pero porque me has entregado resultados, porque tienes un carácter fuerte.

El tomar un rol masculino para poder destacar o subir en la organización da cuenta de los efectos de la aculturación; la adaptación que las mujeres están experimentando no está libre de tensiones ni tampoco es lineal. Las mujeres (como modelo social dominado) están experimentando los efectos del modelo social dominante de los varones al ser ellas las primeras que incursionan en empresas dominadas por productos y servicios tecnológicos.

Una mujer cabrona es la que no se deja y que cuando cacha que la quieren ridiculizar o que la quieren sobajar, se las voltea con guante blanco, ella sin groserías, ella sabe cómo, busca una manera, decide no vengarse de lo que le hicieron, de sacar la mentira que le están diciendo, que le están inventando y demostrarlo, no porque tú no puedas hacerlo creas que yo no puedo, por ejemplo: “no porque tú no puedas ir a instalar un cable, creas que yo no puedo hacerlo”, “pero es que usted no está ahí en las instalaciones”, “sí, pero no porque tú no puedas hacerlo, creas que yo no puedo, yo voy y lo hago, como las mamás y si lo hago... ¿qué?, ¿te corro?”... Entonces ese tema de estar todo el tiempo retando a la gente, creo que es una parte de cómo se ve a una mujer cabrona, cabrona de carácter.

## REFLEXIONES FINALES

Este trabajo ha dado cuenta de un testimonio sobre la irrupción de una mujer a espacios dominados por hombres, a decir, el de la tecnología. Gracias a los planteamientos teóricos de los autores revisados se puede comprender una realidad vivida. Es de mencionar que el trabajo de reflexión y análisis aún es incompleto debido a que los fenómenos relacionados con temas asociados al género y la tecnología son complejos e inagotables. Parece ser que las mujeres que irrumpen en estos escenarios desarrollan estrategias de adaptación que les permiten permanecer, pero no transformar los sistemas de dominación masculinos, a partir de ello recurren a un ajuste para poder seguir y permanecer. El orden de las cosas, del mundo, nos refiere a construcciones sociales y mentales que las mujeres han ido asimilando quizá de forma inconsciente y de manera simbólica. La entrevista que aquí se presenta da cuenta de los filtros que ha tenido que pasar la entrevistada, los obstáculos que ha tenido que vencer para buscar algo más, y pese a que la igualdad con los hombres aún no llega, se tiene que seguir trabajando para alcanzar la añorada igualdad en espacios de competencia y de poder. El resultado de esta experiencia muestra las tensiones que se entretajan entre los géneros y cómo se alimentan en las organizaciones, estructuras que siguen reproduciendo las relaciones de dominación, donde las mujeres son vistas como objetos y no como sujetos de transformación. El trabajar más lo tienen que realizar las mujeres, quienes tienen que mostrar que pueden son las mujeres, así lo han aprendido, lo han asimilado y lo seguirán reproduciendo.

Los factores que detecta García de León (2002) como productores de cambios en la situación de las mujeres nos permiten crear categorías de análisis para abordar fenómenos únicos relativos a las vivencias de las mujeres en diversos entornos. Las mujeres que han incursionado en espacios tecnológicos pertenecen a nuevas élites femeninas, pioneras de una aculturación muy



particular que pocas veces llega a ser visible, generando minorías o subculturas de lo que significa ser mujer profesionalista en espacios tecnológicos.

## REFERENCIAS

- ANGUITA, R. y E. Ordax (2000). "Las alumnas ante los ordenadores: estrategias y formas de trabajo en el aula". *Comunicar*, (14): 218-224.
- BONDER, G. (1998). "Género y subjetividad: Avatares de una relación no evidente". En Programa Interdisciplinario de Estudios de Género, *Género y Epistemología: Mujeres y Disciplina*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- BOURDIEU, P. (2010). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- CASTAÑO COLLADO, C. (2009). "La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes". *Cuadernos del Mediterráneo*, (11), 218-224.
- CASTAÑO COLLADO, C. (2012). Introducción "Género y usos de las TIC: en busca del equilibrio". *Telos Dossier Género y uso de las TIC*, (92): 47-49. Madrid.
- CEPAL (2014). *La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- GARCÍA DE LEÓN, M. A. (2002). *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- GUZMÁN RAMÍREZ, G., y M. Bolio Márquez (2010). *Construyendo la herramienta perspectiva de género: cómo portar lentes nuevos*. México: Universidad Iberoamericana.
- MORENO ROMERO, A., y R. Carrasco Gallego (2012). "Mujeres en el diseño de la sociedad red. El papel de las Escuelas de Ingeniería". *Telos Dossier Género y uso de las TIC*, (92): 70-81. Madrid.

- RODRÍGUEZ GÓMEZ, G.; J. Gil Flores y E. García Jiménez (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa* (2ª ed.). Málaga: Ediciones Aljibe.
- SÁNCHEZ DUARTE, E. (2007). “Las tecnologías de información y la comunicación (TIC) desde una perspectiva social”. *Revista Educare*, XII: 155-162.
- TORRES GARIBAY, R. (2016). “Las Tecnologías de Información y Comunicación en las Organizaciones”. En D. A. Reyes Echeagaray, *Tecnologías de Información y Comunicación en las Organizaciones*, 13-28. México: UNAM.
- VÁZQUEZ, S. (2010). “Los dilemas de las jóvenes ingenieras en el sector TIC”. En C. Castaño Collado, *Género y TIC. Presencia, posición y políticas*, 251-289. Barcelona: UOC.

## CAPÍTULO 9

# Violencia económica en México desde una perspectiva de género

Miriam Sosa Castro

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa

Jorge Eduardo Castro Olivares

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa

Marissa R. Martínez-Preece

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

## INTRODUCCIÓN

La violencia de género se presenta en múltiples formas y lo hace en contextos muy diversos. Además de ser sexual, física y psicológica, puede ser económica y patrimonial y ésta última puede manifestarse en distintos ámbitos como el doméstico, laboral e incluso social.

Dentro del hogar, la violencia económica hace referencia a la situación que se presenta cuando el agresor controla todos los ingresos del hogar, independientemente de quien los haya generado, restringiendo el uso de los recursos y cuestionando constantemente el destino de los mismos o, en casos extremos, impidiendo que la víctima pueda tener una fuente de ingresos o abandonando la manutención de la familia y dejándola a cargo de la mujer. De manera particular, la violencia patrimonial se presenta cuando el agresor toma posesión de los objetos de valor y documentos personales de la víctima o limita el uso de los bienes comunes a la misma (Córdova, 2017: 2). Este tipo de violencia

tiene ciertas particularidades: i) es difícil de comprobar, a diferencia de la evidencia generada en términos físicos, sexuales y psicológicos; ii) genera dependencia hacia el agresor, promoviendo que se agrave el nivel de agresión y derive en otros tipos de violencia, y iii) es un tipo de violencia que se ha interiorizado culturalmente, al grado de considerarse “normal”. Así, la violencia económica es muy escasamente denunciada, lo cual podría deberse, además de lo anteriormente señalado, a su desconocimiento.

Es importante señalar que la violencia económica, entendida en su más amplio sentido como “todo acto de fuerza o de poder ejercido contra las mujeres y que vulneran sus derechos económicos” (Núñez, 2009: 3), no solamente se circunscribe al ámbito del hogar, sino que se extiende al ámbito laboral, en el cual las mujeres son más propensas a tener trabajos relacionados con situaciones precarias y poco estables, menoscabando sus oportunidades de independencia y autonomía.

La brecha de género es un concepto que alude a la disparidad entre hombres y mujeres, en términos de derechos, recursos y oportunidades (CEPAL, 2017), por lo cual es una representación de la violencia de género en términos sociales. Así, en el presente trabajo se analiza la disparidad que existe en el ingreso de los hogares, dependiendo si a cargo del mismo se encuentra una jefa o jefe del hogar (brecha de género), como un tipo de violencia económica.

En adición a lo previamente señalado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) anunció que en América Latina la tasa de participación femenina se encuentra casi 25 puntos porcentuales por debajo con respecto a los hombres (50% y 74%, respectivamente), la tasa de desempleo para las mujeres también es mayor y existe una brecha salarial, estimada para la región, esta última cercana a 15%. Lo anterior se explica parcialmente a partir de que la situación laboral de las mujeres, sobre todo de estratos socioeconómicos bajos, está íntimamente ligada con contratos temporales y actividades relacionadas con labores

domésticas y de cuidado infantil, lo que las lleva a situaciones de inseguridad social y participación en la economía informal.

De los hechos anteriormente señalados, se puede deducir que para la sociedad es más aceptable el desempleo y los bajos salarios en las mujeres que en los hombres, quienes son asociados a la figura de proveedor. Así, el aumento en la tasa de participación femenina en el mercado laboral ha estado acompañado de discriminación, la cual se refleja en menores salarios, menos derechos laborales y poco prestigio social (López y Valiño, 2003).

La violencia económica se reafirma y persiste como un tipo de violencia directa y estructural,<sup>1</sup> que se justifica culturalmente mediante ideas que permanecen sobre la mujer sobre su capacidad productiva, habilidades, aptitudes, roles, etc., al servicio de las necesidades del modelo económico preponderante.

Dentro de este contexto, el objetivo del presente capítulo es analizar la disparidad en los ingresos de los hogares por estrato socioeconómico, dependiendo de si el jefe es hombre o mujer, su nivel educativo y edad. A partir de estos elementos se estima un modelo econométrico que consiste en una regresión cuantílica, la cual permite identificar la incidencia diferenciada de los años de educación y edad, entre hombres y mujeres, en el ingreso de los hogares, por cuantil. Para lograr dicho objetivo, se emplean los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) en su más reciente publicación, en el año 2018.

La hipótesis a contrastar es que, a pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno mexicano para aliviar la brecha en los ingresos entre hombres y mujeres, las acciones no han sido suficientes para eliminar la disparidad en dicho indicador, por lo cual es necesario seguir destinando recursos y emprendiendo acciones en pro de dicha situación.

---

<sup>1</sup> Para mayor información sobre la violencia directa, estructural y cultural, consultar Magallón (2005).

La contribución radica en evidenciar la persistencia de una situación previamente demostrada en el trabajo de Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019), quienes han realizado un estudio similar, pero con la ENIGH del año 2015. Así, la actualización de la estimación permite dar seguimiento, contrastar y determinar el grado de avance, en términos de la disminución en la brecha de los ingresos; así como la medición del impacto de las variables educación y edad en el ingreso de hombres y mujeres, dependiendo su estrato socioeconómico (cuantil de ingreso).

En términos del libro, el presente capítulo abona señalando una debilidad al interior de las organizaciones y de la sociedad en general: la violencia económica que se ejerce por medio de la disparidad en los ingresos de los hogares cuyas jefas de familia son mujeres, con respecto a sus contrapartes masculinos. Igualmente, se estudia la evolución de dicho fenómeno del año 2015 al año 2018, permitiendo determinar si las políticas e iniciativas impulsadas por el gobierno han paliado esta situación, generando una situación más equitativa, o no.

El trabajo se encuentra estructurado en cuatro secciones, además de la presente. La segunda sección revisa la literatura relacionada con el tema, la parte tres describe la metodología y los datos empleados en la investigación, la cuarta sección muestra los resultados de la estimación y el análisis de los mismos, presentando el diagnóstico y, finalmente, se presentan las conclusiones.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

La violencia de género es un tema que ha sido ampliamente abordado en la literatura a partir de diversas ciencias y aproximaciones, dentro de algunos estudios que se centran en la definición se encuentran aquellos desarrollados por Espinar y Mateo (2007), Exposito y Moya (2011), Castro, Riquer y Medina (2016) y Bernal-Triviño (2019), en cuanto a aquellos que estudian las raíces y causas del problema destacan Rivas, *et al.* (2016), Tardón

(2017) y Jiménez (2020); mientras que algunos estudios que proponen estimaciones sobre el impacto económico de la violencia de género son Bruzzone (2016), Peñate *et al.* (2016), Rodríguez-Enríquez y Pautassi (2016), Martín (2018), entre otros.

De manera particular, las investigaciones desarrolladas en el marco de la violencia económica (Chronister, 2007; Fawole, 2008; Sharp, 2014; Postmus, Plummer, Stulianou, 2016) señalan que este fenómeno no está recibiendo la atención necesaria y provoca importantes estragos sociales, profundizando la pobreza, comprometiendo los logros educativos y el desarrollo de oportunidades para la mujer. La violencia económica incentiva algunas otras circunstancias tales como: prostitución, explotación sexual, incremento en el riesgo de contagio de VIH y tráfico de mujeres y niños.

Algunas investigaciones que se acercan al estudio de esta problemática dentro del hogar son aquellas desarrolladas por Farmer y Tiefenthaler (1997), Vyas y Watts (2009), Flatø, Muttarak y Pelsler (2017). Igualmente, existen algunos otros documentos que estudian la relación entre violencia en el hogar y participación de la mujer en el mercado laboral (Lenze y Klasen, 2017; Bhat 2016; Ríos-Ávila y Canavire-Bacarreza, 2017; y Siddique, 2018).

En este sentido, Sen (2017) señala que, a pesar de que teóricamente existe una gran serie de estímulos para la incorporación de la mujer en el mercado laboral, existen una serie de factores no observables y ambiguos que inhiben dicho proceso, tales como la violencia en el hogar, la cual está relacionada con una serie de variables: nivel educativo, número de hijos, consumo del alcohol por parte del esposo, pobreza en la comunidad y hogar, por mencionar las más importantes.

Las mujeres no solamente presentan dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, sino que al interior del mismo se enfrentan a un sinfín de situaciones que las ponen en desventaja: acoso, discriminación, contratos temporales, empleos informales, sobrecarga de trabajo, realización de actividades para las cuales no

fueron contratadas, pero que se encuentran feminizadas (aseo, preparación de alimentos, cuidado de menores, entre otros afines) y menores salarios que los que reciben los hombres por el mismo trabajo. Lo anterior inhibe las oportunidades de crecimiento laboral de la mujer y genera brecha en el ingreso de los hogares en los cuales las mujeres son jefas.

Entre las aproximaciones que se han realizado en torno a la violencia económica en el ámbito laboral se encuentra el trabajo de Robertson, López-Acevedo y Savchenko (2020), quienes estudian la relación entre el fenómeno de globalización y la brecha de género en las ganancias en Sri Lanka y Camboya. En esta misma línea, Fernández, Huber y Vaccaro (2020) examinan las diferencias en las expectativas salariales por género, concluyendo que el género tiene un efecto directo e inexplicable en las expectativas salariales.

Íntimamente relacionado con el presente estudio, Gallego-Granados y Wrohlich (2020) estudian la brecha salarial de género, empleando un modelo de regresión cuantílica de 1990 a 2014. Los resultados indican que la brecha de género salarial corregida por la selección es mucho mayor que la de la generalidad de los datos; de manera particular, los resultados señalan que para la mitad inferior de los datos (menores ingresos), los salarios entre hombres y mujeres han ido convergiendo a lo largo del tiempo, mientras que para el caso de la mitad de salarios más altos la brecha no ha desaparecido.

Para el caso mexicano, se han desarrollado diversos estudios en torno a la violencia de género (Lang, 2003; Valdez *et al.*, 2006; Hernández, 2010; Castañeda, Ravelo y Pérez, 2013; entre otros). Destacan las investigaciones de Cerva (2014), quien analiza la relación de las mujeres con la política, dando cuenta de las experiencias sobre discriminación, acoso y violencia asociados a las campañas y al desempeño parlamentario; Cortés (2018), que examina la violencia de género a migrantes en la frontera entre EUA y México, así como Damián Bernal y Flores (2018), los cuales



estudian los feminicidios y las políticas públicas, para identificar la respuesta o negación del gobierno ante la violencia de género.

Así, el presente trabajo se suma a los previamente señalados con el objetivo de contribuir al análisis de la brecha en los ingresos de los hogares entre hombres y mujeres, y la desigualdad que se genera a partir de ésta en México, dependiendo del estrato económico, nivel educativo y edad. Lo anterior contribuye a la literatura existente evidenciando que los hogares cuyas jefas de familia son mujeres, se encuentran expuestos a mayores fragilidades y menores oportunidades debido a la brecha en los ingresos en relación con los hogares cuyos jefes son hombres.

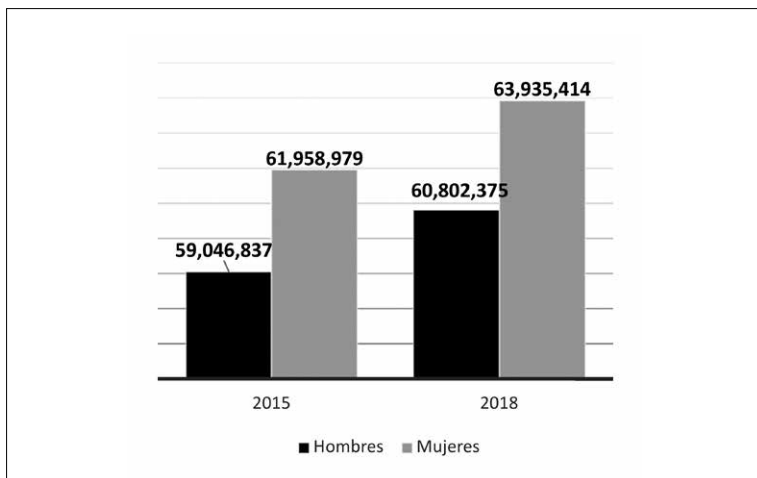
## ASPECTOS DEMOGRÁFICOS, DATOS Y METODOLOGÍA

En esta sección se presentan algunos aspectos demográficos, los datos que se analizaron y la descripción de la metodología utilizada.

### ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

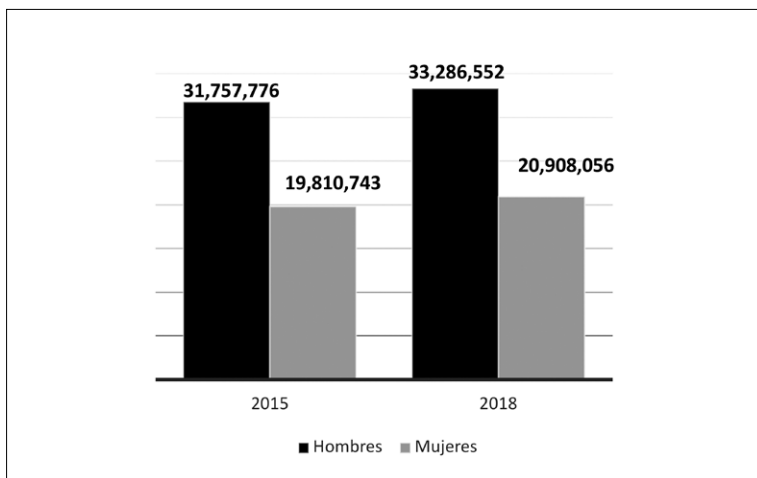
Dado que uno de los objetivos de este trabajo es realizar un análisis comparativo de la brecha de los ingresos en 2015 y 2018, en esta sección se presentan datos demográficos de hombres y de mujeres en México para los años de referencia. En la Gráfica 1 se muestra el total de hombres y de mujeres en 2015 y 2018 en una población de 121 005 815 y de 124 737 789, respectivamente. En esta gráfica se observa como la proporción de hombres respecto al número de mujeres es menor en ambos años, 95.30% y 95.10% en 2015 y 2018, respectivamente, lo que indica que el número de mujeres es mayor que el de hombres, y de acuerdo con las proyecciones del Consejo Nacional de Población esta proporción continuará disminuyendo con el tiempo, alcanzando 93.51% en 2050.

**Gráfica 1.**  
**Población total en México**



Fuente: Indicadores demográficos Conapo (2015 y 2018).

**Gráfica 2.**  
**Población ocupada**



Fuente: Indicadores de empleo y ocupación INEGI (2015 y 2018).

Respecto a la población ocupada, la situación es diferente. El número de mujeres ocupadas con respecto a la población de hombres ocupados es mucho menor. La proporción de mujeres ocupadas con respecto a los hombres de esta misma categoría fue de 62.38% y 62.81% en 2015 y 2018, respectivamente, cifras que representan que menos de dos terceras partes de las mujeres se han incorporado al mercado laboral (véase Gráfica 2).

## DATOS ANALIZADOS

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) levanta la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) con el propósito de ofrecer información referente a la naturaleza de los ingresos y gastos en los hogares en términos de su monto, procedencia y distribución. Dichos datos se complementan con las características sociodemográficas de los integrantes del hogar, así como de la vivienda y de los recursos con los que cuenta la misma.

Para el caso de la edición 2018, la encuesta fue realizada del 21 de agosto al 28 de noviembre de dicho año y con una muestra de 87 826 viviendas, de las que se presentan los datos de 74 647 hogares, de los cuales 20 476 entrevistados tienen por jefe de familia una mujer y 54 171 a un hombre. Lo que representa que sólo 37.80% de mujeres son jefas de familia con respecto al total de hombres que desempeñan este papel.

Para el desarrollo del presente trabajo se ocupan los datos publicados en la sección de “microdatos”, empleando las variables ingreso trimestral, edad y nivel educativo. Respecto a la variable edad, ésta es una variable continua que expresa la edad del jefe de familia; por otra parte, la variable nivel educativo<sup>2</sup> se establece dentro del rango (0 a 11), con base en lo siguiente:

---

<sup>2</sup> Algunas fuentes como el INEGI, utilizan el nivel educativo representado como años de escolaridad, en lugar de hacerlo por nivel como se hizo en este trabajo.

- 01 Sin instrucción
- 02 Preescolar
- 03 Primaria incompleta
- 04 Primaria completa
- 05 Secundaria incompleta
- 06 Secundaria completa
- 07 Preparatoria incompleta
- 08 Preparatoria completa
- 09 Profesional incompleta
- 10 Profesional completa
- 11 Posgrado

## METODOLOGÍA

Para estimar la brecha en los ingresos de los hogares se realizó un análisis preliminar de los datos, estimando el ingreso promedio ponderado por cuantil de ingreso, primero en general y luego por el sexo<sup>3</sup> del jefe de hogar, permitiendo estimar la brecha en los ingresos de los hogares cuya jefatura de familia se encuentre a cargo de hombres o mujeres, dependiendo del nivel económico en el que se encuentren. Después, se estudió gráficamente la relación entre el nivel de ingresos y la edad y el nivel de ingresos y el nivel educativo, para hombres y mujeres.

Una vez que se analizaron los datos, como un primer acercamiento econométrico, se trabajó con toda la base, estimando modelos generales, para conocer la naturaleza de la relación que existe entre el ingreso y la edad y el nivel educativo. Así, se presentan dos regresiones lineales con Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), la primera de ellas para la muestra general

---

<sup>3</sup> La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018) señala que “sexo” se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen a varones y mujeres, mientras que “género” se refiere a los roles socialmente construidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad dada considera apropiados para los hombres y las mujeres.

y la segunda, haciendo la diferenciación para los hogares cuyos jefes son hombres y aquéllos en los que son mujeres. Lo anterior permite analizar si existe algún efecto diferenciado de la edad y educación en el ingreso, dependiendo del sexo del jefe del hogar.

Las estimaciones se realizaron con base en la siguiente ecuación:

$$\ln(Y) = (\beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_{ii} + \varepsilon) \quad (1)$$

donde  $\ln(Y)$  es el logaritmo del ingreso trimestral<sup>4</sup> de los hogares,  $Y$  es el ingreso trimestral influenciado por las variables ( $X_i$ ) educación y edad ( $X_{ii}$ ),  $\beta_0$  es el término constante,  $\beta_1$  mide el efecto de la educación sobre el ingreso, manteniendo todos los factores fijos y  $\beta_2$  mide el impacto de la edad sobre el ingreso, manteniendo todos los otros factores fijos,  $\varepsilon$  es el componente residual aleatorio.

Una vez que se estimó del impacto general entre las variables, se implementó la regresión cuantílica, la cual se planteó como un método alternativo al de MCO, el cual tiene como bondad la obtención de resultados insesgados, a pesar de que se presenten valores extremos, cambio estructural, heteroscedasticidad, datos atípicos (Medina y Vicéns, 2011) y los errores no tengan una distribución normal (Koenker y Bassett, 1978). Buchinsky (1998) señala que la regresión cuantílica permite una estimación consistente y con normalidad asintótica.

Una de las diferencias que existen entre la regresión cuantílica y el método MCO es que la primera de ellas realiza un proceso de optimización para encontrar el valor mínimo de la suma de los residuos, cuyo resultado es el valor de la mediana, mientras que MCO busca el valor mínimo de la suma de los residuos al cua-

---

<sup>4</sup> Por no poseer una distribución normal, el salario-hora es transformado en una función logarítmica. Con esta corrección es posible obtener los porcentajes de los coeficientes estimados en las regresiones multivariadas (Freitas, 2015).

drado, la media. Así, en el primero de los casos, al emplear la mediana, se tienen el mismo número de observaciones con mayor y menor valor. Lo anterior permite mejorar la precisión en la estimación para los distintos segmentos a lo largo de la distribución.

El énfasis de este análisis es identificar la naturaleza de los cambios en diferentes puntos de la distribución en los ingresos, dependiendo del sexo del jefe del hogar. La regresión cuantílica permite explicar la distribución condicional del ingreso trimestral, dado el conjunto de características de las jefas y los jefes de hogar (edad y educación).

La formulación matemática de esta forma de regresión lineal puede ser descrita por:

$$QY(\tau/X) = \beta_0(\tau) + \beta_1(\tau)X_1 + \dots + \beta_n(\tau)X_n \quad (2)$$

donde:  $Y$  es el logaritmo del ingreso trimestral de cada hogar,<sup>5</sup>  $\tau \in [0,1]$  indica el cuantil y su parámetro correspondiente ( $\tau$ );  $\beta_0$  es el intercepto de la regresión específica de cada cuantil;  $X_1 \dots X_n$  representa un conjunto de características individuales, en este caso ( $X_1$ , edad y  $X_2$ , nivel educativo). En la ecuación (2), la interpretación de los coeficientes  $\beta_i$  es análoga a la de otros modelos lineales, miden el efecto en la variable explicada (ingreso) ante la modificación en una unidad en la variable independiente ( $\beta_1$  -edad y  $\beta_2$  -educación), manteniendo constantes los demás términos. El valor agregado de dicha estimación es que permite observar los efectos entre las variables, para cada cuantil (Cade y Noon, 2003).

---

<sup>5</sup> También aquí, por no poseer una distribución normal, el salario-hora es transformado en una función logarítmica. Con esta corrección es posible obtener los porcentajes de los coeficientes estimados en las regresiones multivariadas (Freitas, 2015).

## RESULTADOS

En esta sección se analizan de manera preliminar los datos, a partir de la estimación de los estadísticos descriptivos. Una vez realizado dicho análisis, se examinan y discuten los resultados del modelo.

### ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Con base en los datos de la muestra en México, durante 2018, en promedio la edad de los jefes de hogar encuestados es de 49.8 años, en un rango entre 14 y 110 años, con una moda de 42 años. En cuanto a la educación de los jefes de familia, es de 5.52 (secundaria incompleta). El ingreso promedio corriente trimestral es de \$46 043, es decir, \$15 347 mensual.

De manera particular, la submuestra de los jefes de hogar que son hombres en promedio tienen 48.6 años de edad, nivel educativo de secundaria incompleta y el ingreso trimestral de su hogar es de \$47 851 trimestrales en promedio, lo que representa \$15 950 mensuales, la mediana trimestral fue de \$33 574, con una moda trimestral de \$17 609. En cuanto a las mujeres que son jefas del hogar, tienen una edad mayor que la de los hombres, 53 años, el nivel educativo es similar al de los jefes hombres, secundaria incompleta; sin embargo, el ingreso de los hogares con mujeres jefas de familia, es menor al de los hombres con \$41 261 trimestrales promedio, lo que representa \$13 750 mensuales, la mediana trimestral fue de \$30 649, y la moda trimestral de \$14 642.

Como mencionan Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019), desde un punto de vista general, la situación de los hogares con jefas de familia es más precaria debido a que, por su mayor edad en promedio, aquellas mujeres con trabajos formales, se acercan a la edad de retiro. Para la mayoría de las mujeres su etapa de acumulación es menor, ya que en promedio se jubilan antes que los

hombres, y dado que su ingreso es también menor, la pensión que recibirán será más pequeña que la que recibida por su contraparte masculina, incrementando las probabilidades de que los hogares con jefas de familia mujeres caigan en situación de pobreza.

## DISTRIBUCIÓN PERCENTÍLICA DE LOS INGRESOS

En el Cuadro 1 se puede observar el ingreso medio ponderado de los hogares entrevistados por percentil. Se hace evidente la amplia diferencia en el ingreso de los hogares, mientras que los hogares del primer percentil tienen ingresos por casi cinco mil pesos, el penúltimo (99%) percibe 43 veces más, en promedio.

Igualmente, se puede observar el ingreso medio trimestral de los hogares por percentil y por el sexo del jefe del hogar, para todos los percentiles el ingreso medio para los hogares cuyo jefe

**Cuadro 1.**  
**Distribución del ingreso trimestral por percentiles**

	Media			Diferencia
	Ponderada	Hombre	Mujer	Relativa
1%	\$4,954.4	\$5,256.8	\$4,593.8	14.4%
5%	\$9,058.2	\$9,582.2	\$8,035.6	19.2%
10%	\$12,497.8	\$13,190.7	\$11,195.8	17.8%
25%	\$20,345.2	\$21,175	\$18,254.1	16.0%
50%	\$33,573.4	\$34,646.9	\$30,698.4	12.9%
75%	\$55,198.2	\$56,670.6	\$51,328.2	10.4%
90%	\$88,007.4	\$90,518.6	\$81,223.2	11.4%
95%	\$118,229.5	\$122,595.6	\$106,488	15.1%
99%	\$215,459	\$226,622.9	\$184,947.1	22.5%

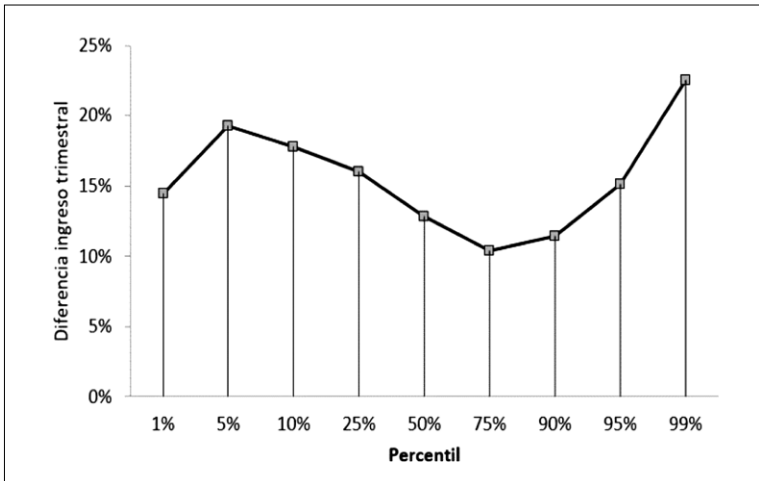
Fuente: Elaboración propia.



de familia es hombre, es mayor que para los hogares que tienen por jefe una mujer. En las columnas de la derecha se observa la diferencia entre los ingresos de los hogares cuyos jefes de familia son hombres y mujeres, en términos absolutos (pesos) y relativos (%). La brecha relativa en el ingreso medio es de entre 10.4% y 22.5%; en promedio 15.5%.

Como se puede observar en la Gráfica 3, las diferencias en los ingresos medios entre hombres y mujeres son mayores en los deciles más bajos (1%-25%), siendo menor la diferencia en los deciles “intermedios” (25%-95%) y al final de la distribución es donde la diferencia se dispara (90%-99%). Lo anterior podría explicarse por la falta de oportunidades para que las mujeres se coloquen en altos puestos de trabajo al interior de las organizaciones, donde los salarios son mayores.

**Gráfica 3.**  
**Distribución del ingreso trimestral por percentiles**



Fuente: Elaboración propia.

Con base en Camarena y Saavedra (2018), en los consejos de administración de las empresas que cotizan en la BMV, solamente 4.56% de sus miembros son mujeres; en cuanto a la dirección de empresas (las 500 mejores para trabajar en México), solamente 3% son dirigidas por mujeres y de las 50 mujeres más poderosas de México, sólo 14% trabajan como ejecutivas en una empresa.

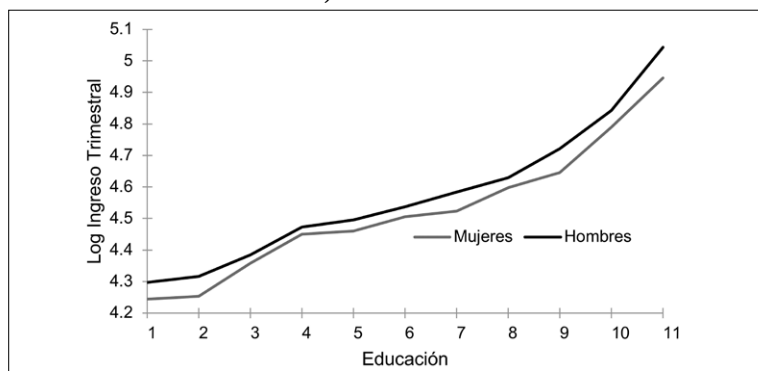
## INGRESO Y EDUCACIÓN

El capital humano visto como un bien acumulativo que puede generar rendimientos de inversión en forma proporcional a los años dentro de un sistema educativo, es la idea base de la denominada *teoría del capital humano*, la cual postula a la educación y el conocimiento como elementos clave para promover el crecimiento económico y el desarrollo económico y productivo a nivel individual y colectivo. Así, dicha teoría enuncia que la educación mejora el ingreso salarial de los trabajadores; por lo tanto, por cada año que estudie un individuo, la compensación se incrementará (Acevedo, 2018). Si bien existen importantes críticas a dicha teoría, por ejemplo: que la educación no es el único determinante del ingreso de un individuo, es innegable que existe una relación positiva entre ambas variables (Heckman, 1976; Heckman *et al.*, 1998; Romer, 1990; Becker *et al.*, 1990).

Lo anterior se debe a que la educación provee al ser humano de conocimiento, promoviendo el entendimiento de su entorno, lo que le permite mejorar su calidad de vida a través de la adopción de ciertos hábitos (alimenticios e higiénicos). Además de que dota de habilidades y del uso de herramientas, tanto para el emprendimiento de un negocio, como para participar al interior de alguna organización como trabajador.

La Gráfica 4 muestra que se cumple la relación positiva entre las variables ingreso y nivel educativo; sin embargo, se evidencia que el impacto del nivel educativo en los hombres es mayor que para las mujeres. La brecha de ingreso entre los jefes y jefas de

**Gráfica 4.**  
**Relación entre el ingreso de los hogares y el nivel educativo del jefe de familia**



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH 2018.

hogares es menor para aquellos que tienen un nivel entre primaria incompleta y secundaria incompleta. En los extremos, nivel educativo inexistente y preescolar y de nivel medio superior a posgrado, la brecha es mayor.

La importante brecha en los niveles educativos inferiores se podría explicar debido a que las mujeres sin instrucción se ocupan en tareas asociadas al hogar y a la reproducción, actividades con remuneraciones bajas o sin remuneración; mientras que los hombres sin educación “formal” se emplean en trabajos donde usan su fuerza, tales como albañilería y actividades de movimiento o carga de mercancía, entre otras.

En cuanto a los niveles de educación de medio superior a posgrado, la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres puede deberse, además de a los temas de discriminación y diferencia de oportunidades, a “techos de cristal”, a las carreras y trabajos que se encuentran feminizados (trabajo social, psicología, administración, entre otras), las cuales reciben un menor ingreso, en

relación con las carreras que estudian los hombres (ingenierías, arquitectura, robótica, computación, entre otros afines).

Para mostrar lo anteriormente señalado, el Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO)<sup>6</sup> publicó en su página *web* las carreras con mayor participación femenina para el año 2018: Formación docente para educación básica, nivel preescolar, 96.6%; Formación docente para otros servicios educativos, 92.1%; Trabajo y atención social, 83.7%; Orientación y asesoría educativa, 82%; Didáctica, pedagogía y currículo, 81.1% y Diseño, 78%; Enfermería y cuidados, 76.3%, y Psicología, 73.4%. Mientras que las carreras mayormente estudiadas por hombres son: ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves, 91.1%; electricidad y generación de energía, 84.6%; electrónica y automatización, 79.5%; construcción e ingeniería civil, 78.1%; ingeniería mecánica y metalurgia, 77.5%; ciencias de la computación, 75.1% y tecnología de la información y la comunicación, 73.1%. Así, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la ENIGH 2018, las carreras que estudian mayormente los hombres se encuentran entre las mejor pagadas (alrededor de \$14 000), mientras que las que estudian las mujeres se encuentran dentro de las peor pagadas (menos de \$8 800).

Otro ámbito en el cual esta situación se encuentra presente es en las actividades vinculadas a la ciencia. Con base en la Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET) 2017, la participación de hombres en la ciencia es de 71%, mientras que las mujeres únicamente representan 29%. Además de ello, como lo revela el Cuadro 2, las mujeres participan, principalmente, como personal de apoyo administrativo, es decir como asistentes o secretarías, mientras que las posiciones mejor pagadas y

---

<sup>6</sup>“Carreras con mayor porcentaje de hombres de nuevo ingreso” y “Carreras con mayor porcentaje de mujeres de nuevo ingreso”. Consultado el 19 de abril de 2019 a las 10:42 horas del Centro de México. En <http://imco.org.mx/comparacarreras/ranking/hombres-nuevo-ingreso/2018/1>

**Cuadro 2.**  
**Personal que trabajó en la empresa en las actividades de**  
**Investigación y Desarrollo Tecnológico (2015)**

	<b>Investigadores y tecnólogos</b>	<b>Técnicos y personal equivalente</b>	<b>Personal de apoyo administrativo</b>
Hombres	71.9%	76.7%	56.7%
Mujeres	28.1%	23.3%	43.3%

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET) 2017.

donde se requiere una mayor capacitación y nivel educativo, son ocupadas, en su mayoría, por hombres.

Con base en lo anterior, resulta obvio que aún falta mucho por hacer en dos sentidos: 1) la valoración social del trabajo que realizan las mujeres, debido a que es tanto o más demandante que el resto de los trabajos “masculinizados” y es básico para la sociedad (por ejemplo: la educación básica y el cuidado infantil) y 2) motivar y promover en las mujeres y niñas el interés por la ciencia y por algunas actividades, desmitificando la feminización de algunas carreras o actividades en el ámbito profesional.

## INGRESO Y EDAD

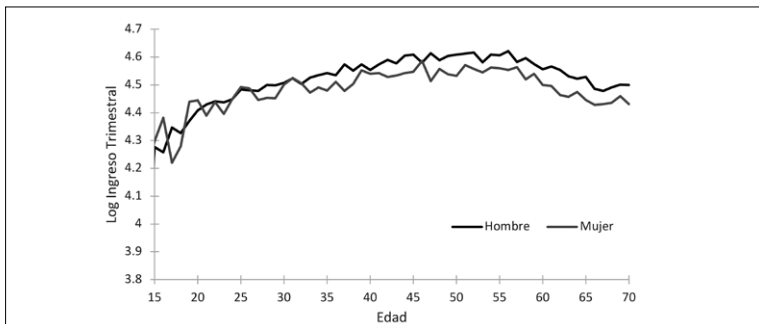
La edad se encuentra íntimamente asociada con el desarrollo de capacidades intelectuales, psicomotoras y sociales, lo cual dota al individuo de una creciente experiencia, de la cual se puede valer para mejorar y afinar sus habilidades y obtener un mayor ingreso. Para el caso de un individuo con educación “formal”, cada año que complete de su formación le dará mayores herramientas para conseguir una mejor posición laboral y tener un mayor ingreso.

Adicionalmente, a lo largo del tiempo se logra ahorrar una cierta cantidad que se separa del ingreso. Así, es posible que se incrementen las posibilidades de adquirir bienes duraderos, que permitan incrementar el ingreso (maquinaria, automóviles, bienes raíces, etcétera).

Por todas las razones antes señaladas, se puede argüir que existe una relación positiva entre la edad y el ingreso. No obstante, como se observa en la Gráfica 5, el impacto que tiene la edad en el ingreso no es igual para los jefes y jefas de hogar al interior de la muestra. Un hecho relevante es que la brecha es casi imperceptible antes de los 45 años, para algunas edades; sin embargo, a partir de los 45 años la brecha se incrementa poco a poco.

De la Rica (2016) explica el proceso de ampliación de brechas de género en los ingresos a partir de que las mujeres acumulan menos capital humano, sobre todo, por la menor experiencia laboral con la que cuentan (trabajan menos horas o interrumpen su participación laboral en ciertas etapas de la vida); a menor experiencia laboral, las brechas salariales se hacen cada vez mayores, de acuerdo con Erosa, Fuster y Restuccia (2016) y Manning y Swaffield (2008). Otro factor que contribuye es la segregación

**Gráfica 5.**  
**Relación entre el ingreso y la edad por percentil**



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH 2018.

ocupacional de las mujeres: durante la maternidad, las mujeres buscan combinar el ámbito familiar y profesional, ponderando ocupaciones con flexibilidad o menores horarios, sin embargo, la paga es inferior que la de un trabajo de tiempo completo como el que, generalmente, desempeña un hombre, conforme lo señalan Goldin (2014), Manning y Swaffield (2008) y Gicheva (2013). Por otra parte, Manning y Swaffield (2008) también mencionan que otro factor que podría incidir es que los hombres cambian de trabajo con mayor frecuencia durante la edad temprana, buscando tener mejores perspectivas salariales; mientras que las mujeres prefieren la estabilidad, por lo que, dichas brechas no son fácilmente recuperables a lo largo de los años.

## REGRESIÓN LINEAL

Como primer acercamiento empírico, en el Cuadro 3 se presentan los resultados del modelo de regresión lineal por MCO. Lo anterior para saber la situación general (toda la muestra) del impacto de las variables edad, nivel educativo y sexo en los ingresos

**Cuadro 3.**  
**Regresión lineal**

Log Ingreso Corriente	General	Hombre	Mujer	Diferencial Hombres-Mujeres
Edad	0.0027909*	0.0029718*	0.0023068*	0.000665
Educación	0.0650987*	0.0656561*	0.0632319*	0.0024242
Sexo	-0.043146*			
R <sup>2</sup>	0.2087	0.2089	0.1925	
N	74,639	54,164	20,475	
Constante	4.080221*	4.025142*	4.029336*	

Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación.

y, de manera específica, el efecto diferenciado de la edad y educación para los jefes de hogar hombres y mujeres.

Como se puede apreciar en el Cuadro 3, se corrobora la relación observada gráficamente y sustentada teóricamente entre las variables, para el caso de la educación y edad, ambas tienen un signo positivo sobre el ingreso, siendo la educación la que pareciera tener un mayor impacto. En cuanto a la variable sexo, se observa que ser mujer tiene un impacto negativo en el ingreso.<sup>7</sup>

Los resultados del modelo para las submuestras hombres y mujeres, muestran que tanto la edad como el nivel educativo impactan de forma diferenciada el ingreso de hombres y mujeres, siendo mayor el impacto para los hombres, es decir, que por un año más de edad, el ingreso del hombre crece en 0.29%, mientras que el ingreso de la mujer crece únicamente en 0.23%. Para el caso de la variable educación, por cada año de estudio, el ingreso del hombre incrementará en 6.5% y el de la mujer en 6.3%, manteniéndose el resto de las variables constantes. Las diferencias parecieran ser insignificantes, sin embargo, el efecto acumulado año con año, tiene un impacto considerable.

## REGRESIÓN CUANTÍLICA

Cabe destacar que el impacto que las variables edad y educación tienen en el ingreso no se mantiene constante a lo largo de la distribución, sino que depende del nivel de ingresos del hogar. Es por ello que se estima una regresión cuantílica que permite conocer el impacto diferenciado, por género y percentil, que las variables educación y edad ejercen sobre el ingreso de los hogares.

Los resultados del impacto de la variable edad en el ingreso de jefes de hogar hombres y mujeres muestran que del percentil 0.01 a 0.1 la diferencia del efecto de la edad en el ingreso es casi

---

<sup>7</sup>La serie sexo del jefe del hogar se presenta en los tabulados como una variable dicotómica con valores 1 y 2, el primero de ellos hace referencia al sexo masculino y el segundo al femenino.



**Cuadro 4.**  
**Resultados de la regresión cuantílica**

Percentil	Constante		Edad		Educación	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0.01	3.348916	3.296427	0.001802	0.0018123	0.0625583	0.0669455
0.05	3.612054	3.553833	0.0011436	0.0010148	0.0673642	0.0702996
0.10	3.737703	3.689519	0.0010204	0.000879	0.0672216	0.0684112
0.25	3.893135	3.852999	0.0017771	0.0014871	0.0658757	0.0670196
0.50	4.023829	4.025029	0.0031119	0.0024412	0.0654478	0.0638077
0.75	4.152691	4.204395	0.0045503	0.0032439	0.0638646	0.0591067
0.90	4.297193	4.340024	0.005241	0.0042473	0.0627356	0.057749
0.95	4.375166	4.427598	0.0057101	0.004674	0.0635286	0.0571407
0.99	4.541863	4.616022	0.0066327	0.0048531	0.0679887	0.0583581

Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación.

imperceptible; sin embargo, a partir de ese nivel de la distribución, la brecha en el impacto se amplía cada vez más, registrando su nivel más alto en el percentil 0.99. Factores como la discriminación por prejuicio y estadística,<sup>8</sup> diferencias en la negociación y la aversión al riesgo (De la Rica, 2016), así como el efecto de la menor acumulación de capital humano y la menor participación en el mercado laboral por parte de las mujeres, generan que la brecha se amplíe a lo largo de la distribución.

En cuanto a la incidencia del nivel educativo en el ingreso de los hogares, los resultados de la regresión arrojan que para los estratos socioeconómicos inferiores a 0.5, la incidencia de un año de educación en el ingreso de la mujer es mayor que el impacto que tiene un año de educación para los hombres. Sin embargo, en la segunda mitad (0.5-0.99), los percentiles con mayores niveles de ingresos, cada año de educación tiene mayor impacto en el ingreso de los hombres que para las mujeres. Lo anterior se puede explicar además por la discriminación, por el salario que se otorga a las carreras en las cuales las mujeres tienden a avocarse, por la menor participación en el mercado laboral, dadas las actividades que deben desarrollar en el ámbito familiar, entre otros factores. Los resultados son consistentes con aquellos obtenidos por Gallego-Granados y Wrohlich (2020).

---

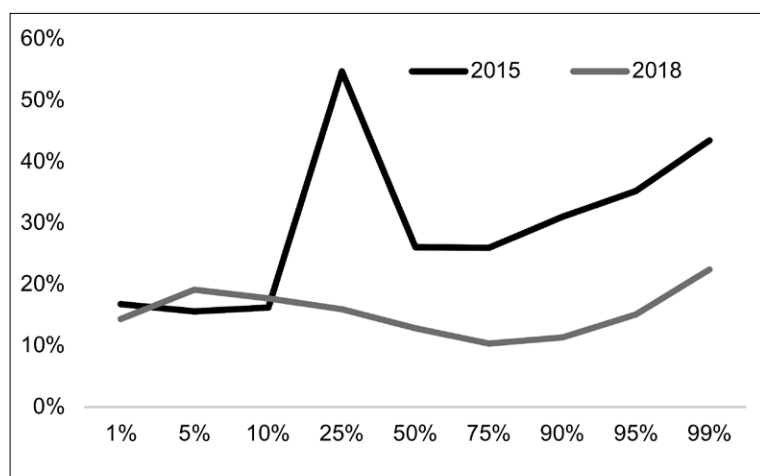
<sup>8</sup> De acuerdo con Galarza, Kogan y Yamada Fukusaki (2011), la discriminación estadística, en un contexto económico, surge cuando: “dos personas con las mismas calificaciones y habilidades para desempeñar una determinada ocupación obtienen salarios distintos o una probabilidad diferente de obtener el empleo. Si bien es cierto que tal discriminación no es necesariamente el resultado de políticas institucionales, puede ser el resultado de que los potenciales empleadores usen la raza, el aspecto físico, el apellido de origen, o cualquier otra variable, como indicador indirecto, relacionado con las características que ellos buscan pero que son difíciles de observar (como la productividad laboral)”.

### Evolución de la brecha en el ingreso

Como se observa en la Gráfica 6, la brecha en el ingreso de los hogares por género del jefe de familia presentó un incremento en 2018, con respecto a 2015, para los deciles más bajos, de 0.01 a 0.1; mientras que, para el resto de la distribución, se presentó una disminución muy significativa.

De manera similar a lo ocurrido con el ingreso, con respecto a 2015 ha disminuido el impacto de la edad en el ingreso de los hogares, tanto para hombres, como para mujeres. En cuanto a la disparidad en el impacto de la edad en el ingreso, se observa una disminución, sin embargo, los hombres aún siguen obtenien-

**Gráfica 6.**  
Brecha de los ingresos de los hogares por género del jefe de familia (2015 vs. 2018)



Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación y de Sosa, Martínez-Preece y Zubietta (2019).

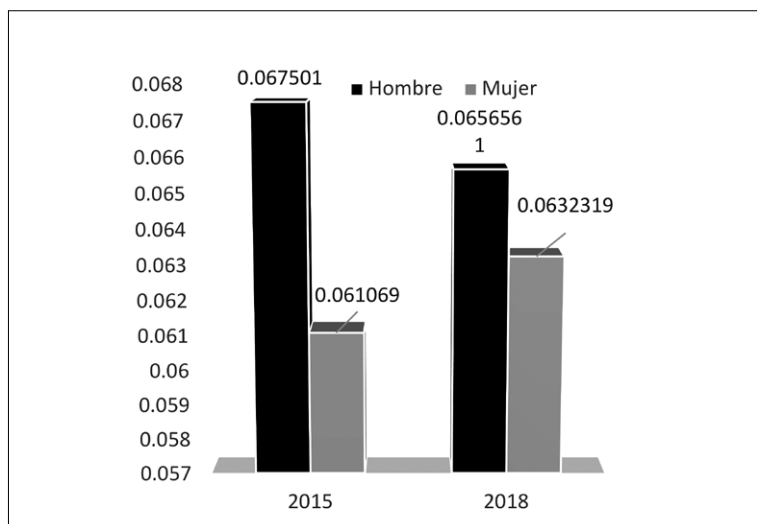
do un mayor impacto positivo en su ingreso, por cada año que cumplen, (véase la Gráfica 8).

La Gráfica 9 refuerza el hallazgo contenido en la Gráfica 8, referente a la existencia de un menor impacto de la edad en el ingreso en el año 2018, con respecto al año 2015, a lo largo de toda la distribución. Igualmente, se puede observar una mayor pendiente, lo que indica que el impacto marginal de la edad en los ingresos, sobre todo para los hombres y desde el percentil 0.5, es mayor en el año 2018 que en 2015. Se observa que en ambos años existe una brecha de género en el impacto de la edad en el ingreso. No obstante, se observa una ligera disminución, sobre todo del percentil 0.75 en adelante, en la brecha de dicho impacto en el año 2018, con respecto al año 2015.

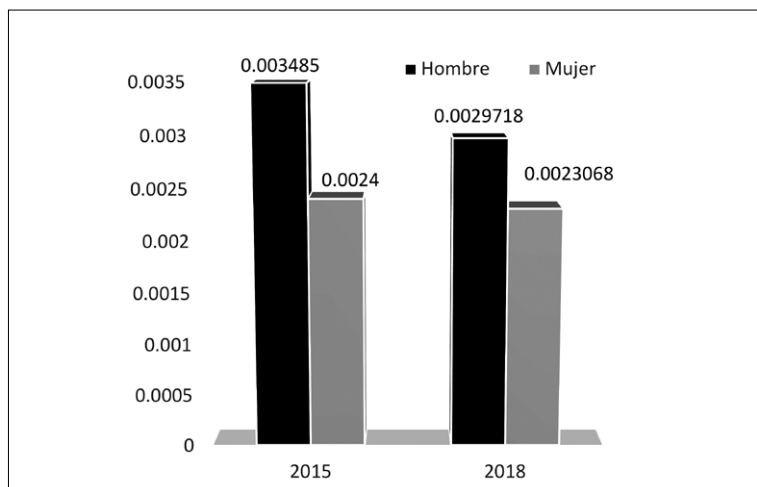
En cuanto al impacto diferenciado que tiene la educación en el ingreso de los hogares, dependiendo del género del jefe del hogar, se observa un cambio relevante en 2018, con respecto a la situación que se presentaba en el año 2015. En este año, solamente en los percentiles inferiores al 0.05, el impacto de la educación en el ingreso era mayor para las mujeres, es decir, para el otro 95% de la distribución, el impacto de la educación en el ingreso para los hombres era mayor que para las mujeres e, incluso, dicho impacto iba incrementándose a lo largo de la distribución, disparándose en los deciles 0.95 en adelante (véase Gráfica 10).

En el año 2018 se observa que de los percentiles 0.01 a 0.5, el impacto de la educación en el ingreso es mayor para las mujeres que para los hombres, mientras que en los deciles más altos (0.5 en adelante), la educación tiene un mayor impacto en el ingreso de los hombres. Lo anterior se puede explicar a través de los fenómenos ya antes mencionados: techos de cristal, menor acumulación de capital humano por parte de las mujeres y discriminación en la remuneración hacia carreras “feminizadas”. Así, se puede concluir que, con base en los resultados del análisis esta-

**Gráfica 7.**  
**Impacto de la educación en el ingreso (2015 vs. 2018)**

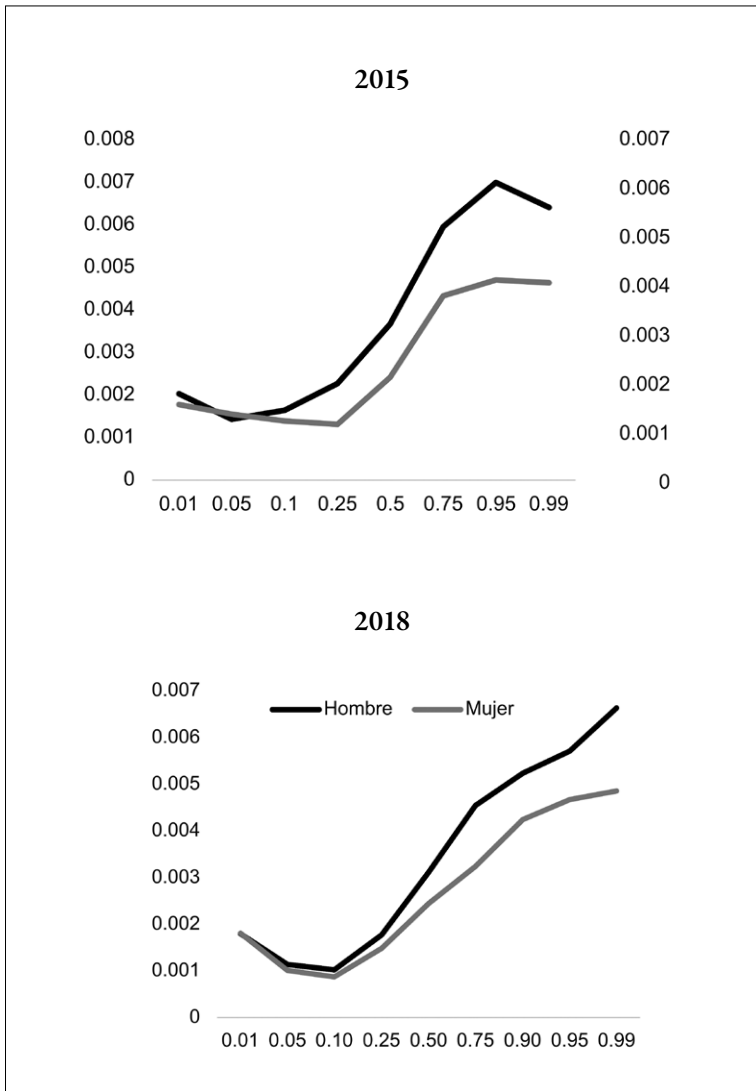


**Gráfica 8.**  
**Impacto de la edad en el ingreso (2015 vs. 2018)**



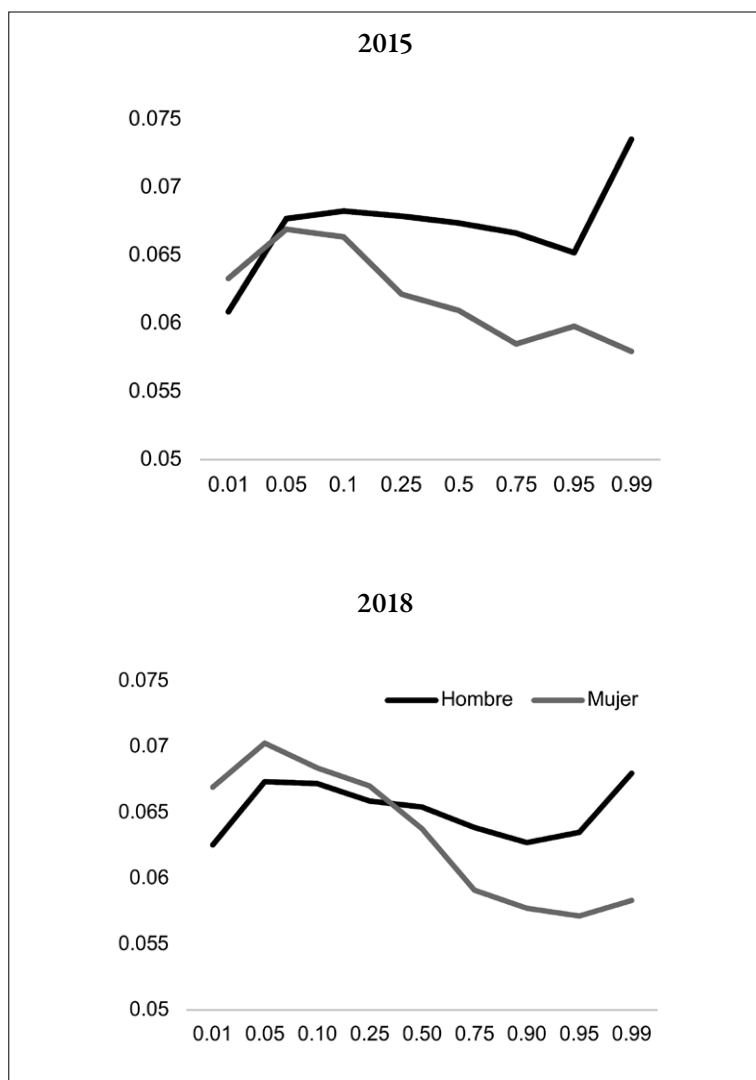
Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación y de Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019).

**Gráfica 9.**  
**Resultados de la regresión cuantílica, impacto de edad**  
**en el ingreso (2015 vs. 2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación y de Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019).

**Gráfica 10.**  
**Resultados de la regresión cuantílica, impacto de la educación en el ingreso (2015 vs. 2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación y de Sosa, Martínez-Preece y Zubieta (2019).

dístico, las iniciativas que se han llevado a cabo a nivel federal<sup>9</sup> han tenido cierto impacto, pero aún falta mucho por hacer para alcanzar la equidad de género respecto a los ingresos.

Cabe señalar que iniciativas como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que contempla la formación de un padrón de centros de trabajo certificados en esa materia, detallan los lineamientos para prevenir y eliminar la discriminación y la desigualdad laboral, a partir de la elaboración de planes de acción que son continuamente auditados por un órgano certificador y externo al centro de trabajo (InMujeres, 2020). Desafortunadamente, no existen incentivos para que centros de trabajo privados se vean motivados a certificarse; sino todo lo contrario, se percibe como un trámite engorroso que trae consigo costos innecesarios, que no son capitalizables en el mercado. Así, algunos incentivos fiscales podrían promover el éxito de estas normativas; mientras que, por el lado del mercado, la formación de índices accionarios igualitarios (como complemento a los socialmente responsables) podría incrementar el interés de las empresas por certificarse.

---

<sup>9</sup> En 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) firmaron un convenio de colaboración para llevar a cabo, de manera coordinada, acciones destinadas a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social (InMujeres, 2020).

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la república mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades (InMujeres, 2020).



Una de las acciones federales más importantes para atender el tema de desigualdad entre hombres y mujeres es aquella publicada por el *Diario Oficial de la Federación* (2020).<sup>10</sup> Se trata de un programa a nivel nacional planteado para el periodo 2020-2024, el cual define metas y lineamientos específicos para mejorar indicadores tales como: la tasa de participación económica de las mujeres (TPEM), brecha salarial (BS) y Porcentaje de las viviendas que son propiedad de las mujeres (PVPHM). Además de otros indicadores de diferente prioridad como: porcentaje de mujeres ocupadas que no cuentan con acceso a la prestación de guardería (PTSNAG), promedio de horas a la semana dedicadas a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados realizados por mujeres (PQDYC), entre otros. Dado el periodo de tiempo de dicho programa, los resultados aún no se ven reflejados y, por ello, no se evidencian en la presente investigación, por lo que será necesario seguir monitoreando el impacto de dichos programas en todas aquellas variables que vulneran los derechos económicos de las mujeres.

## REFLEXIONES FINALES

El objetivo del presente trabajo fue analizar la brecha en el ingreso de los hogares cuyos jefes de familia son hombres y mujeres, como un tipo de violencia económica, así como determinar el impacto diferenciado por género y cuantil que tienen las variables edad y educación en el ingreso.

En cuanto a la hipótesis, se comprueba que la brecha en el ingreso entre los hogares con jefes y jefas de familia permanece, pero que ha sufrido una disminución significativa, en la mayor

---

<sup>10</sup> DOF (2020). “Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024”. En [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020). Publicado el 22 de diciembre de 2020. Consultado el 16 de junio de 2021.

parte de la muestra, en el año 2018, con respecto a la situación que se presentaba en el año 2015.

Del análisis preliminar de los datos, se puede concluir que existe una brecha en el ingreso de los hogares, en promedio para toda la muestra de \$2 200 mensuales; en términos relativos, los hogares cuyos jefes de familia son hombres obtienen 16% más de ingresos que los hogares con mujeres como jefas. Sin embargo, la diferencia en los ingresos no se mantiene constante en toda la distribución, los cuartiles que presentan mayores diferencias en los ingresos son aquellos inferiores al 0.5 y superiores al 0.9, es decir que la brecha se hace angosta entre los cuartiles (0.5 y 0.9), ensanchándose en los extremos.

La relación entre ingreso y educación es positiva para hombres y mujeres, sin embargo, los hombres obtienen mayores ingresos que las mujeres, a pesar de poseer el mismo nivel educativo. En cuanto a la variable edad, se observa una relación positiva entre edad e ingreso hasta los 54 años de edad, lo cual coincide con los años en los cuales las capacidades físicas se empiezan a deteriorar. En términos de la brecha de los ingresos entre hombres y mujeres a lo largo de los años de edad, es casi imperceptible, pero existente de los 14 a los 46 años, después de dicha edad la brecha en el ingreso se hace más marcada y se mantiene.

Los resultados de la regresión lineal refuerzan lo mencionado por la teoría, la edad y el nivel educativo impactan positivamente al ingreso, mientras que ser mujer tiene un impacto negativo en dicha variable. Los hallazgos muestran que hay un impacto diferenciado de las variables edad y educación, dependiendo del género del jefe del hogar. Para los hombres, por cada año que cumplen o estudian, su ingreso se ve afectado positivamente en mayor grado que para el caso de las mujeres.

La evidencia de la regresión cuantílica señala que la brecha en el impacto de la educación y de la edad en el ingreso no se mantiene constante durante toda la distribución. Para el caso de la edad, la brecha de género del impacto de la edad en el ingreso se hace

cada vez mayor, conforme el cuantil avanza; es decir, conforme los hombres van teniendo mayor edad su ingreso se ve impactado positivamente en un grado mayor que el de las mujeres y dicho efecto crece a lo largo de la distribución.

En cuanto al impacto de la educación en el ingreso de los hogares, dependiendo del género del jefe de éstos, en la mitad inferior de la distribución se observa que la educación tiene un mayor impacto para las mujeres que para los hombres. En la parte superior de la distribución (del cuartil 0.5 en adelante) tiene mayor impacto la educación en el ingreso de los hombres.

En el análisis de la evolución de la problemática de 2015 a 2018 se observa que ha habido avances importantes en la disminución de la violencia económica, expresada a partir de la brecha de género en los ingresos de los hogares y que también se ha vuelto más favorable el impacto que tiene la educación en el ingreso de las mujeres; sin embargo, aún permanecen efectos como aquellos denominados: los techos de cristal, la discriminación salarial de género, la menor acumulación de capital humano, entre otros, que se ven expresados en ingresos inferiores para los hogares cuyo jefe es mujer, lo cual expone a dichos hogares a mayores fragilidades.

Es importante resaltar que, como lo señala Casique (2010), el empoderamiento de las mujeres contribuye al bienestar individual y familiar, en términos de salud y desarrollo social (Doepke y Tertilt, 2011; Wolfensohn 2000; Sen y Batliwala, 1997; Naciones Unidas, 1995), por lo cual es deseable e importante promover la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado laboral, dar mayor control a las mujeres sobre los recursos económicos e intelectuales y sobre las decisiones que toman respecto a los mismos; así como impulsar iniciativas que promuevan la eliminación de la violencia económica en el ámbito laboral, por medio de la equidad en la remuneración entre hombres y mujeres, ejemplos de ello son: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la Norma Mexicana NMX-R-025-

SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la LXIV Legislatura de la paridad de género y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

Dentro de las líneas futuras de investigación se puede abordar esta problemática a través de distintos enfoques e incorporando otras variables relevantes como número de hijos, medio (rural o urbano), entre otras.

## REFERENCIAS

- ACEVEDO MURIEL, A. F. (2018). “La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados”. *Revista Reflexiones y Saberes*, (9): 2-14.
- BECKER, G.; K. Murphy y R. Tamura (1990). “Economic Growth, Human Capital and Population Growth”. *Journal of Political Economy*, 98 (5): 12-137.
- BERNAL-TRIVIÑO, A. (2019). “El tratamiento informativo del caso Juana Rivas. Hacia una definición de violencia mediática”. *Estudios sobre el mensaje periodístico*, 25 (2): 697-710.
- BHATT, A. (2016). “The Role of Economic Independence in Domestic Violence: Evidence from Africa”. *Chicago Policy Review (Online)*.
- BRUZZONE AGUILAR, D. A. (2016). *Costos económicos de la violencia contra la mujer: una estimación en el Distrito Metropolitano de Quito en el año 2013* (Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- BUCHINSKY, M. (1998). “Recent Advances in Quantile Regression Models: A Practical Guideline for Empirical Research”. *Journal of Human Resources*, 33 (1): 88-126.
- CADE, B. S. y B. R. Noon (2003). “A gentle introduction to quantile regression for ecologists”. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 1 (8): 412-420.

- CAMARENA ADAME, M. E. y M. L. Saavedra García (2018). “El techo de cristal en México”. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5 (47): 312-347.
- CASIQUE, I. (2010). “Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia”. *Revista mexicana de sociología*, 72 (1): 37-71.
- CASTAÑEDA SALGADO, M. P.; P. Ravelo Blancas y T. Pérez Vázquez (2013). “Feminicidio y violencia de género en México: omisiones del Estado y exigencia civil de justicia”. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (74): 11-39.
- CASTRO, R.; F. Riquer y M. Medina (2016). *Violencia de género. Conceptos clave en los estudios de género*, (1). México: UNAM.
- CERVA CERNA, D. (2014). “Participación política y violencia de género en México”. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 59 (222): 117-140.
- CHRONISTER, K. M. (2007). “Contextualizing women domestic violence survivors’ economic and emotional dependencies”. *American Psychologist*, 62 (7): 706-708. En <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.7.706>
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2017). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Cepal.
- CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2018). *Indicadores demográficos 1950-2050*. En <https://datos.gob.mx/busca/dataset/proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050> (Consulta el 26 de abril de 2020).
- CÓRDOVA LÓPEZ, O. (2017) “La violencia económica y/o patrimonial contra las mujeres en el ámbito familiar”. *Persona y familia*, (6). Revista del Instituto de la Familia. Lima:

Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Facultad de Derecho.

- CORTÉS, A. (2018). “Violencia de género y frontera: migrantes centroamericanas en México hacia los EEUU”. *European Review of Latin American and Caribbean Studies/Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, (105): 39-60.
- DAMIÁN BERNAL, A. L. y J. A. Flores (2018). “Feminicidios y políticas públicas: declaratorias de alertas de violencia de género en México, 2015-2017”. *Perspectiva Geográfica*, 23 (2). DOI: 10.19053/01233769.7287
- DE LA RICA, S. (2016). “Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida”. *Revista de ciencias y humanidades de la Fundación Ramón Areces*, (16): 59-71.
- DOF (2020). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. En [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020). Publicado el 22 de diciembre de 2020 (Consulta el 16 de junio de 2021).
- DOEPKE, M. y M. Tertilt (2011). “Does Female Empowerment Promote Economic Development?” Rhode Island: The World Bank.
- EROSA, A.; L. Fuster y D. Restuccia (2016). “A Quantitative Theory of the Gender Gap in Wages”. *European Economic Review*, 85 (2016): 165-187.
- ESPINAR-RUIZ, E. y M. A. Mateo-Pérez, M. A. (2007) “Violencia de género: reflexiones conceptuales, derivaciones prácticas”. *Papers: revista de sociología*, (86): 189-201.
- EXPÓSITO, F. y M. Moya (2011). “Violencia de género”. *Mente y cerebro*, 48(1): 20-25.
- FARMER, A. y J. Tiefenthaler (1997). “An Economic Analysis of Domestic Violence”. *Review of Social Economy*, 55 (3): 337-358.

- FAWOLE, O. (2008). "Economic Violence to Women and Girls: Is it Receiving the Necessary Attention?". *Trauma, Violence, & Abuse*, 9 (3): 167-177.
- FERNANDES, A.; M. Huber y G. Vaccaro, G. (2020). "Gender Differences in Wage Expectations". *arXiv preprint arXiv: 2003.11496*. En <https://arxiv.org/pdf/2003.11496.pdf>
- FLATØ, M.; R. Muttarak y A. Pelsler (2017). "Women, Weather, and Woes: The Triangular Dynamics of Female-headed Households, Economic Vulnerability, and Climate Variability in South Africa". *World Development*, 90: 41-62.
- FREITAS, A. L. (2015). "The residual determination of the rent of land in Adam Smith's theory of value and distribution". *UFRJie*. Instituto de Economía. Discussion Paper 013 | 2015.
- GALARZA, F.; L. Kogan y G. Yamada Fukusaki (2011). "¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana?: un análisis experimental". Documento de Discusión, DD/11/15. Lima: Universidad del Pacífico.
- GALLEGO-GRANADOS, P. y K. Wrohlich (2020). "Selection into Employment and the Gender Wage Gap Across the Distribution and Over Time". CEPA Discussion Papers 15, Center for Economic Policy Analysis. Berlín.
- GICHEVA, D. (2013). "Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market". *Journal of Labor Economics*, 31 (4): 785-824.
- GOLDIN, C., (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, 104 (4): 1091-1119.
- HECKMAN, J. J. (1976). "A Life-Cycle Model of Earnings, Learning, and Consumption". *Journal of Political Economy*, 84 (4): 9-44.
- HECKMAN, J. J., L. Lochner y C. Taber (1998). "Explaining Rising Wage Inequality: Explorations with a Dynamic General Equilibrium Model of Labor Earnings with He-

- terogeneous Agents”. *Review of economic dynamics*, 1 (1): 1-58.
- HERNÁNDEZ CASTILLO, R. A. (2010). “Violencia de Estado y violencia de género. Las paradojas en torno a los derechos humanos de las mujeres en México”. *Trace. Travaux et recherches dans les Amériques du Centre*, (57): 86-98.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (2018). *Encuesta Ingreso Gasto de los Hogares 2018*. En [www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/](http://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA. *Empleo y Ocupación*. Banco de datos. En <https://inegi.org.mx/app/indicadores> (Consulta el 27 de abril de 2020).
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) (2020). *Documentos*. En [www.gob.mx/inmujeres](http://www.gob.mx/inmujeres) (Consulta el 26 de abril de 2020).
- JIMÉNEZ BAUTISTA, F. (2020). “Antropología de la violencia: origen, causas y realidad de la violencia híbrida”. *Revista de cultura de paz*, (3): 9-51.
- KOENKER, R. y G. Bassett (1978). “Regression Quantiles”. *Econometrica*, 46, (1): 33-50.
- LANG, M. (2003). “¿Todo el poder? Políticas públicas, violencia de género y feminismo en México”. *Iberoamericana* (2001): 69-90.
- LENZE, J. y S. Klasen (2017). “Does Women’s Labor Force Participation Reduce Domestic Violence? Evidence from Jordan”. *Feminist Economics*, 23 (1): 1-29.
- LÓPEZ LÓPEZ, M. T. y A. Valiño Castro (2003). “El trabajo asalariado como generador de derechos sociales. Las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social: diferencias entre hombres y mujeres”. En C. Sarasúa y L. Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Publicaciones de la Universidad de Alicante, 381-401.



- MAGALLÓN PORTOLÉS, C. (2005). “Epistemología y violencia. Aproximación a una visión integral sobre la violencia hacia las mujeres”. *Feminismo/s*, (6): 33-47.
- MANNING, A. y J. Swaffield (2008). “The Gender Gap in Early-Career Wage Growth”. CEP Discussion Paper No. 700.
- MARTÍN PALACIOS, M. C. (2018). *Estudio sobre el impacto económico de la violencia de género en España* (Tesis, Universidad Pontificia ICAI ICADE. Comillas, Madrid).
- MEDINA MORAL, E. y J. Vicéns Otero (2011). “Factores determinantes de la demanda eléctrica de los hogares en España: una aproximación mediante regresión cuantílica”. *Estudios de Economía Aplicada*, 29 (2): 515-538.
- NÚÑEZ ATANEA, R. (2009). “La violencia económica hacia las mujeres es una realidad”. *ATENEA, Centros de Estudios de Género Universidad de El Salvador*. Año 2, Revista 4. El Salvador: Ciudad Universitaria.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1995). *Population and Development: Program of Action adopted at the International Conference on Population and Development*. El Cairo: Department for Economic and Social Information and Policy analysis.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). “OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe”. Comunicado de prensa del 8 de marzo de 2018. En [www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_619953/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm)
- PEÑATE, M.; K. De Escobar, A. Quintanilla y C. Alvarado (2016). “Estimación del costo económico de la violencia en El Salvador 2014”. Banco Central de Reserva de El Salvador. En [www.bcr.gob.sv/bcrsite/uploaded/content/category/1745118187.pdf](http://www.bcr.gob.sv/bcrsite/uploaded/content/category/1745118187.pdf)
- POSTMUS, J. L.; S. B. Plummer y M. Stylianou (2016). “Measuring Economic Abuse in the Lives of Survivors: Revising

- the Scale of Economic Abuse”. *Violence Against Women*, 22 (6): 692-703.
- RÍOS-ÁVILA, F. y G. Canavire-Bacarreza (2017). “The Effect of Intimate Partner Violence on Labor Market Decisions”. *International Journal of Social Economics*, 44 (1): 75-92.
- RIVAS RIVERO, E.; E. Bonilla Algovia, J. J. Vázquez Cabrera y C. Calleja Centenera (2016). “Percepciones y atribuciones causales sobre la violencia de género en León (Nicaragua)”. En C. García, C. Flecha, M. J. Cala, M. Núñez, A. Guil, R. Martínez e I. Vázquez (coords). *Mujeres e investigación, aportaciones interdisciplinarias*, 587-602. Sevilla: SIEMUS.
- ROBERTSON, R.; G. López-Acevedo y Y. Savchenko (2020). “Globalisation and the Gender Earnings Gap: Evidence from Sri Lanka and Cambodia”. *The Journal of Development Studies*, 56 (2): 295-313.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. y L. Pautassi (2016). “Violencia contra las mujeres y políticas públicas: implicancias fiscales y socioeconómicas”. En [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40483/S1600701\\_es.pdf?sequence=6](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40483/S1600701_es.pdf?sequence=6)
- ROMER, P. (1990). “Human Capital and Growth: Theory and Evidence”. *Journal of Political Economy*, 32: 251-286.
- SEN, B. (2017). “Domestic Violence and Women Labor Market Accessibility: The Empirical Evidence of Cambodia”. (Master dissertation, National Institute of Development Administration).
- SEN, G. y S. Batliwala (1997). “Empowering Women for Reproductive Rights. Moving Beyond Cairo”. Ponencia presentada en el Seminar on Female Empowerment and Demographic Processes: Moving Beyond Cairo. Lund, Suecia, 21 de abril de 1997.
- SHARP, D. N. (2014). “Introduction: Addressing Economic Violence in Times of Transition”. En *Justice and Economic Violence in Transition*, 1-26. Nueva York: Springer.

- SIDDIQUE, Z. (2018). "Violence and Female Labor Supply". IZA Discussion Papers 11874, Institute of Labor Economics (IZA).
- SOSA CASTRO, M.; M. Martínez-Preece y C. Zubieta Badillo (2019). "Brecha de los ingresos en México desde una perspectiva de género". En E. E. (coord.), *Mujeres en las Organizaciones*, 159-178. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- TARDÓN RECIO, B. (2017). *La violencia sexual: Desarrollos feministas, mitos y respuestas normativas globales* (Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Madrid).
- VALDEZ-SANTIAGO, R.; C. Juárez-Ramírez, V. N. Salgado-de Snyder, C. Agoff, L. Ávila-Burgos y M. C. Híjar (2006). "Violencia de género y otros factores asociados a la salud emocional de las usuarias del sector salud en México". *Salud pública de México*, 48 (S2): 250-258.
- VYAS, S. y C. Watts (2009). "How Does Economic Empowerment Affect Women's Risk of Intimate Partner Violence in Low and Middle Income Countries? A Systematic Review of Published Evidence". *Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association*, 21 (5): 577-602.
- WOLFENSOHN, J. D. (2000). *Hacia un mundo con equidad*. Praga: Banco Mundial.



## CAPÍTULO 10

# **La presencia femenina en licenciaturas de la DCSH de la UAM-A: una aproximación estadístico-descriptiva**

Nancy Fabiola Martínez Cervantes

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

Yedidia Viridiana Rico Sosa

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

## INTRODUCCIÓN

El anexo estadístico generado año con año por la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco (DCSH de la UAM-A), concentra la información estadística más representativa en cuanto a alumnos, planta académica, docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, así como la gestión universitaria. En los últimos cinco años, las cifras vertidas en este documento muestran una mayor presencia de las mujeres en la matrícula que conforma las cuatro licenciaturas ofrecidas. El capítulo pretende mostrar una aproximación estadístico-descriptiva del comportamiento de las mujeres universitarias que conforman las licenciaturas ofrecidas por la DCSH de la UAM-A, con un horizonte de tiempo comprendido entre 2015 y 2019. En este trabajo se reconoce la necesidad de generar no sólo información confiable y diferenciada en cuanto a la situación educativa de mujeres y hombres, sino también difundirla para que, con ello, se contribuya a dar

respuesta a las necesidades cambiantes de nuestras alumnas y alumnos; se requiere la reorientación de la generación de los datos para distintos usuarios, con ello se podrá lograr la cristalización de nuevas propuestas educativas, atendiendo los contextos en los cuales están inmersos.

El capítulo está integrado por cinco apartados. En el primero se aborda la forma en que está estructurada la DCSH de la UAM-A; en el segundo se describe cómo se construye la información escolar de la universidad, enfatizando la producción de los datos de los alumnos mediante el Archivo General de Alumnos y también se hace mención de la importancia que guarda el Anexo Estadístico generado por la DCSH de la UAM-A; en el tercer apartado se hace un breve recorrido sobre el paso de las mujeres en la educación superior destacando que su incorporación creciente debe mirarse a la luz de estadísticas con perspectiva de género; en el cuarto apartado se muestra el comportamiento de las mujeres en las licenciaturas de la DCSH de la UAM-A considerando la demanda, los aspirantes aceptados, los aspirantes inscritos, la matrícula, el egreso y la titulación; y finalmente en el quinto apartado se consideran unas reflexiones finales.

#### LA DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES DE LA UNIDAD AZCAPOTZALCO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (DCSH DE LA UAM-A)

De acuerdo con el artículo 21 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana, las Unidades Universitarias están dirigidas por un rector, y se organizan en divisiones y departamentos. Las divisiones se establecen por áreas de conocimiento y los departamentos por disciplinas específicas.

En el artículo 4, fracción I, numeral 2, del Reglamento Orgánico de la Universidad Autónoma Metropolitana se establece que la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Azcapotzalco está conformada por cinco departamentos:

Administración, Derecho, Economía, Sociología y Humanidades e integrada por un órgano colegiado (Consejo Divisional) y por órganos personales (jefes de departamento y director de división) (Reglamento Orgánico, 2019). Las profesoras y los profesores están adscritos a cada uno de los departamentos, acorde a sus disciplinas. Las actividades de docencia son responsabilidad de las divisiones académicas y las actividades de investigación de las jefaturas de departamento.

La Dirección de la DCSH de la UAM-A está conformada por una Secretaría Académica, ocho Coordinaciones Divisionales,<sup>1</sup> cuatro Coordinaciones de Estudio de Licenciatura,<sup>2</sup> doce Coordinaciones de Posgrado<sup>3</sup> y una Coordinación de Lenguas Extranjeras.

Entre las competencias que tiene el Director de la División (artículo 52 del Reglamento Orgánico), relacionadas con la generación de información, se identifican las que a continuación se

---

<sup>1</sup> La Coordinación Divisional de Docencia; la Coordinación del Tronco General de Asignaturas; la Coordinación Divisional de Posgrado; la Coordinación Divisional de Investigación; la Coordinación Divisional de Servicio Social; la Coordinación Divisional de Vinculación; la Coordinación Divisional de Publicaciones y la Coordinación Divisional de Planeación.

<sup>2</sup> La Coordinación de Estudios de la Licenciatura en Administración; la Coordinación de Estudios de la Licenciatura en Derecho; la Coordinación de Estudios de la Licenciatura en Economía y la Coordinación de Estudios de la Licenciatura en Sociología.

<sup>3</sup> La Coordinación de la Especialización en Sociología de la Educación Superior; la Coordinación de la Especialización en Literatura Mexicana del Siglo XX; la Coordinación de la Especialización en Economía y Gestión del Agua; la Coordinación de la Maestría en Economía; la Coordinación de la Maestría en Literatura Mexicana Contemporánea; la Coordinación de la Maestría en Planeación y Políticas Metropolitanas; la Coordinación de la Maestría en Derecho; la Coordinación de la Maestría y Doctorado en Ciencias Económicas; la Coordinación de la Maestría y Doctorado en Sociología; la Coordinación del Posgrado en Historiografía; la Coordinación del Posgrado Integral en Ciencias Administrativas y la Coordinación del Doctorado en Intervención en las Organizaciones.

mencionan: fomentar el cumplimiento de las funciones académicas en colaboración con los departamentos de su división y de otras divisiones; informar por escrito anualmente al Consejo Divisional respectivo del funcionamiento de la división, así como establecer relaciones de información con otras entidades para el mejor desarrollo de las actividades académicas de la División (Reglamento Orgánico, 2019).

En cuanto a los jefes de departamento, dentro de sus competencias (artículo 58 del Reglamento Orgánico) también está informar por escrito anualmente al Director de la División del funcionamiento del Departamento a su cargo, previa recopilación de los informes anuales que entregan las jefas y jefes de área y las profesoras y profesores adscritos a dichos departamentos.

Como se puede observar, las divisiones académicas y los departamentos generan información valiosa que permite no sólo elaborar informes anuales y anexos estadísticos sobre el quehacer universitario, sino también mostrar cómo se ha dado el comportamiento de la docencia, la investigación, así como la preservación y difusión de la cultura anualmente. Cabe puntualizar que el sistema bajo el cual está estructurada la Universidad es trimestral; al año se tienen actividades que se registran en tres trimestres (invierno, primavera y otoño); cada trimestre consta de 11 semanas más una adicional de evaluaciones. Los trimestres en los cuales se realizan nuevos ingresos son el trimestre de primavera y el de otoño.

#### LA INFORMACIÓN ESCOLAR VISTA DESDE EL ARCHIVO GENERAL DE ALUMNOS (AGA) Y EL ANEXO ESTADÍSTICO DE LA DCSH DE LA UAM-A

En la Universidad Autónoma Metropolitana existen diversas herramientas para recopilar la información que se genera en cuanto a las actividades sustantivas: docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura.



En el ámbito de la docencia, a nivel de Rectoría General, el Departamento de Registro Escolar es la instancia que recopila y brinda información sobre las alumnas y los alumnos de la institución, para los niveles de licenciatura y posgrado.

Una de las bases de datos mayormente utilizada es el Archivo General de Alumnos, mejor conocido como AGA; su uso comenzó a partir del año 2001, distribuyéndose a distintas instancias de la universidad, principalmente a las divisiones académicas debido a que son éstas las responsables de la docencia en la universidad.

El Archivo General de Alumnos (AGA) es una base de datos con la cual se pueden generar diversas estadísticas y análisis de la situación escolar de las alumnas y los alumnos por trimestre, es decir, “el AGA es una fotografía de la situación escolar de los alumnos en cada trimestre” (UAM, 2006: 2).

La base de datos del AGA está integrada por 53 campos, 12 corresponden a aspectos de Identificación, 30 a Desempeño, y 11 a Antecedentes.

Si se requiere conocer cierta información de las alumnas y los alumnos en un momento determinado, el AGA puede ofrecerla acorde al trimestre que se requiera (invierno, primavera y otoño), considerando la semana de generación de la información (cuarta y novena del trimestre).

Se considera que el momento más apropiado para generar este archivo es la cuarta semana de clases en virtud de que ya fueron registradas las calificaciones de evaluación global del trimestre anterior, las calificaciones de recuperación, y ya se concluyó el proceso de inscripción y reinscripción, altas, bajas y cambios a UEA<sup>4</sup> del trimestre en curso. (Universidad Autónoma Metropolitana, 2006: 2).

Un documento que se elabora año con año en la DCSH de la UAM-A es el Anexo Estadístico, el cual se construye a partir de la información recogida en los Informes Anuales de las profesos-

<sup>4</sup> UEA se refiere a las Unidades de Enseñanza Aprendizaje, es decir, a las materias que se cursan en los programas de estudio.

ras y los profesores; de las y los responsables de ejes curriculares,<sup>5</sup> de las y los responsables de colectivos de investigación,<sup>6</sup> de las coordinadoras y los coordinadores de licenciatura, de posgrado y divisionales, así como de jefas y jefes de departamento y responsables de instancias de apoyo.

El anexo estadístico consta de siete apartados: 1) alumnos, 2) personal académico, 3) docencia, 4) investigación, 5) preservación y difusión de la cultura, 6) vinculación y 7) gestión y apoyo institucional. Cada uno se subdivide en diversos subapartados, los cuales pueden contener cuadros y gráficas o alguno de ellos.

El Anexo Estadístico reporta el año en cuestión que se tiene que informar, considerando la información de los cuatro años reportados con anterioridad; con ello, se tiene un documento que siempre ofrece información de manera quinquenal.

La información analizada en el presente capítulo se obtuvo del Anexo Estadístico 2019 de la DCSH de la UAM-A,<sup>7</sup> en donde se reporta la información correspondiente de los años 2015 al 2019. En los últimos cinco años, las cifras vertidas en este documento dan cuenta de una mayor presencia de las mujeres en la matrícula que conforma las cuatro licenciaturas ofrecidas en la división.

## LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En todo el mundo, las mujeres se integraron a las universidades de una manera lenta y accidentada. Las universidades nacieron

---

<sup>5</sup> Los ejes curriculares son espacios académicos responsables de la organización de la docencia.

<sup>6</sup> Los colectivos de investigación son los espacios en donde académicas y académicos se reúnen para impulsar el desarrollo de la investigación, en el marco de temas afines en alguna área de conocimiento.

<sup>7</sup> Se utilizó el Anexo Estadístico del año 2019 debido a que es el documento más reciente con que cuenta la DCSH de la UAM-A para la realización de este trabajo.

como instituciones masculinas y así permanecieron por varios siglos, esto las ha convertido en un espacio, en opinión de Wright y Weiner (como se citó en Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013), donde hombres y mujeres no se relacionan tan fácilmente.

El paso de la exclusión<sup>8</sup> a la incorporación de las mujeres a la educación superior responde a una serie de fenómenos, movimientos y transformaciones sociales que intervinieron positivamente para su acceso.

Los movimientos feministas en su lucha por el derecho a la educación de las mujeres, ocupan un lugar muy importante en este proceso. Además, acontecimientos como la segunda guerra mundial, la disminución de los índices de natalidad, el aumento de la edad para casarse y el incremento de los divorcios, también han intervenido en las posibilidades de las mujeres para ingresar a los sistemas educativos formales (Graham, 1978, como se citó en Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013: 60).

Otro elemento por considerar son los modelos de feminidad y masculinidad, los cuales se han transformado debido a su interacción con los cambios económicos, políticos, sociales y culturales, propiciando modificaciones en las prácticas de hombres y mujeres. Sin embargo, el deber ser para hombres y mujeres no ha logrado desprenderse de la denominada “naturaleza”, destinando a las mujeres a realizar cierto tipo de actividades como las domésticas y el cuidado de niños y ancianos.

Hacia el último tercio del siglo xx, la escolarización femenina apuntaba hacia una igualdad de oportunidades, pero los números lo desmentían. Aunque aumentaron las tasas de escolaridad,

---

<sup>8</sup>Un factor que desempeñó un rol importante en la exclusión de las mujeres en la educación superior se encontraba ligado a las expectativas diferenciadas que la sociedad tenía en relación con los hombres y las mujeres, para estas últimas se esperaba sumisión y domesticidad y no inteligencia y adquisición de conocimientos.

la división sexual de las profesiones se consolidó con la idea de que hay actividades apropiadas para un sexo y no para otro (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013). En todos los países eran muy pocas las mujeres que estudiaban alguna ingeniería; en México, las mujeres se incorporaron a carreras como enfermería, odontología, química farmacéutica, historia, contaduría y filosofía, además de la Normal Superior.

De acuerdo con Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013), las mujeres hicieron sentir su presencia de forma masiva en la educación superior a finales del siglo xx. Para el caso del nivel medio superior, la matrícula pasó de contar con sólo 23.4% de mujeres a equilibrarse en 2001, y a feminizarse en 2005 con 53 662 mujeres por 51 542 hombres. En el caso de la licenciatura, en 1980 había 35% de mujeres inscritas mientras que en 2009 llegaron a 52%.

Si bien es cierto que la incorporación de las mujeres en la educación superior ha tenido avances significativos, resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género en los sistemas de estadísticas educativas para identificar cómo se insertan hombres y mujeres en el sistema educativo de forma diferenciada y cómo intervienen diversos factores como los culturales, familiares, económicos, sociales, entre otros, para su acceso y permanencia.

De acuerdo con Serret, utilizar la perspectiva de género implica partir de una mirada feminista en donde se reconoce el concepto de género en contraposición al concepto de sexo, es decir, “la noción de género enfatiza el hecho de que lo que conocemos como mujeres y hombres no son realidades naturales, sino culturalmente construidas” (Serret, 2008: 51). Cada sociedad muestra cómo y a través de qué procesos se asignan diversas identidades diferenciadas a personas con apariencias biológicas distintas, es decir, a partir de su sexo.

El concepto de género, por tanto, es un instrumento de análisis para explicar y describir relaciones de poder entre hombres y mujeres, existiendo una preocupación por las condiciones de

subordinación que privan en las mujeres y, por ende, sus consecuencias. Así, hablar de perspectiva de género implica visibilizar a las mujeres como parte de la historia, la política, la educación, la economía, el arte, etc., ya que parece que toda actividad relevante es realizada por hombres. “Cuando hacemos visibles a las mujeres en el lenguaje y en el quehacer social, transformamos de modo radical lo observado y lo tornamos real” (Serret, 2008: 28), también implica reconocer las desigualdades que viven las mujeres, producto de sistemas imaginarios simbólicos de dominación.

#### LA PRESENCIA DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS EN LA DCSH DE LA UAM-A

En los siguientes apartados se muestra el comportamiento de las mujeres en las licenciaturas de la DCSH de la UAM-A considerando la demanda de nuevo ingreso, los aspirantes aceptados, los aspirantes inscritos, la matrícula, el egreso y la titulación. Para cada uno de ellos se hace una aproximación estadística descriptiva.

#### DEMANDA DE NUEVO INGRESO

Entre 2015 y 2019 las mujeres que solicitan ingresar a alguna de las cuatro licenciaturas ofrecidas en la DCSH de la UAM-A ha ido en aumento, en comparación con los hombres que solicitan el ingreso. La licenciatura en donde se observa con mayor fuerza este fenómeno es en Derecho. En 2019, de 4 485 aspirantes a ingresar a este plan de estudios, 2 658 eran mujeres, es decir, 59.3% de las solicitantes. Para el caso de las licenciaturas en Administración y Sociología se observa el mismo comportamiento con menores porcentajes. Llama la atención que en la licenciatura en Economía este comportamiento no se presente, pues son los hombres los que en mayor medida demandan su ingreso (55%) en comparación con las mujeres (45%) para el mismo año.

En la Tabla 1 se muestra cómo se ha comportado la demanda de nuevo ingreso en las licenciaturas de la DCSH de la UAM-A en términos absolutos y de manera porcentual entre 2015 y 2019.

#### ASPIRANTES ACEPTADAS Y ACEPTADOS

A nivel divisional, desde el año 2015 son más las mujeres que han sido aceptadas a cursar estudios de licenciatura (véase la Tabla 2). En 2015, 51.8% de los aspirantes aceptados fueron mujeres; en 2016, 53.8% de los aspirantes aceptados también fueron mujeres, para 2017, 2018 y 2019 los porcentajes de aceptación de las mujeres fueron 53.3%, 56.2% y 55% respectivamente. La tasa de crecimiento de aspirantes aceptados del género femenino entre 2015-2019 fue de 3.8%.

En 2019, de los aspirantes aceptados a cursar una licenciatura en la DCSH de la UAM-A destaca que 394 mujeres obtuvieron un promedio de nueve o más en bachillerato en comparación con los hombres, que fueron 167. Es decir, las mujeres superaron en más del doble a los hombres que fueron aceptados y que obtuvieron un promedio de nueve o más en el nivel medio superior. En ese mismo año, tres mujeres aceptadas a cursar estudios de licenciatura obtuvieron 10 de promedio en el nivel medio superior, de los hombres aceptados ninguno obtuvo dicho promedio. En cuanto al puntaje del examen de ingreso, existe una similitud entre hombres y mujeres, por ejemplo, el puntaje entre 700 y 799 puntos fue logrado por 148 hombres y 149 mujeres respectivamente.

El aumento continuo de universitarias es un fenómeno importante, porque pareciera que las mujeres en el ámbito escolar están ganando posiciones que antes no tenían. No obstante, este nuevo comportamiento de las jóvenes estudiantes, tomadas como colectivo, sólo puede ser atribuible a cambios ocurridos en las percepciones de sus derechos y en sus expectativas de ascenso social (Graña, 2008). Otra línea argumentativa que se puede construir a partir del texto de autores como De Garay y Del

**Tabla 1.**  
**Demanda de nuevo ingreso en la DCSH según género y licenciatura (2015-2019)**

Años/Licenciaturas	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DCSH	5 197	6 893	5 069	6 783	4 928	6 721	5 059	6 788	4 378	5 625
Administración	1 687	2 175	1 653	2 360	1 646	2 208	1 714	2 141	1 374	1 766
Derecho	2 390	3 384	2 382	3 190	2 108	3 194	2 087	3 172	1 827	2 658
Economía	654	520	631	584	779	662	868	823	814	681
Sociología	466	814	403	649	395	657	390	652	363	520
<b>Estructura porcentual</b>										
DCSH	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Administración	32.5	31.6	32.6	34.8	33.4	32.9	33.9	31.5	31.4	31.4
Derecho	46.0	49.1	47.0	47.0	42.8	47.5	41.3	46.7	41.7	47.3
Economía	12.6	7.5	12.4	8.6	15.8	9.8	17.2	12.1	18.6	12.1
Sociología	9.0	11.8	8.0	9.6	8.0	9.8	7.7	9.6	8.3	9.2

Nota: La letra M se refiere a población del género masculino y la letra F a población del género femenino.

Fuente: Anexo Estadístico 2019, DCSH, UAM-A.

**Tabla 2.**  
**Estructura porcentual de aspirantes aceptados según género y licenciatura (2015-2019)**

Años/ Licenciaturas	2015			2016			2017			2018			2019		
	M	F	%	M	F	%	M	F	%	M	F	%	M	F	%
DCSH	48.2	51.8	100	46.2	53.8	100	46.7	53.3	100	43.8	56.2	100	45.0	55.0	100
Administración	11.7	12.2	24.0	10.6	14.0	24.6	8.6	13.2	21.9	9.8	12.9	22.7	9.8	13.7	23.5
Derecho	17.0	20.3	37.4	17.2	20.9	38.1	17.2	19.9	37.0	14.4	18.5	32.9	14.1	20.5	34.6
Economía	13.0	8.4	21.3	12.1	9.2	21.3	14.3	10.4	24.7	12.3	12.1	24.3	12.7	10.4	23.1
Sociología	6.5	10.8	17.3	6.4	9.7	16.1	6.6	9.8	16.4	7.4	12.7	20.1	8.4	10.4	18.9

Nota: La letra M se refiere a población del género masculino y la letra F a población del género femenino.

Fuente: Anexo Estadístico 2019, DCSH, UAM-A.



Valle (2012) es que, quizá, las mujeres están aglutinándose en licenciaturas donde su presencia es mayor con la intención de no sufrir hostigamiento, presión u hostilidad por parte de los alumnos varones.

#### ALUMNAS Y ALUMNOS DE NUEVO INGRESO INSCRITAS E INSCRITOS

Es de destacarse que no todas las y los aspirantes aceptados a la universidad se inscriben; por tal motivo, se tiene una variable o campo que los identifica dentro del AGA.

En la Tabla 3 se muestran los datos referidos para aspirantes aceptadas y aceptados, así como alumnas y alumnos inscritas e inscritos para los años considerados.

**Tabla 3.**  
**Aspirantes aceptados y alumnos inscritos en el DCSH (2015-2019)**

<b>Años/Aspirantes y alumnos</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Aspirantes aceptados	1 627	1 592	1 585	1 607	1 771
Alumnos inscritos	1 240	1 244	1 196	1 130	1 367
% de alumnos inscritos	76.2	78.1	75.5	70.3	77.2

Fuente: Elaboración propia considerando los datos del Anexo Estadístico, 2019, DCSH UAM-A.

De los alumnos inscritos, son las mujeres las que representan en mayor porcentaje a los alumnos de nuevo ingreso inscritos. Para el año 2019, 55% de los alumnos inscritos a cursar alguna de las licenciaturas de la división fueron mujeres; en 2018, 58.1% fueron mujeres; en 2017 y 2016 el porcentaje de mujeres inscri-

tas de nuevo ingreso fue de 53% respectivamente para cada año y en 2015 fue de 52.7%. Las licenciaturas de Administración y Derecho son las que tienen la mayor cantidad de alumnas de nuevo ingreso inscritas para los años referidos.

Si únicamente observamos los datos de las alumnas inscritas y los alumnos inscritos de nuevo ingreso en 2019, encontramos que:

1. El promedio de edad de las alumnas es de 19.3 años y los alumnos de 20.4 años.
2. Las alumnas tienen un promedio del nivel medio superior de 8.7 en comparación con los alumnos, cuyo promedio es de 8.3.
3. En cuanto al puntaje obtenido en el examen de admisión, alumnas y alumnos tuvieron un desempeño muy similar, estas últimas los superaron en sólo dos casos de tener los mejores puntajes.
4. El Colegio de Bachilleres es una de las escuelas de procedencia en donde la mayor cantidad de las alumnas y alumnos de nuevo ingreso a la DCSH de la UAM-A estudian el nivel medio superior. Del total de los alumnos que estudiaron ahí y fueron aceptados como alumnos de nuevo ingreso, 57% fueron mujeres.

Los datos antes descritos muestran no solamente que más mujeres están ingresando al nivel superior, sino que también su desempeño sobresale en comparación con el de los hombres. Cabe destacar a este respecto, que no podemos generalizar que sea el caso de todas las mujeres que ingresaron a la universidad, las decisiones subjetivas de cada una de ellas habrían que analizarse como fenómenos relacionales, es decir, la feminización universitaria está conectada con los contextos, con las relaciones entre géneros, relaciones sociohistóricas entre otras (Graña, 2008). Aunado a ello, cabe recordar que las atribuciones de género prece-

den a los individuos y éstos son orillados a mantenerlos o reproducir dichos ordenamientos, teniendo con ello un acceso diferencial a la vida pública y privada (De Garay y Del Valle, 2012).

## MATRÍCULA ESCOLAR

Conocer cómo las alumnas y los alumnos que han sido aceptados en la DCSH de la UAM-A se desenvuelven a lo largo de su paso por la universidad, nos remite a observar cómo se comporta la matrícula escolar. De acuerdo con los registros escolares en la universidad, podemos considerar tres tipos de matrícula: la matrícula total, la matrícula activa y la matrícula no activa.

La matrícula total está compuesta por la suma de la matrícula activa y la matrícula no activa. La matrícula activa está compuesta por el conjunto de alumnas y alumnos que tienen inscrita por lo menos una UEA en un trimestre lectivo o bien se inscribieron en blanco.<sup>9</sup> La matrícula no activa está compuesta por las alumnas y alumnos que no se reinscribieron o están suspendidos.

La matrícula total, en promedio,<sup>10</sup> entre 2015 y 2019 ha oscilado entre 6 513 y 6 915 alumnos, siendo la licenciatura en Derecho la que concentra el mayor número. El de otoño es el trimestre que año con año registra la mayor cantidad de matrícula total, esto debido a que es el último trimestre del año en donde matrícula de nuevo ingreso puede incorporarse a la universidad.

De acuerdo con los datos ofrecidos en el Anexo Estadístico 2019 de la DCSH de la UAM-A, el porcentaje de la matrícula activa con respecto a la matrícula total ha oscilado entre 79.4% y 83.1%.

La matrícula activa entre 2015 y 2019 por licenciatura y género se muestra en la Tabla 4.

---

<sup>9</sup> Es el estado en el cual el alumno hizo el trámite de reinscripción “sin carga de UEA”. Lo anterior para tener derecho a utilizar los servicios que ofrece la universidad (Universidad Autónoma Metropolitana, 2006).

<sup>10</sup> Se toma el promedio en el año debido a que se tienen los datos desagregados por trimestre lectivo: invierno, primavera y otoño.

**Tabla 4.**  
**Matrícula activa según licenciatura y género (2015-2019)**

Años/Licenciaturas	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DCSH	2 518	2 768	2 580	2 816	2 593	2 876	2 602	2 961	2 554	3 008
Administración	540	661	548	671	541	681	543	692	510	687
Derecho	953	1 088	978	1 115	970	1 129	936	1 134	910	1 120
Economía	555	428	582	428	617	466	655	518	678	569
Sociología	470	590	472	602	465	599	468	617	456	632

Nota: La letra M se refiere a población del género masculino y la letra F a población del género femenino.

Fuente: Anexo Estadístico 2019, DCSH, UAM-A.

Como se puede observar, son las alumnas las que integran en mayor medida la matrícula activa divisional. En la licenciatura en Derecho se destaca que, en todos los años, las mujeres conforman en 54%, aproximadamente, la matrícula activa de ese plan de estudios. En la licenciatura en Administración y Sociología también son las mujeres las que conforman la mayor cantidad de matrícula activa. En Administración el porcentaje promedio de mujeres que conforman la matrícula activa es de 55% mientras que en Sociología es de 57%.

En la licenciatura en Economía ocurre lo contrario, año con año son los hombres los que conforman la matrícula activa de ese plan de estudios. Para autores como Graña (2008), las ciencias económicas son un bastión masculino en donde a las mujeres les ha costado trabajo irrumpir debido a que privan las denominadas ciencias duras. También privan las creencias que tienen algunas mujeres respecto a las matemáticas, las cuales son vistas como una asignatura fuertemente influenciada por estereotipos de género. “Padres y maestros comparten la creencia de que los hombres son mejores para las matemáticas que las mujeres. Cuando ellas son exitosas en esta disciplina, el éxito es atribuido al esfuerzo y al trabajo arduo, y no al talento y la habilidad como sí sucede en el caso de los hombres” (Carrasco y Sánchez, 2016: 126).

Algunas investigaciones españolas incluso mencionan la “brecha de género en la economía”, tema que ha ganado visibilidad en ciertos círculos académicos debido a que el número de profesoras, doctoras y académicas se ha estancado en los últimos quince años, lo cual también se refleja en el ámbito laboral.

Si vinculamos la matrícula activa con el tiempo de dedicación, encontramos que son las mujeres las que dedican mayor tiempo completo a los estudios (54% aproximadamente), para los años de estudio considerados. Este hecho es relevante y puede interpretarse como que las mujeres están dejando atrás ciertos patrones de socialización tradicionales que les impedían dedicarse de

lleno a los estudios universitarios; las nociones de igualdad y libertad ganadas en otros espacios sociales han permeado sus concepciones para no seguir reproduciendo esquemas de discriminación y desigualdad por razones de género; la maternidad es un aspecto de su vida personal que no es determinante en esta etapa de su vida, entre otros (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013).

También, cada año, en el anexo estadístico divisional se considera el número de alumnas y alumnos que obtuvieron MB, B, S y NA<sup>11</sup> por trimestre. En los años considerados en este trabajo llama la atención que sean las alumnas quienes obtienen mejores calificaciones que los alumnos.

Desde la última década del siglo pasado, las diferencias observadas en el rendimiento escolar de mujeres y hombres se volvieron objeto de preocupación y polémica en diversos países (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013). Dos líneas que se han generado para entender las diferencias son: por un lado, los efectos de políticas feministas en la educación, las cuales “han afectado negativamente a los varones”,<sup>12</sup> y por otro, el peso que adquieren los mandatos de la masculinidad convencional en el rendimiento de los varones: “Oye güey, ¡no mames! Ya deja de tomar apuntes de la pinche clase, pareces vieja, cabrón, le dijo un estudiante de una universidad tecnológica a otro compañero, como si no tomar apuntes en clase fuera símbolo de superioridad, de virilidad ante los demás compañeros de clase” (como se citó De Garay, s/f en Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013: 158).

En cuanto a la matrícula no activa, el promedio anual de la misma se muestra en la Tabla 5.

---

<sup>11</sup> Conforme al Acuerdo 91.8 del Colegio Académico, la escala de calificaciones de la Universidad es la siguiente: MB (Muy bien) = 10, B (Bien) = 8, S (Suficiente) = 6, NA (No acreditada) = carece de equivalencia numérica. (Universidad Autónoma Metropolitana, 2006).

<sup>12</sup> Las comillas son de las autoras.

**Tabla 5.**  
**Promedio anual de la matrícula No activa según licenciatura**  
**(2015-2019)**

Años/Licenciaturas	2015	2016	2017	2018	2019
DCSH	1 229	1 314	1 331	1 247	1 353
Administración	244	275	274	235	255
Derecho	416	430	431	401	430
Economía	285	316	326	315	334
Sociología	284	293	300	296	334

Fuente: Anexo Estadístico 2019, DCSH, UAM-A.

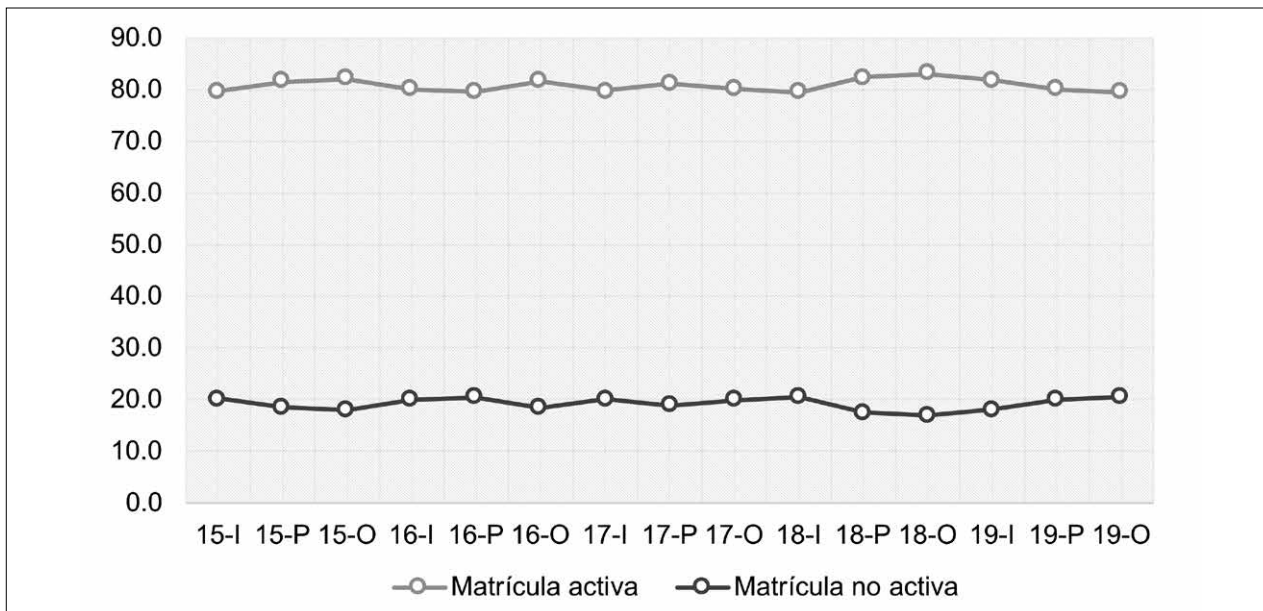
Si desagregamos las cifras mostradas en la tabla por hombres y mujeres encontramos que, en 2015, 52% de la matrícula no activa estaba conformada por alumnos varones, en 2016 y 2017 este porcentaje se mantuvo, para 2018 y 2019 aumentó tres puntos porcentuales, lo que significa que son los alumnos y no las alumnas los que probablemente abandonen los estudios universitarios.

En la Gráfica 1 se visualiza la relación entre matrícula activa y no activa de la DCSH de la UAM-A por trimestre (del 15-I al 19-O).

## EGRESO Y TITULACIÓN

En el ámbito nacional, la distribución por género de egresados y titulados muestra, para inicios del siglo XXI, ligeras diferencias entre hombres y mujeres: del total de estudiantes que terminaron su carrera y de aquellos que se titularon, la mayor proporción correspondió a mujeres (50.6% y 50.4% respectivamente). Estas cifras muestran que existe un mejor desempeño de las mujeres en

**Gráfica 1.**  
**Estructura porcentual de la matrícula total activa y no activa por trimestre**  
**(2015-2019)**



Relación entre matrícula activa y matrícula no activa de la DCSH por trimestre.

Fuente: Anexo Estadístico 2019, DCSH, UAM-A.



las instituciones de educación superior y sugieren diferencias de género que ahora favorecen a las mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2004).

De acuerdo con Muñiz (1997, como se citó en Instituto Nacional de las Mujeres, 2004) es probable que, si la familia de los jóvenes estudiantes requiere mayores ingresos, los primeros obligados a dejar los estudios sean los varones, debido a que deben cumplir su rol de proveedores.

De acuerdo con el AGA, se pueden identificar a los alumnos que egresan y se titulan por el estado académico que guardan.

Egresado es el alumno que ya concluyó sus créditos del plan de estudios y además, solicitó su certificado de estudios de licenciatura en la UAM. Todavía no se titula. Titulado es el alumno que obtuvo su título profesional en la UAM. Se entiende que concluyó sus créditos del plan de estudios, solicitó su certificado de estudios de licenciatura y además, cumplió con todos los requisitos establecidos para obtener el título profesional correspondiente (Universidad Autónoma Metropolitana, 2006: 4).<sup>13</sup>

Considerando la anterior diferenciación de estados académicos, en el Anexo Estadístico de la DCSH de la UAM-A, en la Tabla 6 encontramos los siguientes datos para egreso.

Se observa que, en todos los años, a nivel divisional y por licenciatura, son más las alumnas que egresan a diferencia de los alumnos; la licenciatura en Derecho es la que más egresadas tiene, seguida de la licenciatura en Administración, la licenciatura en Sociología y la licenciatura en Economía. Para esta última, si bien hay un mayor ingreso y demanda por parte de alumnos varones, son las alumnas las que más egresan en relación con los alumnos.

---

<sup>13</sup> El estado académico Créditos Cubiertos es utilizado también para contabilizar a los alumnos bajo el rubro de egreso.

**Tabla 6.**  
**Egreso según licenciatura y género (2015-2019)**

Años/Licenciaturas	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DCSH	260	381	277	338	291	365	280	398	196	273
Administración	77	113	78	92	74	122	74	131	56	70
Derecho	114	161	126	168	137	161	140	186	80	131
Economía	30	51	32	40	42	30	29	36	22	27
Sociología	39	56	41	38	38	52	37	45	38	45
<b>Estructura porcentual</b>										
DCSH	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Administración	29.6	29.7	28.2	27.2	25.4	33.4	26.4	32.9	28.6	25.6
Derecho	43.8	42.3	45.5	49.7	47.1	44.1	50.0	46.7	40.8	48.0
Economía	11.5	13.4	11.6	11.8	14.4	8.2	10.4	9.0	11.2	9.9
Sociología	15.0	14.7	14.8	11.2	13.1	14.2	13.2	11.3	19.4	16.5

Nota: La letra M se refiere a población del género masculino y la letra F a población del género femenino.

Fuente: Anexo Estadístico 2019, DCSH, UAM-A.

En la Tabla 7 se muestra la estructura porcentual de egreso según licenciatura y género femenino. En 2015 se observa el mayor porcentaje de egresadas a nivel divisional (59.4%), ocupando las egresadas en la licenciatura en Derecho la mitad del porcentaje. Entre 2016 y 2017 la estructura porcentual del egreso femenino disminuyó significando un ligero repunte para el egreso masculino.

En 2018 y 2019 la estructura porcentual en el egreso femenino tuvo una variación al alza, esto debido a las modificaciones que se hicieron a los planes y programas de estudio en las licenciaturas en Administración y Derecho para el egreso.

En cuanto a la titulación, las cifras de la Tabla 8 muestran nuevamente una mayor cantidad de alumnas tituladas con respecto a los alumnos.

Sin duda estos datos son alentadores, sin embargo, no reflejan las adversidades que las mujeres enfrentan en su trayectoria académica y en su incorporación al mercado laboral.

**Tabla 7.**  
**Estructura porcentual de egreso según licenciatura y género femenino (2015-2019)**

Años/Licenciaturas	2015	2016	2017	2018	2019
DCSH	59.4	55.0	55.6	58.7	58.2
Administración	17.6	15.0	18.6	10.9	14.9
Derecho	25.1	27.3	24.5	20.6	27.9
Economía	8.0	6.5	4.6	4.3	5.8
Sociología	8.7	6.2	7.9	5.5	9.6

Fuente: Anexo Estadístico 2019, DCSH, UAM-A.

**Tabla 8.**  
**Titulación según licenciatura y género (2015-2019)**

Años/Licenciaturas	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DCSH	167	236	219	306	240	348	638	845	230	329
Administración	56	65	36	58	118	201	128	187	68	97
Derecho	67	87	117	141	74	96	416	534	101	160
Economía	23	37	32	48	20	22	53	46	22	30
Sociología	21	47	34	59	28	29	41	78	39	42
<b>Estructura porcentual</b>										
DCSH	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Administración	33.5	27.5	16.4	19.0	49.2	57.8	20.1	22.1	29.6	29.5
Derecho	40.1	36.9	53.4	46.1	30.8	27.6	65.2	63.2	43.9	48.6
Economía	13.8	15.7	14.6	15.7	8.3	6.3	8.3	5.4	9.6	9.1
Sociología	12.6	19.9	15.5	19.3	11.7	8.3	6.4	9.2	17.0	12.8

Nota: La letra M se refiere a población del género masculino y la letra F a población del género femenino.

Fuente: Anexo Estadístico 2019, DCSH, UAM-A.

## REFLEXIONES FINALES

La presencia femenina en el nivel de licenciatura es un hecho irreversible, pero la cantidad no es sinónimo de igualdad de condiciones, hacen falta datos que permitan hacer análisis más profundos para remediar las diferencias que aún existen y persisten en las universidades, por tanto, la respuesta no es estrictamente numérica. “Una tradición tan larga de exclusión social conduce a una distribución segregada en actividades consideradas estereotípicamente femeninas o masculinas” (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013: 32).

Aunado a ello, las mujeres universitarias también enfrentan lo que se conoce como violencia de género, acciones alimentadas por la tradición, reforzadas por ideas preconcebidas e impregnadas de forma natural respecto al género. En muchos espacios universitarios la violencia de género forma parte de la cultura institucional, manifestándose de forma abierta y con pocas respuestas por parte de las autoridades para resarcir los daños que causa. La situación anteriormente mencionada se reproduce, también, cuando las mujeres se incorporan al ámbito laboral.

El hecho de que existan más mujeres en las licenciaturas que se imparten en la DCSH de la UAM-A debe reflexionarse a la luz de la propia estructura universitaria, la cual es jerárquica y masculinizada, pues es representada por más hombres en cargos de gestión que mujeres, lo cual implica un reto para garantizarles espacios libres de violencia y libres de mecanismos informales que obstaculicen su trayectoria universitaria. Para promover condiciones de mayor equidad entre mujeres y hombres se debe crear lo que se denomina “transversalizar la perspectiva de género”, es decir, impulsar acciones, programas y políticas institucionales para generar cambios positivos en las relaciones de género y no apostar sólo a cambios inerciales (Buquet Corleto, 2011).

La institucionalización y transversalización del género atraviesa diversas dimensiones de la vida universitaria que van más

allá de las funciones sustantivas, a decir: la generación y divulgación de información estadística, la legislación universitaria, la sensibilización en temas de género, la utilización de un lenguaje incluyente, políticas institucionales puntuales que reviertan el impacto negativo que causan los significados culturales asociados a la feminidad y la masculinidad y la división sexual del trabajo, la creación de programas y políticas para revertir el acoso y el hostigamiento sexual (Buquet Corleto, 2011).

## REFERENCIAS

- ANEXO ESTADÍSTICO DCSH* (2019). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
- BUQUET CORLETO, A. G. (2011). "Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos". *Perfiles educativos*, XXXIII (Número especial).
- BUQUET, A.; J. A. Cooper, A. Mingo y H. Moreno (2013). *Intrusas en la universidad*. México: Programa Universitario de Estudios de Género, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM.
- CARRASCO BALTAZAR, L. y M. Sánchez Aguilar (2016). "Factores que favorecen la elección de las matemáticas como profesión entre mujeres estudiantes de la Universidad Veracruzana". *Perfiles educativos*, 38 (151): 123-138.
- DE GARAY SÁNCHEZ, A., y G. del Valle Díaz-Muñoz (2012). "Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México". *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3 (6): 3-30.
- GRAÑA, F. (2008). "El asalto de las mujeres a las carreras universitarias 'masculinas': cambio y continuidad en la discriminación de género". *Praxis educativa*, (12): 77-86.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2004). *El enfoque de género en la producción de estadísticas educativas en*

- México. Una guía para usuarios y una referencia para productores de información.* México: InMujeres.
- REGLAMENTO ORGÁNICO UAM (2019). México. En [www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION\\_UAM\\_DICIEMBRE\\_2019/LEGISLACION\\_UAM\\_DICIEMBRE\\_2019\\_RO.pdf](http://www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION_UAM_DICIEMBRE_2019/LEGISLACION_UAM_DICIEMBRE_2019_RO.pdf) (Consulta el 25 de junio de 2020).
- SERRET BRAVO, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior.* Oaxaca: Instituto de la Mujer Oaxaqueña, Ediciones.
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (2006). *Descripción del Archivo General de Alumnos (AGA).* México: Dirección de Sistemas Escolares UAM.





CAPÍTULO 11

# Visibilizando la periferia. Un acercamiento a organizaciones feministas en el Estado de México

Elvia Espinosa Infante

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

Viridiana Giselle López Sánchez

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

*Ignoramos nuestra verdadera estatura hasta que nos ponemos de pie.*

Emily Dickinson

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años México ha sido considerado un país peligroso para las mujeres que viven en él. Según el estudio *Best Countries for Women* (2019), México se encuentra posicionado dentro de los 20 peores para ser mujer. Este estudio analiza la calidad de vida de las mujeres alrededor del mundo, tomando en cuenta la importancia de los derechos humanos, equidad de género, equidad salarial, progreso y seguridad. Al realizar una comparación con el estudio del año anterior, México pasó de estar en el lugar 53 al 60, descendiendo siete posiciones. Con esto, podemos deducir que, en tan sólo un año, en el país se han profundizado la desigualdad de género, la brecha salarial y la inseguridad para las mujeres. Por otra parte, el índice *Women, Peace, and Security Index* 2019/20, realizado por el Instituto Georgetown y el Instituto Oslo de Investigación de la Paz, posiciona a México en el lugar 103 de los 167 países en los que se mide el bienestar de

las mujeres. Así, se establecieron 11 indicadores de paridad para realizar el estudio: acceso a la educación, tasa de empleo, uso del celular, inclusión financiera, representación parlamentaria, discriminación legal, violencia organizada, violencia de pareja, entre otros. El mismo informe destaca que el país es uno de los que han tenido mayores caídas de rango, debido a que descendió 27 posiciones desde el primer índice realizado en 2017. Esto se debe a la reducción en los índices de inclusión financiera, desigualdad en la educación y en la tasa de empleo de las mujeres y el aumento de la violencia.

En cuanto a estudios publicados por instituciones nacionales, el Inegi destaca en su última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) que 66% de las mujeres de 15 años o más han enfrentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, 43.9% ha enfrentado agresiones de su pareja sentimental (esposo, novio, entre otras personas) y se estima que diariamente “fallecen 10 mujeres por agresiones intencionales” (Inegi, 2019). Asimismo, siguiendo datos de la Red por los Derechos de la Infancia México (REDIM), uno de cada 10 feminicidios se comete contra niñas y adolescentes menores de 17 años (Sánchez, 2020). Esto denota una problemática social urgente de atender y, si bien los diferentes gobiernos han anunciado algunas acciones para erradicar la violencia contra las mujeres, vemos que los esfuerzos han sido ineficientes.

Ahora bien, si la violencia contra las mujeres se ha incrementado en los últimos años, es preciso señalar que la reacción de las mujeres también ha tomado fuerza. Desde la sociedad civil han surgido diversas organizaciones que, frente a la incapacidad del gobierno por garantizar su seguridad, ellas buscan visibilizar la violencia, crear espacios seguros para las mujeres, sensibilizar a la población, presentar leyes que protejan a las mujeres y hacer un llamado a que las autoridades den frente por los altos índices de feminicidios que han quedado impunes. Así, el objetivo del presente trabajo busca visibilizar a estas organizaciones feministas,

enfocándose en dar voz a aquellas cuya lucha requiere más trabajo debido a la zona geográfica en la que se encuentran. Aquéllas que buscan llevar seguridad a mujeres que no radican en el centro del país, sino en la periferia; en municipios que, por encontrarse al margen de la Ciudad de México, carecen de seguridad y de medios para ejercer presión política que guíe la acción gubernamental. En este sentido, se delimitaron como campo de estudio los municipios del Estado de México que se localizan a las afueras de la capital. En los que, además, se ha declarado una doble Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por la Conavim,<sup>1</sup> tales son: Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Ixtapaluca, Nezahualcóyotl, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Valle de Chalco.<sup>2</sup>

La estructura del capítulo se divide en cinco apartados. Comenzamos con la presente introducción; en seguida reflexionamos sobre violencia contra la mujer, en donde también abordamos la violencia en la periferia. A continuación, exponemos un panorama nacional y estatal con datos que muestran índices de violencia; posteriormente, presentamos las organizaciones estudiadas como parte de la investigación; y finalmente hacemos reflexiones alrededor de la información presentada. El resultado de este trabajo es un primer acercamiento que brinda información necesaria para continuar con futuras investigaciones que analicen el impacto de las organizaciones civiles de mujeres en comunidades donde la violencia es una situación cotidiana.

---

<sup>1</sup> Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

<sup>2</sup> El municipio de Toluca también fue declarado en doble Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, sin embargo, a efectos de este trabajo, no se presentan resultados de organizaciones en este lugar.

## VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Comenzamos este apartado exponiendo lo que entendemos por violencia contra las mujeres, pasando por algunas consecuencias psicológicas que ésta conlleva y explicamos cómo la violencia ha sido utilizada como un instrumento de dominación contra la mujer. Posteriormente hablaremos de la violencia en la periferia con la finalidad de adentrarnos a la temática central del presente trabajo.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) entiende “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (Art. 1). Asimismo, en el marco de la regulación mexicana, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) hace referencia a “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>La distinción de lo privado y lo público, así como el reparto de los sexos en función de estos espacios ha sido objeto de debates desde los principios del feminismo. La postura que señala que “lo privado es político”, señala que lo privado es público y permite observar que ambos espacios son permeables. Las feministas radicales intentaban sobre todo recordar que la estructura de lo privado no es en absoluto autónoma, sino que está regida por un imperativo político que coloca a los hombres en posición de dominación. Ahora bien, el espacio doméstico (también en constante debate su definición) quedó comprendido dentro de lo que se denominó espacio privado. La organización de la familia (en diferentes culturas y épocas) ha sido asignada al espacio doméstico asimilado como privado, lo cual responde, en efecto, a relaciones de poder. Y uno de los efectos de estas relaciones, es que las mujeres están privadas de libertad en ese espacio. La casa comprendida como espacio doméstico, está cerrada y entre sus muros la mujer no tiene, ni libertad, ni espacio “privado”. Quizá por ello Virginia Woolf reclamaba “una habitación propia” (Collin, 1994).

(Art. 5). En este sentido, Lovera (2006: 44) establece que es “el conjunto de amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres”. Por tanto, no debemos entender la violencia contra las mujeres en un solo sentido, sino como un fenómeno que atraviesa distintos niveles y ámbitos sociales en los cuales las mujeres siempre se han visto en desventaja. Al respecto, Espinosa (2019: 248) menciona la importancia de reconocer que “no es un problema privado, sino social, estructural, incrustado en la cultura, reproducido en lo privado y en lo público. Ejercido en contra de la mitad de la población del mundo”.

La violencia puede ser entonces cualquier acto físico, sexual, psicológico, económico y/o patrimonial en contra de las mujeres que trasciende los espacios públicos y privados de la vida. Las mujeres viven cotidianamente la violencia en sus diferentes formas: dentro de sus relaciones familiares, laborales, sentimentales de pareja y/o de amistad. Al mismo tiempo que la sufren en el transporte público, en la calle, en el centro comercial, dentro de su comunidad e inclusive por parte del Estado.

Siguiendo esta línea de pensamiento, Lorente (2009) menciona que la violencia contra las mujeres “debe ser entendida como un menosprecio y denegación de reconocimiento”, cuya consecuencia es que la víctima desarrolle una percepción negativa de su identidad. Si tomamos como referencia que uno de los elementos clave para la formación de la identidad de las mujeres es el reconocimiento, la violencia, en cualquiera de sus formas, genera una ruptura de los elementos bajo los cuales se compone esta identidad. Dichos elementos son: autoconfianza, autoestima y autorrespeto. La violencia entonces menosprecia reiterativamente a las mujeres, y con esto impide su reconocimiento tanto social como personal, al dañar su autoconfianza, autoestima y autorrespeto. Es por lo que se produce un “doble efecto de injusticia” bajo el cual, por una parte, se perjudica la libertad de acción de

las mujeres y por la otra, afecta directamente la percepción de su valor propio (Lorente, 2009).

Así, podemos entender que la violencia conlleva consecuencias internas que se ven reflejadas en la personalidad de las víctimas. Como ejemplo de ello podemos observar que las mujeres que sufren violencia doméstica presentan alteraciones psicológicas como ansiedad, depresión, pérdida de la autoestima, sentimientos de culpabilidad, aislamiento social, trastornos sexuales y trastornos de estrés postraumático (Zubizarreta, 2004). Las mujeres que sufren violencia de pareja presentan reacciones como miedo, depresión, baja autoestima, aislamiento social, culpabilidad, temor y nerviosismo, problemas de memoria, problemas de salud, entre otras (Lavilla, Gaspar y Aranda, 2011). Y algunas de las principales manifestaciones de las víctimas de violencia sexual son la sensación de irrealidad, trastornos de ansiedad, trastornos con ánimo depresivo, trastornos de estrés postraumático, transformación permanente de la personalidad, disfunciones sexuales y/o disociación e inicios de hábitos de mala salud como tabaquismo, alcoholismo, drogadicción (González y Pardo, 2007).

Ya hemos mencionado que la violencia contra las mujeres se vive tanto en el ámbito público como en el privado, pero también es importante establecer que esta violencia tiene un carácter estructural, es decir, que se ha enraizado en la cultura y en la sociedad, y que perpetúa desigualdades. En este sentido, Espinosa (2019: 249) menciona que “la violencia contra las mujeres es un problema de gran magnitud, es un fenómeno pluricausal. No se trata de una violencia aislada, aleatoria o explicada por las características anormales de los actores involucrados. [...] La explicación se encuentra en la desigualdad entre los géneros”. Lovera (2006: 44) secunda esto mencionando que “la causa estructural de la violencia [contra las mujeres] es la desigualdad entre hombres y mujeres” y reafirma que la violencia de género y la violencia feminicida pertenecen a mecanismos de poder y dominación

que son producto de los contenidos patriarcales de la sociedad, la economía, la cultura, la política y el Estado.

Esto no es una casualidad. Las mujeres han sido violentadas a lo largo de la historia por el simple hecho de ser mujeres, con la finalidad de someterlas para mantener la dominación masculina. Al respecto, diversas autoras han dado a conocer que la violencia contra las mujeres es una herramienta utilizada por el sistema de dominación patriarcal<sup>4</sup> para someter al sexo femenino. “Todo sistema de dominación requiere de la fuerza y el temor para mantener y reproducir los privilegios de aquéllos que dominan” (Facio, 2002: 65). Lorente (2009: 24) menciona que “la violencia ha sido un instrumento fundamental en la construcción de la desigualdad de la cultura patriarcal” y Varela (2017: 149) señala que “la sumisión histórica contra las mujeres nunca se habría conseguido sin el uso continuado de la violencia, especialmente frente a las mujeres que alzan su voz”.

Si bien existen diferentes tipos de violencia, las agresiones físicas y/o sexuales son la expresión pura de dominación masculina al apropiarse de los cuerpos de las mujeres. Siguiendo a Facio (2002: 65), una de las características del sistema patriarcal es que “se fundamenta en el dominio del hombre, ejercido a través de la violencia sexual contra la mujer. [...] Dicha violencia se instala en los cuerpos de las mujeres quienes quedan sujetas al control sexual y reproductivo de los varones”. Al respecto, Millet (1969: 101) establece que “la firmeza del patriarcado se asienta sobre un tipo de violencia de carácter marcadamente sexual, que se materializa plenamente en la violación” y Segato (2016: 47) menciona que “la violación, la dominación sexual, tiene también como rasgo conjugar el control no solamente físico sino también moral de la víctima y sus asociados”. La violencia sexual no sólo satisface

---

<sup>4</sup> Entendiéndose el patriarcado como “un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social” (Facio, 2002: 64).

al hombre físicamente, sino que también alimenta su egocentrismo y reafirma su poder, al mismo tiempo que humilla y menosprecia a la víctima. “Toda violación, no es una anomalía de un sujeto solitario, es un mensaje de poder y apropiación pronunciado en sociedad” (Segato, 2016: 79).

Hasta ahora, hemos revisado que el patriarcado se sostiene mediante la violencia, el control sexual, la sumisión y la fuerza, y estas acciones a su vez tienen como fin conservar los privilegios y mantener el poder masculino. Al respecto, Lovera (2006) presenta que el uso de la violencia para dominar a las mujeres ha sido justificado por la sociedad, y esto sostiene la jerarquía, poder autoritario, ventajas sociales, económicas y políticas de los hombres que la ejercen. Así, Cagigas (2000) menciona que:

La violencia, cuya raíz etimológica está en el concepto de fuerza, conlleva el uso de la misma para provocar daño, y a su vez nos remite al concepto de poder. La violencia es siempre una forma de demostrar que se ostenta el poder mediante el empleo de la fuerza, sea física, psicológica, económica, política, etc. e implica la existencia de un “superior” y de un “subordinado”. El que ostenta el poder además de estar en una situación privilegiada por las ventajas de su estatus, utiliza éste para hacer daño. Es decir, que abusa de su poder. La violencia pretende ser un mecanismo de control social de la mujer que sirve para reproducir y mantener el *statu quo* de la dominación masculina (Cagigas, 200: 310).

Hoy en día, la violencia sexual contra las mujeres se ve reflejada en diversos actos que denotan el poder masculino, desde la cosificación de la mujer, los matrimonios forzados, matrimonios infantiles, la esclavitud sexual, la prostitución, la trata, la mutilación genital femenina, entre otros, y cuya máxima expresión es la privación de la vida de la mujer: el feminicidio.

La LGAMVLV establece que la “violencia feminicida es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas



que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres” (Art. 21). Por su parte Rita Segato (2016), respecto al feminicidio, expone que es el asesinato de una mujer por el simple hecho de pertenecer a la categoría de mujer. Es un crimen genérico que no se dirige a un sujeto en específico, sino a una categoría, y que se antepone a los rasgos individuales de la persona. Además, establece que la misoginia detrás del crimen es un sentimiento en el que el feminicida deprecia la vida de la víctima, o está convencido de que su único valor es su disponibilidad para ser apropiada.

En México, la violencia feminicida fue recientemente reconocida. En 2012 se incluyó en el Código Penal Federal la reforma que tipifica el feminicidio como delito estableciendo lo siguiente:

Comete el delito de feminicidio quien prive de la vida a una mujer por razones de género. Se considera que existen razones de género cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;

II. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia;

III. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral o escolar, del sujeto activo en contra de la víctima;

IV. Haya existido entre el activo y la víctima una relación sentimental, afectiva o de confianza;

V. Existan datos que establezcan que hubo amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima;

VI. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida;

vii. El cuerpo de la víctima sea expuesto o exhibido en un lugar público (Art. 325).

México es una sociedad patriarcal, cuyas violencias contra la mujer se viven diariamente y se ven reflejadas en los datos estadísticos. Tan sólo en 2018, fue posicionado como el octavo país con más feminicidios en América Latina según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019).

Más adelante expondremos las circunstancias bajo las cuales se vive la violencia feminicida en el país y en el Estado de México. Antes de ello, consideramos importante presentar cómo se construye la violencia en la periferia y cómo ésta es resultado de un proceso de desigualdad socioeconómica.

## VIOLENCIA EN LA PERIFERIA

La mayoría de las mujeres sufren algún tipo de violencia a lo largo de su vida, esta violencia se vive de formas diferentes según el espacio y el contexto en el que se desarrolla; y en algunos lugares es visibilizada más que en otros. En México la violencia se vive de formas diferentes en el centro de la ciudad y en la periferia; y es en esta última donde se sufre más violencia y, generalmente, es menos visibilizada. En el presente apartado pretendemos explicar que dicho posicionamiento ocurre debido al proceso de periferización y posteriormente analizaremos cómo este proceso sociodemográfico ha impactado en las mujeres que viven en los municipios que rodean la Ciudad de México.

El término *periferia* llega a América Latina a partir de la teoría centro-periferia de los años sesenta, la cual “remite a un mundo ordenado diferencialmente por el capitalismo, donde el centro y la periferia son los dos componentes de un orden social sustentado en una evidente desigualdad, tanto económica como social, política y territorial” (Hiernaux y Lindón, 2004: 111).

Esta teoría ha sido utilizada por la CEPAL<sup>5</sup> para explicar el funcionamiento del sistema económico mundial, partiendo de la premisa de que el capitalismo propicia una desigualdad que amplía la brecha entre el centro y la periferia en lugar de estrecharla. Siguiendo el contexto del sistema cepalino centro-periferia, las economías centrales son aquellas donde el progreso tecnológico fue desarrollado antes que en otras regiones. Esto permitió la industrialización de los países localizados en el centro del sistema económico y los convirtió en productores y exportadores de bienes industriales. Mientras que en los países periféricos se retrasó la llegada del progreso tecnológico y éste se orientó principalmente hacia el sector de exportación primaria. De ahí que la función de la periferia sea principalmente producir y exportar materias primas y alimentos para los países centrales mientras que éstos producen y exportan bienes industriales para el sistema en su conjunto (Floto, 1989).

La diferenciación económica, política y social entre los países centrales y periféricos fue trasladada implícitamente a las ciudades (Hiernaux y Lindón, 2004: 110-111) y comenzó a referirse como periferia urbana a aquellas comunidades que se asentaron al margen de las grandes ciudades y que albergaron colectivos que migraron para buscar oportunidades en el centro. En este sentido entenderemos por periferia urbana “aquellos enclaves territoriales que concentran procesos de degradación física y social como consecuencia de la concentración de problemas, desatención de los poderes públicos y desinterés-marginación del capital privado” (Blanco, Fleury y Subirats, 2012: 12).

Ahora bien, así como el proceso expansivo del capital y el desarrollo tecnológico perpetuaron las desigualdades entre los países centrales y periféricos, el proceso de periferización urbana también ahondó desigualdades sociales entre las ciudades del centro y las comunidades de la periferia. Consecuentemente, así

---

<sup>5</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

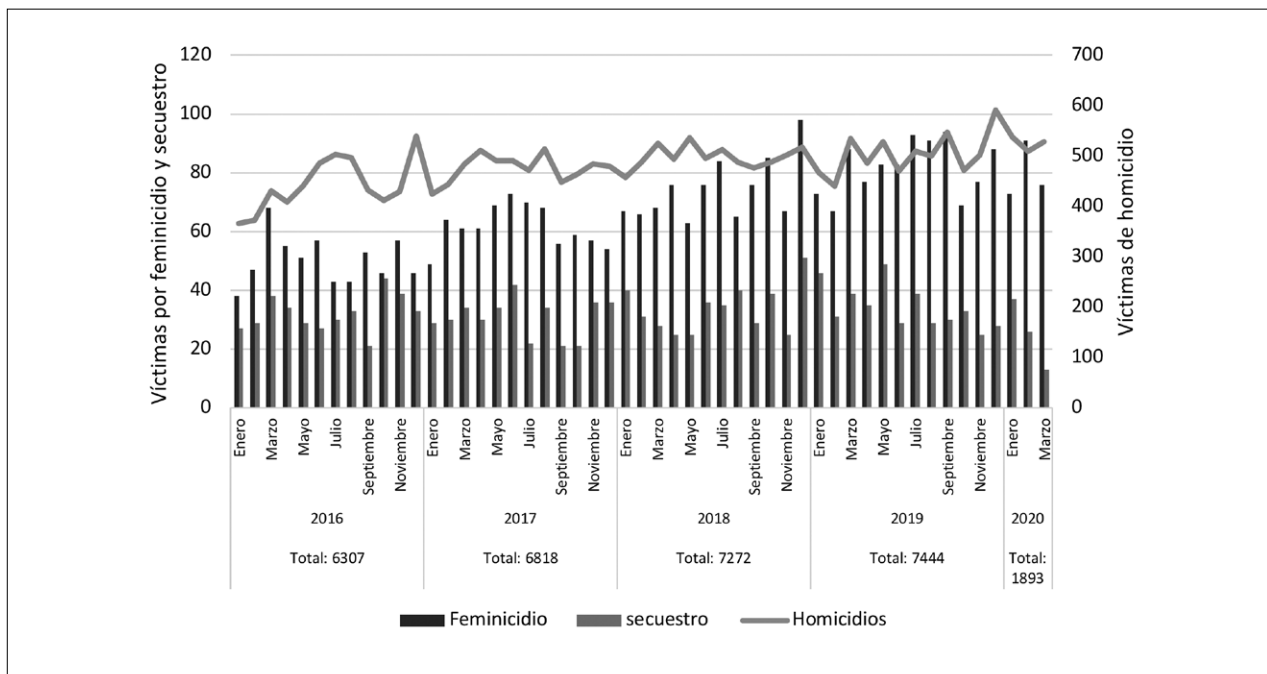
como los países periféricos producen principalmente materias primas y alimentos para los países centrales, la periferia urbana está constituida por la fuerza obrera y trabajadora de la ciudad. A quienes afecta directamente la desigualdad expresada como pobreza, discriminación, invisibilización y falta de oportunidades. Es por ello que los delitos y la violencia aumentan y esto impacta en la vida de las mujeres, llegando hasta desapariciones y feminicidios.

Socialmente, las periferias suelen ser espacios donde reside población que acumula distintos factores de vulnerabilidad social, como el bajo nivel educativo, las dificultades de inserción en la economía formal o la precariedad en las condiciones de salud, como consecuencia de un entorno de baja calidad medioambiental y de la falta de hábitos saludables [...] Es en las periferias urbanas precisamente donde las carencias son más fuertes y la presencia institucional más débil (Blanco *et al.*, 2012: 11-12).

Ahora bien, si la periferia es vista como un espacio de vulnerabilidad y desatención, la violencia contra las mujeres es un factor propiciado por las condiciones de desigualdad y marginación. Lovera (2006) hace referencia a que los espacios sociales en los que prevalece la inseguridad, convivencias conflictivas o delictivas y una cultura autoritaria, tienden a presentar mayores índices de violencia de hombres contra mujeres. En este sentido, Monárrez (2009) establece que “la desigualdad de género y las condiciones estructurales socioeconómicas son factores que condicionan un contexto de extrema violencia hacia las mujeres” (citado en Ramos, Saucedo y Saltijeral, 2016: 660). Asimismo, Lovera (2006: 45) explica que “en las entidades y regiones de mayor inequidad en el desarrollo, contraste social, conflictividad, delictividad y mayor ausencia de Estado, se crea mayor inseguridad y condiciones de riesgo para la violencia de género y la violencia feminicida, caracterizada por situaciones de poder total, de tal manera que la vida queda en riesgo. El feminicidio es su expresión”.



**Gráfica 1.**  
**Delitos contra la vida y libertad de las mujeres, 2016-2020**



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Secretariado Ejecutivo de Seguridad Nacional del Sistema de Seguridad Pública (SESNSP), 2020.

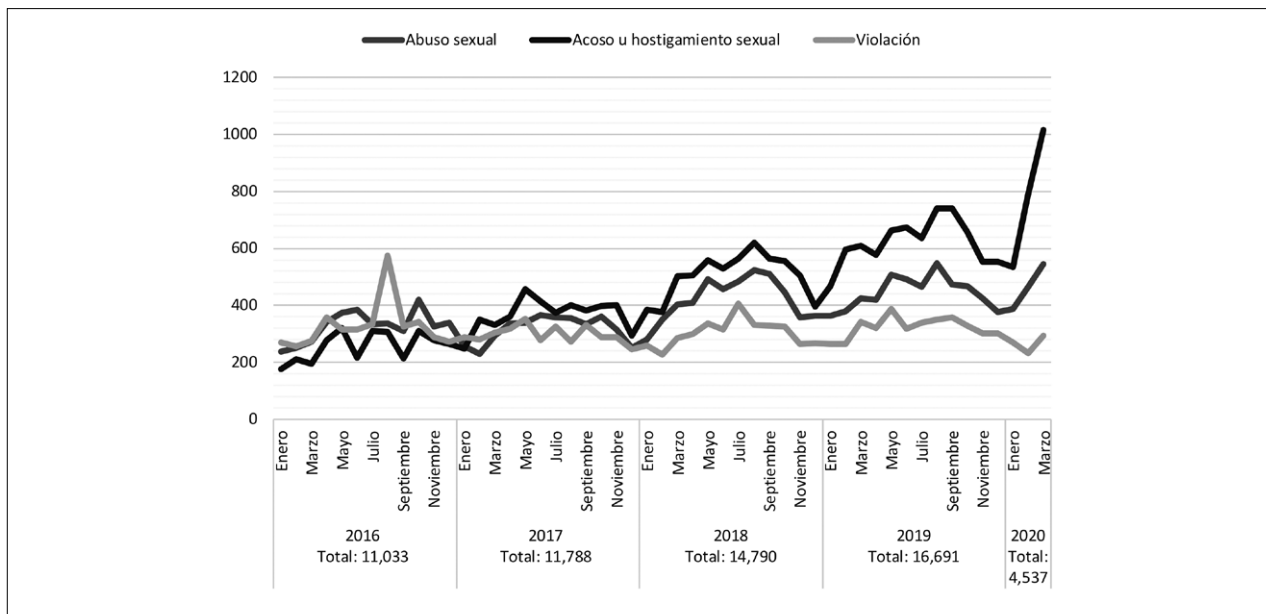
Lo anteriormente expuesto, explicaría los altos índices de desapariciones y feminicidios en los municipios periféricos a la Ciudad de México. Por otra parte, Auyero y Berti mencionan que “la violencia en los márgenes es considerada como un expediente menos grave en comparación con la que ocurre en la geografía privilegiada” (citado en Raphael, 2014). Específicamente en relación con estos municipios al margen de la ciudad, se ha demostrado que existen mayores casos de delitos que atentan contra la vida de las mujeres pero que muchas veces son acallados ya que como hemos visto, son espacios que carecen de institucionalidad y son menos visibles que aquéllos que se encuentran en el centro de lo mediático. Es por lo que consideramos sumamente necesario visibilizar la periferia y exponer las acciones sociales que se llevan a cabo dentro de ella.

Con esta argumentación, consideramos que es pertinente exponer la situación de violencia que viven las mujeres en México para acercarnos al estudio de las organizaciones feministas del Estado de México.

## PANORAMA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

En este apartado pretendemos dar contexto a la situación de violencia que viven las mujeres a nivel nacional y estatal a través de datos estadísticos. Es pertinente establecer que la información presentada fue recabada a partir de cifras oficiales del gobierno federal, por lo que pueden carecer de certeza absoluta; “los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas gubernamentales presentan fallas o no funcionan de manera adecuada, lo que dificulta el acceso a la información, invisibiliza la violencia contra las mujeres y no permite presentar un panorama real de la situación” (Ríos, 2020: 85). Sin embargo, a efectos del presente trabajo resultan válidos para modelar un panorama de la violencia en México y así comprender, con datos sólidos, a qué se refieren los

**Gráfica 2 .**  
**Delitos que atentan contra la integridad de las mujeres, 2016-2020**



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Secretariado Ejecutivo de Seguridad Nacional del Sistema de Seguridad Pública (SESNSP), 2020



colectivos feministas cuando expresan su enojo ante las ineficiencias del Estado por detener la violencia contra las mujeres.

## VIOLENCIA A NIVEL NACIONAL

Según la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016), de los 46.5 millones de mujeres de 15 años o más que hay en el país, 66.1% (30.7 millones) ha enfrentado violencia de cualquier tipo y de cualquier agresor, alguna vez en su vida. Para ubicar geográficamente dichos resultados, presentamos el Mapa 1, que presenta la violencia sufrida por las mujeres a lo largo de la república mexicana:

El mapa refleja que la violencia contra las mujeres se ha concentrado mayoritariamente en tres estados de la república mexicana: Ciudad de México, Estado de México y Jalisco, con 79.8%, 75.3% y 74.1% respectivamente. Estos porcentajes refieren a víctimas por cada 100 000 habitantes.

Ahora bien, para estructurar y presentar ordenadamente la información, categorizamos la violencia contra las mujeres en dos grandes apartados que incluyen: a) delitos los que atentan contra la vida y libertad de las mujeres (homicidio,<sup>6</sup> feminicidio y secuestro) y b) delitos que atentan contra la integridad de las mujeres (abuso sexual, acoso sexual y violación).<sup>7</sup>

La Gráfica 1 presenta un panorama histórico nacional de los delitos cometidos en contra de la vida de las mujeres desde el año 2016 hasta los datos más recientes de 2020. Podemos observar un incremento considerable de 18% entre el total de delitos cometidos en 2016 (6 307) y en 2019 (7 444). Los delitos de secuestro se han mantenido entre 20 y 40 casos al mes, a excepción de los meses de diciembre de 2018 (51 casos), enero de 2019

<sup>6</sup> Esta categoría incluye víctimas por homicidio doloso y homicidio culposo.

<sup>7</sup> Los dos grandes apartados de la violencia contra las mujeres se obtuvieron del Secretariado Ejecutivo de Seguridad Nacional del Sistema de Seguridad Pública (SESNSSP), 2020

(46 casos) y mayo de 2019 (49 casos). Los delitos de homicidio (eje vertical derecho) también se han incrementado desde enero de 2016 (367 casos) a marzo de 2020 (529 casos), siendo su punto más intenso en diciembre de 2019 con 591 homicidios de mujeres.

En cuanto a los feminicidios<sup>8</sup> el mes con más casos presentados fue diciembre de 2018 con 98 casos en un mes. Para esta violencia también se presenta un alza considerable: en enero de 2016 hubo 38 casos, mientras que en marzo de 2020 se presentaron 76 casos. En tan sólo cuatro años se han duplicado los casos mensuales de feminicidio. Los datos muestran que el promedio de casos de feminicidio en 2016 fue de 50.33, mientras que el promedio de 2019 fue de 81.91, incrementándose el delito un 63%.

Consideramos importante presentar datos tanto de homicidios como de feminicidios, debido a que la categoría *feminicidio* fue recientemente incluida en el Código Penal y es posible que existan casos en los cuales la privación de la vida de las mujeres se tipificó como homicidio.

En cuanto a la segunda categoría de violencia: delitos que atentan contra la integridad de las mujeres, incluimos abuso sexual, acoso u hostigamiento sexual y violación.

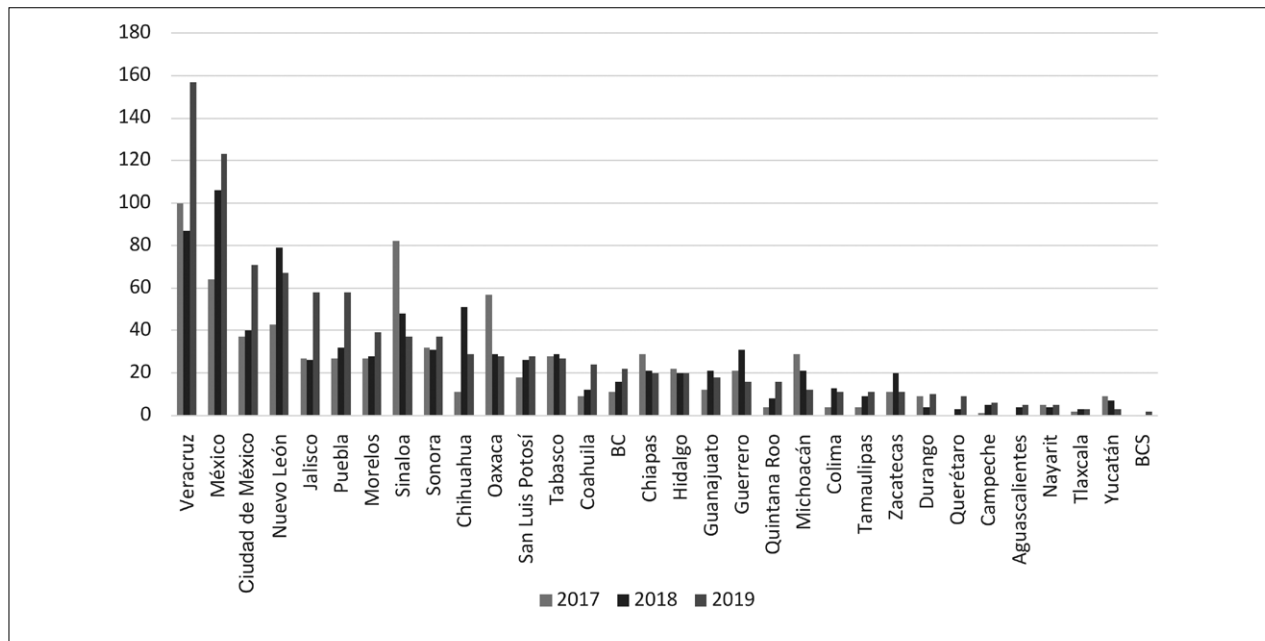
En la Gráfica 2 podemos observar datos interesantes con respecto a los delitos de abuso sexual, acoso u hostigamiento sexual y violación contra las mujeres. En general se presenta un incremento más drástico que en los delitos contra la vida de las mujeres, ya que hubo un aumento de 51% entre los casos de 2016 (11 033) y 2019 (16 691).

Los delitos de violación se presentan entre los límites de 200 y 400 casos al mes con la excepción de julio de 2016, en donde se puede ver un repunte de 575 casos. En cuanto a los delitos de abuso sexual, se presenta un incremento gradual ya que en 2016

---

<sup>8</sup> La contabilidad del delito de feminicidio se realiza conforme a su tipificación en las entidades federativas, la cual se ha venido dando de forma gradual durante los últimos siete años, completándose las 32 entidades federativas en octubre de 2017 (SESNSSP, 2020).

**Gráfica 3.**  
**Feminicidios por entidad federativa, 2016-2019**



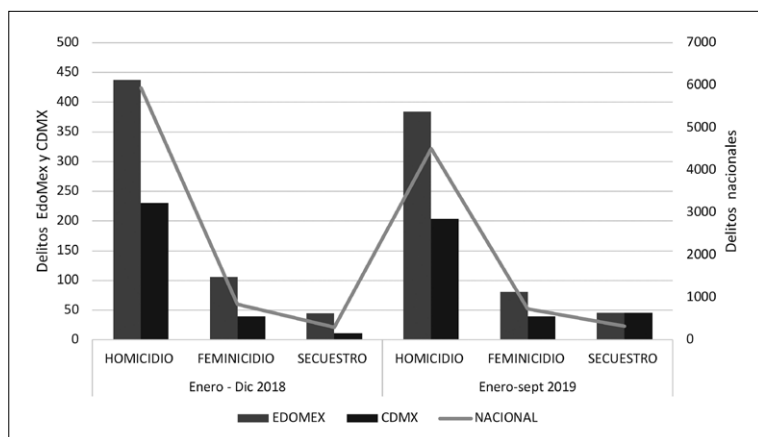
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Incidencia delictiva del Fuero Común, SESNSSP, 2017, 2018a y 2019a.

ocurrieron en promedio 327 casos al mes, mientras que en 2018 y 2019 se presenta un promedio de 423 y 445 casos mensuales, respectivamente. Los casos de acoso u hostigamiento sexual<sup>9</sup> se presentan de forma irregular, ya que se observa el mayor repunte en el mes de marzo de 2020 con 1 017 en comparación con los meses anteriores, que presentaron 791 casos en febrero y 535 en enero del mismo año. En cuanto a estos delitos cometidos de 2016 a 2019 se presentaron promedios de 256, 368, 504 y 622 casos mensuales respectivamente, lo cual revela que en cuatro años se duplicaron los casos de acoso u hostigamiento sexual.

---

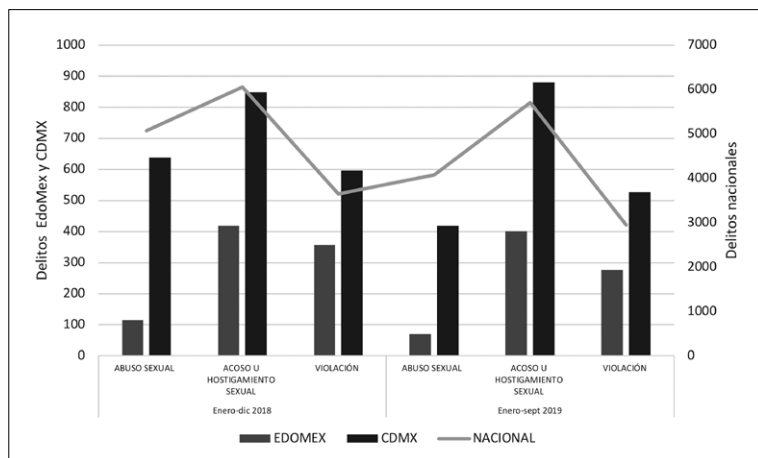
<sup>9</sup>Entendemos que el acoso y el hostigamiento son tipos de violencia diferentes, sin embargo, el reporte del SESNSSP los presenta en la misma categoría. En el Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se establece que: “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. Es decir, hay una relación subordinada de la víctima. En el Código Penal Federal, el hostigamiento sexual está tipificado como delito y según el Artículo 259 bis de éste, la sanción puede ser hasta de cuarenta días de multa. También se establece que si el hostigador fuera un servidor público será destituido de su cargo a petición de la víctima. Hay que recordar que cada uno de los 32 estados mexicanos cuenta con su propia ley y definición de acoso y hostigamiento sexual, así que las sanciones suelen ser distintas, así como el concepto. En algunos casos, como en Campeche, el hostigamiento y acoso sexual no están tipificados como delitos. De acuerdo con el mismo artículo (Art. 13) de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el acoso sexual “es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. El acoso se da en la relación laboral, profesional y en espacios públicos. Y puede ser: leve (chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental), medio (contacto físico, acercamientos excesivos, miradas insinuantes o gestos lascivos y hasta cartas), y grave (abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despidos y asalto sexual).

**Gráfica 4.**  
**Delitos contra la vida de las mujeres, 2018-2019**



Fuente: Elaboración propia con base en Secretariado Ejecutivo de Seguridad Nacional del Sistema de Seguridad Pública (SESNSP), 2018b y 2019b.

**Gráfica 5.**  
**Delitos contra la integridad de las mujeres, 2018-2019**



Fuente: Elaboración propia con base en Secretariado Ejecutivo de Seguridad Nacional del Sistema de Seguridad Pública (SESNSP), 2018b y 2019b.

Ahora bien, antes hemos referido que los feminicidios son la máxima expresión de violencia contra las mujeres ya que les privan de la vida violentamente. Con el antecedente de que México es uno de los países más peligrosos para ser mujer, presentamos la Gráfica 3.

Esta gráfica muestra los feminicidios por entidad federativa registrados para los años 2017, 2018 y 2019. Veracruz es el estado con más feminicidios durante los tres años, seguido del Estado de México y posteriormente los casos se desagregan a lo largo de la república mexicana. Los estados con menor índice de feminicidios son Baja California Sur, Tlaxcala, Yucatán, Aguascalientes, Nayarit, Campeche, Querétaro y Durango. Es interesante que Sinaloa haya tenido un repunte en 2017 con 81 casos y posteriormente haya tenido un decremento en 2018 con 45 casos; fenómeno que sucedió de manera similar en Chiapas, Oaxaca, Michoacán y Yucatán. Sin embargo, en el resto de los estados los casos de feminicidios han ido en incremento en los últimos tres años, lo cual puede explicarse de dos maneras: a) se están contabilizando delitos como feminicidio cuando antes se catalogaban simplemente como homicidio, o b) se han incrementado los crímenes contra las mujeres.

Debido a la falta de datos oficiales no podemos tener información más certera de ello, sin embargo, nos brinda un panorama más amplio de la situación de México.

Consideramos que, con los datos presentados de la violencia a nivel nacional, podemos acercarnos a analizar los municipios del Estado de México que sufren más violencia por ubicarse en la periferia de la Ciudad de México, y que han sido planteados como objetivos del presente trabajo. Con la finalidad de reforzar esto, presentamos la siguiente información.

**Tabla 1.**  
**Municipios del Estado de México posicionados dentro de los 100**  
**municipios con delitos de feminicidio, 2018**

No.	Municipio	Entidad
5	Ecatepec de Morelos	México
8	Chimalhuacán	México
9	Nezahualcóyotl	México
20	Tecámac	México
21	Zumpango	México
39	Atizapán de Zaragoza	México
40	Chalco	México
41	Naucalpan de Juárez	México
64	Huixquilucan	México
65	Ixtapaluca	México
66	Nicolás Romero	México

Fuente: Secretariado Ejecutivo de Seguridad Nacional del Sistema de Seguridad Pública (SESNSSP), 2018b.

**Tabla 2.**  
**Municipios del Estado de México posicionados**  
**dentro de los 100 municipios con delitos de feminicidio,**  
**enero a septiembre de 2019**

No.	Municipio	Entidad
18	Ixtapaluca	México
19	Toluca	México
27	Ecatepec de Morelos	México
40	Almoloya de Juárez	México
41	Nezahualcóyotl	México
42	Tultitlán	México
65	Chimalhuacán	México
66	Cuautitlán Izcalli	México
67	Tlalnepantla de Baz	México
68	Zumpango	México
99	Chalco	México
100	Coacalco de Berriozábal	México

Fuente: Secretariado Ejecutivo de Seguridad Nacional del Sistema de Seguridad Pública (SESNSSP), 2019b.

## VIOLENCIA EN EL ESTADO DE MÉXICO

Para abordar la violencia contra las mujeres en el Estado de México, hemos clasificado los delitos de la misma manera que en el apartado anterior. Por un lado, presentamos los delitos de violencia que atentan contra la vida de las mujeres (homicidio, feminicidio y secuestro) y por otro aquellos delitos que atentan contra su integridad (abuso sexual, acoso u hostigamiento sexual y violación).

Los datos presentan diferencias considerables en cuanto a su distribución geográfica, ya que los delitos que ponen en riesgo la vida de las mujeres se concentran en el Estado de México, mientras que aquéllos que implican la dignidad e integridad de las mujeres, como el abuso sexual, acoso sexual y violación, se concentran mayoritariamente en la Ciudad de México.

Como ejemplo de ello, las gráficas 4 y 5 presentan datos que comparan los delitos ocurridos en la Ciudad de México y en el Estado de México para los meses de enero a diciembre de 2018 y enero a septiembre de 2019.<sup>10</sup> Consecuentemente podemos apreciar que, en el Estado de México, se presentan mayores delitos que atentan contra la vida e integridad de las mujeres, los cuales generalmente terminan en la muerte de la víctima. Y por el contrario, en la Ciudad de México se presentan mayores delitos contra la integridad de las mujeres, tales como abuso sexual, acoso u hostigamiento sexual y violación.

Una explicación a esto pudiera ser que la violencia sexual, entendida como el acoso, abuso, hostigamiento y violación, se presenta mayoritariamente en la Ciudad de México debido a la alta concentración poblacional del territorio. Siendo el centro

---

<sup>10</sup> Es importante mencionar que existe una falta de información en torno a los datos municipales de violencia contra las mujeres. Si bien el informe del SESNSSP debe publicarse mensualmente, no se encuentra un histórico de las publicaciones realizadas, por lo cual trabajamos información del año 2019 hasta el mes de septiembre.



del país, las mujeres constantemente experimentan piropos, chiflidos, manoseos, entre otros delitos que atentan contra su dignidad, al transitar por la vía pública, en el transporte o en su espacio laboral. Sin embargo, los delitos que atentan directamente contra la vida de las mujeres se presentan en mayor medida en la periferia, en el Estado de México. Esto confirma que la violencia en la periferia se vive de formas más drásticas debido a la inseguridad y condiciones de riesgo.

Ahora bien, anteriormente hemos presentado que el Estado de México se encuentra en el segundo lugar a nivel nacional en número de feminicidios. Sin embargo, este territorio cuenta con 125 municipios y no necesariamente en todos se vive la misma situación de violencia. Es por lo que consideramos importante desglosar la violencia feminicida por localidad con la finalidad de tener bases suficientes para realizar el acercamiento a las organizaciones feministas del Estado (véanse Tabla 1 y Tabla 2).

Como se muestra en las Tablas 1 y 2, los municipios que se incluyen entre los 100 primeros con delitos de feminicidio a nivel nacional, consecuentemente son aquéllos que se localizan en las afueras del norte de la Ciudad de México. Para el año 2018 son once municipios los que se posicionan en la tabla, y para 2019 suman doce. Es importante mencionar que, de los municipios presentados, seis se repiten en ambos años: Chimalhuacán, Ecatepec de Morelos, Nezahualcóyotl, Zumpango, Chalco e Ixtapaluca. No es casualidad que en cuatro de ellos se haya declarado una Doble Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM).

El Estado de México es uno de los 19 estados en los que se ha declarado la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, y el segundo en mantenerse con una doble Alerta.<sup>11</sup> Considera-

---

<sup>11</sup> El Estado de Veracruz fue el primero en declarar una doble Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en 2017, y para el Estado de México la segunda Alerta fue declarada en octubre de 2019.

mos conveniente explicar brevemente a qué se refiere la AVGM antes de presentar a las organizaciones estudiadas.

## ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres, 2020) la AVGM es un “mecanismo de protección de los derechos de las mujeres” cuyo objetivo es “garantizar la seguridad de mujeres y niñas, el cese de la violencia en su contra y/o eliminar las desigualdades producidas por una legislación o política pública que agravia sus derechos humanos”. En este sentido, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) establece que:

Consiste en un conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida y/o la existencia de un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, en un territorio determinado (municipio o entidad federativa); la violencia contra las mujeres la pueden ejercer los individuos o la propia comunidad (Art. 22).

Sin embargo, se ha reflejado que dichas acciones han sido deficientes para el logro de su objetivo, ya que los índices de violencia contra las mujeres en los estados que mantienen la Alerta no se han visto a la baja, sino que se han incrementado. Al respecto Ríos (2020: 47) señala que “muchos de los estados con mayor incidencia delictiva por este delito [feminicidio] tienen en proceso o ya declaradas Alertas de Violencia de Género, lo cual levanta algunas cuestiones sobre la efectividad del mecanismo o cómo se está implementando”.

Las conclusiones del Informe de Evaluación del funcionamiento del mecanismo presentado por InMujeres y Conavim, mencionan que “la ambivalencia del mecanismo de la AVGM ha creado tensiones en su funcionamiento y ha limitado su eficacia, eficiencia y sostenibilidad” (Lucas y Roth, 2018: 60). En

este sentido, hacen mención de que los recursos presupuestales, técnicos, institucionales y humanos no son suficientes para cubrir la necesidad que se presenta. Sin embargo, otras opiniones se han alzado al respecto asegurando que la razón principal de la ineficiencia de la AVGM es que hace falta voluntad política. En un artículo publicado por Elsa Hernández (2020) se señala que la doctora Alicia Pérez Duarte, investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, establece que “el problema con las alertas de género no es el mecanismo mismo, [ya que éste] está diseñado para que se generen políticas públicas de prevención y acceso a la justicia, el problema es que no hay voluntad política para diseñar las políticas de prevención y menos para aplicarlas”; en el mismo documento, Ana Yeli, asesora jurídica del Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio (OCNF), menciona que “hay un uso discrecional de [los recursos], ejemplo [de ello], es que se pagan protocolos en cinco millones de pesos que están mal hechos y eso hay que exigirlo y saber a quiénes se le están asignando”. Por otra parte, Lovera (2006: 39) precisan que “la mayor parte de los institutos presentan debilidad institucional, con raquíticos presupuestos, falta de formación profesional y, en consecuencia, su incidencia se reduce a algunas acciones sobre la violencia doméstica, familiar y sexual”.

En julio de 2015, la AVGM fue declarada para once municipios del Estado de México gracias al trabajo de organizaciones feministas como la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de Derechos Humanos (CMDPDH) y el Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio (OCNF), quienes presentaron la solicitud para la declaración de la Alerta desde 2010 y llevaron a cabo un largo proceso jurídico para que fuera declarada.<sup>12</sup> Posteriormente, en octubre de 2019, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim) “declaró

---

<sup>12</sup> Para más información al respecto del proceso de declaración de la AVGM, ver la página oficial de la CMDPDH: <http://cmdpdh.org/temas/violencia-contra-las-mujeres/alerta-de-genero-edomex/>

Mapa 2.



Fuente: Instituto de Información e Investigación Geográfica, Estadística y Catastral del Estado de México (IGECEM).

una segunda Alerta, esta vez enfocada a la desaparición de niñas, adolescentes y mujeres en la entidad, en siete de los municipios que ya estaban considerados en la primera alerta” (Gobierno del Estado de México, 2020). Los municipios del Estado de México que presentan una sola declaración de AVGM son: Tultitlán y Chalco, y aquellos que presentan la doble AVGM son: Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Ixtapaluca, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca y Valle de Chalco. Éstos son los municipios que delimitamos en

el presente trabajo para la investigación de organizaciones feministas que apoyen a las mujeres.

Dicho lo anterior, consideramos pertinente presentar las organizaciones feministas que trabajan desde estos municipios periféricos.

## ORGANIZACIONES FEMINISTAS DEL ESTADO DE MÉXICO

Ya hemos revisado la situación de violencia contra las mujeres en el Estado de México y cómo uno de los mecanismos más importantes implementados por el gobierno no ha dado resultados concretos. En este sentido, se hace necesario cuestionar ¿qué se está haciendo al respecto desde la sociedad civil si los esfuerzos gubernamentales no son suficientes? En el presente apartado pretendemos dar visibilidad a algunas experiencias sociales del Estado de México que, a falta de voluntad política, han decidido organizarse desde sus espacios con el objetivo de ayudar a otras mujeres, crear y fortalecer una red de apoyo y hacer visible la violencia en sus localidades.

Hiernaux (2011: 2) menciona que “en México, no sólo se verifica una permanente declinación de la institucionalidad legal, sino que la última se yuxtapone con una nueva institucionalidad ‘de sustitución’ (la de las organizaciones sociales, las agrupaciones religiosas, las ONG nacionales e internacionales o simplemente la solidaridad vecinal) y una nueva institucionalidad ‘de reemplazo’, la ilegal o delincuente, que ocupa ahora un peso creciente, y pretende derrocar a la legal”. En este sentido, nos interesa analizar las organizaciones sociales que Hiernaux establece como de “sustitución” ante la carencia institucional; específicamente las organizaciones de mujeres que se han levantado en contra de la violencia. En el presente trabajo realizamos una investigación sobre organizaciones feministas en el Estado de México, las cuales comúnmente se conforman como “colectivos” de mujeres que han sufrido violencia en su comunidad o que buscan erradi-

carla, y que a través de esta organización social han encontrado una forma de impactar positivamente y hacer activismo con el resto de las mujeres. En este sentido entendemos por organizaciones feministas aquellos colectivos, asociaciones o redes de mujeres que trabajan en sus territorios apoyando a otras mujeres, que buscan la erradicación y visibilización de la violencia y luchan por la justicia desde sus diferentes espacios.

Los municipios delimitados como campo de estudio fueron Nezahualcóyotl, Chimalhuacán, Ecatepec de Morelos, Coacalco de Berriozábal, Tultitlán, Tlalnepantla de Baz, Atizapán de Zaragoza y Naucalpan de Juárez. Éstos fueron seleccionados debido a que se encuentran en la periferia de la Ciudad de México como se muestra en el Mapa 2, y en los cuales se ha declarado una o dos Alertas de Género.

La metodología utilizada para elaborar este apartado consistió en la investigación de diferentes organizaciones feministas en la región y la realización de entrevistas cortas y cuestionarios a sus integrantes. Con esto pretendemos reproducir su voz en el presente capítulo, en un esfuerzo por hacer llegar su trabajo a nuevos espacios. Las palabras textuales de las compañeras se encuentran marcadas en cursivas.

## COLECTIVA NOS QUEREMOS VIVAS NEZA

La Colectiva Nos queremos vivas Neza se conformó en junio de 2017 a raíz del feminicidio de Valeria Teresa Gutiérrez Ortiz. En este sentido, abrimos un espacio porque consideramos importante redactar lo sucedido en este feminicidio, en honor a una de las causas que originaron la movilización de las mujeres en Nezahualcóyotl.

Valeria fue una niña de 11 años que iba camino a casa en una bicicleta con su papá, Sergio Gutiérrez, cuando comenzó a llover y su papá decidió que la niña tomara el transporte público. Mientras su progenitor esperaba verla en la parada del transporte,

Valeria nunca llegó. La familia denunció inmediatamente su desaparición, sin embargo, las autoridades respondieron que se encontraban “muy ocupadas debido a la cobertura de las elecciones del Estado de México”. Al día siguiente el cuerpo de Valeria fue encontrado con signos de abuso sexual y muerte causada por asfixia. Sergio buscaba la comodidad de su hija al protegerla de la lluvia y nunca la volvió a ver (Redacción internacional, 2017).

Ante esto, un grupo de mujeres decidió organizarse para tomar acción y hacer frente a las constantes omisiones e indolencias del Estado en un contexto de violencia feminicida creciente.

En este sentido, la colectiva logró conformarse gracias a las movilizaciones sociales en contra de la violencia feminicida en el municipio de Nezahualcóyotl, Estado de México. Lugar donde se conocieron y crearon redes para, posteriormente, realizar asambleas vecinales en donde acordaron actividades conjuntas para enfrentar la situación de violencia y reencontrarse como comunidad.

Entre las principales actividades que realizan se encuentran foros en escuelas, acompañamiento psicosocial a víctimas de violencia y familiares de feminicidios o desapariciones y jornadas de trabajo comunitario en donde imparten talleres, lecturas, danza, teatro y/o música. También organizan movilizaciones sociales, jornadas de salud, proyecciones y ciclos de cine, entre otras. Con la realización de estas actividades han logrado tejer redes amplias con vecinas(os) y con otras organizaciones que persiguen los mismos objetivos, por lo que la comunidad ha tenido un mayor acercamiento a la temática gracias a ellas; aunque la indiferencia, incredulidad e incluso molestia no dejan de estar presentes. *En su mayoría, las vecinas y vecinos tienen un acercamiento muy cálido y entusiasta, y nos agrada observar que se han acercado personas de diversos sectores de la población. Aunque también existe mucha indiferencia de muchas otras personas, incredulidad y hasta molestia.*

Un aspecto importante que merece ser destacado es que mencionan haber encontrado resistencia por parte de las autoridades.

des locales al no acatar la primera AVGM decretada en 2015 ni la segunda decretada en 2019. Exhiben la omisión y negligencia por parte de las autoridades al momento de brindar la atención y seguir los procesos en los casos de violencia contra las mujeres que se presentan.

El principal obstáculo que presenta la Colectiva ha sido la falta de acceso a la justicia. *Existe un serio problema estructural de impunidad y omisión por parte de las autoridades, por lo que el acompañamiento llega a parecer insuficiente para las familias que lo requieren.* Denuncian la falta de acciones concretas que propicien un espacio de justicia para las mujeres. La forma en que han logrado sobrellevar la situación ha sido ejerciendo presión social a través de protestas, acompañamiento y difusión; asimismo la creación de redes solidarias con organizaciones que defienden a las mujeres ha propiciado mejores condiciones para la realización del objetivo.

Cuando las autoridades se percatan que las familias van acompañadas de una organización que defiende a las mujeres, cambian su actitud (no se muestran del todo accesibles, pero hacen mayor esfuerzo por simular que trabajan). Y si además hay una protesta fuera, sienten mayor presión por dar atención. Sin embargo, aun así, siguen incurriendo en las mismas faltas una y otra vez.

Nos queremos vivas Neza brinda información a mujeres que requieren apoyo ante casos de violencia, y les acercan propuestas de trabajo en donde se propicia la escucha activa y la construcción horizontal. Esto con la finalidad de motivar la participación de todas y evitar la imposición. Asimismo, se reconoce lo valioso de la experiencia de vida de cada una para el fortalecimiento de la comunidad. *Participamos activamente y donde nuestra experiencia de vida es valiosa, de modo que se posibilita el encuentro y la formación de un núcleo comunitario fuerte y cohesionado ante un contexto de precarización y violencia.*



Nos queremos vivas Neza es una colectiva que trabaja principalmente en el municipio de Nezahualcóyotl y brinda apoyo a mujeres de la región a través del acompañamiento y búsqueda de la justicia. Asimismo, contribuye a hacer visible la violencia por medio de eventos culturales y movilizaciones que organizan. Con todo lo anterior, la colectiva contribuye al fortalecimiento y difusión de la lucha feminista a favor de la justicia y creación de espacios seguros para las mujeres.

## RED DE MUJERES DEL ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO QUE LUCHAN

La Red es una organización cuyo objetivo es dar apoyo solidario y acompañamiento a otras mujeres que viven en los municipios del oriente del Estado de México, principalmente Nezahualcóyotl y Chimalhuacán. Está conformada por alrededor de 10 mujeres que son familiares de víctimas de desaparición, así como terapistas, estudiantes, profesoras y pedagogas; algunas con experiencia en apoyo emocional y prevención de abuso sexual. La mayoría de quienes conforman la Red son adherentes a la Sexta Declaración de la Selva Lacandona emitida por el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN).<sup>13</sup>

La historia de esta Red inicia con el Primer Encuentro Internacional de Mujeres que Luchan en Chiapas,<sup>14</sup> lugar donde algunas

---

<sup>13</sup> La Sexta Declaración de la Selva Lacandona es uno de los comunicados del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), en los cuales se da a conocer su palabra y planteamientos políticos. A la fecha, han emitido seis declaraciones en donde se “busca una radicalización en la política mexicana, una refundación ética, una construcción de poder desde abajo” (Sergi, 2006: 154).

<sup>14</sup> El Primer Encuentro de Mujeres que Luchan fue convocado por las mujeres zapatistas del EZLN y se llevó a cabo del 8 al 10 de marzo de 2018 en Chiapas. Fue un encuentro internacional político, artístico, deportivo y cultural, al cual asistieron miles de mujeres mexicanas. En este Encuentro se impartieron charlas, talleres y mesas de trabajo sobre diferentes temáticas como: acoso

de las organizadoras se conocieron. Después de ello decidieron realizar trabajo conjunto en el Estado de México y organizaron el Primer Encuentro de Mujeres del Oriente que Luchan con el propósito de cumplir con la tarea encomendada por las mujeres zapatistas. En este sentido, la principal motivación para la creación de la Red fueron las compañeras zapatistas, quienes fomentan el apoyo solidario desde abajo.<sup>15</sup>

Nuestro primer encuentro fue organizado porque fue una de nuestras tareas que nos dejaron las compañeras, cuando nos dieron la lucecita para llevarla a nuestros territorios a las mujeres que necesiten apoyo solidario y acompañamiento, de ahí que seamos autónomas y auto-gestivas y no solicitemos apoyos gubernamentales.

A este Encuentro asistieron alrededor de 50 mujeres, y se llevó a cabo los días 9 y 10 de febrero de 2019 en el Municipio de Chimalhuacán, Estado de México. En ese mismo mes se conformaron como la Red de Mujeres del Oriente del Estado de México que Luchan y a partir de ahí han buscado apoyar y reafirmar lazos con mujeres integrantes de otras colectivas, a través de la realización de diversas actividades para visibilizar el trabajo en la región.

---

sexual, detección de la violencia machista, amor romántico, eco-feminismo, lucha contra el patriarcado, feminicidios, desaparecidas, entre otros.

<sup>15</sup> Al respecto, la Sexta Declaración de la Selva Lacandona establece: “A nombre de las mujeres, hombres, niños y ancianos del Ejército Zapatista de Liberación Nacional, les hacemos entrega formal y compartida de la Sexta Declaración de la Selva Lacandona y de la Otra Campaña a las organizaciones políticas, organizaciones indígenas y pueblos indios, organizaciones y movimientos sociales, organizaciones no gubernamentales, grupos y colectivos, familias e individuos e individuos que se adhieren a la Sexta y se comprometen a trabajar en una campaña para ir a todos los rincones de México donde nos inviten para, con otra forma de hacer política, escuchar y aprender de las luchas, resistencias y rebeldías; apoyarlas y enlazarlas en la construcción de un programa nacional de lucha anticapitalista y de izquierda. La Sexta y la Otra Campaña ya no son sólo del EZLN, sino de todos y todas quienes la hacen suya” (EZLN, 2005).

Una de las principales actividades que se lleva a cabo por la Red es el acompañamiento a familiares de víctimas de feminicidios y desaparecidos. Éste se realiza brindándoles apoyo moral y emocional y se logra gracias a que algunas de las mujeres que conforman la Red han procurado capacitarse para ello. Asimismo, se realizan actividades para apoyar a mujeres en situaciones de vulnerabilidad, al realizar rifas para recaudar fondos y apoyando en la organización de eventos colectivos. En este sentido, la Red ha participado en marchas que visibilizan el Estado de México, como la marcha del #24N Descentralizado conmemorando el Día Internacional contra la Violencia hacia la mujer, y la marcha del 8M en el marco del Día Internacional de la Mujer.

Recientemente las integrantes se han visto en la necesidad de detener proyectos planeados a futuro debido a la situación de aislamiento social en que se encuentra el país. Sin embargo, frente a la contingencia, la Red ha tomado la iniciativa de contribuir a la salud mental y emocional de la comunidad,<sup>16</sup> al brindar sesiones de apoyo emocional por videollamada o llamada telefónica, así como ofrecer terapias naturales (auriculoterapia, masaje relajante, acupuntura, terapias florales, limpieza con cuarzos, entre otras) y compartir técnicas para mejorar la autoestima. Asimismo, contribuyen al desarrollo de un tejido social más solidario ya que se han propuesto la creación de un directorio de pequeños productores y redes de trueque, con la finalidad de difundirlo entre la comunidad y fortalecer el comercio y la economía local.

Uno de los planes a futuro de la Red, es la organización del Segundo Encuentro de Mujeres en el Estado de México, para reafirmar lazos con mujeres del oriente debido a la falta de actividad en la región, y al mismo tiempo dar continuidad al exhorto y acuerdo al que llegaron con las compañeras zapatistas durante

---

<sup>16</sup> Debido a la situación del COVID-19 el Consejo Ciudadano ha expresado que los sentimientos de los mexicanos durante la contingencia son: 28% ansiedad, 12% preocupación, 8% angustia, 2% tristeza, 2% enojo, 1% pánico, 1% inseguridad, 1% estrés, 1% crisis emocional (*Expansión*, 2020).

el Segundo Encuentro Internacional de Mujeres que Luchan sobre seguir organizándose, seguir vivas y seguir luchando. En este sentido, el objetivo del segundo Encuentro organizado por la Red irá más enfocado trabajar con mujeres algunas emociones como la rabia, el enojo, la aceptación y la sanación para hacerse más fuertes ante las violencias e injusticias y volver a la lucha con mayor equilibrio emocional.

Así, las mujeres que conforman la Red han logrado organizarse de forma autónoma y se ven a sí mismas como autogestivas. Por ello, se pronuncian en contra de los apoyos gubernamentales, con el fin de evitar la institucionalización del movimiento; es decir, pretenden hacer política desde abajo.<sup>17</sup> Al respecto, mencionan que las autoridades no han puesto obstáculos para la realización de su trabajo, lo cual les ha permitido proseguir con sus actividades.

Aunque la Red de Mujeres del Oriente que Luchan es una organización relativamente nueva (a un año de haberse conformado), ha constituido un apoyo importante para las mujeres de los municipios de Nezahualcóyotl y Chimalhuacán, que seguramente a largo plazo se fortalecerá. La existencia de un grupo de apoyo al cual las mujeres puedan acudir en caso de vivir alguna situación de violencia contribuye al fortalecimiento del tejido social y fomenta la seguridad y fuerza entre las mujeres que las rodean. Asimismo, al proporcionar las herramientas emocionales necesarias para sanar internamente, colaboran para la construcción de una comunidad más sana que permitiría continuar

---

<sup>17</sup> Al respecto, la Sexta Declaración de la Selva Lacandona establece la importancia de hacer alianzas con organizaciones y movimientos para “hacer acuerdos para ir juntos a escuchar y a organizar la indignación; [...] a tomar en cuenta siempre la opinión de quienes participan; [...] a ir más lejos de los calendarios electorales; no tratar de resolver desde arriba los problemas de nuestra Nación, sino a construir DESDE ABAJO Y POR ABAJO una alternativa a la destrucción neoliberal, una alternativa de izquierda para México” (EZLN, 2005).

con la lucha contra la violencia machista que se vive en la periferia y que se agudiza gracias al capitalismo.

## COLECTIVA VIVAS EN LA MEMORIA

Vivas en la Memoria es una colectiva de mujeres que trabaja principalmente en los municipios de Nezahualcóyotl, Chimalhuacán y Ecatepec. Sus actividades contribuyen a la sensibilización de la población y visibilización de la violencia en la periferia a través de bordados y eventos sociales y culturales; asimismo realizan acompañamiento a víctimas de violencia y a familiares de desaparecidas o víctimas de feminicidios.

Algunas de las mujeres que conforman la Colectiva pertenecen al Centro Educativo Cultural y de Organización Social (CECOS), que lleva 41 años trabajando en Neza. En ese contexto las integrantes organizaron un círculo de género en donde reflexionaron sobre las problemáticas en torno al género y cómo éste se presentaba en el espacio cultural y a nivel local. Fue ahí cuando se dieron cuenta de que los feminicidios son un problema local que se ha incrementado y que merece ser trabajado debido a la impunidad y negligencia por parte del Estado. Así, en mayo de 2013 nació la Colectiva Vivas en la Memoria.

Una de las principales actividades que realiza la Colectiva es el bordado de feminicidios. Para ello, el primer domingo de cada mes se reúnen en la *Antimonumenta*<sup>18</sup> frente al Palacio Municipal de Neza, en donde bordan los nombres de las víctimas de feminicidios junto con un breve escrito sobre la manera en que su

---

<sup>18</sup> La *Antimonumenta* contra el feminicidio fue instalada frente al palacio municipal de Nezahualcōyōtl por distintos colectivos feministas durante la marcha del 24 de noviembre, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. La iniciativa fue de Irinea Buendía, madre de Mariana, quien fue víctima de feminicidio en Neza en 2010. La *Antimonumenta* tiene como finalidad recordar a las mujeres y niñas que han sido víctimas de feminicidios y reclamar justicia por la impunidad y negligencia.

cuerpo fue encontrado. Posteriormente realizan un tendadero que visibiliza y denuncia algunas de tantas violencias y desapariciones de mujeres en la localidad. Asimismo, buscan reivindicar a las víctimas y evitar la criminalización constante que se realiza hacia ellas.

También han realizado rodadas, en donde se transita por algunos lugares en los que se encontraron feminicidios, eventos culturales en los cuales se denuncia la violencia que viven las mujeres, participan en movilizaciones sociales y, recientemente, coordinaron y realizaron la pinta de un memorial con fotos y nombres de las mujeres desaparecidas en la región. Esto, con la finalidad de recordar a las mujeres y niñas que ya no están y, además, visibilizar y denunciar la falta de acciones gubernamentales ante la emisión de la segunda AVGM.

Es importante destacar que dicho mural fue deshecho días después de su elaboración. Razón de ello puede ser que al gobierno le incomoda que se visibilice la situación de violencia y que no sea congruente con la imagen que se quiere presentar. A esto, las integrantes de la Colectiva comentan:

Para el Estado<sup>19</sup> les incomoda que estén las fotos de las mujeres ahí, y que sean tantas. No cuadran con los datos que tienen en sus archivos. Es impresionante cuántas mujeres están desaparecidas en Neza.

El mural evidencia que los discursos que lanza el ayuntamiento son falsos. Lo que quitaron fueron las fotos, los boletines de búsqueda, fueron arrancadas. Los nombres siguen, las consignas también.

En este sentido, denuncian que el gobierno del municipio ha recibido presupuesto a partir de la emisión de la AVGM y no hay

<sup>19</sup>No es lo mismo Estado y gobierno. Pero tenemos que dejar la palabra Estado, porque son las voces de las colectivas las que lo llaman Estado. Y cuando decidimos darles la voz también decidimos respetar su forma de expresarse. El Estado se compone de población, territorio y gobierno. Por lo tanto, el gobierno es parte del Estado y se conforma por personas e instituciones que se encargan de gestionar el Estado, así como de representarlo. Seguramente la colectiva se refiere al gobierno.

resultados ya que las desapariciones y feminicidios siguen aumentando.<sup>20</sup> Asimismo, afirman que los procesos judiciales no se siguen según lo establecido en los protocolos de género e inclusive las mujeres que acuden solas a denunciar son revictimizadas, menospreciadas e incluso amenazadas. Por el contrario, cuando se presentan a denunciar acompañadas de colectivas y las autoridades se encuentran bajo presión social, la atención es diferente.

Las colectivas sí logran. Cuando hacen presencia, cuando se hace una denuncia acompañada de organización y presión sociales, sí hay un poquito de avance. De tomar mínimo la denuncia, de atender.

Si hay presión social simulan atender mejor. Es diferente el trato cuando hay alguna organización o colectiva con ellas. Pero eso no significa que efectivamente vayan a investigar y entreguen resultados. De momento las atienden, simulan que están investigando, pero hay que seguir presionando para que hagan algo.

En este sentido el acompañamiento de organizaciones y colectivas como Vivas en la Memoria se vuelve fundamental para el proceso de denuncia y obtención de resultados. Asimismo, se vuelve necesario para obtener justicia tanto para las mujeres que ya no están como para los familiares; el acompañamiento también es clave para el desarrollo personal y superación de los familiares a quienes apoyan del duelo por las víctimas.

Finalmente, el trabajo realizado ha tenido un impacto importante en la comunidad, ya que ha incrementado la asistencia a las movilizaciones y eventos que se organizan y se ha logrado que más gente se interese en el tema gracias a los bordados y las actividades que realizan.

---

<sup>20</sup> De acuerdo con el “Reporte anual de las acciones en atención a la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres 2019”, al municipio de Nezahualcóyotl le fueron asignados \$2 249 833.37 que se gastaron en la adquisición de cuatro vehículos, equipamiento de oficina e impresión de publicidad para difundir la prevención de la AVGM (Gobierno del Estado de México, 2019).

Vivas en la Memoria es una colectiva fundamental para la visibilización de la violencia contra las mujeres en la periferia. Al mismo tiempo, contribuye al fortalecimiento del tejido social gracias al acompañamiento e inclusión comunitaria en sus actividades. El saberse juntas genera un sentimiento de sororidad y apoyo que beneficia tanto a quienes participan en la colectiva como a los familiares y víctimas que acompañan; también brinda fuerza a la lucha feminista desde una parte del Estado de México que ha sido atacada por los procesos de violencia y desigualdad que conlleva el capitalismo; trabajan en conjunto para terminar con la violencia machista en esta región y lograr que, en un futuro próximo, todas las mujeres puedan transitar por la calle sin miedo a no regresar a casa.

#### ASOCIACIÓN DE MUJERES ABRAZANDO MÉXICO, A. C. (AMAM)<sup>21</sup>

AMAM, integrada por mujeres feministas, tiene como objetivo realizar trabajos para eliminar la violencia contra las mujeres en el Estado de México. Fue fundada en 2007 y constituida bajo la forma legal de Asociación Civil en 2008. Actualmente está conformada por mujeres especializadas en género, derechos humanos, violencia y políticas públicas.

El inicio de esta Asociación se debe a la organización de algunas mujeres del municipio de Atizapán, Estado de México, con el fin de realizar actividades para disminuir la brecha de desigualdades sociales de su comunidad y participar activamente en la reducción de la violencia contra las mujeres. Posteriormente se sumaron esfuerzos de otras mujeres de municipios del Estado de México que, como hemos visto anteriormente, sufren de altos índices de violencia, como: Tultepec, Cuautitlán Izcalli, Tultitlán, Tlalnepantla de Baz, Coacalco de Berriozábal, Ecatepec de

---

<sup>21</sup><https://mujeresamamasociacion.jimdofree.com/amam/>



Morelos, Nezahualcóyotl, Texcoco, Zumpango de Ocampo, Ixtapaluca, Huehuetoca, Atlacomulco, entre otros.

Algunas de las principales actividades que llevan a cabo como parte de la Asociación son: la impartición de psicoterapia para mujeres, niñas y niños y terapia familiar, asesoría jurídica, atención y canalización de mujeres en situaciones de violencia, capacitación en temas de derechos humanos, así como su defensa y promoción.

Otras de las actividades que realizan son:

- Cursos de capacitación en temáticas como igualdad de género y capital social, violencia contra las mujeres, derechos humanos, empoderamiento económico y social, observatorio de género, perspectiva de género en los medios de comunicación, entre otros.
- Talleres sobre cómo prevenir la violencia política hacia las mujeres.
- Mesa de trabajo para la Construcción Ciudadana de la Agenda Legislativa del Estado de México para la Igualdad Sustantiva 2019.
- Programas sociales como donación de libros a niñas y niños de primarias públicas, donación de sillas de ruedas a niñas y niños discapacitados, así como a mujeres de la tercera edad (Atizapán), talleres en escuelas secundarias para identificar el sexismo en la publicidad, donación de juguetes por el 6 de enero en comunidades marginadas.
- Organización de eventos artísticos y culturales como: Primer Festival Grito de Mujer (festival de poesía) en Chapingo, Encuentro Feminista Mexiquense “Tejiendo la Red” en Tlalnepantla (2013), Exposición “Miradas y postales” (fotografía y arte feminista).
- Difusión de información para la prevención de la violencia contra las mujeres, violencia feminicida, leyes de protección a las mujeres.

Se definen a sí mismas como *una asociación civil sin fines de lucro, sin filiación política o religiosa que tiene como objetivo el desarrollo integral de las mujeres.*

Así como las organizaciones revisadas anteriormente, AMAM contribuye a la formación de las mujeres que radican en el Estado de México con la impartición de talleres y cursos. Asimismo, contribuye al fomento de la cultura a través de eventos artísticos y fortalece el tejido social gracias a los programas sociales que benefician a la población en situaciones vulnerables.

De los municipios delimitados como objetivo, se analizaron tres organizaciones que trabajan en la parte del oriente (Nezahualcóyotl, Chimalhuacán, Ecatepec de Morelos) y una Asociación que trabaja tanto en la zona poniente como en el oriente (Atizapán, Tlalnepantla de Baz, Naucalpan, Tultitlán, Coacalco de Berriozábal, Ecatepec de Morelos, Nezahualcóyotl).

Cabe destacar que existen otras organizaciones que trabajan en el Estado de México y fueron contactadas para ser incluidas en el presente trabajo. Lamentablemente no recibimos respuesta favorable.

## REFLEXIONES FINALES

La violencia se ha convertido en un aspecto cotidiano en la vida de las mujeres y lamentablemente México ha sido un exponente internacional en los altos índices de violencia contra la mujer. Es un país en donde ellas viven con miedo de no poder regresar a casa.

El capitalismo y el proceso de industrialización perpetuaron las desigualdades entre los países centrales o desarrollados y los países periféricos o subdesarrollados. Este proceso fue llevado a nivel local y se constituyeron comunidades alrededor de las grandes ciudades, a lo que se le llamó periferia. La periferia es caracterizada por vivir con menores privilegios que los que se

tienen en las grandes ciudades y esto conlleva a procesos de desigualdad, pobreza, marginación y violencia.

A nivel estatal, la violencia se vive de formas diferentes entre la Ciudad de México y el Estado de México; mientras que en el centro existen más denuncias de acoso sexual, abuso u hostigamiento sexual y violación, en el Estado de México se incrementan aquellos delitos que atentan contra la vida de las mujeres (feminicidio, homicidio y secuestro).

La creación de espacios seguros y la erradicación de la violencia contra la mujer debe ser un trabajo realizado principalmente por las autoridades gubernamentales. A falta de ello, se han constituido diversas organizaciones en los espacios del Estado de México que constituyen la periferia de la Ciudad de México exigiendo justicia y seguridad para las mujeres. En este sentido, las estadísticas y testimonios concuerdan con que los esfuerzos del Estado por reducir la violencia contra las mujeres han sido nulos o ineficientes, e incluso se denuncia que no ha habido voluntad política, sino pura simulación. Así, se establece que en los procesos judiciales se presenta impunidad y negligencia por parte de las autoridades, lo que hace necesario crear estrategias de presión social que obliguen a las instituciones a generar resultados. En este sentido, las organizaciones sociales en la periferia se han constituido como una pieza importante para dar continuidad a los procesos de denuncia y estar más cerca de la obtención de justicia. Asimismo, las actividades realizadas como el acompañamiento, la terapia psicoemocional, asesoría jurídica, entre otras, se vuelven un pilar fundamental para los familiares de víctimas de feminicidios o desaparición que se encuentran en el proceso jurídico.

El trabajo aquí vertido da razón de la lucha que las mujeres realizan día con día para la construcción de espacios más seguros en donde habitar. Si bien el panorama actual puede carecer de las condiciones necesarias para llevar a cabo los objetivos, es por trabajos como los de estas organizaciones que las mujeres de

la periferia se posicionan en la lucha feminista y empoderan a quienes se relacionan a su alrededor. Es muy probable que, con el apoyo necesario, el trabajo de estas mujeres se traducirá en pilares fundamentales más fuertes que contribuirán a la generación del cambio para la situación actual de las mujeres en la periferia.

El presente capítulo constituye un primer acercamiento a la organización feminista de la periferia que abre reflexión y análisis, pero que también busca hacer un llamado a descentralizar la lucha feminista y posicionarse en otros territorios donde las mujeres están siendo asesinadas. Con la fuerza conjunta de numerosas mujeres se propiciarían las condiciones para exigir con más fuerza que las autoridades actúen en pro de la erradicación de la violencia brindando justicia a aquellas mujeres y niñas que ya no están. Nunca hay que olvidar que juntas somos más fuertes.

## REFERENCIAS

- BLANCO, I.; S. Fleury y J. Subirats (2012). “Nuevas miradas sobre viejos problemas. Periferias urbanas y transformación social”. *Gestión y Política pública*, 21: 3-40.
- CAGIGAS, A. (2000). “El patriarcado, como origen de la violencia doméstica”. *Monte Buciero*, (5): 307-315.
- CALVO, A. (2006). “Las mujeres en los márgenes: la exclusión social desde una perspectiva feminista”. En: A. Calvo, M. García y T. Susinos (eds.) *Mujeres en la periferia. Algunos debates sobre género y exclusión social*. Barcelona: Icaria Editorial.
- COLLIN, F. (1994). *Espacio doméstico, espacio público, vida privada*. En [www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/espacio-domestico-espacio-publico-vida-privada-2.pdf](http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/espacio-domestico-espacio-publico-vida-privada-2.pdf)
- CÓDIGO PENAL FEDERAL [CPF]. El 14 de agosto de 1931 (México).

- EJÉRCITO ZAPATISTA DE LIBERACIÓN NACIONAL (2005). *Sexta Declaración de la Selva Lacandona*. México. En <http://enlace Zapatista.ezln.org.mx/sdsl-es/>
- ESPINOSA, E. (2019). “Violencia de género en las universidades”. En E. Espinosa (coord.), *Múltiples enfoques en el análisis de la gestión y las organizaciones*, 245-272. México: Fontamara.
- FACIO, A. (2002). “Engenerando nuestras perspectivas”. *Otras miradas*, 2 (2): 49-79.
- FLOTO, E. (1989). “El sistema centro-periferia y el intercambio desigual”. *Revista de la CEPAL*, (39): 147-167.
- GEORGETOWN INSTITUTE FOR WOMEN, PEACE AND SECURITY AND PEACE RESEARCH INSTITUTE OSLO (2019). *Women, Peace and Security Index 2019/20: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women*. Washington, DC: GIWPS and PRIO.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO (2019). *Reporte de acciones en atención a la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en 11 municipios del Estado de México 2019*. En [https://ceavem.edomex.gob.mx/sites/ceavem.edomex.gob.mx/files/files/Reporte%20Anual\\_Ejecutivo\\_AVG\\_2019.pdf](https://ceavem.edomex.gob.mx/sites/ceavem.edomex.gob.mx/files/files/Reporte%20Anual_Ejecutivo_AVG_2019.pdf)
- GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO (2020). *Municipios en Alerta*. En [http://alertadegenero.edomex.gob.mx/municipios\\_alerta](http://alertadegenero.edomex.gob.mx/municipios_alerta)
- GONZÁLEZ, J. y Pardo, E. (2007). *El daño psíquico en las víctimas de agresión sexual*. VIII Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2007. En [www.uv.es/crim/cas/Secuelas.Psiquicas.pdf](http://www.uv.es/crim/cas/Secuelas.Psiquicas.pdf)
- HERNÁNDEZ, E. (8 de marzo de 2020). “Alerta de género en 18 estados es de papel”. *El Universal*. En [www.eluniversal.com.mx/nacion/alertas-de-genero-en-18-estados-son-del-papel](http://www.eluniversal.com.mx/nacion/alertas-de-genero-en-18-estados-son-del-papel)
- HIERNAUX, D. (2011). *Vivir al margen: Reflexiones sobre “centralidad” y “perifericidad” en las ciudades mexicanas*. Se-

- minario Periferias urbanas y transformación comunitaria. Diálogo México-España. Barcelona, España.
- HIERNAUX, D. y Lindón, A. (2004). “La periferia: voz y sentido en los estudios urbanos”. *Papeles de población*, 10 (42): 101-123.
- INSTITUTO DE INFORMACIÓN E INVESTIGACIÓN GEOGRÁFICA, ESTADÍSTICA Y CATASTRAL DEL ESTADO DE MÉXICO (s. f.). *Cartografía reciente*. En [https://igecem.edomex.gob.mx/cartografia\\_reciente](https://igecem.edomex.gob.mx/cartografia_reciente)
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2016). *Violencia de género. Violencia contra las mujeres. ENDIREH 2016*. En [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia\\_2016.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia_2016.pdf)
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2020). *Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres*. En [www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739](http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2019). *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre)*. En [www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Violencia2019\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Violencia2019_Nal.pdf) (abril 2020).
- LAVILLA, S.; A. Gaspar y A. Aranda (2011). *Perspectivas psicológicas de la violencia de género*. Aragón, España: Gobierno de Aragón.
- LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE 2007. Para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Primero de febrero de 2007. Última reforma en el DOF el 17-12-2015.
- LORENTE, M. (2009). “¡Me alegro de conocerte! Juventud, identidad y violencia de género”. *Revista de Estudios de Juventud*, (86). En [www.injuve.es/sites/default/files/RJ86-03.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ86-03.pdf)

- LOVERA, S. (coord.) (2006). *Violencia feminicida en el Estado de México*. México: H. Congreso de la Unión, Cámara de Diputados, LIX Legislatura.
- LUCAS, B. y F. Roth (2018). *Mecanismo de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres. Informe de Evaluación y Funcionamiento del Mecanismo*. México: InMujeres y Conavim.
- MILLET, K. (1969). *Política sexual*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2019). *La medición del feminicidio o femicidio: desafíos y ruta de fortalecimiento en América Latina y el Caribe*. España: Comisión Económica para América Latina y del Caribe.
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (S. F.). *Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. 85.ª sesión plenaria de la Asamblea General de la ONU, diciembre de 1993. En [www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx](http://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx)
- RAMOS, L.; I. Saucedo y M. Saltijeral (octubre-diciembre 2016). “Crimen organizado y violencia contra las mujeres: discurso oficial y percepción ciudadana”. *Revista Mexicana de Sociología*, 78 (4): 655-684.
- RAPHAEL, R. (2014). *La violencia en la periferia*. Programa Interdisciplinario de Rendición de Cuentas. CIDE. En <http://rendiciondecuentas.org.mx/la-violencia-en-la-periferia/>
- REDACCIÓN INTERNACIONAL (15 de junio de 2017). “Feminicidio de Valeria, una menor de 11 años, indigna a México”. *El Espectador*. En [www.elespectador.com/noticias/el-mundo/feminicidio-de-valeria-una-menor-de-11-anos-indigna-mexico-articulo-698634](http://www.elespectador.com/noticias/el-mundo/feminicidio-de-valeria-una-menor-de-11-anos-indigna-mexico-articulo-698634)

- RÍOS, F. (resp.) (2020). *Impunidad Feminicida. Radiografía de datos oficiales sobre violencia contra las mujeres 2017-2019*. México: Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos.
- SÁNCHEZ, L. (03 de marzo de 2020). “Violencia de género y feminicidios en México: los datos hablan”. *Letras libres*. En [www.letraslibres.com/mexico/politica/violencia-genero-y-feminicidios-en-mexico-los-datos-hablan](http://www.letraslibres.com/mexico/politica/violencia-genero-y-feminicidios-en-mexico-los-datos-hablan)
- SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (2017). *Incidencia delictiva del fuero común 2017. Instrumento para el Registro, Clasificación y Reporte de Delitos y las Víctimas CNSP/38/15*. México: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
- SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (2018A). *Incidencia delictiva del fuero común 2018. Instrumento para el Registro, Clasificación y Reporte de Delitos y las Víctimas CNSP/38/15*. México: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
- SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (2018B). *Información sobre violencia contra las mujeres. Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1*. México: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
- SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (2019A). *Incidencia delictiva del fuero común 2019. Instrumento para el Registro, Clasificación y Reporte de Delitos y las Víctimas CNSP/38/15*. México: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
- SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (2019B). *Información sobre violencia contra las mujeres. Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1*. México: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.



- SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (2020). *Información sobre violencia contra las mujeres. Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1*. México: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
- SEGATO, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficante de sueños.
- SERGI, V. (2006). “Visiones intergalácticas desde la Sexta Declaración de la Selva Lacandona”. *Bajo el Volcán*, 6 (10): 149-159. En [www.redalyc.org/articulo.oa?id=286/28661016](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=286/28661016)
- US NEWS & WORLD REPORT (2019). *Best Countries for Women*. En [www.usnews.com/news/best-countries/best-women](http://www.usnews.com/news/best-countries/best-women) (Consulta en abril de 2020).
- VARELA, N. (2017). *Cansadas. Una reacción feminista ante la nueva misoginia*. España: Ediciones B. S. A.
- ZUBIZARRETA, I. (2004). *Consecuencias psicológicas del maltrato doméstico en las mujeres y en sus hijos e hijas*. España: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.



# Semblanzas de autores

## **María Guadalupe Arredondo Hidalgo**

Correo: mg.arredondohidalgo@ugto.mx

Doctora en Administración por la Universidad de Celaya. Licenciada en Comercio Internacional y Maestra en Administración por la Universidad de Guanajuato, Maestra en Desarrollo Organizacional y Maestra en Enseñanza Universitaria por la Universidad de León. Con estancias internacionales en Estados Unidos, Colombia, Polonia y Canadá. Sus líneas de investigación: estudios organizacionales en pequeñas y medianas empresas, competitividad, innovación y comercio internacional de las cuales tiene diferentes publicaciones arbitradas. Su experiencia laboral es de 26 años. Es empresaria, fundó hace 12 años la empresa Grupo Crea, en áreas de operaciones internacionales y el desarrollo de nuevos mercados de exportación. Como docente, su experiencia es de 20 años. Actualmente es Profesora Investigadora de la División de Ciencias Económico Administrativas del Departamento de Gestión y Dirección de Empresas Campus Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato. Tiene reconocimiento deseable al Perfil PRODEP desde 2016, así como es candidato para ser parte del Sistema Nacional de Investigadores.

## **Diana del Consuelo Caldera González**

Correo: calderadi@gmail.com

Doctora y Maestra en Estudios Organizacionales y Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM, México). Tiene estancias de investigación en Canadá, Estados Unidos, Polonia, Colombia y España. Pertenece al Siste-

ma Nacional de Investigadores desde el 2010 y cuenta con Perfil Deseable PRODEP desde 2011. Es miembro de diversas Redes de Investigación y Asociaciones Profesionales. Cuenta con numerosas publicaciones nacionales e internacionales en el ámbito del análisis organizacional y la administración. Es profesora investigadora de tiempo completo de la Universidad de Guanajuato. Pertenece al Cuerpo Académico Diseño y Cultura. Sus líneas de investigación son: Organizaciones del tercer sector, Estudios de género y Emprendedurismo.

**Leidyluz Zuraimy Castillo Rivera**

Correo: lezucari\_98@hotmail.com

Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) en Acaponeta. Ha participado en diversos congresos, cursos y talleres en relación con el Derecho. Fue Integrante del comité estudiantil “Unidos por la Norte” de la Unidad Académica del Norte del estado de Nayarit y secretaria de actas. Representante titular del área de Derecho en el Comité Interno Universitario y formó parte de la 10va. Generación del Programa 100, al obtener uno de los mejores promedios de la generación del nivel superior de la UAN. Participó en el Congreso Internacional del XXIV Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico, en agosto de 2019 en Nuevo Vallarta, Nayarit. Fue encargada en la Casa de Enlace Legislativo que representa el Diputado local por el distrito I. Actualmente, es Directora de Atención Ciudadana en el Cuadragésimo Segundo Ayuntamiento de Acaponeta.

**Jorge Eduardo Castro Olivares**

Correo: jorge\_castro.o@hotmail.com

Maestro en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma Metropolitana. Actualmente estudia el Doctorado en el

Posgrado Integral en Ciencias Administrativas, en el área de Finanzas.

Su proyecto de investigación de doctorado es “Estrategias de inversión y mercados financieros: análisis comparativo de las empresas de mayor bursatilidad de la Bolsa Mexicana de Valores durante las crisis subprime y Covid 19”. Asimismo, participa en el proyecto “Relaciones macroeconómicas y financieras: teoría y aplicaciones” del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

Sus líneas de investigación son: mercados de capital, estrategias de inversión, administración de riesgos, brechas de ingresos y gestión socioeconómica.

### **Ariana Ceyca Lugo**

Correo electrónico: [aceyca@uabc.edu.mx](mailto:aceyca@uabc.edu.mx)

Maestra en Administración por parte de la Universidad Autónoma de Baja California, donde fue becaria del Conacyt desarrollando su tesis en la temática de empoderamiento de las mujeres emprendedoras en Tijuana, Baja California; también es Licenciada en Negocios Internacionales y Comercio Exterior por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Actualmente es emprendedora en la ciudad de Tijuana donde además fundó “Ellas Pueden Community”, un proyecto de apoyo al emprendimiento de las mujeres mexicanas.

### **Marcela Rebeca Contreras Loera**

Correo: [marcelac25@hotmail.com](mailto:marcelac25@hotmail.com)

Doctora en Estudios organizacionales y Posdoctorado en Ciencias Sociales, Maestra en Administración de Negocios y Licenciada en Administración y Finanzas por la Universidad de Occidente. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), nivel I y Miembro Honorífico del Sistema Sinaloense de

Investigadores y Tecnólogos. Profesora de tiempo completo de la Universidad Tecnológica de Escuinapa. Ha realizado estancias de investigación en universidades nacionales e internacionales (SAN-Polonia, Universidad Complutense-España, UNIOESTE-Brasil, UNERMB-Venezuela, UNGS y UNaM-Argentina, UAHC-Chile, Politécnica-París); ha participado en congresos nacionales e internacionales (España, Polonia, Chile, Venezuela, El Salvador, Brasil, Colombia y Argentina, entre otros). Ha dirigido tesis de licenciatura y posgrado. Tiene publicaciones de artículos en revistas arbitradas e indizadas y capítulos de libros.

**Dania Berenice Covarrubias Mojica**

Correo: daniaberenice97@gmail.com

Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma de Nayarit, México. Participó en la edición XXIII del Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico 2018 DELFIN en la Universidad de Guanajuato y en el Sexto Encuentro de Jóvenes Investigadores de Nayarit, edición 2018. Tiene experiencia profesional en funciones administrativas y contables y ha sido maestra de artes visuales.

**Zoily Mery Cruz Sánchez**

Correo: zmcruz2@hotmail.com

Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Maestra en Educación por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Maestra en Administración y Licenciada en Contaduría Pública por la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH); Profesora de la UNACH; Vocal del Comité Ejecutivo y Coordinadora del Nodo Empresa Familiar y Mipyme de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO), y Coordinadora General del Centro Universidad Empresa de la UNACH.

### **Isis Arlene Díaz Carrión**

Correo: [diaz.isis@uabc.edu.mx](mailto:diaz.isis@uabc.edu.mx)

Doctora en Geografía Humana por la Universidad Complutense de Madrid (Estudios revalidados por la SEP con Maestría y Doctorado en Geografía), cuenta con un Máster en Gestión Pública del Turismo por parte de la Universidad Internacional de Andalucía y es Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana. Actualmente se desempeña como Profesora Investigadora de la Facultad de Turismo y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Baja California en Tijuana, donde imparte clases de licenciatura y posgrado. Sus líneas de investigación son turismo, sostenibilidad y género. Ha sido responsable y colaboradora en diversos proyectos relacionados con sus líneas de investigación. Además cuenta con diversas publicaciones nacionales e internacionales en dichas temáticas. Dentro de su labor de formación de recursos humanos ha dirigido diversas tesis de posgrado y supervisado Ayudantías de Investigación a nivel licenciatura. Es integrante del Cuerpo Académico “Estudios Multidisciplinarios de las Ciencias Sociales y Administrativas”. Actualmente cuenta con el Perfil Deseable del PRODEP y es miembro del SNI.

### **Elvia Espinosa Infante**

Correos: [eei@azc.uam.mx](mailto:eei@azc.uam.mx) y [elvia.espinosai@gmail.com](mailto:elvia.espinosai@gmail.com)

Licenciada en Sociología por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Maestra en Economía y política internacional por el Centro de Investigación y Docencia Económica A. C. (CIDE) y Doctora en Estudios organizacionales por la UAM. Es profesora investigadora titular “C” de tiempo completo indeterminado en el Departamento de Administración de la UAM Azcapotzalco (UAM-A) y profesora del Núcleo Básico del Posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM Iztapalapa y del Núcleo Básico

del Posgrado Integral en Ciencias Administrativas (PICA) de la UAM-A. Tiene el Perfil Deseable PRODEP y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Nivel 1. Ha sido Jurado del Premio Nacional de Administración Pública. Pertenece a distintas asociaciones de profesionales como la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO) en la cual es coordinadora del NODO de Género y Organizaciones, también pertenece a la red Pilares. Sus principales líneas de investigación son: cultura, cultura organizacional, género y estudios de género dentro de las organizaciones. Asimismo, ha sido ponente, panelista y conferencista en diversos congresos, coloquios y seminarios de carácter nacional e internacional. Es autora de diferentes artículos y capítulos de libros relacionados con sus temas de investigación y ha coordinado diferentes libros. También ha estado al frente de publicaciones periódicas como editora o presidente de comités editoriales. Es miembro del Cuerpo Académico Consolidado (UAM-A-CA-112) “Análisis y gestión de las organizaciones”, en el cual es responsable de la línea de investigación “Género y cultura en las organizaciones”. Es jefa del Área de investigación Análisis y Gestión de las Organizaciones del Departamento de Administración de la UAM-A.

### **Cecilia García Muñoz Aparicio**

Correo: [cecilia.garciamunoz@ujat.mx](mailto:cecilia.garciamunoz@ujat.mx)

Doctora en Ciencias Económico Administrativas por la Universidad para la Cooperación Internacional de México, Maestra en Administración por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y Licenciada en Administración de Empresas por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey; Profesora investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; Perfil PRODEP, Miembro del Sistema Estatal y Nacional de Investigadores; certificada por ANFECA; Líder del Cuerpo Académico Sociedades, Organizaciones y Mercadotecnia y Secretaria de la



Coordinación Nacional de la Academia de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA).

**Erika Lourdes González Rosas**

Correo: gonzalez@ugto.mx

Doctora en Gestión de Empresas por la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) en España y efectuó una estancia post doctoral en la Universidad Nacional Autónoma de México en Ciudad Universitaria en la Facultad de Contaduría y Administración. Cuenta con el grado *Master of Arts in Social Sciences (Emphasis in International Studies)* (Maestría en Artes en Ciencias Sociales, énfasis en Estudios Internacionales) de *Southern Oregon University* (SOU) en Ashland, en los Estados Unidos de América y es Licenciada en Relaciones Industriales por la Universidad de Guanajuato (UG). Es Especialista Universitario en Gestión de Empresas por la UPV y obtuvo la certificación *Training and Development Certification Program* en capacitación y desarrollo por *Texas A&M University*. Además, está acreditada como *Certified Business Counselor/Advisor* en asesoramiento para pequeños negocios por *Oregon Small Business Development Center Network*. Actualmente se desempeña como profesora e investigadora de tiempo completo titular A del Departamento de Gestión y Dirección de Empresas de la Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato. En la docencia ha impartido un extenso número de cursos a nivel licenciatura, maestría y doctorado. Ha dirigido tesis de doctorado, maestría y licenciatura. Ha ofrecido conferencias en universidades de México, Japón y Estados Unidos de América. Su trabajo de investigación está basado en las líneas de liderazgo, género, gestión empresarial y cultural. Es integrante del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I.

**María Fernanda Hernández Lafarga**  
Correo: maferhdezlafarga@gmail.com

Egresada de la Licenciatura de Políticas Públicas de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

**Viridiana Giselle López Sánchez**  
Correo: viri.lopez.95@gmail.com

Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco y ayudante de investigación del área Análisis y gestión de las organizaciones del Departamento de Administración de la UAM-A. Cuenta con formación en temas de género, cooperativismo y Economía Social Solidaria. Ha sido ponente en el Congreso Internacional de Análisis Organizacional (CIAO) y ha participado en algunos eventos de emprendimiento como *Hult Prize*. También formó parte de uno de cinco equipos ganadores del evento internacional *Global Startup Weekend Sustainable Revolution*, con un proyecto de sustentabilidad que presentó en el *ChangeNow Summit 2020* en París, Francia. Realizó prácticas profesionales en el Programa de Vinculación Social Comunitaria, el cual se llevó a cabo en comunidades de la Sierra Mixe, Oaxaca. Actualmente es co-fundadora de la startup LIA que busca reducir la basura plástica que generan los productos de cuidado personal.

**Nancy Fabiola Martínez Cervantes**  
Correo: fabiola.martinezc@yahoo.es

Licenciada en Sociología por la UAM Azcapotzalco (UAM-A), Maestra y Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Es Profesora Investigadora de tiempo completo del Departamento de Admi-

nistración en la UAM-A y coordinadora de la Línea de Investigación: Intervención para la Innovación de Procesos, perteneciente al Doctorado en Intervención en las Organizaciones en la misma unidad académica. Ha sido dictaminadora del Premio Nacional de Administración Pública y Evaluadora de Solicitudes de Apoyo a la Incorporación de Nuevos Profesores en el marco del PRODEP. Trabajó como responsable de la administración del aula virtual dentro de la plataforma Moodle así como del diseño e implementación de talleres de capacitación para docentes, con la finalidad de crear cursos asistidos por aula virtual en la Oficina de Educación Virtual de la UAM-A. Fue miembro del Proyecto ELAC (European and Latin American Consortium for IST Enhanced Continued Education Environmental Management and Planning). Entre sus artículos publicados más recientes se encuentran: “Las competencias tecnológicas en el ámbito de las actividades académicas universitarias”; “Algunas reflexiones sobre la transparencia en universidades públicas mexicanas”; “Reflexionar y enseñar tecnologías digitales, un primer borrador de una biografía de las cosas”, “Notas sobre gestión universitaria y tecnologías de la información y la comunicación” y “Construyendo el género desde el aula, primeros apuntes sobre la impartición de un curso en una universidad pública”. Actualmente ocupa el cargo de Coordinadora Divisional de Planeación para la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-A. También ha sido ponente en diversos congresos, coloquios y seminarios. Es miembro del Área Análisis y Gestión de las Organizaciones y del Cuerpo Académico Consolidado del mismo nombre.

**Marissa R. Martínez-Preece**

Correo: [mrmp@azc.uam.mx](mailto:mrmp@azc.uam.mx)

Obtuvo el grado de Licenciatura en Economía en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (UAM-A), el de Maestría en Economía y Finanzas Internacionales en la Univer-

sidad de Brandeis, en Boston, EUA, y el grado de Doctorado en Ciencias Económicas en la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional.

Desde su ingreso a la UAM ha publicado diversos artículos y capítulos de libros relativos a temas financieros. Actualmente es profesora del Departamento de Administración en la UAM-A donde coordina el Grupo de Investigación de Mercados e Instituciones Financieras. Asimismo, es editora de la Revista de Estocástica: finanzas y riesgos y coordinadora de la serie de libros de Administración de Riesgos, publicada por la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-A. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel 1.

Sus líneas de investigación son fondos de pensión, portafolios de inversión, mercados financieros y administración de riesgos.

**María del Carmen Navarrete Torres**

Correo: mallynav@yahoo.com.mx

Doctora en Educación por la Universidad Mundo Maya, Maestra en Administración por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y Licenciada en Ciencias y Técnicas de la Información por la Universidad Iberoamericana (Campus Ciudad de México), Profesora Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), Perfil PRODEP, certificada por ANFECA, Miembro del Sistema Estatal de Investigadores, colaboradora del Cuerpo Académico Sociedades, Organizaciones y Mercadotecnia.

**Leticia Palomeque Cruz**

Correo: leticruz\_acuario@hotmail.com

Doctora en Derecho por el Instituto Universitario de Puebla y por la Universidad Anáhuac del Mayab; Maestra en Derecho Constitucional y Amparo por la Universidad Iberoamericana (Puebla) y Maestra en Derecho Judicial por la Universidad

Nacional Autónoma de México; y Licenciada en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). Profesora Investigadora de la UJAT, integrante del Grupo de Investigación Derecho Procesal Constitucional y Derechos Humanos, y Directora de Servicios Escolares de la Secretaría de Servicios Académicos de la UJAT.

**Beatriz Pérez Sánchez**

Correo: [beatrizperez10@hotmail.com](mailto:beatrizperez10@hotmail.com)

Doctora en Economía, Maestra en Ciencia Política y Licenciada en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México, Profesora Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), Perfil PRODEP, certificada por ANFECA, miembro del Sistema Estatal y Nacional de Investigadores, responsable del Grupo de Investigación Estudios Económicos, Administrativos y Financieros Sectoriales, y Representante del Personal Académico en el Consejo de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la UJAT.

**Yedidia Viridiana Rico Sosa**

Correo: [yedidiars@hotmail.com](mailto:yedidiars@hotmail.com)

Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (UAM-A). Estudió dos años la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales en la UNAM (carrera trunca). Entre sus actividades curriculares, destacan cursos de Entrenamiento en Reclutamiento y Selección, Derechos de protección de datos personales, La construcción del género en las organizaciones, entre otros. Ha colaborado en proyectos entre la UAM-A y el Inegi así como en el Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Actualmente colabora en algunos proyectos para la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-A.

**Adriana Guillermina Ríos Vázquez**

Correo: [adriana.rios@uabc.edu.mx](mailto:adriana.rios@uabc.edu.mx)

Doctora en Estudios de Desarrollo Global por la Universidad Autónoma de Baja California, con Maestría en Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y Licenciada en Derecho y Licenciada en Turismo por la Universidad Autónoma de Baja California. Diplomados en Políticas Públicas y Género por FLACSO-InMujeres, en Política Exterior de México, por el Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos IMRED-SRE y en Derechos Humanos de la Mujer por la Universidad Austral; especialista en Estudios México-Estados Unidos por el Colegio de la Frontera Norte (COLEF). Ha sido funcionaria pública en diversos cargos por más de 17 años en la Secretaría de Relaciones Exteriores. Actualmente se desempeña como Profesora Investigadora de la Facultad de Turismo y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Baja California en Tijuana donde imparte clases de licenciatura y posgrado. Sus líneas de investigación son en Ciencias Sociales, Relaciones Internacionales; Cooperación, Seguridad y Dinámica Global Transfronteriza; Derecho Internacional Público, Educación, Derechos Humanos, Turismo y Mercadotecnia. Ha sido responsable y colaboradora en diversos proyectos de investigación. Cuenta con publicaciones nacionales e internacionales. Es miembro del Cuerpo Académico en Formación “Estudios Multidisciplinarios de las Ciencias Sociales y Administrativas”. Actualmente cuenta con el Perfil Deseable del PRODEP.

**Miriam Sosa Castro**

Correo: [msosac87@hotmail.com](mailto:msosac87@hotmail.com)

Profesora de tiempo completo en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Es Doctora en Economía, Maestra en Ingeniería y Licenciada en Economía por la Universidad

Nacional Autónoma de México. Se ha desempeñado como investigadora, analista y académica en varias universidades. Ha publicado 43 productos de investigación en revistas y libros especializados nacionales e internacionales. Ha presentado más de 100 ponencias en diferentes eventos académicos especializados a nivel nacional e internacional. Ha participado como árbitro en revistas académicas especializadas y como dictaminador en eventos académicos. Es miembro numerario de la Academia de Ciencias Administrativas y miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel I. Sus líneas de investigación son crisis económicas y financieras, análisis y administración de riesgos; mercados de dinero y capital, productos financieros derivados, ingeniería y gestión financiera, econometría financiera y modelos de política cambiaria.

**María Estela Torres Jaquez**

Correo: torresjacques@yahoo.com.mx

Doctora en Ciencias Administrativas y Maestra en Gestión y Política Pública por la Universidad de Occidente, Licenciada en Economía por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), nivel C; Miembro Honorífico del Sistema Sinaloense de Investigadores y Tecnólogos. Profesora de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Miembro del cuerpo académico “Gobierno y Políticas Públicas”. Estancias de investigación en la Universidad de Lodz, en Polonia; participación en congresos nacionales e internacionales (España, Polonia, Chile y El Salvador, entre otros). Dirección de tesis de licenciatura y posgrado. Publicaciones de libro, artículos en revistas arbitradas e indizadas y capítulos de libros.

## **Ana Bertha Vidal Fócil**

Correo: [berthafocil@hotmail.com](mailto:berthafocil@hotmail.com)

Licenciada en Economía y Maestra en Administración por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Es Doctora en Economía por la Universidad Complutense de Madrid. Los temas de investigación que realiza son sobre Las personas mayores y pensiones; Deuda Nacional, Política Social, y Derecho Fiscal. Actualmente concluyó la Licenciatura en Derecho. Tiene 21 años impartiendo clases en el área de Economía y Administración. Ha expuesto ponencias en España, Polonia, Colombia, Inglaterra y en algunos estados de la república mexicana. Fue diputada por la LXI Legislatura en el Estado de Tabasco. Fue presidente del Colegio de Economistas de Tabasco A. C. Es miembro activo del Sistema de Investigadores del Estado de Tabasco; miembro de ANFECA, miembro de PRODEP.

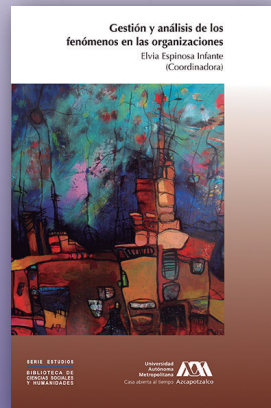




**Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres**  
Se terminó de editar en diciembre de 2021  
con un peso de 12.3 MB  
en los talleres de  
Navegantes de la Comunicación Gráfica S. A. de C. V.



Mujeres en las organizaciones



Gestión y análisis de los fenómenos en las organizaciones

ADMINISTRACIÓN  
DERECHO  
ECONOMÍA  
HUMANIDADES  
SOCIOLOGÍA

Los feminismos comparten el reconocimiento de la dominación de género, desean cambiar esa dominación y critican el *status quo*. Al feminismo, en su vertiente académica, debemos el concepto de género, el cual ha estado presente en el debate en los últimos años. Con esta categoría de análisis se ha estudiado, diseccionado e interpretado la realidad. Los estudios de la organización no han sido ajenos a esta construcción teórica.

En la organización no sólo prevalecen los fenómenos técnicos de producción, estructuras y objetivos, también coexisten aquellos provenientes de las interacciones de los actores en la cotidianidad; por ende, es un espacio complejo. Para comprender a la organización y los fenómenos presentes en ellas se hace necesario diferentes disciplinas. Desde esa óptica podemos plantear la necesidad del estudio del género dentro de las organizaciones.

Aún está pendiente la construcción real de una teoría de género de la organización; ésta debe estar a la luz de los procesos de creación del valor, de la globalización; pero también debe producirse desde las subjetividades y vivencias de los actores dentro de las organizaciones. La pretensión de este libro es contribuir en ese esfuerzo, con diferentes miradas que visibilizan a las mujeres dentro de los espacios organizacionales.