

Mujeres en las organizaciones

Elvia Espinosa Infante (coordinadora)



Mujeres en las organizaciones

SERIE ESTUDIOS
BIBLIOTECA DE
CIENCIAS SOCIALES
Y HUMANIDADES

Universidad
Autónoma
Metropolitana



Casa abierta al tiempo Azcapotzalco



La Dra. Espinosa es 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 y profesora del Núcleo Básico del Posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa. Tiene el Perfil Deseable PRODEP y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Nivel 1. 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. 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. La Dra. Espinosa es jefa del Área de investigación Análisis y Gestión de las Organizaciones del Departamento de Administración de la UAM-A.

Mujeres en las organizaciones

Colección Administración

SERIE ESTUDIOS

Biblioteca de Ciencias Sociales Y Humanidades

Mujeres en las organizaciones

Elvia Espinosa Infante
(coordinadora)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Rector General

Dr. Eduardo Abel Peñalosa Castro

Secretario General

Dr. José Antonio De Los Reyes Heredia

Unidad Azcapotzalco

Rector

Dr. Oscar Lozano Carrillo

Secretaria

Mtra. Verónica Arroyo Pedroza

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Director

Lic. 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, 2019

© 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

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

ISBN de la obra: 978-607-28-1649-7

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

Índice

Presentación	11
<i>Ehvia Espinosa Infante</i>	
Capítulo 1	
Los actos violentos: performatividad y cultura de género	21
<i>Elsa Muñiz García,</i> Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco	
Capítulo 2	
Percepción de la Violencia de Género en la Universidad de Guanajuato. Un diagnóstico a partir de la creación e implementación del Programa Institucional de Igualdad de Género	57
<i>Diana del Consuelo Caldera González,</i> Universidad de Guanajuato	
Capítulo 3	
Construyendo el género desde el aula, primeros apuntes sobre la impartición de un curso en una universidad pública	87
<i>Nancy Fabiola Martínez Cervantes,</i> Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco	
Capítulo 4	
Análisis del liderazgo de mujeres en el clúster automotriz de Guanajuato: estudio de caso	111
<i>Erika Lourdes González Rosas,</i> <i>Jessica Karina Ruiz Santoscoy Reynoso,</i> <i>Christian Méndez Santiago,</i> Universidad de Guanajuato	

Capítulo 5

Las organizaciones y participación de la mujer en
la comunidad pesquera sinaloense 135

María Estela Torres Jaques,

Universidad Autónoma de Sinaloa

Marcela Rebeca Contreras Loera,

Evelia de Jesús Izábal de la Garza,

Universidad de Occidente

Capítulo 6

Brecha de los ingresos en México desde una
perspectiva de género 159

Miriam Sosa-Castro,

Univesidad Autónoma Metropolitana,

Unidad Iztapalapa

Marissa del Rosario Martínez-Preece,

Carlos Zubieta-Badillo,

Universidad Autónoma Metropolitana,

Unidad Azcapotzalco

Capítulo 7

La participación de la mujer en una
pequeña empresa familiar en Chiapas 179

Zoily Mery Cruz Sánchez,

Universidad Autónoma de Chiapas

Elvia Espinosa Infante,

Universidad Autónoma Metropolitana,

Unidad Azcapotzalco

Arcadio Zebadúa Sánchez,

Universidad Autónoma de Chiapas

Presentación

A través del devenir histórico a las mujeres se les han negado derechos fundamentales. Han sido ciudadano de segunda clase, debiendo estar bajo la tutela de un hombre; sin derecho a heredar, a tener propiedad, tenencia de la tierra, solicitud de préstamos y firma de contratos. Sin derecho a la educación y al trabajo remunerado. Su espacio ha sido: la casa y la crianza de los niños.

Disciplinas como la antropología, la filosofía, la sociología, el psicoanálisis, etcétera, en un intento por comprender las relaciones asimétricas entre los sexos han estudiado la situación de la mujer en el devenir histórico y han logrado construir la categoría género. La construcción de esta categoría no ha sido lineal ni tersa, ha tenido difíciles desencuentros y tensos acuerdos en su intento por explicar la realidad. Su construcción ha estado atravesada por movimientos sociales y luchas políticas y en lo académico permeada por la oposición entre lo biológico y lo cultural.

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 (Lamas, 2005: 53-55).

La discusión entre lo natural (biológico) y lo aprendido (cultural) permea la teorización; hay quienes hablan de la inestabilidad del género como categoría de análisis. Acuerdos más recientes señalan que la

subjetividad e identidad se construyen lingüística, histórica y políticamente y por tanto son flexibles y múltiples, lo que transforma a la categoría género en una categoría en constante proceso de creación (Scott, 1986). Actualmente se van disolviendo y deconstruyendo hasta destruirse, supuestos internalizados por siglos y se dice que:

[...] no existe la mujer [...] pues no es la biología, sino las situaciones y las condiciones específicas y concretas lo que determina qué es y puede ser cada mujer... hay una negativa a cualquier esencialismo, universalismo y absoluto y, en su lugar, hay una mirada sobre las condiciones específicas de cultura, clase, raza, historia y geografía, situación específica y momento concreto. (Sefchovich, 2011: 271).

Así que no hay una mujer, sino mujeres en lugares y espacios diferentes, pero, lo interesante es que en todos estos espacios y lugares prevalece algún grado de asimetría que debe ser entendida y explicada. Ahora bien, desde el siglo pasado, debido a los movimientos de liberación de las mujeres, en lo político, económico y social ha mejorado la situación de estas. Sin embargo, la segregación por sexo persiste; casi todas las investigaciones y teorías escritas para explicar la relación asimétrica entre los sexos concluyen que la desigualdad permanece. Aunque estas teorías son diversas comparten ciertos supuestos que reconocen que hay una dominación de género, por lo tanto, presentan una crítica al *status quo* y manifiestan el deseo por cambiar esta forma de dominación.

Ejemplo de esta asimetría podemos observarlo en los datos presentados por la Organización Internacional del Trabajo¹ (OIT) donde se muestra que las mujeres pertenecen al 60% de gente que trabaja, pero no gana lo suficiente para salir de la pobreza, este es un fenómeno presente en todo el mundo. Así como también lo es que ciertas mujeres (sobre todo aquellas con educación universitaria que han tenido acceso a puestos gerenciales dentro de las organizaciones) se enfrentan, en múltiples ocasiones, al pago diferente a hombres y mujeres por el mismo trabajo o en la imposibilidad de ascender a puestos directivos altos como consecuencia de contextos culturales de la orga-

¹ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang-es/index.htm (Consulta:14/07/18)

nización, fenómeno explicado como *techo de cristal*. O al hecho de que la mujer sigue siendo la responsable de la familia y las labores domésticas (no valoradas por la cultura y no pagadas), actividades realizadas básicamente por mujeres, así que además de la jornada laboral, las mujeres deben realizar el trabajo del hogar, que incluye el cuidado de los niños y ancianos. Este fenómeno muestra un fuerte desequilibrio entre los roles de género y un conflicto entre familia y trabajo para las mujeres conocido y explicado como *doble jornada de trabajo*. Aunque en algunos países se permite el trabajo de medio tiempo por maternidad, en realidad resulta en más desigualdad de género ya que coloca a muchas mujeres, que se abrigan bajo esta posibilidad, en la imposibilidad de competir por puestos de más responsabilidad.

Ahora bien, la categoría *género* fue introducida muy recientemente en los estudios de la organización, en una búsqueda por entender la situación de las mujeres dentro de éstas, pero analizar a las organizaciones utilizando esta categoría no es frecuente. La preocupación de la Teoría de las Organizaciones (TO), a principios del siglo XX centraba su interés en cuestiones pragmáticas pero los análisis más recientes, en lo que conocemos como Estudios Organizacionales (EO), proponen el análisis de la organización desde la multidisciplina, lo que permite la observación de fenómenos antes no analizados (ni siquiera observados) con diferentes cuerpos teórico-metodológicos. Las genealogías de Foucault y las deconstrucciones de Derridá en los Estudios Organizacionales, representan con claridad lo que señalamos. Estos análisis ayudan a entender las exclusiones de los investigadores de ciertas temáticas y dan pie a aceptar otros conocimientos, lo cual hace posible investigar, analizar y escribir de forma diferente. Esto ha generado nuevos enfoques teóricos: “*cómo son los análisis poscoloniales o neocoloniales, la teoría del actor sistema, los enfoques narrativos del conocimiento y los estudios de género*, entre otros, dentro de las ciencias sociales. Estas tendencias teóricas crean puentes entre los investigadores y el mundo” (Calás y Smircich, 1999).

La importancia de este giro es que se fomenta la reflexión en cuanto a la construcción del conocimiento en la disciplina, lo que permite ver la complicidad de la consciencia autoreflexiva del investigador en la construcción de sus objetos de estudio. Se pone en

la mesa de la discusión la naturaleza sesgada de la construcción del conocimiento y el cómo se establece la verdad detrás de las teorías, por tanto, permite ver la teorización de los Estudios Organizacionales como un proceso político más que como una operación de búsqueda de la verdad, aséptica y neutral.

Estos análisis ayudan a entender las exclusiones de los investigadores en la investigación y en el momento de escribir dentro de los Estudios Organizacionales; ayudan a aceptar otros conocimientos, lo cual hace posible investigar, analizar y escribir de forma diferente. Las que nos interesan son las teorías feministas (estudios de género), las cuales siempre son políticas sin importar sobre qué filosofías se fundamenten.

La teoría feminista nunca está del todo diferenciada del feminismo como movimiento social. La teoría feminista no tendría contenido si no hubiera movimiento y el movimiento, en sus varias direcciones y formas, ha estado siempre involucrado en el acto de la teoría. La teoría es una actividad que no está restringida al ámbito académico. Se da cada vez que se imagina una posibilidad, que tiene lugar una reflexión colectiva, que emerge un conflicto sobre los valores, las prioridades o el lenguaje. Creo que tiene mérito que el feminismo haya superado el miedo a la crítica inmanente y haya logrado mantener los valores democráticos en un movimiento que defiende interpretaciones contradictorias sobre cuestiones fundamentales sin llegar a domesticarlas. (Butler 2006: 249)

La perspectiva de *género* busca explicar la acción humana como un producto construido con base en un sentido subjetivo. Las estudiosas del género reconocen que la naturaleza “multidimensional, pluriescalar y polivalente de la sociedad no puede ser abarcada desde una sola perspectiva teórica”, por lo que esta perspectiva no puede caer en el “monismo metodológico”. Han contribuido brindando sólidas visiones interdisciplinarias que aportan múltiples visiones teóricas y diversos enfoques metodológicos, convirtiéndose así en pioneras en la discusión sobre trabajos multidisciplinarios. Temas que hoy se discuten como las innecesarias barreras entre las disciplinas y los méritos de la interdisciplinar, fueron abordados por las teorías feministas.

Con la experiencia en trabajos multidisciplinarios los estudios de género darán grandes aportaciones a los Estudios Organizacionales. Así, por ejemplo, los estudios de fenómenos dentro de las

organizaciones pueden ser abordados desde los conocimientos de la economía, la ciencia política, la sociología y la psicología, obligando por tanto a constituir equipos multidisciplinarios.

Las diferencias entre los temas, métodos, teorías o formas de actividad teórica admisibles dentro de las llamadas disciplinas sociales son mucho mayores que las diferencias entre ellas. En opinión de Wallerstein (2006: 403): ‘ha llegado el momento de acabar con este laberinto intelectual, estas disciplinas no son más que una sola’. Esto es algo que las feministas asumieron de forma pragmática elevando la multidisciplinar como un hecho necesario en la investigación para entender la realidad. Esta experiencia debe ser capitalizada por los Estudios Organizacionales.

Las organizaciones tienen efectos profundos y generalizados en nuestras vidas, en el trabajo y más allá. El siglo pasado fue testigo de una transformación masiva de las sociedades capitalistas avanzadas: las familias y los barrios que alguna vez constituyeron la base de la sociedad fueron sustituidos por las grandes organizaciones que tienen un papel fundamental en todos los ámbitos. Pero en contraste a la importancia que han adquirido las organizaciones, la disciplina que se dedica a analizarlas (los Estudios Organizacionales) hoy se centran muy poco en los grandes temas de nuestro tiempo y demasiado en lo concerniente a problemas académicos (Adler, 2009).

Los Estudios Organizacionales son un campo interdisciplinario, que reúne a la sociología, la psicología, la economía, la ciencia política, así como otras disciplinas. A pesar de su constitución interdisciplinaria, los Estudios Organizacionales sufren aumento de la insularidad intelectual. La investigación en Estudios Organizacionales se refiere cada vez más a su propio campo y cada vez menos a las otras disciplinas (Adler, 2009). Es preciso que esto cambie dentro de los Estudios Organizacionales.

La propuesta de incorporar en los Estudios Organizacionales factores de análisis tales como etnia, tierra, raza, clase, sexualidad, nacionalismo, globalización, desarrollo, tecnología, *género* (Calás y Smircich, 2005) se torna importante e impostergable, en un intento por una mejor comprensión de los fenómenos que impactan a las organizaciones.

Además, el género ya no se refiere únicamente a la mujer ya que ahora se habla de masculinidad, teorías gays, transgénero, etcétera, como posturas analíticas productivas para entender condiciones específicas de personas diversas en el mundo. Los estudios de las organizaciones no pueden estar al margen de este debate. Así pues, creemos que es importante dentro de los Estudios Organizacionales, las investigaciones de género.

En esta presentación hemos hablado sobre el concepto de género y la importancia del estudio de éste dentro de los Estudios Organizacionales; pero, es necesario señalar que en el libro nos centramos en las mujeres dentro de las organizaciones. Reconocemos que la construcción del género implica a hombres y mujeres, pero aquí solo hablaremos de la mitad del cielo.

El libro contiene siete capítulos, el primero, escrito por Elsa Muñiz García, se titula “*Los actos violentos: performatividad y cultura de género*”, aquí se plantea que la violencia sexual es parte de las violencias cotidianas y es necesario buscar su significado en la cotidianidad. Este sentido le permite a la autora la reflexión sobre su significado y acceder a nuevas formas de comprensión y respuestas para erradicarla. Asegura que la violencia sexual se ha profundizado, no obstante que, en la actualidad, la denuncia se ha multiplicado; esto se explica, en su opinión, porque la sexualidad sigue siendo el lugar para canalizar las ansiedades de una sociedad que se aprecia distorsionada y decadente; el castigo carnal sigue siendo una constante y la violencia sexual en lugar de sufrir menoscabo, se diversifica. La violencia, en particular la violencia sexual, actúa como factor disciplinario para controlar los cuerpos de los individuos.

Después de este análisis general de la violencia de género, con el que iniciamos el libro, pasamos a la violencia en un espacio específico, el capítulo dos se titula “*Percepción de la Violencia de Género en la Universidad de Guanajuato. Un diagnóstico a partir de la creación e implementación del Programa Institucional de Igualdad de Género*” y fue escrito por Diana del Consuelo Caldera González. Aquí la autora nos muestra que los estudiantes perciben que existe violencia de género en la Universidad de Guanajuato, pero es un tema tabú, sin apoyo y solidaridad hacia las víctimas, a las cuales generalmente se culpabiliza, por lo cual general-

mente no es denunciado. Además, en múltiples ocasiones la violencia no es identificada como tal, ya que la cultura la encubre bajo el nombre de cortejo. La autora nos dice que para disminuir la violencia de género en la Universidad surge el *Programa Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Guanajuato* (PIIGUG), que busca construir una comunidad libre de prácticas de violencia; sus estrategias coinciden con las que aplican otras universidades pero, en su opinión, no se ha contemplado la existencia de redes de apoyo a las víctimas y un equilibrio de mujeres y hombres en los comités y comisiones donde son analizadas las denuncias, ya que en la actualidad son mayoría los hombres. Por último, señala que es importante la sensibilización en temas de género y prevención de la violencia en la comunidad universitaria ya que se trata de un aprendizaje que debe ser significativo para que realmente impacte en un cambio de mentalidad y de comportamiento.

El siguiente capítulo también nos presenta un análisis de la problemática de género en una universidad, pero desde una óptica y práctica diferente, Nancy Fabiola Martínez Cervantes describe una experiencia de enseñanza aprendizaje sobre la impartición de un curso sobre género en la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana. El capítulo que nos presenta la autora se titula “*Construyendo el género desde el aula, primeros apuntes sobre la impartición de un curso en una universidad pública*”. El origen de este curso fue la inquietud de un grupo de alumnas de la Licenciatura en Administración, sobre cómo el género influye, sin que las personas tomen consciencia de esto, en todas las acciones y espacios de la vida cotidiana donde se interactúa. La autora nos explica la experiencia del proceso de enseñanza–aprendizaje del género en un curso y propone que el género es un asunto que debe ser considerado en las universidades, no sólo en la investigación, sino debe ser enseñado y formar parte del proceso educativo.

El cuarto capítulo “*Análisis del liderazgo de mujeres en el clúster automotriz de Guanajuato: estudio de caso*”, fue escrito por Erika Lourdes González Rosas, Jessica Karina Ruiz Santoscoy Reynoso y Christian Méndez Santiago. Este capítulo es un primer acercamiento al liderazgo femenino en Guanajuato, a través de analizar el liderazgo de la

mujer en puestos directivos en el clúster automotriz del estado. Los autores señalan que los puestos que ocupan las mujeres se concentran en la base de la pirámide jerárquica de la organización y que en las tres últimas categorías de puestos, o sea la punta de la pirámide, la participación de las mujeres es nula, lo que obliga a los autores a proponer la existencia de un techo de cristal que les impide avanzar. El trabajo pretende aportar datos estadísticos sobre el liderazgo de la mujer en diferentes sectores de la economía, un tema del que no hay información suficiente. Proponen como futura línea de investigación la indagación empírica sobre las características de personalidad y estilo de liderazgo de las mujeres y saber si la participación de mujeres a nivel gerencial tiene incidencia en la productividad de la empresa.

En seguida se encuentra la aportación de María Estela Torres Jaquez, Marcela Rebeca Contreras Loera y Evelia de Jesús Izábal de la Garza, el capítulo se titula “*Las organizaciones y participación de la mujer en la comunidad pesquera sinaloense*”. Las autoras nos presentan los resultados preliminares del estudio en *Las Arenitas*, que es una localidad rural pesquera, con dos tipos de organizaciones económicas: las sociedades cooperativas pesqueras y las pequeñas empresas. El interés de las autoras se centra en analizar las características de las organizaciones que operan en la comunidad y la participación de la mujer. Los hallazgos que nos señalan, desprendidos del trabajo empírico, muestran que las pequeñas empresas, donde destaca la participación de la mujer, no cuentan con asesoría y requieren ser dotadas de herramientas y medios de administración de un negocio. Afirman que las mujeres cada vez más dirigen sus propias empresas, pero se concentran en actividades informales, muy pequeñas, de baja productividad y rendimiento, por tanto, sus aportes socioeconómicos y su potencial empresarial no son reconocidos. Aseveran que en la comunidad se requieren políticas, servicios y entornos de negocios receptivos a las cuestiones de género para que las ayuden a crear y mantener trabajos productivos y decentes. Esto permitiría reducir la pobreza en la localidad, asegurar una economía y sociedad más fuertes, así como alcanzar la igualdad de género; ya que la mayoría de estas mujeres no se incorpora a la economía informal

por elección, sino por la necesidad de sobrevivir y de tener acceso a actividades que le permitan obtener ingresos básicos.

“*Brecha de los ingresos en México desde una perspectiva de género*” es el título del capítulo escrito por Miriam Sosa-Castro, Marissa R. Martínez-Preece y Carlos Zubieta-Badillo. El trabajo presenta las mediciones entre la brecha del ingreso entre hogares cuyos jefes de familia son hombres o mujeres. Los autores estudian la brecha de los ingresos relacionados con el género, para toda la distribución salarial a partir de variables de control: edad y educación, implementando la regresión por cuantiles. Después de presentar los datos concluyen que existe una brecha entre los ingresos de hogares con jefes de familia hombres o mujeres. El factor que explica la diferencia entre los ingresos es el nivel educativo, es decir, la escolaridad tiende a beneficiar más el ingreso de los hogares cuyos jefes de familia son hombres, en relación con aquellos que tienen jefas de familia y señalan que a medida que el cuantil es mayor, también la diferencia en el rendimiento de la educación en los ingresos es mayor. Proponen como futuras líneas de investigación analizar el fenómeno de la brecha en los ingresos para otros periodos y países; incluir estudios comparativos, para saber cómo es la brecha de los ingresos en México, en comparación con otros países con características similares e investigar el grado en que esta brecha afecta a las mujeres en la vejez.

El último capítulo “*La participación de la mujer en una pequeña empresa familiar en Chiapas*” fue escrito por Zoily Mery Cruz Sánchez, Elvia Espinosa Infante y Arcadio Zebadúa Sánchez. En este capítulo se narra la vida de una mujer: Elizabeth Gil Salinas, Doña Bety, quien junto con su esposo logró tener un negocio familiar consolidado en tres áreas: la venta de alimentos agropecuarios, venta y crianza de pollos y pavos y venta de alimentos para perros. En el capítulo se reconstruye la creación y desarrollo de la empresa familiar, las vivencias de Doña Bety en esa creación y después de ser diagnosticada con cáncer de mama. El caso representa una oportunidad para reflexionar el alcance e importancia del capital social, el emprendimiento en pareja y el papel de la mujer en la vida cotidiana de la empresa familiar.

Estos son los capítulos que conforman el presente libro. Nues-

tra intención es fomentar el estudio de las organizaciones desde la perspectiva de género, creemos que estos lentes conceptuales posibilitarán estudios más relevantes que permitirán agendar preocupaciones de muchos otros actores, pero lo más importante es volver visibles en la realidad organizacional a las mujeres que constituyen la mitad del todo.

Elvia Espinosa Infante

Referencias bibliográficas

- Adler, P. (2009). *Introduction. A social Science which Forgets its Founders is Lost*. Oxford, UK: The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies, Classical Foundations.
- Butler, J. (2006). *Desbacer el género*. Barcelona: Paidós.
- Calás M., Smircich L. (1999). “Past postmodernism? Reflections and tentative directions” en *Academy of Management Review*.
- Calás, M., Smircich L. (2005). “At Home from Mars to Somalia. Recounting Organization Studies”, en *Tsoukas, Haridimos y Chistian Nudsen. (2005). Oxford, UK: The Oxford Handbook of Organization Theory. Meta-theoretical Perspectives*.
- Lamas, M. (2005), “Sexualidad y género: la voluntad del saber feminista”, en I. Szasz y S. Lerner (comps.), *Sexualidad en México. Algunas aproximaciones desde la perspectiva de las Ciencias Sociales*. México: El Colegio de México.
- Scott, J. W. 1986 (1990), “El género una categoría útil para el análisis histórico” en: James Amelang y Mary Nash, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Ediciones Alfonso el Magnanim.
- Sefchovich, S. (2011). *¿Son mejores las mujeres?* México: Paidós.
- Wallerstein, I. (2006). *Abrir las ciencias sociales*. México : Editorial Siglo XXI.

Capítulo 1

Los actos violentos: performatividad y cultura de género

Elsa Muñiz¹

INTRODUCCIÓN

Considero que acercarnos al tema de la violencia pone en juego nuestra capacidad de entendimiento, nuestra fortaleza psíquica y emocional, incluso nuestra resistencia estomacal. Aun intentando aclarar las perspectivas teóricas, los conceptos y las categorías que son útiles para la investigación, se enfrenta un sentimiento de impotencia, un malestar frente a hechos que escapan a nuestra acción y rebasan la capacidad de asombro característica de los humanos.

Y me parece, por otro lado, que debería ser una obligación ética no perder esa capacidad de asombro por más que el uso de la violencia, como señala Ma. de Jesús Izquierdo, sea “un fenómeno ‘normal’ en el sentido de que forma parte del funcionamiento del orden social y de lo que se trata es de ponerle límites, para ello la ley incorpora necesariamente violencia legítima” (2007: 227). Sobre todo en el contexto actual, cuando esos límites se han desdibujado hasta desaparecer. La complejidad de los diversos procesos violentos más que de la violencia en abstracto, representan un problema de gran calado para las autoridades, las organizaciones y para las personas que los han vivido y para quienes intentamos erradicarla.

En este capítulo lo que interesa es mostrar la manera en la que la violencia en tanto dispositivo de la corporalidad y en particular los diversos actos violentos que sufren las mujeres son constitutivos de

¹ Profesora e investigadora del Departamento de Política y Cultura, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco.

la estructura social; están presentes en todos los ámbitos, incluidas las instituciones, las organizaciones públicas y privadas, en la escuela y en la familia. Los actos violentos son actos performativos que producen subjetividades, es así que no hablaré de violencia de género sino de la violencia como productora de los sujetos de género. Ante estos señalamientos surge una pregunta básica: ¿Hasta dónde podemos incidir para erradicar la violencia si como afirma Izquierdo tiene raíces estructurales? Si además, la protección a las mujeres por la vía judicial produce efectos perversos, ya que trata de compensar en los casos individuales lo que son problemas estructurales.

Para Izquierdo, la violencia de género se trata en la mayoría de los casos de una acción sin sujeto. El hombre es, mayoritariamente, el artífice de la acción violenta en la medida en que persigue un fin –fundamentalmente dominar a la mujer– y no lo es en tanto la agresión es inmotivada, expresión de un estado emocional que es fruto de una matriz de relaciones psicosociales que condicionan su conducta. La violencia de género, dice la autora, no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado, al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige hacia las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores como seres carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión (Izquierdo, 2007: 227). Los actos violentos en los que deriva son cotidianos, sutiles y en muchos casos imperceptibles, por ello resulta necesaria una reflexión sobre las formas en las que operan y se reproducen.

El hecho es que “la violencia” se ha constituido en la norma a los ojos de todos, se habla de ella sin distinción y sin sopesar, se hace obligado entonces responder a otra pregunta: ¿A partir de qué aspectos y procesos se normalizan y naturalizan la violencia y específicamente los actos violentos hacia las mujeres? Si la violencia es estructural y constitutiva de los sujetos de género, ¿de qué manera y a través de qué procesos se lleva a cabo? Consideremos que el cuerpo de los individuos sigue siendo el espacio privilegiado para cualquier acto violento: las guerras, las violaciones, los forcejeos y hasta el acoso callejero; ese cuerpo que bajo las concepciones de la modernidad y los

resabios judeo cristianos característicos de las sociedades occidentales, también continúa siendo la parte prescindible del sujeto, su vínculo con la naturaleza y lo femenino debe domesticarse, controlarse y, si es necesario, reprimirse. En este sentido la violencia se constituye en un dispositivo de poder cuyo papel es producir a los sujetos, especialmente a los sujetos de género y los actos violentos, en actos performativos que constituyen a las mujeres, como individuos y como grupo.

Tal dispositivo se integra a partir de diversas prácticas discursivas y no discursivas, es decir, las prácticas corporales que cobran sentido en los actos violentos; se refiere también a las instituciones y organizaciones que producen y administran dichos actos; a los reglamentos y a las leyes que determinan su permisividad y su prohibición; a la serie de medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas y sobre todo, morales. La existencia de la violencia como dispositivo obedece a una necesidad estratégica que puede ser el control-sujeción de los individuos a través de la dominación de sus cuerpos.

Como ya lo ha señalado Georges Vigarello (1999: 7-9), no es posible imaginar que podemos acabar con estas prácticas simplemente con acudir a las estadísticas, con enunciar cuantitativamente las maneras en las que se presenta el horror de los actos violentos. En muchos sentidos los conteos sobre el número de asesinadas en diferentes lugares del país o de los muertos que día con día se añaden al monto fatídico, acaban por convertirse en parte de esos actos violentos que mantienen en vilo a la sociedad entera, participando de una retórica de la violencia, productora de subjetividades.

Las salidas hacia un entendimiento de la permanencia de los actos violentos y su combate para una posible erradicación, se han reducido a minimizar sus efectos, lo cual es sin duda importante, sobre todo por lo que implica el apoyo que se brinda a las personas que han sufrido en carne propia tales actos. Sin embargo, necesitamos pensar más a profundidad sobre este fenómeno que parece estar en aumento a pesar de las penalizaciones jurídicas y las sanciones sociales. Incluso, parece reduccionista afirmar que los actos violentos hacia las mujeres se deben solamente a la sobrevivencia del patriarcado. De esta manera, es posible pensar en que interpre-

taciones más creativas podrían aportar al desmantelamiento de los supuestos que sostienen vigente la violencia hacia las mujeres como una forma de control y sometimiento.

Como punto de partida debemos hacer una distinción entre la violencia como dispositivo de poder y los actos violentos que son su expresión a través las prácticas corporales de la violencia; son atentatorios contra la integridad corporal y sexual de las personas en el marco de una sociedad signada por el poder y la muerte, en tal sentido es fundamental explorar las circunstancias culturales de las que participamos los sujetos contemporáneos, pues en ellas es donde encontramos algunas de las razones de la sobrevivencia de la violencia en nuestras sociedades del siglo XXI. Iniciar con una mirada al contexto de la sociedad mexicana actual que permita entender, parafraseando a Vigarello, que la violencia hacia las mujeres es coherente con el conjunto del universo de la violencia (1999:17). Me propongo analizar parte de las relaciones en las que estamos inmersos y desde las cuales se producen y expresan los actos violentos hacia los que mostramos tolerancia y hasta complicidad y, de manera consustancial, nuestra vulnerabilidad.

Por otro lado, se requiere estar conscientes de la sobrevivencia de una cultura de género de supremacía masculina en donde se somete a las mujeres a nuevas exigencias de la feminidad y a otras formas de opresión desde las cuales se reproduce la inferioridad a partir de la producción y la reproducción de una diferencia sexual montada en las premisas planteadas, al menos, desde los inicios de la modernidad y en virtud de la cual los actos violentos hacia las mujeres son eminentemente corporales y sexuales. Conceptualmente, la cultura de género también nos da elementos para conocer la manera en la que se producen las mujeres y los hombres en las sociedades contemporáneas a partir de representaciones de la feminidad y la masculinidad en las que los actos violentos, como ya señalamos, se constituyen en actos performativos que participan de esa cultura de género. Dichos actos violentos constituidos a su vez por prácticas corporales materializadoras de los sujetos.²

² Definimos a las prácticas corporales como sistemas dinámicos y complejos de agentes, de acciones, de representaciones del mundo y de creencias que tienen esos agentes, quienes actúan coordinadamente e interactúan con los

Resulta pertinente, además, argumentar sobre la manera en la que opera la violencia como un dispositivo de la corporalidad. El que habla del envejecimiento de quien la ha padecido, de la vergüenza íntima que pasa por la condena del pecado y/o del delito; del grado de inferioridad y vulnerabilidad atribuida a las mujeres o a los menores; el de la posibilidad de engendrar un hijo sin desearlo, el que muestra el daño psicológico, el que expone públicamente la vida personal, interior y secreta de las personas; el que reitera que la carne es el objeto del castigo, la subordinación y la apropiación. El que evidencia que el daño carnal sufrido, atenta contra la parte más incorpórea de la persona (Vigarello, 1999: 10-11). Los actos violentos en nuestros días y el orden del discurso en el que se constituyen, son algunas de las formas más acabadas de: “la producción semiótica del género, entre la retórica de la violencia y la violencia de la retórica” (De Lauretis, 1985: 12).

Para argumentar sobre las ideas vertidas aquí, he organizado el presente capítulo en cuatro apartados en los que desarrollo los temas centrales: las circunstancias de la violencia en México; el concepto de cultura de género para entender la producción de los sujetos; la importancia del cuerpo y la sexualidad en los actos violentos. Dedico también un apartado a exponer lo que entiendo como dispositivo de la violencia y concluyo con una breve reflexión sobre la violencia sexual hacia las mujeres.

LAS COORDENADAS DE LA VIOLENCIA O “EL PODER SOBRE LA VIDA”

Es cierto que en nuestro país los asesinatos de mujeres en todo el territorio nacional, cuya máxima expresión se alcanzó con los aconte-

objetos y con otros agentes que constituyen el mundo; si consideramos que forman parte del medio en que se producen, es decir, que son históricas, estaremos de acuerdo en que los procesos cambiantes que las caracterizan y diferencian, no son independientes de las transformaciones del medio y/o del contexto en el que se desarrollan. Y puesto que las prácticas no están en, sino que forman parte del medio, el proceso cambiante de las prácticas no es independiente de la transformación del contexto en el que se desarrollan. Las prácticas corporales de la violencia son las que constituyen los actos violentos, tales como la tortura, la violación, las peleas, las guerras, los asesinatos, los feminicidios, el encierro, el acoso, entre otros (Muñiz, 2014).

cidos en Ciudad Juárez y el Estado de México, se han presentado de manera constante desde finales de los ochenta, esto como parte de un aumento gradual de la inseguridad y la violencia en el país. No obstante, la presencia abrumadora de las fuerzas armadas en las calles de las ciudades a partir de la declaratoria de guerra hecha por el Gobierno federal el 11 de diciembre de 2006, nos coloca en circunstancias inéditas y específicas respecto al carácter y tono de los actos violentos acontecidos a lo largo y ancho del territorio; actos violentos que se planifican desde el gobierno a partir de lo que ha llamado “Guerra contra el narco” o “Guerra contra la delincuencia organizada”, cualquier cosa que esto signifique o tenga el contenido que sea.

Periodistas y observadores han contabilizado más de 117 mil muertes durante la última administración del gobierno federal (Hope, 2017), dan cuenta del cierre de miles de negocios ante la violenta exigencia de la delincuencia organizada de pagar un “tributo” por “dejarlos en paz”; documentan el incremento de delitos graves como el secuestro y la extorsión y se encargan de la exposición pública de la corrupción policiaca en todos sus órdenes (Narváez, 2010). La historia contemporánea ya no se escribe desde los sobrevivientes sino desde el número de muertos (Valencia, 2010: 20). Bajo el nuevo orden global-neoliberal, “la vida ya no es valiosa en sí misma sino por su valor en el mercado como objeto de intercambio monetario. Tal transvaloración lleva a que lo valioso sea el poder hacer con la decisión de otorgar la muerte a los otros” (Valencia, 2010: 21).

Es indiscutible que, definir como “guerra” esta lucha emprendida por el gobierno mexicano contra la delincuencia organizada le otorga el carácter de “patrón de inteligibilidad” (Foucault, 1996: 193) de los procesos contemporáneos. Esta situación generada por un fallido combate contra fuerzas difusas e incontrolables ha colocado a los ciudadanos en el centro de las confrontaciones del poder, donde los individuos no son sujetos de derecho ni vivos ni muertos, es decir, pierden su condición de ciudadanos. Desde este punto de vista: “el sujeto es simplemente neutro y solo gracias al soberano tiene derecho de estar vivo o estar muerto” (Foucault, 1996: 194). La *Guerra contra el narco*, como se ha llamado a este estado de excepción permanente y absoluto, ha convertido a nuestra democracia imperfecta en una per-

fecta dictadura, donde a propósito de la confusión y la ambigüedad, “el efecto del ‘poder soberano’ sobre la vida solo se ejerce desde el momento en el que el soberano puede matar. Se trata, como lo ha señalado Foucault, del “derecho de hacer morir o dejar vivir”, lo cual introduce una fuerte asimetría, pues el derecho de vida o muerte solo se ejerce en forma desequilibrada, siempre del lado de la muerte.

Así, la muerte ha regresado a la escena pública, se constituye en el pasaje de un poder a otro, pero no del poder soberano al poder divino como lo ha expresado Foucault (1996: 200), sino del que se disputa entre grupos, mafias, ejército, policías, paramilitares, etc., en virtud de la falta de legitimidad del gobierno y la pérdida paulatina, pero firme, del monopolio del Estado sobre la violencia. Los miles de muertos en la trama bélica contemporánea nos hablan de una auténtica técnica disciplinaria centrada en el cuerpo que produce efectos individualizantes y manipula a los sujetos que deben hacerse sumisos, en una técnica de adiestramiento y de vigilancia.

En México, durante los últimos años, los actos violentos están por todos lados; los producimos a diario, todos participamos de ellos, incluso como espectadores; es el “peor orden posible” (Butler, 2006: 55) pues amenazan nuestra vida, la ponen en peligro, nos dañan, nos hacen conscientes de nuestra vulnerabilidad al percatarnos de la dependencia que tenemos respecto de la voluntad del otro o los otros.

La guerra emprendida contra estos grupos apenas identificados o definidos ha convertido en “áreas proclives a la violencia” a prácticamente todo el país, adquiriendo nuevas características, pues se actualiza a partir de procesos en los que es producida y consumida (Das, Kleinman, Rampele y Reynolds, 2000: 1). Desde esta perspectiva podemos advertir que la violencia, o mejor dicho sus prácticas y sus expresiones, son históricas y en nuestros días son señales de la distorsión de los mundos morales locales y de las fuerzas que la originan fuera de dichos mundos; tales manifestaciones violentas son mecanismos sobre los cuales las comunidades locales pueden ejercer poco o nulo control. Como señala Sayak Valencia: “el uso descontrolado de la violencia como elemento de *neuroempoderamiento* capitalista y enriquecimiento económico” invisibiliza el hecho de que estos procesos inciden sobre “los cuerpos” de todos aquellos que forman parte de las

“minorías”,³ que es donde de una forma u otra, recae toda esa violencia explícita. (2010: 19). El análisis de diferentes situaciones permite, en primer término, ver la manera en la que la vida de todos los días se transforma en su compromiso con la violencia desdibujando las fronteras entre violencia, conflicto y resolución pacífica, donde nuestras nociones de normalidad y patología parecen estar en juego a medida que exploran las conexiones entre las diferentes formas de violencia que impregnan el mundo contemporáneo (Valencia, 2010: 19).

En segundo lugar, posibilita reparar en las formas en la que la gente se involucra en las tareas diarias, rehabitando el mundo en la certeza de que actores, víctimas y testigos proceden del mismo espacio social tratando de reconocer, no sólo los actos explícitos de los daños corporales que se producen en los actos violentos, sino también las formas más sutiles de violencia perpetradas por las diversas instituciones, incluido el Estado. Al mismo tiempo, revela que cada vez más actores sociales, entre ellos las organizaciones internacionales, los medios de comunicación globales, así como los flujos internacionales de las finanzas y la gente común, estamos implicados en la actualización de la violencia que transforma la cotidianidad de las comunidades.

Un tercer aspecto nos habla de la importancia de considerar

³ En otro trabajo he señalado que: “Esta ‘minorización’ que se definía desde el discurso hegemónico del nacionalismo a ultranza, negaba toda posibilidad de existencia cultural en términos diferentes a los establecidos por el Estado-nación. Así, la destrucción cultural y social había sido tan importante como la llevada a cabo por las guerras y revoluciones. La muerte real y simbólica de las especificidades culturales fue la marca que identificó a las llamadas minorías. No obstante las críticas que las sociedades contemporáneas han elaborado de dichas políticas de minorización y exclusión, la posibilidad y las formas de reconocimiento de estos grupos marginados de la política, se encuentran entre las más grandes y preocupantes del programa político de muchas sociedades democráticas en la actualidad. En este sentido, el multiculturalismo del que se habla ahora, intenta desdibujar las diferencias jerarquizadas que las sociedades nacionalistas reconocían con el término “minoría”. También se manifiesta como una posibilidad de adecuarse a la realidad de las sociedades postnacionales y globalizadas, en las que los reclamos por la igualdad y el reconocimiento que abanderan tanto los protagonistas de los movimientos migratorios, como los grupos tradicionales, religiosos y étnicos han vuelto cada vez más complejas, las estructuras sociales” (Muñiz, 2010b: 21).

en tal análisis la manera en la que la subjetividad se produce a través de la experiencia vivida en los actos violentos y en cómo los flujos globales implican imágenes, capitales y personas que se confunden en lógicas microsociales de la formación de la identidad. Es claro que en medio de esta urdimbre no podemos establecer relaciones de causalidad entre la violencia social y el hecho de los actos violentos hacia las mujeres, como si fuera un reflejo. Mas bien, considero que a partir de la violencia social extrema se desarrollan diversas formas violentas específicas hacia las mujeres, como es la violencia sexual en un contexto donde la cultura de género se reedita y reproduce constantemente a partir de una noción del cuerpo sexuado sustento de la diferencia sexual y la heterosexualidad, así como de una representación de la feminidad definida por la fragilidad de las mujeres, su vínculo con la naturaleza y lo corporal, así como su disponibilidad absoluta ante las necesidades de los hombres cuya masculinidad exige a toda costa satisfacer sus deseos. Se establece entonces una relación de poder entre hombres y mujeres jerarquizada y desigual.

LOS ACTOS VIOLENTOS Y LA CULTURA DE GÉNERO

El castigo corporal sigue siendo una constante y los actos violentos en lugar de mostrar menoscabo, se diversifican y en un intento por dar con la punta de la madeja, me parece que la primera explicación la encontramos en la concepción cartesiana del cuerpo que se mantiene en toda su vigencia. Al mismo tiempo la noción expandida por el cristianismo ha preservado incertidumbres conceptuales y la repugnancia por la carnalidad que nos constituye, conservando la noción del cuerpo como lo prescindible y contingente de los seres humanos. No obstante, las actuales circunstancias muestran que la mirada hacia un sujeto escindido se ha vuelto insostenible puesto que el desprecio por la carnalidad es el desprecio por el sujeto y nos percatamos de que el uso de la violencia sobre el cuerpo para infligir escarmiento y castigo va en aumento, otorgándole una relevancia estratégica en la producción de los sujetos.

Los actos violentos son productores y a la vez producto de esa violencia generalizada en la que nos encontramos y una manera

de entender cómo se da este *efecto de rizo* es considerarla como un dispositivo de la corporalidad para darnos cuenta de que tal violencia es constitutiva de los sujetos y corroborar que la primera violencia de la que somos objeto es la imposición de la pertenencia a un género a partir de la asignación sexual de los cuerpos.

El punto de partida es entonces la capacidad productiva de la violencia en tanto existen discursos de diversa índole que la refieren: para contrarrestarla, para acabar con ella, para castigar a quién la utiliza sobre si mismo o sobre los demás; o para promoverla y hacer un elogio. No obstante, la violencia no sólo es un conjunto de discursos, es también una relación o relaciones entre dos personas o un conjunto de personas. Es además un cúmulo de prácticas corporales que operan sobre si mismos y sobre los otros materializando a los sujetos. Finalmente, como señalaría Hannah Arendt, la violencia fenomenológicamente está próxima a la potencia, dado que los instrumentos de la violencia, como todas las demás herramientas, son concebidos y empleados para multiplicar la potencia hasta que, en la última fase de su desarrollo, puedan sustituirla (Arendt, 2006: 63). La violencia es entonces un dispositivo en el que estos elementos diversos se relacionan con eficacia en la producción de los sujetos en general y particularmente de los sujeto de género. Así, en tanto dispositivo productor de hombres y mujeres, es parte constitutiva de la *cultura de género* hegemónica en las sociedades contemporáneas.

La *cultura de género* solo es concebible históricamente, en un espacio y tiempo determinados. En la actualidad parte de una diferenciación sexual de los individuos atribuida a la biología; dicha diferenciación propicia una determinada división sexual del trabajo; supone un tipo de relaciones interpersonales donde los sujetos (hombres y mujeres) comparten una lógica del poder que propicia la aceptación de dicha relación asimétrica, jerárquica y dominante en todos los ámbitos de la vida cotidiana. La *cultura de género* crea y reproduce códigos de conducta basados en elaboraciones simbólicas promotoras de las representaciones hegemónicas de lo femenino y lo masculino, y es a partir de estos códigos y representaciones que se dirigen las acciones de los sujetos de género, desde su vida sexual hasta su participación política, pasando por su intervención en la

vida productiva, de tal manera que no sólo se reproduce sino que se acopla a las necesidades de la estructura de poder.

Desde esta perspectiva, la *cultura de género* nos permite finalmente ubicar la construcción histórica, cultural y social de la diferencia sexual frente al poder en su conjunto con los hombres y mujeres, las instituciones y el Estado (Muñiz, 2004). Advertimos así que la *cultura de género* es un proceso de larga duración que trasciende generaciones y puede dar cuenta de los modelos culturales que se imponen en los diversos momentos por los que atraviesa la sociedad. La *cultura de género* se constituye en una región liminal (Leach, 1989: 113) en la que se relacionan simbólicamente aspectos nuevos y viejos estableciendo la normalidad en las conductas de hombres y mujeres.

Analizar la relación entre la *cultura de género* y la violencia en tanto dispositivo de poder, nos permite explicar dicha producción de los sujetos de género, donde el punto de confluencia es la corporalidad de los individuos. En dicho proceso, las prácticas corporales de la violencia cumplen un papel fundamental en el proceso de materialización, tanto de los sujetos que experimentan la violencia como de todos los demás, aquellos quienes aún sin vivirla en carne propia nos constituimos como víctimas: mujeres, niños, minorías raciales, sexo-diversos, en una cultura de género androcéntrica, heterosexual y dicotómica.

El análisis de esta relación del dispositivo de la violencia y la *cultura de género* puede resultar fructífera teóricamente ya que nos permitirá vislumbrar los alcances y limitaciones de las acciones que emprendemos para contrarrestarla y mostrarnos la paradoja que encierra la reiteración de un discurso homogeneizante de las experiencias violentas de mujeres y hombres. Es por esta razón que marcamos la diferencia entre actos violentos y violencia. Otro aspecto es sin duda la importancia de la manera en la que la subjetividad se produce a través de las experiencias violentas y cómo los flujos globales implican imágenes, capitales y personas que se enredan en lógicas microsociales de formación de identidad.

La instauración de una *cultura de género* dicotómica, heterosexual y de supremacía masculina, implica la progresiva diferenciación de las funciones sociales de hombres y mujeres, al mismo tiempo contribuye sustancialmente a mantener la legitimidad de los sistemas polí-

ticos reforzando una serie de instituciones y mecanismos de vigilancia estricta del comportamiento de los individuos, lo cual coadyuva a constituir las representaciones del ser hombre y del ser mujer, define espacios y tiempos específicos, del mismo modo asigna conductas y formas de ser a los sujetos diferenciados por sexo, determina el tipo de relaciones normalizadas, y contribuye firmemente a la construcción de las identidades femenina y masculina (Muñiz, 2002). En este sentido, dicho proceso de modelación dirigido a la producción de los sujetos de género, implica una diferenciación sexual muy intensa, una regulación muy fuerte y estable del aparato psíquico de los individuos (Elías, 1987: 462).

Apuntalar tal proceso de diferenciación y regulación significativa de los comportamientos y las relaciones entre hombres y mujeres resulta fundamental para la organización de la sociedad. Lo difícil es comprender la manera en la que los significados más generales se expresan en la conciencia y los actos de los individuos, para lo cual la *cultura de género* resulta esclarecedora a partir del reconocimiento de los siguientes niveles de análisis: 1) El de la producción y reproducción material de la sociedad o lo que Daniel Roche denomina la *cultura material* (1994), donde la corporalidad ocupa el lugar privilegiado o más importante; 2) El relacional, referido a las relaciones entre hombres y mujeres, y 3) El que tiene que ver con la elaboración simbólica, para lo cual me remito a Clifford Geertz (1997) en el sentido de entender a la cultura como un entramado de significaciones generadoras de representaciones.

La diferenciación sexual, sustrato de la *cultura de género* de la que participamos, ha producido y reproducido un tipo de relaciones de poder entre hombres y mujeres apoyadas en la supuesta superioridad masculina que favorecen y sustentan la existencia de un orden social (Berger y Luckman, 1994: 73) y de una estructura de poder particulares, refuncionalizando antiguas concepciones del mundo y pautas de conducta mezcladas con cambios que no necesariamente van acompañados de transformaciones estructurales. En estos términos, la *cultura de género* da cuenta de la fragmentación y la heterogeneidad de la estructura social, expresa la manera en la que se tocan espacios y épocas diferentes, muestra los diversos tipos de transformaciones,

cambios en direcciones opuestas y cambios o permanencias que se refieren al control de la emotividad del comportamiento y de la experiencia de los sujetos femeninos y masculinos, por medio de coerciones individuales, internas y externas que han mantenido una única dirección a lo largo de varias generaciones (Elías, 1987: 10).

La función legitimadora de la *cultura de género* se encuentra en la forma en que las representaciones de lo femenino y lo masculino se relacionan con la comprensión y crítica de las normas del orden social. Dichas elaboraciones han pasado por el modelaje de un cuerpo sexuado y la creación de una política sexual en tanto mecanismo de control y regulación de la sexualidad (Weeks, 1995) que promueve y refuerza, en primer término, la superioridad de los hombres sobre las mujeres, la heterosexualidad obligada que crea un esquema normalizador que determina la elección erótica, que instituye la monogamia obligada. A partir de la *cultura de género* se organiza la vida sexual de los individuos, se definen los espacios, las conductas, las relaciones y los comportamientos de hombres y mujeres (Muñiz, 2002). Advierto entonces que es precisamente en la lógica del género avalada y suscrita por el poder, donde se expresa con gran claridad la tensión entre los cambios de diferentes tipos y magnitudes y las transformaciones de larga duración.

No obstante, los hombres y las mujeres no son “meros soportes fantasmales de aplastantes estructuras y bloques” (Bartra, 1996: 19), ni la familia ni los hombres son los representantes del Estado para las mujeres y los menores, el poder funciona a partir de necesarias relaciones de dominación bien específicas, con una configuración propia y con una autonomía relativa (Foucault, 1992: 157) y no como una dominación vertical. Esto significa que la *cultura de género* de supremacía masculina se reproduce en todas direcciones, en todos los ámbitos de la vida cotidiana, más allá de la tradicional distinción liberal entre esfera pública y esfera privada de la vida a partir de cuyos supuestos se profundiza la diferenciación entre los sujetos femeninos y masculinos por el lugar que ocupan en la distribución espacial del mundo liberal.

CUERPO, REPRESENTACIÓN Y VIOLENCIA EN LA CULTURA DE GÉNERO

La relación que se establece entre la representación y las acciones y comportamientos de los individuos no es directa ni biunívoca, aunque en primera instancia es una relación arbitraria y simbólica, culturalmente establecida, no es irremediamente sumisa a los designios del poder, en este sentido, la representación no surge como una construcción fija o inamovible, sino cambiante y retroalimentable. Es así cómo, además de considerar la importancia de las representaciones de lo femenino y lo masculino, se contrasta la relación entre la mujer y el hombre tal como resulta de los discursos hegemónicos y de las ficciones culturales y de “las mujeres” y de “los hombres”, percibidos como seres reales, sujetos históricos y sociales, que a pesar de no poder ser definidos al margen de los discursos, poseen una existencia material evidente, constituyen un universo heterogéneo y son contradictorios.

Entender la *cultura de género* como un aparato semiótico permite deconstruirla y conocer algunos de los entramados discursivos que subyacen a la conformación de los sujetos femeninos y masculinos mediante el análisis de los discurso oficiales, institucionales o, en palabras de Foucault los *discursos dichos* (Foucault, 1982: 7-9) como son: el religioso, el educativo, el médico (científico) y el jurídico. Los encontramos en nuestra cultura en forma de textos religiosos o jurídicos, son los textos literarios, y también en cierta medida los textos científicos; se encuentran en el ámbito familiar el espacio primario y privilegiado para desarrollar una pedagogía de género reproducida en las diferentes áreas en las que se desenvuelven los individuos: la escuela, la calle, el ámbito laboral y, por supuesto en las relaciones interpersonales como el noviazgo o el matrimonio y en la formación de nuevos espacios pedagógicos de los entramados genéricos que son las familias. Lo que queda de manifiesto al dismantelar este armazón discursivo es su importancia para el sostenimiento del poder ya que los discursos ponen en juego los signos, es entonces cuando: “el discurso se anula así, en su realidad, situándose en el orden del significante” (Foucault, 1982: 41-42). La violencia es parte de este andamiaje pues, como ya señalé al principio, en nuestros días existen

discursos de diversa índole que apelan a ella, desde los que la exaltan hasta quienes dicen combatirla, y al mismo tiempo que la hacen parte de la *cultura de género* hegemónica, naturalizan su ejercicio, tanto en quien la ejerce como en quien la recibe.

En los actos violentos, discursos y prácticas materializan a los sujetos vulnerables pero también a los sujetos violentos, feminizando a unos y masculinizando a los otros independientemente de su asignación de género. Las formas que adoptan, sin embargo, aunque se muestran como expresiones de la propia *cultura de género*, también evidencian los maniqueísmos que surgen de la concepción dicotómica del género, pues siguiendo a Butler podemos afirmar que lo femenino no es sinónimo de mujer como tampoco masculino lo es de hombre. Lo que dejan en claro los actos violentos es la importancia de la materialización no solo en la producción de la subjetividad sino en su carácter de espacio privilegiado para dichos actos.

En las representaciones de lo femenino y lo masculino en contextos de evidente secularización se advierte una marcada preocupación por el cuerpo de los individuos: algunos por controlarlo, otros por mostrarlo. Lo cierto es que a partir del establecimiento de los regímenes democrático-burgueses, la tónica fue tratar de ignorar el cuerpo o reducirlo, por eso se hacían intentos porque el cuerpo del individuo se desvaneciera simbólicamente en el cuerpo de la sociedad a la que desde entonces se trataría médicamente igual que como se protegería al cuerpo enfermo de un individuo.

Entonces algunas de las políticas impulsadas desde tales regímenes, de fuerte raigambre positivista, se han encaminado a organizar la “vida privada” de la gente y como parte de sus constantes acciones hacia la sociedad, se lleva a cabo una disputa por la apropiación del cuerpo como punto de arranque en el proceso de cooptación de las conciencias de los individuos, pugna que en determinados momentos se libra principalmente contra la Iglesia quien hasta nuestros días se atribuye la pertenencia y posesión de las almas.

El cuerpo sexuado de los hombres y las mujeres es el sustrato de la subjetividad que se produce a partir de los diversos discursos y sobre todo del conjunto de prácticas corporales, entre ellas de manera principal las prácticas corporales de la violencia constitutivas de los

actos violentos: violación, tortura y agresiones físicas. Asimismo, debemos evidenciar la violencia simbólica que se ejerce desde la cultura y mostrar la “instauración de un poder que se ejerce sobre el cuerpo” (Foucault, 1992: 156) y a partir del cual se modifica, se moldea y se reprime: [...] las relaciones de poder pueden penetrar materialmente en el espesor mismo de los cuerpos sin tener incluso que ser sustituidos por la representación de los sujetos. Si el poder hace blanco en el cuerpo no es porque haya sido con anterioridad interiorizado en la conciencia de las gentes.

Existe una red de biopoder, de somatopoder que es al mismo tiempo una red a partir de la cual nace la sexualidad como un fenómeno histórico cultural en el interior de la cual nos reconocemos y nos perdemos a la vez la complejidad que asume la materialización a partir de los actos violentos consiste en que lo corporal conjunta su cualidad de espacio privilegiado de interpretaciones simbólicas al mismo tiempo que dicho proceso de materialización se lleva a cabo en virtud de las prácticas corporales de la violencia, mismas que lo definen como una realidad dentro del contexto social (Foucault, 1992: 156). Es por esto que la *cultura de género* nos permite advertir cómo se produce, reproduce y profundiza la diferencia sexual, así como la manera en que se afianzan las representaciones de lo femenino y lo masculino desde los diversos discursos, entre ellos y de manera fundamental en nuestros días, la violencia, en dos procesos simultáneos: el que va del cuerpo naturalizado al género y el que transita de la apariencia y las actitudes externas a las formas de concebir el mundo —a los individuos, a la sexualidad y al cuerpo—. Desde esta perspectiva el cuerpo se convierte en punto de partida y retorno en el complejo proceso de producir a los sujetos de género en virtud de las representaciones de lo femenino y lo masculino, entendidas como la manera de proyectar los valores sociales y los sistemas simbólicos en la subjetividad de los individuos mediante los diferentes códigos (religión, nacionalismo, lenguaje, educación, violencia...).

Cada uno de estos códigos elabora y lleva a cabo una cierta representación de “la mujer”, y “el hombre” la cual se convierte en una construcción ficticia, un “destilado de los discursos”, diversos pero coherentes, que dominan en las culturas contemporáneas: “que

funcionan a la vez como puntos de fuga de las ficciones que nuestra cultura se cuenta sobre sí misma y la condición de los discursos en los que están representadas esas ficciones” (De Lauretis, 1992:13). Las representaciones nos llevan a concebir a “la mujer” y al “hombre” como seres genéricos dotados de ciertas características histórico/culturales, homogéneos, sin fisuras ni contradicciones, que se asumen igual en cualquier situación de la vida y en el mejor de los casos crean imágenes ideales de lo femenino y lo masculino que se imponen como lo deseable.

El cuerpo concebido como objeto de apropiación y disputa se afirma como un instrumento de poder desde donde se construye tanto la diferencia sexual y de género como su representación ya que a través de su control y disciplina se ha confundido la manipulación y la conducción cultural de sus movimientos, de sus gestos y de sus actitudes, con la “naturaleza” o la pura anatomía. Los comportamientos individuales son experiencias sociales, el fruto de aprendizajes y de mimetismos voluntarios e inconscientes, y en tal sentido pasan a formar parte del bien común, del acervo cultural de una sociedad. Su permanencia y reproducción derivan desde luego de los modelos de educación y sobre todo de los esquemas de la ideología de género que estructuran la cultura y en los cuales se asientan los códigos y las normas de comportamiento.

La gestualidad y los movimientos del cuerpo se convierten entonces en cuestiones éticas que deben ser regidas por una normatividad que los clasifica en buenos y malos, al mismo tiempo que genera las representaciones que juegan el papel de creadoras de sentido de lo permitido y de lo prohibido. La maleabilidad de los cuerpos y la regulación de los comportamientos sociales diferenciados por género, se sustentan en un discurso de lo corpóreo en la concepción judeo cristiana que divide lo humano en cuerpo/alma o cuerpo/espíritu y que desde la óptica positivista y laica de las sociedades modernas, se ha transformado en cuerpo/mente. Deviene, además, en otra serie de dicotomías que califican lo normal y lo anormal, lo bueno y lo malo, lo sucio y lo limpio, lo sano y lo enfermo, lo romántico y lo pasional (Muñiz, 2010a).

NOSOTROS, LOS CONTEMPORÁNEOS O LA ERA DE LAS PARADOJAS

El grado de civilización alcanzado en las sociedades modernas, así como la adquisición de la conciencia del cuerpo se da únicamente “por efecto de la ocupación del cuerpo por el poder” (Foucault, 1992: 104), en este sentido la gimnasia, la educación física, el desarrollo muscular y la exaltación de la belleza, son expresiones de la importancia que, en algunos momentos más que en otros, adquiere el cuerpo para el poder. Del mismo modo, el significado adquirido por la promoción de la salud física y mental de los individuos, el combate de las enfermedades endémicas e infecciosas como el SIDA y el impulso hacia una sexualidad reproductora, se muestra en los programas instrumentados desde las políticas estatales.

Como ha señalado Foucault, a partir del siglo XVII y hasta ya entrado el siglo XX se sostenía que la “dominación del cuerpo por el poder debía ser pesada, maciza, constante y meticulosa” (Foucault, 1992: 106) y practicada en escuelas, hospitales, hospicios, cárceles y fundamentalmente en la familia, y sin embargo, los debates en torno al cuerpo y en relación a quien tiene la titularidad de los controles sobre la sexualidad son comunes, persistentes y públicos.

En realidad, la regulación de la sexualidad se ha establecido desde todas las instituciones y a partir de todos los discursos. La codificación del placer por las “leyes” del sexo dio lugar a todo un dispositivo de la sexualidad que incluía el discurso sobre el amor. Si bien el amor romántico se expresó plenamente en siglo XIX, en la etapa de la reordenación arraigó con firmeza en cuanto a su papel de difusor de los valores de la sociedad burguesa, santificó la relación de dependencia entre cuerpo y alma, y perfeccionó la idea de que el amor no era más que la realización ideal y la sistematización del instinto sexual. En estos términos, la relación sexual entre los individuos de diferente sexo se legitimaría desde el amor procreador, ese dulce sentimiento en el que subyacía un: “código simbólico que informa de qué manera puede establecerse una comunicación *positiva*” (Luhmann, 1985: 10) en bien del orden social. Es esta una de tantas formas en las que el matrimonio heterosexual y monogámico se institucionaliza desde los diferentes discursos y se acepta como la

relación ideal excluyendo las “versiones ilegítimas” como las relaciones extramaritales, la prostitución, y la homosexualidad.

En las sociedades democráticas nuestra sexualidad ocupa un lugar privilegiado en las discusiones públicas. La despenalización del aborto se negocia en los medios de comunicación y en el congreso. El reconocimiento de la diversidad sexual se consolida con la tipificación de los crímenes de odio en el DF,⁴ es un “sueño hecho realidad” la aprobación del matrimonio homosexual y las operaciones de reasignación sexual junto a la posibilidad legal de una redefinición identitaria, han superado todas las barreras. Por otro lado, la defensa de los derechos reproductivos desde diferentes instancias, así como la condena colectiva a la violencia sexual, hablan de una relación distinta entre hombres y mujeres, así como de una nueva política sexual, más equitativa y sin jerarquías. Sin embargo, este “mundo paradisiaco” construido desde los discursos, se desmorona ante una realidad muy distinta. De acuerdo a un estudio realizado por el Colegio de México, entre 1995 y 2009 hubo en México 640 crímenes de odio en contra de la comunidad LGBT, aunque acepta que las cifras no son contundentes ya que sólo 11 entidades de la república tienen algún tipo de registro al respecto. En otros lugares del país no se reconoce el término “crimen de odio” y, por si esto fuera poco, tan sólo el 10% del total de los crímenes de odio culmina en la captura y condena del responsable. En este estudio se aclara que una cifra más real para ese periodo es de 1,656 asesinatos, más del doble de la cifra original. Además, no existe una cifra oficial, los datos utilizados para

⁴ Con 39 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) aprobó la reforma al artículo 138 del Código Penal del Distrito Federal que considera como agravante “el hecho de que el agente actúe contra la dignidad humana y teniendo como objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Este crimen se considera de odio en la legislación local si se comete “en razón de cuestiones de sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, xenofobia y antisemitismo de la víctima”. De esta manera se agregan los crímenes de odio a las reglas comunes para los delitos de homicidio y lesiones “cuando exista saña por parte del infractor y éste actúe con crueldad, fines depravados o con motivos de odio; cuando se atente contra la dignidad humana y teniendo por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”, señala la reforma (Leonardo Bastida Aguilar México DF, agosto 20 de 2009).

el estudio provenían de 71 periódicos de circulación nacional (Vega, 2010). México está ubicado en el segundo lugar de crímenes de odio después de Brasil. Mismos que se han incrementado en torno a los grupos conocidos como “trans”.

En cuanto a la expresión máxima de violencia en nuestra sociedad, tenemos que de 2007 a la fecha se han cometido, al menos 2 mil 15 “homicidios dolosos contra mujeres y niñas” en 18 entidades del país como señala el Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio. El 25 de noviembre pasado (2017), la Comisión de Derechos Humanos capitalina (CDHDF) solicitó a las autoridades cumplir con los mecanismos que mandata la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ya que la violencia contra las mujeres y las niñas ha ido en aumento pues entre 2013 y 2015 se registraron siete asesinatos diariamente, y se pidió que se atendiera la solicitud de Alerta de Violencia de Género presentada ante el Instituto Nacional de las Mujeres presentada el 7 de septiembre.⁵

Los feminicidios se recrudecen a pesar de la promulgación de la ley a favor de una vida sin violencia, como puede advertirse en esta nota:

Pasaba el mediodía del 20 de noviembre de 2009. El cuerpo de Alí Castrejón Cuevas yacía inerte en la cocina del departamento de su exnovio, Osvaldo Morgan Colón. La fiesta de cumpleaños que éste le organizó en la calle de Ayuntamiento, en el centro de la ciudad de México, había terminado.

—Alex, Alex —la súplica desesperada de Osvaldo lo despertó—. ¡Maté a Alí: ya les había dicho que algo así iba a pasar! Las rodillas, ya sin fuerza, cayeron sobre el piso de la recámara. El cuchillo ensangrentado en una de las manos confirmaba las palabras del joven.

—Llama a una patrulla... No, mejor no... Mejor sí... Tranquilo, tranquilo —las palmadas sobre el hombro llamaban a la cordura. Luego vendría el intento de suicidio.

— ¡Por qué no me muerdo! ¡Ya no tengo salvación, verdad!

Alejandro recuerda la imagen de su amigo cortando varias partes de sus antebrazos, según su testimonio integrado al expediente de la causa penal 285/09, radicada en el Juzgado 39 de lo Penal del Distrito Federal, al que *Contralinea* tuvo acceso. Alí apenas había cumplido 24 años cuando fue asesinada por el hombre que decía amarla. Las 26

⁵ Recuperado de: http://www.milenio.com/df/cdhdf-cumplir_leyes-cdmx-violencia-genero-femicidios-pgj-milenio-noticias_0_1073292834.html

puñaladas en su vientre, cuello y rostro mostraron la crueldad del episodio, que fue calificado por algunos diarios como ‘crimen pasional’. Familiares y amigos de Castrejón Cuevas –feminista, poeta y estudiante universitaria– asumen que el feminicidio, así lo llaman, sucedió como narra Alejandro en su testimonio. Además de justicia, buscan ‘que el caso sea ejemplar’: se trata de ‘sensibilizar a la gente’; que se den cuenta que no es ‘un problema exclusivo de Ciudad Juárez, ‘que a cualquiera le puede pasar’ (Goche, 2010).

La realidad es que cada artículo periodístico que se refiere a los asesinatos de mujeres, cada estadística que se realiza o cada recuento es aleatorio, el número de feminicidios es desconocido, solamente aproximaciones nos permiten afirmar que van en aumento lo mismo que la impunidad que los caracteriza. Los móviles se desconocen y solamente contamos con hipótesis no comprobadas. No obstante todos los casos muestran el clamor por la justicia, por el castigo al culpable, pues siempre queda pendiente.

En febrero de 2007 entró en vigor la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, pero hasta la fecha es inoperante e incluso se ha querido utilizar con fines políticos. Esta normatividad fue promovida por el gobierno federal y aprobada por la Cámara de Diputados con el propósito de prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos de violencia contra la mujer. Pero a 10 años de distancia, los actos violentos no han disminuido, según consignan los organismos civiles y los feminicidios aumentaron en algunos estados de la República.

En atención a lo establecido en el Artículo 44, fracción III de dicha ley se creó el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres, instrumento a partir del cual deben elaborarse una serie de políticas públicas en la materia. Desde que entró en vigor la ley cada año se asignan 30 millones de pesos, de los cuales la mitad debería ser destinada para la elaboración de dicho banco y otro tanto para el Fondo Nacional para la Alerta de Género, mecanismo que aún no se ha puesto en marcha y que tiene a su cargo la Secretaría de Gobernación.

Un caso paradigmático que no debe olvidarse puesto que demuestra un estado de cosas que se mantiene intacto en muchos lugares es el de la anciana Ernestina Ascensión Rosario, el cual ocu-

pó las primeras planas de los diarios en el 2007, paradigmático de la moral de nuestra época y de la manera en la que son juzgados los delitos de orden sexual. Es sintomática la imposibilidad de acceder a los documentos de primera mano, el caso fue dado a conocer por la prensa y solamente llegaban a la opinión pública las versiones de periodistas y conocidos, el asunto se dirimió en los medios, tal como se acostumbra en nuestros días:

La indígena nahua Marta Inés Asención encontró a su madre moribunda con el cráneo y las costillas rotas. Yacía sobre la hojarasca, en un frío paraje de la comunidad de Tetlazinga sombreado por enormes pinos.

¿Qué tiene madre? ¿Qué le pasó? – le preguntó angustiada.

Y su madre, la anciana Ernestina Asención Rosario, de 72 años de edad, le respondió:

- Fueron los soldados mi?ja. Los soldados me golpearon, me amarraron y me taparon la boca. Traían sus cartucheras repletas de balas.

A poca distancia de ahí, sobre un desnudo montículo, un campamento del ejército mexicano compuesto por 150 elementos seguía con sus labores de vigilancia. Tiendas de campaña desplegadas aquí y allá, pequeños grupos de soldados deambulando de un lado a otro.

Como todos los días, ... la anciana sacó a pastar a sus ovejas al bosque vigilado por el ejército. La seguían sus dos perros. Fue entonces cuando los integrantes de uno de estos grupos de militares vieron a la indígena de cuerpo rugoso y magro. Según los datos que tienen, se abalanzaron sobre ella, la maniataron y la violaron por el ano y la vagina. Cuenta a Proceso su hija:

- Lo primero que vi fue a los perros y a los borregos de mi madre. Andaban desbalagados. Los perros me llevaron hasta donde ella estaba tirada. Apenas podía hablar. Ahí me alcanzó a decir que fueron los soldados, que la habían golpeado y amarrado. Casi a señas me pidió que le diera de beber agua (Martínez y Vera, 2007: 18).

El poder sobre la vida se hace cada vez más presente, las instancias encargadas de ejercer el monopolio de la violencia estatal han cedido sus espacios a nuevas fuerzas algunas bien conocidas y otras no identificables. Nos deja ver también la manera en la que son juzgados muchos casos como este, en el que a pesar de la sensibilidad social antes mencionada y los avances en materia jurídica, sigue existiendo la aplicación desigual de la ley.

El caso narrado al que se le dio amplia difusión, expresa claramente las características de la actualización de la violencia en donde

actores, testigos e instituciones que provienen de un mismo ámbito local, así como los medios de comunicación y el Estado mismo desde alguna de sus instancias, participaron de manera activa, produciendo o consumiendo la violencia. Expresa, también, las paradojas que dan contenido a la moral de nosotros los contemporáneos, pues en la escena, además de los soldados que perpetraron la violación y a fin de cuentas el asesinato de la indígena, el recuento de los acontecimientos que siguieron al momento del hallazgo exponen un sistema de salud ineficiente que propicia otras formas de violencia.

La participación de los miembros del ejército mexicano en la comisión de un delito agravado con la muerte inminente de la anciana, así como la desafortunada intervención del representante del ejecutivo con la finalidad de evitar la condena de los soldados involucrados, desencadenaron una serie de sucesos que violentaron el proceso mismo de la obtención de justicia para la indígena, pues a su declaración irresponsable siguieron los informes falsos de los forenses y un veredicto que a todas luces se tradujo en la mayor de las impunidades. El impacto social que tuvo la violación y muerte de una mujer de 73 años de edad, indígena, que no hablaba español y que era pobre como casi todos en su pueblo, permite hablar del ánimo social que se ha desarrollado ante los actos violentos contra las mujeres.

Vigarello ha señalado que la historia de la violación es paralela a la historia de la sensibilidad, es decir, “lo que tolera o rechaza el acto brutal” (1999: 16). Lo significativo de los hechos actuales, como el que hemos recuperado en este espacio, así como de la respuesta social y las acciones judiciales encaminadas a propiciar la impunidad, revelan una nueva era de la sensibilidad caracterizada por un doble discurso, el reconocimiento del episodio sanguinario pero al mismo tiempo la indiferencia y la simulación.

Los ejemplos cotidianos y ordinarios se multiplican, muestran sobre todo a mujeres inmoladas en las más diversas circunstancias. Además de los cuerpos irreconocibles con huellas de tortura; innumerables desaparecidas, las sobrevivientes de una violación o las que han padecido en carne propia la trata de personas. Bajo estas circunstancias, a todas luces graves, el tono es todavía mayor cuando el rasgo distintivo y revelador es la impunidad que rodea tales actos.

La falta de castigo para este tipo de delitos no es por cierto la peor parte, lo es, como se dijo antes, la indiferencia de la sociedad ante el dolor de los otros. ¿Qué clase de moralidad se ha producido en nuestras sociedades globales? ¿Hacia dónde transitamos cuando la vida humana se convierte en una mercancía más? ¿Cuál es el significado de la indolencia social?

El caso Ernestina Ascensión Rosario muestra el papel que los protagonistas desempeñan en esta trama de lógica cultural. El proceso contra los acusados que en esta situación serían los soldados que violaron y asesinaron a la anciana se transformó, como señala Vigarello (1999: 324), en un proceso “contra la violación”, que además se tornó en cuestión colectiva y pública. El debate social que se propició en torno a este evento involucró a legisladores, médicos, juristas y hasta el representante del ejecutivo, el presidente de la república, quien de manera, al menos sospechosa, emitió el veredicto final al afirmar que la muerte de Asención Rosario se debió a una úlcera sangrante, aunque esto fue lo menos dudoso ante la confirmación y sostenimiento del dicho presidencial por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, instancia que a través de sus visitadores y el mismo *Ombudsman*, en todo momento o negaron la muerte a causa de la violación. Un caso reciente es el que documenta y da seguimiento el Observatorio ciudadano nacional del feminicidio (OCNF), sobre el asesinato de Martha Lima Buendía, he aquí un fragmento del comunicado expedido por la agrupación:

Ciudad de México agosto 24, 2017.- Irinea Buendía Cortés, madre de Mariana Lima Buendía, víctima de feminicidio por parte de su esposo Julio César Hernández Ballinas, comandante de la Policía Judicial del municipio de Chimalhuacán, Estado de México, denuncia nuevas agresiones contra su familia y exige garantías de seguridad. Irinea Buendía Cortés, es reconocida a nivel nacional e internacional por su lucha para lograr el acceso a la justicia, luego del feminicidio de su hija, quien fue asesinada el 28 de junio de 2010 a la edad de 28 años. Con el acompañamiento del Observatorio Ciudadano Nacional del Feminicidio (OCNF) Irinea Buendía inició un largo caminar en busca de justicia que derivó en 2015 en la sentencia 554/2013 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)[1], en la que el tribunal ordenó que el caso -que había sido cerrado calificando la muerte de Mariana Lima como suicidio- se reabriera para que fuera investigado como feminicidio. La nueva investigación encontró al espo-

so de Mariana Lima como responsable del feminicidio, por lo que fue aprehendido el 23 de junio de 2016, fecha desde la que se encuentra en prisión por dicho delito. Recientemente, Julio César Hernández Ballinas fue trasladado al Centro Penitenciario Neza-Bordo en el Estado de México —lugar donde fue asesinada Mariana Lima y en donde su esposo se desempeñaba como policía judicial—. En este contexto se han perpetrado nuevas agresiones contra la familia de Irinea Buendía.

El pasado 12 de agosto, Aurelio Michel Buendía hijo de Irinea Buendía, fue interceptado por personas desconocidas cuando regresaba a su casa. Lo golpearon hasta que perdió el conocimiento, y mientras lo agredían le advirtieron: “Deja tu pinche juicio pendejo contra Ballinas”. En ocasiones anteriores, Aurelio Michel Buendía ha sido acusado y detenido arbitrariamente por la supuesta portación de armas y por circular en vehículos reportados como robados. Dichas detenciones fueron realizadas sin ninguna orden de aprehensión, lo que evidencia la criminalización y persecución de las que son objetos las familias que buscan acceder a la justicia. Actualmente el juicio contra Julio César Hernández Ballinas se encuentra en desahogo de pruebas y en espera del desarrollo de audiencia y de la sentencia condenatoria. En ese contexto el hostigamiento y amenazas contra Irinea Buendía y su familia se han hecho presentes.⁶

Los actos violentos y en particular la violación y los feminicidios, son severamente condenada por la sociedad, el derecho y las instancias legislativas que se muestran dispuestas a castigar tales eventos de brutalidad. Sin embargo, al mismo tiempo los “perdonan”, “simulan” una preocupación que pasa a la indiferencia y en muchos casos llega al ocultamiento, jugando con lo que de acuerdo con las declaraciones de la “cero tolerancia” hacia los actos violentos contra las mujeres, sería inaceptable.

Sabemos que el rechazo social hacia los actos violentos se exacerbó gracias a la actitud militante de las mujeres a partir de finales de los años setenta, las discusiones emprendidas por las feministas centraron el problema de la violación en el cuerpo de las mujeres, en su apropiación por parte de los hombres en una cultura patriarcal y en las relaciones entre hombres y mujeres, asimétricas y jerárquicas, convirtiéndolo en un problema social. A partir de entonces, la violencia sexual es un atentado contra la libertad de las

⁶ Observatorio ciudadano nacional del feminicidio, agosto 24 de 2017, recuperado de: [<http://observatoriofemicidiomexico.org.mx/boletines-de-prensa/comunicado-nuevas-agresiones- contra-irinea-buendia/>]

mujeres, contra su integridad y enuncia un daño psicológico. No obstante, ahora sabemos que la violencia hacia las mujeres, feminicida y sexual es endémica y cubierta con un manto de impunidad.

Así, la sensibilidad que marca nuestra época refleja un mundo en el que los hechos sangrientos, lejos de poner en marcha acciones judiciales, se han convertido en parte de la vida cotidiana, nos hemos acostumbrado a ellos. Los asesinatos y cobros de cuentas pendientes, los feminicidios, las violaciones, el tráfico de personas tienen su compensación financiera. Los asesinos deambulan a plena luz del día, nuestras zonas proclives a la violencia pueden ser cualquiera y a cualquier hora, las policías y los cuerpos militares participan del acoso social y los legisladores e instancias judiciales (ministerios públicos y jueces) encubren su indolencia o hasta complicidad con una falsa retórica de la indignación y aprobando leyes para aumentar penas y castigos que casi siempre son letra muerta.

Bajo las condiciones en las que hemos tenido que desarrollar nuestra cotidianidad, caracterizadas por el temor, la inseguridad y más que nada por la ambigüedad, todos somos enemigos y como tales somos tratados y concebidos, tanto en vida como en la muerte. El cuerpo del enemigo es, por lo general, objeto de profanación y puede ser exhibido en público o confinado en una fosa común, puede ser desmembrado, violado, destruido (De Luna, 2007: 15). El tratamiento del cadáver del enemigo es sin duda la expresión máxima del odio hacia él, pero también el testimonio extremo del desprecio por el cuerpo y la humanidad que representa. Así, David Le Breton señala que: “sustraído al hombre [y a la mujer], que encarna a la manera de un objeto desprovisto de su carácter simbólico, el cuerpo es despojado de cualquier valor” (Le Breton, 2007: 19).

En la guerra que se libra desde el gobierno contra la delincuencia organizada y en la que ha involucrado a toda la sociedad, los cuerpos de los caídos se cuentan, no solo entre los muertos, sino entre las y los desaparecidos, las y los secuestrados, las y los violados. Las prácticas corporales de la violencia y la muerte que se llevan a cabo en las guerras contemporáneas como ésta son, sobre todo, definidas por la globalización, los medios masivos de comunicación y la concepción hegemónica sobre el cuerpo.

Según James Hillman (2004), tanto la guerra como la violencia, junto al amor, la religión y la muerte son los grandes temas míticos atemporales que atraviesan los tiempos y que constituyen los grandes universales de la experiencia. No obstante, es necesario ubicarlos en un contexto histórico, ya que su comprensión permite encontrar las claves para su existencia, de ahí que resulta fundamental conocer además, las coordenadas culturales que hacen posible los actos violentos descritos aquí.

En nuestros días, como en otros momentos de la historia, los sujetos nos construimos políticamente en virtud de la vulnerabilidad social de nuestros cuerpos - como lugar de deseo y de vulnerabilidad física, como lugar público de afirmación y de exposición. La pérdida y la vulnerabilidad parecen ser la consecuencia de nuestros cuerpos socialmente contruidos, sujetos a otros, amenazados por la pérdida, expuestos a otros y susceptibles de violencia a causa de esta exposición (Butler, 2006). En otras palabras, el sujeto escindido, separado de su cuerpo profundiza su vulnerabilidad.

Desde esta perspectiva, además de la existencia de una subjetividad escindida debemos considerar la política de los cuerpos, pues como afirma Judith Butler, aunque luchemos por los derechos sobre nuestros propios cuerpos, los cuerpos por los que luchamos, no son suficientemente nuestros. El cuerpo tiene una dimensión invariablemente pública (Butler, 2006: 52), es el lugar de la vulnerabilidad humana común a todos.

LA VIOLENCIA SEXUAL: UN DISPOSITIVO DE LA CORPORALIDAD

La moral judeo-cristiana en sintonía con la concepción cartesiana del cuerpo, han difundido una noción del cuerpo fragmentado que no nos permite concebir a los sujetos como una totalidad, se mantiene la separación cuerpo-mente como una de las premisas fundantes del pensamiento occidental. Pero más allá de esta fragmentación del sujeto, tan característica de la modernidad, la idea de un cuerpo que representa la corrupción y la podredumbre hace que el desprecio por la carnalidad se manifieste de manera contundente en nuestros días. Un caso puesto en la palestra por Lydia Cacho nos

muestra claramente la fragmentación de las mujeres, la reificación de sus cuerpos y su consecuente comercialización, vinculada a una cultura de género en la que la femineidad se sostiene en el vínculo de las mujeres con la naturaleza, en su debilidad, en su dependencia y sobre todo, en su identificación con una sexualidad expropiable.

Entramos en la web Divas.com y apunté mis datos, mandé la fotografía que me hice con el dinero que me dio Mariel y nomás pasó una semana cuando Mariel se comunicó conmigo a la casa ¡Ya tenía mi boleto de avión pa' México! Me llevó con mis documentos a sacar mi pasaporte y todo en regla. Todo era legal ¿Cómo iba yo a saber que iba a terminar así, de puta? Las modelos no son putas, son lindas y salen en las revistas, y los hombres las adoran.

“Allá les pagas –me dijo- con tu trabajo.” Nunca imaginé que llegando a Monterrey me iban a quitar mis papeles y a decirme que les debía 5,000 dólares por el boleto de avión. Y yo sola, ni pensar en volver a la pobreza de mi casa; luego lo único que pude fue obedecer, y cuando miré ya estaba yo ensayando seis horas al día para bailar, luego conocí al *boss*, le decían el Diablo, un hombre de negocios bien rico, de Monterrey, tiene bares y restaurantes. Él me dijo que yo era su consentida, pero que me faltaban tetas. Me llevaron al doctor y me puso éstas [Arely se levanta los senos con implantes como si fueran dos balones]. Yo me sentía bella y supersexy, pero nunca puta. (Cacho, 2010: 143)

El fenómeno de la esclavitud sexual ha proliferado en los últimos tiempos, muestra la complejidad de la violencia sexual en nuestros días, pues es mucho más que un evento coital perpetrado por un psicópata o un incontinente sexual, implica una serie de relaciones, representaciones y concepciones del mundo, entre las que se encuentra la noción misma de sujeto fragmentado. El coito forzoso es un acto violento que propicia daño corporal y emocional, son un conjunto de prácticas corporales resultantes de cierto tipo de relaciones y de mediaciones simbólicas producidas en un medio hostil y bajo determinada cultura de género que impone una política sexual en la que la supremacía masculina sigue siendo el factor determinante; se expresa claramente en fenómenos como la violación individual o tumultuaria, el maltrato doméstico y el abuso sexual infantil, la esclavitud sexual y el tráfico de personas.

Podemos considerar a este conjunto de expresiones de la violencia sexual como un dispositivo de la corporalidad y parte del aná-

lisis del poder. En tal dispositivo se integran las prácticas discursivas⁷ y las no discursivas (las relaciones de poder) en torno al cuerpo, a la sexualidad y al género; se refiere a las instituciones que regulan dichos elementos; a los reglamentos y las leyes que determinan su permisividad y su prohibición; a la serie de medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas y sobre todo, morales. Estos componentes heterogéneos y la naturaleza de sus relaciones quedan establecidas en virtud de los actos violentos perpetrados casi siempre sobre los sujetos más vulnerables cuya ejecución obedece a una necesidad estratégica que puede ser el control–sujeción de los individuos a través de la dominación de sus cuerpos. La violencia sexual es además un dispositivo corporal porque una vez que se ha constituido como tal permanece a través de un proceso de sobredeterminación fundacional donde cada efecto positivo o negativo, querido o no entra en contradicción con otro tipo de efectos y exige un reajuste, en el transcurso del cual se producen resultados insospechados

Es así que la violencia sexual entendida como un dispositivo de la corporalidad se ocupa de las relaciones que articulan las prácticas discursivas con otras prácticas. Es decir, que el carácter sistemático de las prácticas contenidas en dicho dispositivo, la regularidad con la que organizan lo que los sujetos hacen y el sentido general que tienen, las lleva a constituir una “experiencia” (Castro, 2004: 274). Es el caso que narra José Vaca respecto al primero de sus encuentros con Marcial Maciel, reconocemos el dominio de las prácticas que se extiende, entonces, del orden del saber al orden del poder (Castro, 2004: 273).

‘Yo a ti te tengo mucho cariño, yo a nadie puedo decirle que me dé masaje en el estómago’. Me toma la mano y la pone en su estómago. Estaba cubierto con la sábana arriba del ombligo. Estaba en camiseta. El me guía con su mano, yo estaba en choque. Luego me dice: ‘Más abajo, más abajo’. Nada, yo no podía. Entonces me lleva con su mano a tocarle su pene. Y me dice: ‘frótamelo porque me da mucho dolor’. Yo no sabía cómo hacerlo. ‘Mira, hazlo así’ y comienza a masturbarse

⁷ Se hace necesario definir, junto a Foucault, lo que entendemos por prácticas discursivas: “un conjunto de reglas anónimas, históricas, siempre determinadas en el tiempo y el espacio, que han definido, para una época dada y para un área social, económica, geográfica o lingüística dada, las condiciones de ejercicio de la función enunciativa, (Castro, 2004: 272).

él mismo con mi mano debajo de la suya. Y me coge mi pene. Yo no recuerdo si tuve erección. El caso es que yo me choqué, y me quedé completamente paralizado, física, mental y emocionalmente. Tengo idea de que sentí húmeda mi mano. Yo no podía, era la primera vez que yo hacía eso a alguien y que alguien me tocaba a mí. (González, 2006: 189).

Es indiscutible que si continuamos por la ruta trazada por Foucault, la violencia sexual considerada como un dispositivo de la corporalidad, participa de lo que el filósofo ha denominado “modos de subjetivación” o “historia del sujeto”. Tal construcción de la subjetividad transita de las formas de producción de las prácticas discursivas (episteme), al dispositivo de la corporalidad (violencia sexual) y a las prácticas de sí mismo. En este sentido, en el análisis de las prácticas y su historia “el sujeto aparece no como una instancia de fundación, sino como efecto de una constitución”, es decir, “los modos de subjetivación son precisamente las prácticas de constitución del sujeto” (Foucault).

Así, advertimos que la violencia y la violencia sexual en particular, se convierten en tecnologías del yo, las prácticas corporales involucradas en ella contribuyen a la materialización de los cuerpos. De esta manera nuestra comprensión de la violencia sexual y sus maneras de erradicarla se enfrentan a la constitución y existencia misma de los sujetos.

EL CUERPO FANTASMA. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Parte de mi quehacer académico, particularmente en los estudios de la mujer y de género, ha sido reflexionar teóricamente con la finalidad de comprender y desarrollar conceptos que nos ayuden a interpretar los procesos que enfrentamos cotidianamente como es el caso de la llamada violencia de género, por lo que considero que una manera de entender el papel que cumple en las sociedades contemporáneas es precisamente desvelar los mecanismos a través de los cuales la violencia produce a los sujetos de género en particular a las mujeres.

Es por esta razón que en este texto he mostrado la manera en la que opera la violencia en su vínculo con la cultura de género, misma que se reproduce en todos los ámbitos de la sociedad y mantiene

una misma dirección en el proceso de producir a los sujetos femeninos y masculinos que la sociedad requiere para su reproducción.

Diferenciar a la violencia en abstracto de los actos violentos nos permite identificar el peso de la violencia en tanto dispositivo de la corporalidad así como la importancia que los actos violentos tienen en los procesos de subjetivación. Asimismo posibilita la identificación de la violencia sexual como la expresión más acabada de la violencia de género. Pensar en la violencia sexual desde las formas que adopta la violencia social en su conjunto no significa reducir su importancia ante otras expresiones más urgentes, más macabras y más despiadadas. Referirnos a la violencia sexual como parte de este entramado de violencias cotidianas implica buscar su significado en nuestro momento. Al mismo tiempo, reflexionar acerca de su significado contemporáneo permite buscar nuevas formas de comprensión a un fenómeno siempre presente y, desde luego, en las maneras de erradicarlo.

¿Hacia dónde he transitado con lo hasta aquí expuesto? ¿Por qué acercarme a las formas en las que es vista y juzgada por una sociedad indolente e indiferente? ¿Por qué asomarme a la moral sexual que nos rige? ¿Por qué pensar la violencia sexual desde la importancia del cuerpo de los sujetos?

Es indiscutible que no podemos comprender ninguno de estos interrogantes sin considerar que la violencia sexual en nuestros días participa del estado de cosas que atraviesan la sociedad, también es necesario recordar que las denuncias se han multiplicado y que eventos como los retomados para apuntalar mis argumentos, antes invisibles y llevado entre los más profundos secretos de las familias, de las escuelas y de las iglesias ahora ocupan las primeras planas de los periódicos, son del dominio público y se han tomado medidas legales para combatir tal flagelo con penas carcelarias más largas y con castigos más fuertes. No obstante la violencia sexual se profundiza, me parece que la sexualidad sigue siendo el lugar para canalizar las ansiedades de una sociedad que se aprecia distorsionada y decadente. El caso es que el castigo carnal sigue siendo una constante y la violencia sexual en lugar de sufrir menoscabo, se diversifica.

En un intento por dar con la punta de la madeja, a partir de

mis reflexiones, encuentro que la concepción cartesiana del cuerpo se mantiene en toda su vigencia. La noción expandida por el cristianismo ha preservado la repugnancia por el cuerpo y la carnalidad que nos constituye. De esta manera, considero que se sigue considerando al cuerpo como lo prescindible y contingente de los seres humanos.

Lo novedoso para nosotros es, en todo caso, el conjunto de relaciones violentas que nos rodean, ¿de qué manera este estado de cosas participa de la persistencia y reproducción de la violencia sexual? Considero que la violencia sexual es productora y a la vez producto de esa violencia generalizada en la que nos encontramos y me parece que una manera de entender cómo se da este efecto de rizo de la violencia sexual es considerarla como un dispositivo de la corporalidad, para darnos cuenta que tal violencia es constitutiva de los sujetos y corroborar que la primera violencia de la que somos objeto, es de la escisión constitutiva de nuestro ser. La violencia, en particular la violencia sexual, actúa como factor disciplinario para controlar los cuerpos de los individuos.

Sin embargo, las actuales circunstancias muestran que la separación cuerpo—mente se ha convertido en una dicotomía insostenible puesto que el desprecio por la carnalidad se combina con una utilización cada vez mayor para infligir escarmiento y castigo otorgándole al cuerpo una relevancia estratégica. La violencia lo hace existir, es esta la gran paradoja.

Referencias bibliográficas

- Arendt, H. (2006). *Sobre la violencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Berger, P., Luckman T. (1994). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Butler, J. (1998, octubre). “Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista”. En *Debate feminista*, 9 (18), 296-314.
- Butler J. (2006). *Vida precaria. El poder del duelo y la violencia*. Buenos Aires: Paidós.
- Cacho, L. (2010). *Esclavas del poder. Un viaje al corazón de la trata sexual de mujeres y niñas en el mundo*. México: Grijalbo.

- Castro, E. (2004). *Vocabulario de Michel Foucault. Un recorrido alfabético por sus temas, conceptos y autores*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Chatier, R. (2005). *El mundo como representación. Estudios sobre historia cultural*. Barcelona: Gedisa.
- Das, V., Kleinman, A., Ramphele, M. y Reynolds P. (2000). *Violence and Subjectivity*. Los Angeles: University of California Press.
- De Lauretis, T. (1985, enero). "The violence of Rethoric: Considerations on representation and gender" en *Semiotica*, 54 (1-2), 11-31.
- (1992). *Alicia ya no. Feminismo, semiótica, cine*. Madrid: Ediciones Cátedra
- Universitat de Valencia Instituto de la Mujer.
- De Luna, G. (2007). *El cadáver del enemigo. Violencia y muerte en la guerra contemporánea*. Madrid: 451 Editores.
- Elías, N. (1987). *El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- Foucault M. (1982). *El orden del discurso*. México: Ediciones Populares.
- Foucault, M. (1993). *La historia de la sexualidad. 1.La voluntad de saber*. México: Siglo XXI.
- Foucault, M. (2010). *El cuerpo utópico. Las heterotopías*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Foucault, M. (1996). *Genealogía del racismo*. La Plata: Editorial Altamira.
- González, F. (2006). *Marcial Maciel. Los legionarios de Cristo: testimonios y documentos inéditos*. México: Tusquets.
- Garduño, M. C. (2009). *Justicia y género. Caso de la Señora Ernestina Ascensión Rosario*, Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
- Geertz, C. (1997). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Hillman, J. (2004). *Un terrible amor por la guerra*. México: Sexto Piso.
- Izquierdo, M. J. (2007). "Estructura y acción en la violencia de género". (pp.223-234). En: Molas, M.D. (coord.) *Violencia deliberada: Las raíces de la violencia patriarcal*. Barcelona: Icaria.

- Le Breton, D. (2007). *Adiós al cuerpo*. México: La Cifra Editorial.
- Leach, E. (1989). *Cultura y comunicación. La lógica de la conexión de los símbolos*. Madrid: Siglo XXI.
- Luhmann, N. (1985). *El amor como pasión*. Barcelona: Península.
- Muñiz, E. (2002). *Cuerpo, representación y poder. México en los albores de la reconstrucción nacional, 1920-1934*. México: Miguel Ángel Porrúa-UAM.
- Muñiz, E. (2004). “Historia y género. Hacia una historia cultural del género”. (pp. 31-55). En: Pérez Gil, S. y Ravelo, P. (coord.). *Voces disidentes*. México, México: CIESAS.
- Muñiz, E. (2010a). “Las prácticas corporales. De la instrumentalización a la complejidad”. En: *Disciplinas y prácticas corporales. Una mirada a las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Anthropos.
- Muñiz, E. (2010b). *Transformaciones corporales: La cirugía cosmética*. (Textos del cuerpo, 3). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Muñiz, E. (2014). “Introducción”. Prácticas corporales. Performatividad y género (pp. 9-37). En: *Prácticas corporales performatividad y género*. México: La Cifra Editorial.
- Roche, D. (1994). “La cultura material a través de la historia de la indumentaria”. (pp.77-88). En: De Gortari, H. y Zermeno, G., *Historiografía francesa, corrientes temáticas y metodológicas recientes*. México: CIESAS, Instituto Mora, UNAM, Universidad Iberoamericana.
- Scott, J. (1991). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. (pp.23-56). En: Amelang, J. y Nash M. (eds.), *Historia y género: Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Edic. Alfons El Magnanim, Institutio Valenciana D’Estudios I Investigacio.
- Valencia, S. (2010). *Capitalismo Gore*. Madrid: Melusina.
- Vigarello, G. (1999). *Historia de la violación. Siglos XVI-XX*. Madrid: Cátedra.
- Weeks, J. (1995), *Sexuality*. Londres: Routledge.

Hemerografía

- Bastida, L. (2009). Recuperado desde: <<http://www.awid.org/esl/Los-Derechos-de-las-Mujeres-en-las-Noticias/Los-Derechos-de-las-Mujeres-en-las-Noticias/Mexico-Tipifican-crime-nes-de-odio-en-el-DF>>.
- Goche, F. (2010). “Crecen feminicidios en México”. Recuperado desde: <<http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/2010/04/04/crecen-feminicidios-en-mexico/>>.
- Hope, A. (2017). “Los 117 mil muertos de Peña Nieto”. El Universal. Recuperado desde: <[\[http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/columna/alejandro-hope/nacion/2017/07/28/los-117-mil-muertos-de-pena-nieto\]](http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/columna/alejandro-hope/nacion/2017/07/28/los-117-mil-muertos-de-pena-nieto)>.
- Kraus, A. (2010). “Abortar en Guanajuato”. *La jornada*. 11 de agosto.
- Martínez, R., Vera, R. (2007a). “Fueron los soldados m’ija”. *Revista Proceso*. 1584/11 de marzo, pp. 18-22.
- Martínez, R., Vera, R. (2007b), “Mano negra”. *Revista Proceso*. 1585/18 de Marzo, pp. 28-31
- Narváez, M. (2010). “Declaratoria de guerra”. *El Ágora*. Agosto 23, Chihuahua, Chih.
- Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio. (2017). “Nuevas agresiones contra Irinea Buendía, madre de víctima de feminicidio. Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio. Recuperado desde: <<http://observatoriofemicidiomexico.org.mx/boletines-de-prensa/comunicado-nuevas-agresiones-contrairinea-buendia>>.
- Ortiz, A. (2011), “Gobierno del Distrito Federal prepara ley contra feminicidios”. *Vivir México, Derchos Humanos*. 10 de febrero.
- Vega, X. (2010, mayo 1). Derechos Humanos. Distrito Federal. Estadísticas.



Percepción de la Violencia de Género en la Universidad de Guanajuato. Un diagnóstico a partir de la creación e implementación del Programa Institucional de Igualdad de Género¹

Diana del Consuelo Caldera González²

INTRODUCCIÓN

En la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer emitida el 20 de diciembre de 1993, se definió en el artículo 1o. a la violencia de género como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que resulte o pueda resultar en sufrimiento físico, sexual o daño psicológico o sufrimiento a la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en público o en la vida privada” (ONU, 1993). Esta definición es de las más aceptadas a nivel mundial y se encuentra íntimamente ligada con las desigualdades de poder en que se basan los roles de género.

Las Instituciones de Educación Superior no son ajenas a la problemática de violencia de género, por lo cual algunas de ellas han comenzado a diseñar programas y protocolos para prevenir, tratar y erradicar dicha violencia. El objetivo general de este capítulo es analizar la percepción de la violencia de género que existe en una entidad académica de la Universidad de Guanajuato, principalmente desde la óptica de los estudiantes, partiendo de la coyuntura de la

¹ Un especial agradecimiento a Emma Zárate Godínez quien inspiró y apoyó este trabajo.

² Profesora-Investigadora de la Universidad de Guanajuato.

reciente creación e implementación del Programa Institucional de Igualdad de Género (PIIGUG).

La metodología empleada es mixta. Se utilizaron como técnicas de recolección de datos la encuesta y la entrevista. El alcance es descriptivo y el enfoque es no experimental. Se levantaron 114 encuestas a estudiantes de una entidad académica de la Universidad de Guanajuato y se realizaron tres entrevistas a directivos de dicha institución.

Con este trabajo se pretende sensibilizar respecto a la importancia de la atención de la violencia de género por parte de las Instituciones de Educación Superior, lo cual contribuya a su erradicación.

El capítulo está compuesto por cinco apartados. En el primero se aborda de forma específica la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior; en el segundo, se describe el Programa Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Guanajuato, explicando sus inicios, estructura, estrategias y resultados que ha tenido a casi dos años de su puesta en marcha; en el tercer apartado se enuncia la metodología empleada para el levantamiento de la información; en el cuarto se analizan los resultados; y finalmente en el quinto apartado se exponen las conclusiones de la investigación, las cuales refieren a los grandes retos que deben afrontar las Universidades para alcanzar una verdadera equidad de género libre de violencia.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES

De acuerdo con Osborne (1995), la Universidad es una institución en la cual se genera continuamente un ambiente adverso hacia las mujeres a través de distintas manifestaciones de violencia de género como el acoso sexual y la misoginia.

Con base en distintas investigaciones realizadas principalmente en Estados Unidos, resulta alarmante la cifra de mujeres que manifiestan haber sido víctimas de violencia de género en sus Universidades (Gross, Winslett & Gohm, 2006; Hensley, 2003; Copenhaver & Grauerholz, 1991).

En México, también existe este fenómeno, el cual hasta hace

pocos años, comienza a ser más visible, gracias a las denuncias. Siguiendo a Ordorika (2015):

Uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior en México es el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior.

Desde sus orígenes, las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes no tuvieron derecho a acceder a este espacio educativo (p. 7).

El tema de violencia de género ha permeado las esferas universitarias hasta llegar a instaurarse a través de programas y protocolos que buscan su prevención y erradicación. Ejemplos claros de esta situación son la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y recientemente la Universidad de Guanajuato.

De acuerdo con Strauss (en Valls, 2008), en un estudio que compara 31 universidades de 16 países diferentes es notorio que existe una tendencia a que mujeres jóvenes y con alto nivel educativo experimenten violencia de género también en los campus universitarios. Este es un panorama que nos muestra la disparidad de género.

La percepción de que los sistemas de gobierno en las universidades no abordan adecuadamente la violencia de género y los comportamientos que la potencian, el miedo a no ser tomada en serio o a no recibir el apoyo por parte de la institución universitaria, conllevan a que no se informe de incidentes de violencia que han sucedido en el contexto universitario (Hensley, en Valls, 2008, p.8).

Las personas que han sufrido algún tipo de violencia algunas veces no lo expresan, ya sea por miedo o porque simplemente nadie va a atender dicha situación. Hablando de estos comportamientos en las universidades, si la víctima llega a hablar, es probable que las autoridades no lo saquen a la luz, pues un acontecimiento dentro de la institución dañaría la imagen ante la sociedad, por lo que muchas veces las víctimas prefieren callar. De hecho, diversas investigaciones apuntan a que muchas víctimas de violencia de género en las universidades deciden no denunciar puesto que consideran que no serán tomadas en serio, que no re-

cibirán apoyo, que la violencia no es tratada de manera adecuada puesto que se expone a la víctima y finalmente no se sanciona al victimario, al contrario, muchas veces se le protege (Hansley, 2003; Bryant & Spencer, 2003; Osborne, 2005).

Por lo anterior, es muy importante que las instituciones educativas cuenten con un protocolo efectivo de atención a la violencia de género, el cual garantice la integridad y dignidad de la víctima y que el victimario reciba algún tipo de sanción con la finalidad de que este comportamiento no sea reincidente.

Roldan (2016) asegura que muchas veces los diseños de los protocolos de atención a la violencia de género en las universidades surgen a raíz de denuncias por casos de acoso sexual, lo cual resulta una acción reactiva a un problema que pudo haberse prevenido de haber considerado el riesgo inminente al que se encuentran expuestas, en especial las mujeres, en los recintos universitarios.

Tabla 1. Tipos de violencia que están presentes en las universidades

Formas de violencia de género	Definición
Violencia psicológica	Toda acción directa o indirecta, conducta, comportamiento o estrategia, en la mayoría de los casos no visible, empleada por el hombre que perjudica o perturba el sano desarrollo de la mujer
Violencia sexual	Toda conducta o comportamiento que amenace o vulnere el derecho sexual y sexualidad de la mujer. Se da a través de comentarios y gestos sexuales no deseados y contacto físico innecesario

Fuente: Elaboración propia con base en UAM, s/f.

Para comprender más a fondo las acciones de las universidades ante los casos de violencia de género, a continuación abordaremos lo que es un protocolo. Este representa una guía de condiciones que se deben contemplar y de acciones a efectuar para conocer la situación del fenómeno en cuestión a fin de realizar, en primera instancia, un diagnóstico que nos permita establecer las propuestas que en su caso lleven a modificar tal situación.

En México, las universidades que emplean este tipo de protocolos los ejecutan a través de programas institucionalizados, cuyo elemento esencial es la conformación de comités o comisiones de igualdad o equidad de género, los cuales, como su nombre lo indica, se encargan de impulsar la igualdad de género en todos los ámbitos de la institución a través del diseño y fomento de prácticas de equidad, promoviendo políticas institucionales a favor de la igualdad. Estas prácticas dentro de instituciones educativas muestran el compromiso que se tiene con la sociedad, lo cual no es exclusivo de países como México.

Las universidades de más prestigio internacional (Oxford, Cambridge y Harvard, entre otras), tienen una política institucional definida sobre el abuso, agresión u otro tipo de violencia de género con el objetivo de lograr que la universidad sea un espacio donde resulte inaceptable una situación de este tipo. Dentro de esta política se regulan medidas disciplinarias tanto para los casos verificados de acoso sexual como por las acusaciones malintencionadas (Valls, 2008, p. 11).

Así bien, se considera imprescindible la implementación de este tipo de programas, pues de esta manera existe certidumbre acerca de cómo actuar cuando existe un caso de violencia de género. Asimismo, estas medidas contribuyen a prevenir y no tolerar comportamientos de violencia, acoso y agresión, generando un mejor clima dentro de la institución.

A continuación, se describirá el programa que ha implementado la Universidad de Guanajuato para hacer frente a la problemática de violencia de género.

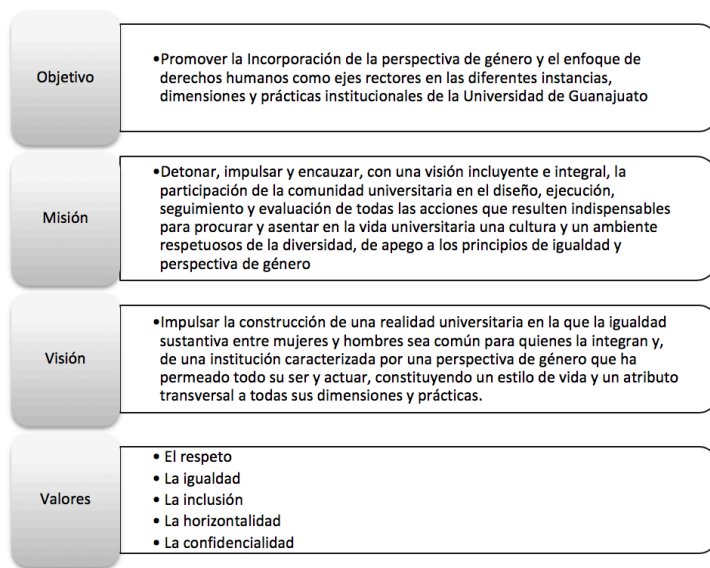
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO (PIIGUG)

Recientemente la discusión en torno a la importancia de la Igualdad de Género en la Universidad de Guanajuato se ha puesto sobre la mesa desde finales del año 2015 con la Propuesta de Proyecto Institucional del Actual Rector de la Universidad (2015-2019). Así surge en el año 2016 el Programa Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Guanajuato (PIIGUG), mejor conocido como UGénero, a través de la conformación del Comité de Equidad y Género.

El programa representa el esfuerzo de la Universidad de Guanajuato por incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos como ejes rectores en la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria y más segura para las mujeres y los hombres (UG, 2016, p. 7).

El programa en la Universidad es inédito, y constituye el primer gran esfuerzo de la Institución para conformar una comunidad libre de violencia de género en la cual se ejerzan libremente todos y cada uno de los derechos humanos. El programa define ya su propia esencia, a lo que aspira, sus valores y sobre todo, cuáles son las acciones y estrategias necesarias para alcanzar todo lo anterior.³

Figura 1. Esencia del PIIGUG



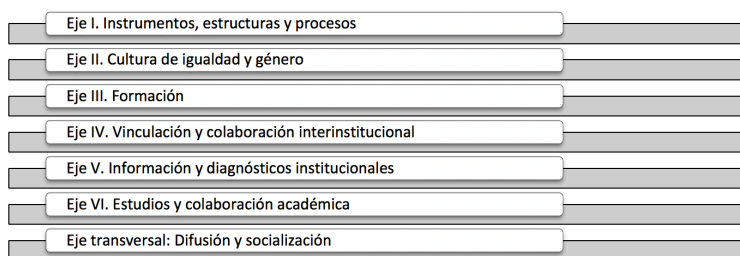
Fuente: Elaboración propia con base en UG, 2017a.

Este programa se articula en seis ejes fundamentales y un eje transversal, los cuales fueron diseñados gracias a una consulta masiva dirigida a la comunidad universitaria, y en la que además hubo participación

³ Ver figuras 1 y 2.

del “congreso estatal y ambas cámaras federales, organizaciones de la sociedad civil, organismos del sector público, entidades gubernamentales y otras personas del medio social con interés en la vida universitaria” (UG, 2017b, p.4).

Figura 2. Ejes del PIIGUG



Fuente: Elaboración propia con base en UG, 2016.

Dichos ejes buscan principalmente generar diagnósticos, estrategias y políticas incidentes en la igualdad de género, la instrumentación de acciones afirmativas y la transversalización de la perspectiva de género. Todo ello con la finalidad de lograr una universidad incluyente y respetuosa de los derechos humanos (UG, 2016, p. 7).

Para llevar a cabo el diseño de este programa se examinaron diversas leyes y convenciones nacionales e internacionales, las cuales dan un panorama integral de lo que es la violencia y discriminación hacia las mujeres, ya que sin el conocimiento de este marco normativo sería complicado tratar el tema.

El PIIGUG, cuenta con las siguientes características:

- Busca ser integral
- Es flexible (no acabado)
- Está diseñado en ejes estratégicos, cada uno de los cuales cuenta con sus objetivos y sus líneas de acción⁴
- Considera a diversos actores para su diseño, implementación y evaluación
- Asigna responsabilidades a autoridades universitarias diversas

⁴ Ver anexo 1.

- Busca la articulación con actores internos y externos
- Es guiado por un Comité de Equidad de Género conformado por actores estratégicos de la comunidad universitaria (académicos, administrativos y estudiantes)

Además del PIIGUG, la Universidad cuenta también con su Protocolo de atención a casos de Violencia de Género (PACVGUG), el cual tuvo una reciente modificación en octubre de 2017. En este documento se plasma el mecanismo para dar cumplimiento al propio programa, es decir, que se trata de un documento orientador, cuyo objetivo formal es “[...] establecer el proceso para la atención, seguimiento y canalización de las personas que presentan una solicitud de atención por violencia de género en el ámbito universitario” (UG, 2017b, p. 6).

Figura 3. Valores y principios del PACVGUG



Fuente: UG, 2017b.

Con este documento se busca mayor eficiencia para tratar las denuncias de violencia de género, así como también sentar las bases para garantizar los derechos de las víctimas.

METODOLOGÍA

El objetivo de este trabajo fue analizar la percepción de la violencia de género que existe en una entidad académica de la Universidad de Guanajuato desde la óptica de los estudiantes, partiendo de la coyuntura de la reciente creación e implementación del PIIGUG.

La metodología empleada fue mixta y se utilizaron como técnicas de recolección de datos la encuesta y la entrevista. La conjunción de los datos se realizó a través del método de triangulación (Blanco & Pirela, 2016). El alcance es descriptivo y el enfoque es no experimental.

Se levantaron 114 encuestas a estudiantes de una entidad académica de la Universidad de Guanajuato y se realizaron tres entrevistas a directivos de dicha institución.

La muestra que se empleó para la aplicación de las encuestas fue incidental. Se suministraron las encuestas a través de un servicio gratuito de encuestas a través de correo electrónico. La encuesta consistió en 32 ítems con algunas respuestas de escala Likert y otras respuestas dicotómicas (“Sí” y “No”).

Las entrevistas se aplicaron a dos miembros del Comité de Igualdad de Género (un hombre y una mujer) y a un Directivo de la Universidad (una mujer). La encuesta fue de tipo semi-estructurada y estuvo compuesta por 10 preguntas.

RESULTADOS

En primera instancia se mostrarán los resultados de la aplicación de la encuesta iniciando con la descripción de los datos sociodemográficos. De las 114 personas encuestadas tenemos un 50% de participantes entre 18-20 años, un 33% entre 21-23 años, un 14% entre 24-26 años y finalmente un 3% entre 27-29 años. La mayor parte de estas personas es del sexo femenino, el 65% y 35% del sexo masculino. El 97% de nuestros participantes son solteros, mientras que sólo el 3% es casado.

Los participantes pertenecen a las siguientes carreras: con el 57% está la Licenciatura en Relaciones Industriales; el 29% Contador Público; el 9% la Licenciatura en Comercio Internacional; el 2% la Licenciatura en Administración de Recursos Turísticos; 2% la Licenciatura en Administración de la Calidad y Productividad y finalmente, con el 1%, la Licenciatura en Sistemas de Información Administrativa.

Además de que los participantes son de distintas carreras, también son de distintos semestres, teniendo el 20% el noveno se-

mestre; el 2% de octavo semestre; el 11% de séptimo semestre; el 3% de sexto semestre; el 20% de quinto semestre; el 9% de cuarto semestre; el 20% de tercer semestre; el 1% de segundo semestre y finalmente el 15% de primer semestre.

La mayoría de los participantes pertenecen al estado de Guanajuato. De nuestra muestra destacan los municipios de Guanajuato con 36 personas, seguido de Irapuato con 25 personas, después Silao con 10 personas y León con 8 personas. Destacan dos personas de los estados de Coahuila y Chihuahua respectivamente.

La primera parte de la encuesta buscó conocer la percepción respecto a la igualdad de género, es decir, si los estudiantes consideran que hombres y mujeres merecen el mismo trato y las mismas oportunidades.

El 99% de nuestra muestra asegura que mujeres y varones deben ser tratados de la misma forma y deben tener los mismos derechos, mientras que el 1% dice lo contrario. Algunas respuestas aseguran que mujeres y varones tenemos la misma capacidad y somos seres humanos, además que formamos parte de la misma sociedad y nos debemos el mismo respeto, los mismos derechos, la misma oportunidad y las mismas responsabilidades.

En este mismo tenor, pero ya específicamente en la Universidad, se indagó acerca de qué perciben que ocurre respecto a la violencia de género. El 81 % de respuestas asegura que no existe discriminación por razones de género en la institución, mientras que el 19% asegura que sí existen dichas discriminaciones.

Quienes responden que no existe discriminación, es porque no lo han vivido, presenciado o escuchado. Las respuestas que afirman que sí existe discriminación, aseguran que hay preferencia en el trato hacia las mujeres, relacionando esta respuesta con el acto de ser caballerosos o con el cortejo.

Se preguntó también si los encuestados habían sido excluidos de alguna actividad por ser varones o mujeres, evitando la palabra discriminación. El 93% de las respuestas asegura que no se les ha excluido de alguna actividad, puesto, premio o beca por ser mujer o por ser varón en esta institución. Mientras que el 7% asegura que sí se le ha excluido en alguna de dichas actividades.

Las principales respuestas que aseguran que sí existen exclusiones, lo asocian a que la mujer cuenta con más educación, mejor comportamiento y mayor limpieza que los hombres. Con ejemplos concretos, los hombres aseguran que tienen más limitaciones para encontrar departamentos para renta en comparación con las mujeres, donde inclusive en los anuncios, casi siempre, buscan “señoritas”. Las mujeres destacan que se sienten excluidas de participación en actividades deportivas como torneos o conformación de equipos, ya que hay más opciones para los varones que para las mujeres.

Respecto a los posibles obstáculos que enfrentan las mujeres en sus estudios, encontramos que el 61% respondió que no existen obstáculos hacia las mujeres para avanzar en los estudios. Por su parte el 39% de la muestra asegura que sí existen y están representados sobre todo por el embarazo, ya que la mujer adquiere más responsabilidad para la crianza y cuidado de sus hijos. Otra cuestión que obstaculiza a la mujer en sus estudios es la cultura e ideología en los hogares, ya que se da más preferencia al hombre para estudiar que a la mujer, de hecho, aseguran que los hombres están exentos de realizar tareas domésticas, mientras que las mujeres no se liberan de este trabajo, aunque estén estudiando.

Esta pregunta se hizo a la inversa —si existen obstáculos que los varones continúen con sus estudios—, y la respuesta fue que el 79% asegura que no hay obstáculos y el 21% considera que sí. Las principales causas son: a) el varón debe empezar a generar ingresos para apoyar a la familia; b) cuando no hay padre en el hogar los varones deben sustituir esta figura; y c) por cultura e ideología es más reconocido el trabajo que el estudio, es decir, que se considera que estudiar no sirve para nada.

Si analizamos ambas preguntas, el porcentaje de quienes consideran que los varones enfrentan obstáculos es menor en un 18% respecto a la proporción de quienes opinan acerca de que existen obstáculos para las mujeres.

Considerando que la discriminación se asocia con el trato distinto, la exclusión o restricción basada en el sexo y que impide, anula o limita derechos y oportunidades, es posible identificar que los encuestados perciben la existencia de discriminación de género, por

lo cual se indagó acerca de la posibilidad de intervenir para lograr condiciones de equidad entre mujeres y hombres.

Así, el 89% de los encuestados asegura que deben llevarse a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mientras el 11% dice que no es necesario. La principal razón para llevar a cabo este tipo de acciones es principalmente para cambiar los estereotipos de género que han regido por generaciones a la sociedad mexicana. En este sentido algo que resulta revelador es que los encuestados opinan que no se trata sólo de generar una fuerza opuesta al machismo como el feminismo, ya que esto sólo genera más desigualdad.

Vislumbrando un futuro laboral, se preguntó a los estudiantes acerca de si consideran que existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres de acceder a puestos directivos. El 61% asegura que existen las mismas oportunidades para mujeres y varones de alcanzar un puesto directivo, mientras que el 39% asegura que esto no es posible por diferencia de género.

63 estudiantes respondieron que la palabra *género* la asocian a lo “masculino y femenino”, mientras que 31 estudiantes la asocian con el término “femenino” y “mujer”, 12 respuestas lo asocian con un “término de moda” y 8 respuestas con “masculino” y “varón”. Esto nos da una idea de que aún existe falta de información respecto al significado que le dan a la palabra género.

Como se comentó en un inicio, en la Universidad de Guanajuato el PIIGUG se puso en marcha a principios del año 2016. Esta encuesta fue levantada en el verano (julio-agosto) de 2017, es decir, año y medio después de su arranque. Por lo anterior nos interesó indagar acerca de qué conocen los estudiantes de este programa. Los resultados fueron significativos por las causas que a continuación se mencionan.

El 76% de los encuestados desconocen el PIIGUG, mientras que sólo el 24% sí tienen conocimiento de su existencia. El 80% de los estudiantes aseguran no tener conocimiento acerca de dónde pueden denunciar un acto de violencia o discriminación de género dentro de la Universidad. El 20% asegura sí saber dónde debe acudir.

Respecto a si denunciarían o no un acto de violencia de género en la Universidad, el 97% sí denunciaría un acto de vio-

lencia o discriminación. Hacemos notar al lector que este porcentaje es contradictorio si no se tiene el conocimiento de dónde se pueden llevar a cabo estas denuncias. El 3% que no lo haría, comenta que es por miedo y represalias.

Tratando de conocer si existe violencia de género entre profesores (mujeres y varones) hacia los alumnos, se diseñaron dos ítems que a continuación se mencionan.

El 62% (71 respuestas) aseguran que nunca han observado o escuchado de las profesoras (mujeres) bromas y comentarios que estereotipen y denigren a las mujeres, mientras el 38% de las respuestas aseguran que rara vez o algunas veces se observan o escuchan este tipo de actitudes.

Respecto a bromas y comentarios que estereotipen y denigren a los hombres por parte de las profesoras (mujeres), el 44% (50 respuestas) asegura que no existen, mientras que el 56% (64 respuestas) aseguran observar o escuchar estereotipos que denigran a los hombres por parte de las profesoras.

Haciendo estas mismas preguntas, pero respecto a los profesores (varones), el 38% (43 respuestas) asegura que nunca se ha observado o escuchado bromas y comentarios que estereotipen y denigren a las mujeres, mientras que el resto el 62% (70 respuestas) aseguran que sí.

El 55% (63 respuestas) aseguran que no existe bromas y comentarios que estereotipen y denigran a los varones por parte de los profesores (varones), mientras que el 45% (51 respuestas) aseguran que sí existen.

A pesar de variar los porcentajes tanto en profesoras (mujeres) como en profesores (varones) se observa que existen de ambas partes actitudes que estereotipen y denigran a ambos sexos, destacando que el sexo contrario es el de mayor porcentaje en estas actitudes.

Siguiendo en la línea de averiguar qué perciben los estudiantes respecto a la equidad de género en la Universidad, se preguntó acerca de si en el aula consideraban que los varones defienden más sus ideas que las mujeres. El 73% (84 respuestas) opina que los estudiantes varones defienden sus ideas más que las mujeres, mientras que el 27% (30 respuestas) no.

A la inversa, respecto a si las estudiantes (mujeres) defendían más sus ideas en el aula, las respuestas fueron que el 74% (85 personas) opinan que las estudiantes mujeres defienden sus ideas más que los varones, mientras que el 26% (29 personas) no sostienen esta idea.

Como puede apreciarse, estas son respuestas contradictorias, puesto que sólo existe una diferencia del 1% si comparamos hombres y mujeres, por lo cual se percibe que casi en la misma proporción hombres y mujeres defienden sus ideas.

Respecto al trato igualitario de las profesoras hacia las mujeres, encontramos que, de acuerdo con la percepción de los estudiantes, las profesoras mujeres toman por igual las opiniones de las alumnas mujeres que las de los estudiantes varones con el 80%, mientras que un 20% no lo percibe de esta manera. Por su parte, los profesores varones toman por igual las opiniones de las alumnas mujeres que las de los estudiantes varones con un 78% contra un 22% que no lo percibe así.

La diferencia entre el trato desigual que le dan los profesores y las profesoras a los estudiantes del sexo opuesto es de 2%, lo cual no representa una gran diferencia.

Con el fin de identificar por parte de quién consideraban que era fomentada la violencia de género en la universidad, se realizaron 4 preguntas: si la violencia era fomentada por profesores varones, por profesoras mujeres, por compañeros varones o por compañeras mujeres.

El 74% asegura que la violencia de género no es fomentada por los profesores varones, mientras que el 26% asegura que los profesores varones sí fomentan la violencia de género. Por su parte, el 78% asegura que no existe violencia de género fomentada por las profesoras mujeres, mientras el 22% asegura que sí existe el fomento de violencia de género por parte de las mujeres profesores. Como pude observarse, la diferencia entre profesores varones y mujeres respecto a que los primeros fomentan más la violencia de género que las profesoras mujeres es tan sólo del 4%.

En cuanto a si la violencia de género es fomentada por los compañeros varones, el 52% asegura que no, contra el 48% que considera que sí. En caso contrario, cuando se pregunta si la violencia de género es fomentada por las compañeras mujeres, el 58% asegura que

no, mientras que el 42% asegura que sí. En este caso encontramos que existe una diferencia del 6%, donde los compañeros varones fomentan más la violencia de género que las compañeras mujeres.

Acerca del entorno universitario que perciben los estudiantes y cómo este propicia la violencia de género, se preguntó acerca de si en la Universidad había carteles, calendarios u otras imágenes de naturaleza sexual que les incomodaran. El 93% asegura que no, mientras que el 7% asegura que sí.

Otra pregunta se realizó para verificar la congruencia de las anteriores respuestas. En este caso se preguntó acerca de si habían vivido alguna situación relacionada con la violencia de género en la Universidad, por ejemplo, indiferencia ante las quejas y denuncias de violencia de género, donde el 82% dice que sí, mientras el 18% dice que no; frecuentes piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia donde el 78% asegura que sí, mientras el 22% no; miradas, insinuaciones o gestos que les molesten, el 72% que asegura que sí, mientras el 28% asegura que no; bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida personal, el 69% asegura que no, mientras el 31% asegura que sí existen estas situaciones; presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera de la institución, el 89% asegura que no, contra el 11% que dice que sí existen dichas presiones; roces, caricias o contacto físico no deseado, el 92% menciona que no existe esto, mientras el 8% asegura que sí existen.

Además, en otra pregunta el 33% de los encuestados manifestó que sí existe preocupación por la discriminación o violencia de género en la Universidad, contra el 67% que dice que no; y finalmente se indagó acerca de si los estudiantes percibían que la violencia de género es algo común, a lo cual el 82% asegura que no, mientras el 18% dice que sí.

Lo anteriormente expuesto muestra la percepción que tienen los estudiantes acerca de la violencia de género en la Universidad y sus consecuencias. Nos llamó la atención que las respuestas fueron en diversas ocasiones contradictorias, por ejemplo, en las primeras preguntas los estudiantes manifestaron no percibir violencia de género, sin embargo, al final de la encuesta cuando se daban ejemplos concretos de acciones asociadas con la violencia de género (piropos,

cortejos y gestos inapropiados, insinuaciones, tocamientos, insultos, etc.) manifestaban en la mayoría de los casos, sí haberlas padecido. Lo anterior lo atribuimos a la forma natural con la que son percibidas ciertas conductas por el hecho de ser varones o mujeres.

Encontramos también que los encuestados perciben que la violencia de género se produce mayoritariamente por varones, sean profesores o por sus propios compañeros de clase. Otro resultado importante fue que desconocen el PIIGUG, y que si lo conocieran no denunciarían la violencia de género.

Recordaremos que para complementar la información también se levantaron entrevistas, cuyos resultados más relevantes se describen a continuación. Básicamente encontramos que existe un hilo conductor que es la poca y en un caso nula experiencia en conocer, tratar o investigar de manera sistemática temas relacionados con la perspectiva de género, es decir, que las personas entrevistadas (que cabe recordar son miembros del Comité de Equidad de Género) iniciaron su labor no conociendo de manera especializada ni informada el tema. En un caso, inclusive el entrevistado mencionó que la distinción de ser miembro del Comité la veía más bien como honoraria por ser miembro de otro organismo al interior de la propia Universidad.

Si consideramos la misión del Comité,⁵ debiera existir mayor conocimiento acerca de temas de género, pero sobre todo los miembros debieran ser conscientes y sensibles de la importancia que tiene su nombramiento para hacer efectivo el PIIGUG.

Los informantes clave en entrevista nos mencionan que han recibido capacitación en temas de género a través de seminarios, cursos y charlas, las cuales se han desarrollado desde inicios del año 2016 (cuando el programa entró en vigor), sin embargo, comentan también que la asistencia de la mayoría de los miembros del Comité no ha sido muy efectiva, ya que tienen otras encomiendas al interior de la Universidad, las cuales demandan más su participación y toma de decisiones que el Comité.

⁵ Que es: detonar, impulsar y encauzar, con una visión incluyente e integral, la participación de la comunidad universitaria en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las acciones que resulten indispensables para procurar y asentar en la vida universitaria una cultura y un ambiente respetuosos de la diversidad, de apego a los principios de igualdad y perspectiva de género (UG, 2016, p. 5).

Además, los entrevistados asumen que su papel es más bien como representantes de un programa, más que los hacedores y potenciadores del mismo.

El análisis de contenido de las entrevistas nos permitió elaborar un mapa conceptual de las palabras clave que los entrevistados más aludieron, las cuales están representadas en la figura 4.

Figura 4. Mapa conceptual de las entrevistas

Comité	Género	Lo masculino (Hombre)
		Lo femenino (Mujer)
		Comunidad LGTB
Mujeres	Vulnerabilidad	Malos tratos
		Víctimas
		Hombres
Hombres	Machismo	Cultura
		Violencia con naturalidad
		Violencia
Violencia	Se busca erradicarla	Física, psicológica y sexual
		Abuso de poder (jerarquía)
		Agresión
		Búsqueda de
Búsqueda de	Justicia	Equidad
		Igualdad
		Derechos humanos
		Programa y Protocolo UG
Programa y Protocolo UG	Lineamiento	Reglas
		Sanciones
		UGénero
		Comunidad Universitaria
Comunidad Universitaria	Participación	Denuncias
		Credibilidad
		Efectividad de UGénero
Efectividad de UGénero	Sancionar (sea quien sea)	Vigilar
		Prevenir
		Educación

Fuente: elaboración propia.

Como puede observarse, en las entrevistas fueron manifiestos otros temas que no habían sido abordados en las encuestas, como por ejemplo, la necesidad de atender a la comunidad LGTB y el reconocimiento y apoyo en temas de violencia de género.

Por su parte también surgió la preocupación de los entrevistados en lograr la efectividad del PIIGUG a través de su aplicación estricta en todas las etapas, lo cual implica necesariamente sensibilización, información y sobre todo, sanciones a quienes incurran en casos de violencia de género.

CONCLUSIONES

Los resultados muestran que los estudiantes encuestados perciben que existe violencia de género en la Universidad, sin embargo, es minimizada al tratarse de un tema tabú, o bien, al naturalizar los actos de violencia de género, es decir que muchas de las víctimas de violencia de género no la identifican como tal, lo cual es coincidente con los estudios de Copenhaver & Grauerholz (1991) y Kalof (1993).

Fernández & Molina (2010) aseguran, con base en sus investigaciones, que en general cuando existe violencia de género en las universidades y esta es denunciada, lo más común es culpabilizar a las víctimas y que exista una ausencia de apoyo y solidaridad hacia ellas, por lo cual las víctimas tienden a no externar el suceso, a no buscar ayuda y a no participar en movimientos de lucha contra la violencia de género. Lo anterior en el mejor de los casos, pues existen otro tipo de reacciones ante las denuncias. Por ejemplo, el que las propias autoridades universitarias se vuelvan violentas y acosen moralmente a la víctima para que esta desista de sus acusaciones (Osborne, 1995).

En las entrevistas se pudo entrever que esta situación se presenta en la instancia estudiada. El entrevistado 2 mencionó (refiriéndose al PIIGUG):

<<Ya que se inició esto, hay que acabarlo. Hay que sancionar a los acosadores de alumnas, sea quien sea y no sólo tapar el sol con un dedo y volteársela a las pobres mujeres, que ya mucho hicieron con denunciar... A veces las pobres son maltratadas y denigradas de manera pública, mientras que quien causó el daño sigue feliz y contento>>.

Los resultados obtenidos apuntan a que la percepción de violencia de género se da en mayor medida de manera descendente, de profesores (varones) a estudiantes (mujeres y varones), es decir, que la presencia de este tipo de violencia es de forma asimétrica y desigual, con lo cual se refuerzan negativamente estructuras jerárquicas entre profesores y alumnos. Esto se pudo constatar tanto con las encuestas como con las entrevistas.

De la misma forma, otro de los resultados más significativos de esta investigación es que los estudiantes varones perciben en menor medida la existencia de violencia de género que las mujeres, lo cual podemos atribuir a que los estereotipos existentes en la sociedad ensalzan en la masculinidad ciertos actos violentos considerados como normales, ejemplos son el asedio que se confunde con cortejo o la dominación que se supone necesaria para afirmar la masculinidad.

Al momento, y no obstante los esfuerzos de la Universidad de Guanajuato por canalizar este tema a través del PIIGUG, los datos recabados muestran que la mayoría de los estudiantes encuestados no conocen el programa o bien, quienes lo conocen no lo utilizarían ya que no confían en una justa aplicación, lo que genera retos que hay que afrontar para disminuir la violencia de género en la Universidad, pero también para modificar la percepción que se tiene acerca de ella.

El PIIGUG surge para atender la situación de violencia de género dentro de la institución y busca en su esencia generar una comunidad libre de prácticas de violencia. A la fecha, sus estrategias son coincidentes con las que aplican distintas universidades, por ejemplo, campañas de sensibilización para empleados en distintos niveles (presenciales y a distancia); cursos y talleres de equidad de género y no violencia; creación de distintos canales para las denuncias y el seguimiento a ellas; servicios de atención y asesoramiento; realización de conversatorios; ciclos de cine; una ventana única de atención a casos de violencia; creación de un repositorio institucional de trabajos e investigaciones de violencia de género hechos por la comunidad universitaria; etcétera.

Sin embargo, no se ha contemplado aún por ejemplo la existencia de redes de apoyo a víctimas de violencia y además, la búsqueda de un equilibrio entre mujeres y hombres en los comités y comisiones

donde, en primera instancia, será analizada una denuncia de violencia de género. Esto último es una tarea pendiente que tiene la institución, puesto que al estar dichos órganos decisores conformados en su mayoría por varones, la evaluación de una situación de violencia de género puede estar sesgada desde un inicio.

Otra de las tareas pendientes es, sin duda, continuar con la sensibilización en temas de género y prevención de la violencia en la comunidad universitaria y la promoción del PIIGUG, sin embargo, es necesario hacerlo de manera innovadora y no de manera tradicional, ya que al igual que con otros tópicos, se trata de un aprendizaje que debe ser significativo para que realmente impacte en un cambio de mentalidad y de comportamiento hacia estos temas.

Finalmente es menester mencionar las limitaciones de este trabajo, principalmente referida a la representatividad, ya que solamente se pudo obtener una pequeña muestra de la población estudiantil, por lo cual resulta un reto ampliar este trabajo y sobre todo realizar encuestas de seguimiento para ir midiendo el desempeño del programa y la efectividad de sus estrategias.

Referencias bibliográficas

- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. London: University of Chicago.
- Blanco, N., Pirela, J. (2016). “La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social”. *Espacios Públicos*, 19(45), 97-111.
- Bryant, S., Spencer, G. (2003). “University Students Attitudes about Attributing Blame in Domestic Violence”. *Journal of Family Violence*, 18, 369-376.
- Castro, R., Vázquez, V. (2008). “La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un caso de estudio en la Universidad Autónoma de Chapingo”. *Estudios sociológicos*, XXVI (78), 587-616. En línea: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59811148003>>.
- Copenhaver, S., Grauerholz, E. (1991). “Sexual victimization among sorority women: exploring the link between sexual

- violence and institutional practices”. *Sex Roles*, 24 (1/2), 31-41.
- Fernández, R.L. & Molina, S. (2010). “Violencia de género en las universidades: investigaciones y medidas para prevenirla”. *Trabajo Social Global*, 1(2), 202-219.
- Gross, A., Winslett, A., Gohm, C. (2006). “Research Note: An examination of sexual violence against college women”. *Violence Against Women*, 12, 288-300.
- Hensley, L. (2003). “Sexual assault prevention programmes for college men: an exploratory evaluation of the men against violence model”. *Journal of College Counselling*, 6, 166-176.
- Hobarth, J. & Gracia, A. (2014). “Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México”. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV (45), 465-495. En línea: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11130276005>>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2011). *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre)*. En línea: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/violencia0.pdf>.
- Kalof, L. (1993). “Rape-Supportive attitudes and sexual victimization experiences of sorority and nonsorority women”. *Sex Roles*, 29, 767- 780.
- Ordorika, I. (2015). “Equidad de género en la Educación Superior”. *Revista de la Educación Superior*, XLIV (174), 7-17. En línea: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60439229001>>.
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (1993). *Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. En línea: <<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>>.
- Osborne, R. (1995). “The continuum of violence against women in Canadian universities. Toward a new understanding of the chilly campus climate”. *Women’s Studies International Forum*, 18, 636- 646.
- Rodríguez, R., Castro, D. (2014). “Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones”.

- Economía, Sociedad y Territorio*, XIV (46), 665-686. En línea: <www.redalyc.org/articulo.oa?id=11131650003>.
- Roldan, N. (2016). “Universidades reprobadas: solo cuatro tienen protocolos contra el acoso sexual”. *Animal político*. En línea: <<http://www.animalpolitico.com/2016/04/universidades-reprobadas-solo-4-tienen-protocolos-contra-el-acoso-sexual/>>.
- Torres, M. (2005). “Género y discriminación”. *El Cotidiano*, 134, 71-77. En línea: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513410>>.
- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) (s/f). *Violencia de género en las universidades y su relación con la educación y la cultura*. En línea: <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/AMET2011/REC/TEXTO/10/10_12.pdf>.
- Universidad de Guanajuato. (2016). *Programa Institucional de Igualdad de Género*, Universidad de Guanajuato. En línea: <<http://www.ugto.mx/ugenero/images/programa-institucional-de-igualdad-de-genero-2016-2019.pdf>>.
- Universidad de Guanajuato. (2017a). *UGénero*. En línea: <<http://www.ugto.mx/ugenero/>>.
- Universidad de Guanajuato. (2017b). *Protocolo de atención a casos de Violencia de Género*. En línea: <<http://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/protocolo-ugenero.pdf>>.
- Valls, R. (2008). *Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades*, Instituto de la mujer, Barcelona. En línea: <<https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-violencia-de-genero-universidades.pdf>>.

ANEXO 1

Ejes estratégicos del PIIGUG

Eje I. Instrumentos, estructuras y procesos		
Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
1. Establecer y difundir las estructuras institucionales y los procesos que coadyuven en la implementación del Programa Institucional de Igualdad de Género	a) Establecer los mecanismos y acciones necesarias para lograr una planeación estratégica institucional con perspectiva de género	1. Identificar, compilar, analizar y replicar las buenas prácticas sustantivas y administrativas desarrolladas en la UG
	b) Procurar el destino de recursos financieros, materiales y humanos para la ejecución del Programa Institucional de Igualdad de Género	2. Identificar, recopilar y analizar los programas, proyectos y acciones específicas desarrolladas en la UG en materia de género
	c) Establecer mecanismos de colaboración entre las diferentes Entidades Académico Administrativas y Dependencias Administrativas de la UG, para la integración e implementación de los instrumentos institucionales en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género	3. Establecer y fortalecer las estructuras y recursos institucionales que permitan integrar y realizar acciones coordinadas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género

Eje I. Instrumentos, estructuras y procesos		
Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
2. Generar mecanismos institucionales que coadyuven al logro de la igualdad de género en la Universidad de Guanajuato	a) Diseñar e implementar los instrumentos institucionales destinados a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género	1. Generar y difundir los instrumentos, protocolos y procesos para orientar, asesorar e interponer quejas y denuncias, en casos de violencia de género
		2. Identificar y dar a conocer las instituciones y organizaciones de apoyo para la atención, canalización y seguimiento de los casos de violencia de género
	b) Establecer estándares de certificación institucional que procuren la no discriminación, los derechos humanos y la perspectiva de género	3. Crear una ventanilla única integral de atención a casos de violencia de género
		4. Ofrecer un acompañamiento inmediato, integral, efectivo y permanente a los casos de violencia de género
	c) Establecer pautas y políticas que materialicen la perspectiva de género en la Universidad de Guanajuato	5. Implementar un programa integral para la prevención de la violencia contra las mujeres
		6. Incorporar la perspectiva de género en la normatividad universitaria y en la documentación oficial
	d) Establecer acciones afirmativas que coadyuven a la disminución de la brecha de género.	7. Generar y difundir acciones afirmativas en la docencia, investigación y extensión; así como en el ámbito laboral que contribuyan a la disminución de la brecha de género

Eje II. Cultura de igualdad y género		
Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
1. Instrumentar una cultura de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos	a) Fomentar el uso de lenguaje incluyente en el quehacer universitario	1. Identificar y difundir instrumentos que orienten el uso del lenguaje incluyente
		2. Generar espacios de análisis y discusión a fin de lograr una educación de igualdad de género
	b) Impulsar que en los planes de estudio incorporen la perspectiva de género para la igualdad entre mujeres y hombres	3. Incorporar acciones de reconocimiento del personal que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y derechos humanos
		4. Fomentar espacios académicos y de expresión artística que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y derechos humanos
	c) Fomentar la participación de las mujeres en espacios decisorios, así como en la estructura de los órganos colegiados	5. Generar eventos, foros, concursos, ensayos, proyectos, acciones específicas y programación permanente en materia de violencia de género
		6. Someter a consulta a la comunidad universitaria los instrumentos, protocolos y procesos para la instrumentación del Programa Institucional de Igualdad de Género
	d) Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos.	7. Fomentar procesos de cambio en la comunidad estudiantil orientados a evitar que se reproduzcan roles y estereotipos de género

Eje III. Formación		
Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
1. Promover entre quienes integran la comunidad universitaria, capacitación y especialización en perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos	a) Propiciar espacios de formación y capacitación por parte de las personas expertas en perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos	1. Definir los contenidos de los programas de capacitación
	b) Socializar y difundir las actividades realizadas por parte de las personas expertas de la UG para la comunidad universitaria	2. Identificar y convocar a las personas de la comunidad universitaria que realicen investigación, docencia o extensión con perspectiva de género
	c) Establecer un programa permanente de formación y desarrollo en temas de género	3. Organizar paneles, debates y conversatorios de las personas especialistas en la materia
		4. Integrar en el programa de capacitación e inducción al personal de la UG temas de perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos

Eje IV. Vinculación y colaboración interinstitucional		
Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
1. Establecer una red de colaboración interinstitucional para construir y replicar acciones a favor de la igualdad de género, no discriminación y derechos humanos	a) Generar vínculos de colaboración con instituciones públicas, privadas y asociaciones civiles que abordan y atienden temas de género, no discriminación y derechos humanos	1. Establecer convenios de colaboración interinstitucional
		2. Propiciar espacios para el intercambio de experiencias, conocimientos y acciones
	b) Formar vínculos con instituciones educativas para el análisis e intercambio de experiencias en temas de género, no discriminación y derechos humanos	3. Conocer, analizar y replicar las experiencias exitosas de las instituciones con las cuales se colabora
		4. Participar de manera conjunta en proyectos y acciones que impulsen la igualdad de género
		5. Identificar y difundir un directorio de las instituciones de colaboración
2. Establecer vínculos y canales interinstitucionales para la canalización, atención y establecimiento de las denuncias relacionadas con violencia de género	a) Identificar y establecer canales de comunicación con instituciones que atiendan casos de violencia de género, discriminación y transgresión a los derechos humanos	1. Identificar y difundir un directorio de instituciones públicas y privadas que atienden casos de violencia de género, discriminación y transgresión a los derechos humanos
		2. Difundir los procesos para la canalización y seguimiento de los casos de violencia de género, discriminación y transgresión a derechos humanos

Eje V. Información y diagnósticos institucionales		
Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
1. Conocer la situación respecto de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la UG	a) Establecer unidades o comisiones responsables para generar información específica	1. Generar un instrumento de medición que permita conocer las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres de la comunidad universitaria
		2. Establecer un instrumento que permita la coordinación, incorporación y captura de datos, a efecto de compilar una base integral de información
	b) Coordinar, diseñar e implementar una herramienta que permita diagnosticar de forma periódica y objetiva la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UG	3. Establecer e incluir en la aplicación de operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones y necesidades de las mujeres
		4. Diseñar y difundir indicadores sociales e instrumentos que permitan conocer la incidencia de variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación

Eje VI. Estudios y colaboración académica		
Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
1. Elaborar un inventario de las acciones, estudios diagnósticos e instrumentos que realiza la UG en materia de igualdad de género, no discriminación y respecto a los derechos humanos	a) Coordinar esfuerzos con el propósito de identificar y clasificar los estudios, bibliografía y aportaciones académicas por parte de la comunidad universitaria en materia de igualdad de género	1. Generar un repositorio virtual que concentre la información que ha generad la comunidad universitaria en materia de género, no discriminación y derechos humanos
		2. Generar y difundir la biblioteca virtual para la consulta de material sobre igualdad de género entre la comunidad universitaria
		3. Identificar, difundir y ampliar la bibliografía en materia de género en los diversos campus y escuelas de nivel medio superior de la universidad
		4. Concentrar en un repositorio virtual el marco de referencia internacional, nacional y local, así como otros documentos que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y los derechos humanos
2. Fomentar la investigación y estudios especializada en materia de género	a) Generar estrategias para realizar trabajos transversales de investigación con perspectiva de género	1. Elaborar y difundir el directorio del personal académico con líneas de investigación en materia de género, no discriminación y derechos humanos
		2. Compilar el marco de actuación y las experiencias prácticas de instituciones educativas públicas y privadas en materia de género
	b) Establecer programas de investigación de estudio de género.	3. Generar círculos de diálogo que tengan el propósito de aportar estudios en materia de género, no discriminación y derechos humanos

Eje transversal: Difusión y socialización		
Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
1. Generar acciones transversales de difusión del Programa Institucional de Igualdad de Género	a) Coordinar esfuerzos de difusión del contenido del programa en la comunidad universitaria y la sociedad	1. Promover los protocolos institucionales, en torno a la violencia de género
		2. Elaborar instrumentos de promoción (impresos, radio, prensa, hipermedia, etcétera) para la difusión del Programa Institucional de Igualdad de Género
	b) Articular, coordinar e identificar espacios de convergencia a fin de obtener una retroalimentación por parte de la comunidad universitaria con las aportaciones que abonen al cumplimiento del programa	3. Difundir mensajes a la comunidad universitaria de tolerancia cero para la violencia de género
		4. Generar las acciones necesarias en el uso de las TIC's que permitan acceder a los contenidos del programa

Fuente: Elaboración propia con base en PIIGUG, 2016, p. 25-30.

Capítulo 3

Construyendo el género desde el aula, primeros apuntes sobre la impartición de un curso en una universidad pública

Nancy Fabiola Martínez Cervantes¹

*Si navegué en tantos mares, si inventé caminos,
si burlé el destino fue por curiosidad
buscaba sombras desnudas, otra realidad.*

Haciendo camino
Ana Belén

INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se describe una experiencia de enseñanza aprendizaje sobre la impartición de un curso sobre género en la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana. El origen de éste partió de la inquietud de un grupo de alumnas que previamente habían tomado clases con la autora de este texto en la UEA², Administración de Recursos Humanos I, de la Licenciatura en Administración, sobre cómo el género influye en los diversos espacios en los cuales las personas actuamos, sin percatarnos que está influyendo en todo sentido. A partir de esta experiencia de aprendizaje, acordé con las alumnas interesadas en el tema preparar un curso específico en el cual pudiéramos, en primer lugar, comprender la categoría de género como una construcción social y, en segundo lugar, conocer cómo la categoría de género puede ser una herramienta de análisis para entender la realidad social.

¹ Profesora investigadora del Departamento de Administración de la UAM-Azcapotzalco. Miembro del Área Análisis y Gestión de las Organizaciones.

² Unidad de Enseñanza Aprendizaje.

El curso diseñado *ex profeso* fue articulado con contenidos y actividades didácticas que permitieran la reflexión y el análisis en el aula sobre el concepto de género y lo que implica. A este respecto es oportuno mencionar que el curso diseñado fue el primer acercamiento de los alumnos con los temas de género, por tanto, no pretendió ser exhaustivo. A lo largo del capítulo se teje una experiencia de enseñanza–aprendizaje única con el apoyo de algunos textos teóricos y se retoman algunos de los ejercicios propuestos y realizados en el aula con el fin de mostrarle al lector como los participantes viven el género desde su vida cotidiana.

De los ejercicios realizados durante el curso, así como de las participaciones vertidas se puede decir que, el tema de género es un asunto que debe ser considerado en las universidades, no sólo en el ámbito de la investigación, el tema debe ser socializado en asignaturas, debe ser enseñado de lo que se desprende que: *el género se aprende, el género forma parte de un proceso educativo.*

PUNTO DE ARRANQUE

Pensar en la impartición de un curso no es tarea fácil, están implicados múltiples factores que sin lugar a duda se tienen que combinar para dar el resultado esperado.

El curso que se logró concretizar, denominado “*El género en las organizaciones*”, fue producto de varias sesiones en un aula donde impartí la UEA de Administración de Recursos Humanos I, durante el trimestre 17-I³ en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. La anterior asignatura está ubicada en el séptimo trimestre del plan de estudios de la licenciatura en Administración y forma parte de lo que se denomina “tronco básico profesional”.

Identificar la naturaleza e importancia de la Administración de Recursos Humanos en el contexto organizacional no sólo requiere remitirnos al proceso de reclutamiento y selección; implica sumergirnos al contexto actual a nivel global y nacional que nos permea, así como a las diferentes estructuras organizacionales que dan vida a las distintas actividades económicas, políticas, culturales y sociales de un país.

³ Del 16 de enero al 31 de marzo de 2017.

Nunca estuvo por demás decir y recalcar a lo largo del curso que las personas importan para las organizaciones como el soporte material de múltiples actividades y como parte de una estrategia de competitividad e innovación.

La participación de los estudiantes durante varias sesiones de la asignatura se hacía notar en cómo las diferencias entre hombres y mujeres se exacerbaban al momento de hablar de solicitudes de empleo, requisitos de ingreso, actividades a desarrollar, habilidades que se deben tener, condiciones laborales, salarios, entre otras.

A medida que avanzábamos en el curso un grupo de alumnas me hicieron saber su inquietud de conocer sobre cuestiones de género en la vida cotidiana, saber más de un tema que en la licenciatura se da por conocido y entendido: grave error. Las alumnas comenzaron a preguntar en el grupo si alguien estaba interesado en conocer sobre el tema, para mi sorpresa varias manos se alzaban en el salón.

Ante tal situación, mi respuesta fue de gran emoción y gusto, por primera vez en mi experiencia docente, un grupo de alumnas me pedía organizar un curso sobre género; un tema de interés y de gran relevancia para ellas, quienes con mucha preocupación decían que no sabían a qué se refería, pero sabían que les afectaba el desconocer sus diversas maneras de operación.

Acepté diseñar un curso y prepararlo con las inquietudes desprendidas en aquella sesión y decidí emprender un compromiso de enseñanza-aprendizaje. Me acerqué a una colega del área de investigación a la cual pertenezco, Análisis y Gestión de las Organizaciones, la Dra. Elvia Espinosa Infante⁴, por dos motivos: contarle la solicitud de las alumnas sobre la impartición del curso y pedirle apoyo y asesoría en esta labor que emprendía.

La Dra. Espinosa aceptó asesorarme y juntas, nos encaminamos a diseñar una propuesta de temas a trabajar con los participantes del curso, incorporando para cada uno, lecturas recomendadas, así como recursos didácticos.

La intención que teníamos era clara: el curso tenía que atrapar

⁴ Quisiera expresar mi profundo agradecimiento a la Dra. Elvia Espinosa Infante por el tiempo dedicado a esta labor educativa; su experiencia en estos temas fue de suma valía para el diseño del curso.

la atención de los asistentes, tenía que hacer muy claros los contenidos, es decir, hacerlos cercanos y reales, evitando lo teórico, poniendo en cuestionamiento ideas preconcebidas y, sobre todo, incentivar a la reflexión.

De las diversas sesiones de trabajo logré concretizar un objetivo de enseñanza, el cual fue comprender la categoría de género como una construcción social y conocer cómo la categoría de género puede ser una herramienta de análisis para entender la realidad social.

CONTEXTO, CONTENIDO TEMÁTICO DEL CURSO Y COMPOSICIÓN DE LOS PARTICIPANTES

El curso fue diseñado en función de un contexto universitario muy específico y acotado, es decir, se preparó para alumnos que estudian la licenciatura en Administración en la UAM Azcapotzalco. El curso sería impartido en el periodo intertrimestral, debido a que era el espacio idóneo para que los alumnos pudieran asistir diariamente una semana, sin presiones por entregar trabajos o estar en periodos de examen.

El curso fue ofertado como parte de los cursos intertrimestrales que ofrece la Coordinación de Docencia de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-A durante el trimestre 17-I. El curso se impartió de manera presencial del 17 al 21 de abril de 2017, con una duración de 20 horas.

El contenido temático diseñado para el curso se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1 Contenido temático del curso

Temas	Actividades realizadas	Material de apoyo
I. El concepto de género	Aplicación de un cuestionario exploratorio.	Stolke, Verena (2004) <i>La mujer es puro cuento: la cultura del género en Estudios feministas</i> , Florianópolis 12 (2) maio-agosto, p. 77-105.
II. Sensibilización en género: reflexionar en lo femenino y en lo masculino	Lo mejor y lo peor que nos puede pasar. Acuerdos grupales. El árbol. Análisis de la película: La bicicleta verde.	Sensibilización del género. Vol. 1, INMUJERES, 2008. Película: La bicicleta verde
III. La construcción social del género: los procesos que originan la desigualdad	Actividad sobre hijas e hijos. Análisis del Video: Invisibles.	Perspectiva de género. Vol. 2, INMUJERES, 2008. Martínez Vázquez, Griselda. <i>Mujeres ejecutivas, en la búsqueda del equilibrio entre trabajo y familia</i> en Dalia Barrera (comp.) <i>Empresarias y Ejecutivas, Mujeres con poder</i> , COLMEX, México.
IV. Género y violencia	Algunos casos en CDMX 1. Audio Marcelino Perelló. 2. Silbato Vive Segura. 3. #No es de hombres la violencia contra las mujeres y las niñas. 4. Experimento asiento incómodo. Estrategia 30-100 en CDMX. Análisis de la Película: La verdad de Soraya.	Violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género. Vol. 4, INMUJERES, 2008. http://www.inmujeres.cdmx.gob.mx Película: La verdad de Soraya
V. Derechos humanos de las mujeres	Infografía sobre cuestiones de género. Evaluación del curso.	Derechos humanos de las mujeres. Vol.3, INMUJERES, 2008.

Fuente: Elaboración propia a partir del temario del curso “La construcción de género en las organizaciones”.

La selección de temas no fue azarosa, respondió, en un primer momento, a las inquietudes que mostraron las alumnas al solicitar la impartición del curso y, posteriormente, a lo que distintas organizaciones recomiendan atender cuando se imparten este tipo de cursos.⁵

Al curso se inscribieron treinta alumnos, de los cuales asistieron trece: tres hombres y diez mujeres. Cabe mencionar que los alumnos inscritos eran mayoritariamente de la licenciatura en Administración, pero también de la licenciatura en Sociología y en Economía.

Al iniciar el curso se les aplicó a los participantes un cuestionario diagnóstico; la intención era recoger información acerca de las razones por las cuales se habían inscrito, así como los conocimientos previos que tenían sobre el tema a tratar.

De las respuestas ofrecidas llaman la atención las que a continuación se citan, esto debido a que los alumnos consideran al género un tema importante que la universidad debe atender y ellos conocer y trabajar:

“Siendo una de las problemáticas que ha existido durante años, la violencia de género, la inequidad y la desigualdad entre hombres y mujeres, me parece importante que la universidad abra este tipo de cursos para aprender, debatir y reflexionar respecto al tema, es importante aprovechar la oportunidad” (Alumna de la licenciatura en Sociología, 11º trimestre).

“... me interesaría conocer más sobre el tema de género en las organizaciones pues, no se habla mucho de él en las UEAS y creo que la sociedad tampoco expresa sobre el tema” (Alumna egresada de la licenciatura en Administración).

“... es importante conocer más acerca del género para entenderlo y

⁵ El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) “ha desarrollado un programa de capacitación y profesionalización en género para servidores y servidoras públicas para consolidar el dominio de un lenguaje común y generar una actitud proactiva a la aplicación de la perspectiva de género en los procesos y las rutinas gubernamentales. Se pretende trabajar en dos vertientes: la sensibilización y la especialización”. Para el tema de sensibilización recomienda abordar tres líneas temáticas a fin de incidir en la igualdad entre hombres y mujeres, a decir: perspectiva de género, derechos humanos y violencia de género. Por lo anterior, este curso buscó reconocer en la vertiente de sensibilización, un punto de arranque para abordar dichas temáticas con los estudiantes (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).

evitar la violencia en la familia, para transmitir el conocimiento a otras personas” (Alumna de la licenciatura en Administración, 7º trimestre).

“Considero que es un tema de suma importancia, quiero romper patrones y estigmas” (Alumna de la licenciatura en Administración, 9º trimestre).

De las anteriores respuestas se desprende que, el tema de género es un asunto que debe ser considerado por las universidades, no sólo en el ámbito de la investigación, el tema debe ser atendido y socializado en asignaturas, debe ser enseñado y analizado, de lo que se desprende que: *el género se aprende, el género forma parte de un proceso educativo.*

De acuerdo con Scott (en Bach, 2015) el género comprende cuatro elementos interrelacionados que permiten comprender los elementos constitutivos de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos: el primero son los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones; el segundo está referido a conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Esos conceptos normativos los podemos encontrar en doctrinas y modelos educativos que afirman categóricamente el significado de masculino y femenino, el significado de varón y mujer. Este aspecto es de vital relevancia para comprender el papel que juegan las instituciones educativas en el sentido de perpetuar o romper la fijeza de la permanencia sobre la representación binaria del género.

El tercer aspecto incluye a las instituciones y organizaciones sociales, es decir, la construcción del género no es exclusivo de las familias por la relaciones de parentesco, el género se construye y reproduce en el mercado de trabajo, en las escuelas, en los partidos políticos, en las empresas, etc., a partir de un proceso de aculturación. El cuarto aspecto está referido a la identidad subjetiva la cual se nos impone de manera inconsciente, “(...) el sexo se construye en el inconsciente independientemente de la anatomía, (...) el papel del inconsciente en la formación de la identidad sexual y la inestabilidad de tal identidad, impuesta a un sujeto, es fundamentalmente bisexual” (Lamas, 2000: 6).

Parafraseando a Butler (1998), nuestro acceso al cuerpo, a su conocimiento, a su comprensión, está mediatizado por el imaginario

social, por discursos, prácticas y normas, es decir, las convenciones tácitas permiten percibir nuestro cuerpo de una determinada manera, quedando, co-determinado por actos aceptados culturalmente, con diversas posibilidades de repetición.

A PROPÓSITO DE LOS CONTENIDOS

El concepto de género.

Tantas cosas que son mías y no las quiero cambiar, cambiar, cambiar...

Ana Belén. Haciendo camino.

En la primera sesión se abordó el concepto de género, esta sesión fue impartida por la Dra. Espinosa Infante por una invitación de mi parte. Si bien el género es un concepto que tiene su propia construcción teórica, los alumnos lo entienden de la siguiente manera:

El género es:

“[...] el rol que tiene tanto la mujer cómo el hombre” (Alumna de la licenciatura en Administración, 8° trimestre).

“Es un constructo ideológico formado por una sociedad partiendo de su cultura sobre roles y comportamientos que se deben asumir dependiendo de su sexo” (Alumna egresada de la licenciatura en Psicología del IPN).⁶

“Al distinto tipo de rol que tiene cada persona en el ámbito social, que van moldeando la personalidad de cada individuo” (Alumno de la licenciatura en Administración, 7° trimestre).

Partir de la conceptualización del género, por parte de los alumnos, nos deja ver cómo el lenguaje hablado describe el mundo que ellos viven a la vez de como ellos actúan en ese mundo (Austin en Bach, 2015).

Posteriormente a expresar lo que ellos entienden por género, la Dra. Espinosa Infante les hizo una exposición en la cual abordó

⁶ Los cursos intertrimestrales ofrecidos en la DCSH se abren a público en general, por tanto, se pueden inscribir estudiantes y/o egresados de otras instituciones de educación superior.

la diferencia entre género y sexo, destacando cómo el concepto se ha transformado históricamente.

El género en este trabajo es entendido como una construcción social, una interpretación social de lo biológico (Lamas, 1986), el cual se adquiere mediante un complejo proceso individual y social. Para Simone de Beauvoir no es posible asumir el género en un instante, sino que se trata de un proyecto sutil, estratégico y laborioso que, en la mayoría de las veces, es encubierto (Butler, 1996).

Es de destacar que, la intención de esta sesión no era saturar a los alumnos de corrientes teóricas ni de conceptos, el objetivo era tomar un punto de partida común para de ahí derivar la reflexión y partir a las temáticas propuestas.

El género, al ser instituido por actos discontinuos, su apariencia da como resultado una identidad construida, un resultado performativo llevado a cabo por los propios actores sin una reflexión sobre el actuar, es decir, al repetir una serie de actos de manera arbitraria cabe la posibilidad que, en las posibles maneras de repetirse exista una repetición o ruptura subversiva que puede transformar el género (Butler, 1998), vasta entonces pararnos en un punto para detonar la reflexión no como sujetos abstractos sino como sujetos sexuados, situados física, psicológica y socialmente en entornos cambiantes y demandantes.

Sensibilización en género: reflexionar en lo femenino y en lo masculino

Ni esta canción ni ninguna nos podrá cambiar la vida.

Ana Belén. Haciendo camino.

Sensibilizar en temas de género implica que las personas que diseñan programas, herramientas e instrumentos “abran los ojos y vean, escuchen, huelan, saboreen y toquen la realidad y la problemática de las desigualdades e inequidades de género” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008). De aquí se desprende que, la sensibilización es una herramienta ideal para crear conciencia por medio de la reflexión.

En la segunda sesión del curso, la sensibilización en temas de género situó a los participantes en el cuestionamiento del por qué,

hombres y mujeres de forma diferente experimentamos un mundo desigual. A partir de la reflexión, se buscó generar conciencia sobre aspectos naturalizados o bien ocultos, que en el día a día se van repitiendo en el actuar.

Como estrategia de aprendizaje, la sensibilización es una actividad concientizadora que remueve las actitudes indiferentes a un problema social, propicia la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).

Una de las preguntas que se hizo a lo largo de la sesión y que se trató de reflexionar fue la siguiente: ¿Cómo podemos remover actitudes indiferentes a un problema social, como lo es el género? Esta es una pregunta que no se puede responder inmediatamente porque en las actitudes están implicadas creencias y prejuicios, es decir, la masculinidad y la feminidad se sustentan no sólo en nuestras propias vivencias, sino que también se sustentan de diversas fuentes.

Para que los participantes se percataran del origen de las actitudes indiferentes ante temas de género, se realizó una dinámica de autoconocimiento, con frecuencia realizada en el ámbito de la psicología, adaptada a temas género, denominada *El árbol*. Esta técnica, mediante el diseño de preguntas concatenadas se puede llegar a una serie de afirmaciones, producto de nuestras acciones.

Para iniciar la dinámica, a cada participante se le entregaron tres tarjetas, en una debían colocar las ideas que habían escuchado o recordaban que les dijeron que, por ser mujeres u hombres, podían o no podían hacer o decir; en la segunda tarjeta debían escribir en dónde lo escucharon y/o la persona que se los dijo; y en la tercera, escribir cuáles creían que habían sido las consecuencias de lo que les dijeron o cómo lo habían aplicado en su vida.

Algunas de las respuestas obtenidas en el ejercicio se muestran en las siguientes tablas⁷.

⁷ El criterio para seleccionar las respuestas fue que brindarían una mayor cantidad de información.

Tabla 2 Respuestas a la primera tarjeta

Ideas que habían escuchado o que recordaban que les dijeron que, por ser hombres o mujeres, podían o no hacer o decir.	Tarjeta 1
	T1 Los hombres no lloran. No puedes hablar de forma consentida. Tienes que entrenar box. Debes andar con muchas mujeres. No puedes escuchar cierta música y no puedes ser detallista con las niñas; eso es de <i>gays</i> .
	T2 Tienes que casarte y tener hijos antes de los 30 años porque si no te vas a arrepentir; después estarás grande, sola, amargada y no tendrás quien te cuide. Eso no te importa ahora porque estás joven.
	T3 Las niñas solo se juntan con las niñas. Vestirme decentemente para que me respeten. No puedo estar sola en la noche. Si no tengo hijos me puedo enfermar. Debo estar sometida a un hombre y obedecer lo que él diga porque es la cabeza de la familia. No puedo disfrutar de mi sexualidad. Mi cuerpo solo es para tener hijos. No puedo tener relaciones sexuales antes del matrimonio.
	T4 Por ser hombre no puedo expresar mis sentimientos tan abiertamente, tengo que ser más frío. Los hombres no se juntan con las niñas. Tengo que saber jugar fútbol y conocer del deporte.
	T5 No puedes tomar el curso de carpintería porque es de hombres y se requiere fuerza de hombre.
	T6 No puedes jugar básquet en falda, no debes de sonreírle a cualquiera. Te comportaste como una puta. Eres muy dramática, estás así porque es tu premenstruación. ¿Vas a salir en shorts?, bájate ese short, impropia. Eso te pasó porque traes leggings.
	T7 Ser mujer es: sentarse bien; no estar fuera de casa tan tarde; cuando salga con un hombre él debe pagar todo; no juntarme mucho con los hombres porque me podrían faltar al respeto; no cargar pesado porque eso es para hombres y me puedo lastimar (o hacer las actividades que hacen); vestirme con ropa de mujer; ser coqueta y maquillarme. ¿Cómo mi color favorito es el azul y no rosa o morado? No pueden gustarme los carros o la batería como instrumento.
	T8 No puedo decir groserías o malas palabras y que no debo lucir ruda, pelear o discutir.

Las respuestas a la tarjeta número dos se muestra a continuación:

Tabla 3 Respuestas a la segunda tarjeta

¿En dónde lo escucharon y/o la persona que se los dijo?	Tarjeta 2
	T2.1 Mi padre.
	T2.2 Mi abuela.
	T2.3 Abuelos, familia e iglesia.
	T2.4 En la escuela con mis compañeros.
	T2.5 Mi tutora y los profesores de secundaria.
	T2.6 Amigos de mi papá, mi abuelo, un exnovio, mi papá, una compañera de la generación, una tía, mi mamá, un profesor, compañeros de generación, un tío y una señora de la iglesia.
	T2.7 Abuelos, tíos y tías, amigos y conocidos y mis papás.
	T2.8 Mi papá y diferentes personas como mis tíos a sus hijos.

Finalmente, las respuestas a la tarjeta tres fueron las siguientes:

Tabla 4 Respuestas a la tercera tarjeta

¿Cuáles creían que habían sido las consecuencias de lo que les dijeron o cómo lo habían aplicado en su vida?	Tarjeta 3
	T3.1 Pensar que el lastimar personas no es culpa de esas ideas, me hizo muy frío ante algunas situaciones, hizo que mis compañeros me apreciaran por temor y eso llevo a sentirme sólo muchas veces.
	T3.2 Esta idea a veces ha traído un poco de conflicto, confusión y presión.
	T3.3 No podía tener amigos varones y por mucho tiempo pensé que disfrutar de mi cuerpo (sexualidad) era pecado (malo).
	T3.4 No hago caso de lo que me dicen ya que cada uno es libre de ser como quiere ser, cada uno decide cómo debe actuar. En ocasiones me alejo de esas personas machistas.
	T3.5 Tener presente que hay personas que creen que existen actividades que las mujeres no podemos realizar y por lo tanto no tener un conocimiento al 100% de cómo utilizar ciertas herramientas que solo utilizan los hombres.
	T3.6 Dejé de vestirme como quería, aunque me muera de calor. Dejé de sonreír, dejé de llorar, dejé de sentirme segura en la universidad, empecé a sentirme culpable, me empecé a doler mi estómago y dejé de hacer ciertas cosas.
	T3.7 De chica creía todo y por complacer a mis abuelos y tíos, para no tener problemas, modifiqué y hacía esas cosas que no me gustaban. Hoy en día, mis padres comprenden un poco y ellos me aceptan como soy y con mis gustos. Sin embargo, con mis amigos es difícil ya que unos me aceptan tal como soy y otros me siguen diciendo cosas que debo hacer o usar respecto a mi género.
T3.8 Algunas veces me resulta difícil la interacción con más personas. Disminuye la convivencia.	

Llegando a este punto me parece oportuno destacar lo siguiente, en cuanto a las respuestas vertidas en el ejercicio.

No cabe la menor duda que, lo que realmente nos determina cómo hombres y cómo mujeres es el hecho de haber vivido desde nuestro nacimiento “las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género” (Robert Stoller en Lamas, 1986) en una determinada sociedad y cultura.

Cada uno de los participantes del curso ha ido asimilando las normas y las prescripciones que se les han dictado y dictan aún en cuanto a su género, condicionando sus roles y, por ende, sus acciones. En este marco, cada individuo debe negociar constantemente las nor-

mas, las conductas y los discursos que los van a ir definiendo cómo hombres y mujeres en comunidades concretas y en momentos históricos determinados (Campagnoli, 2015).

Destaca el papel que han tenido las instituciones en este proceso como reproductoras de lo que Gayle Rubin (1986) denomina “el sistema sexo-género” debido a que estos arreglos facilitan las actividades humanas. Sin embargo, no todo debe darse por perdido, una institución que está reflexionando sobre estas cuestiones es la universidad, no solo impulsándolo desde la investigación sino también desde la docencia, pareciera ser que un curso es una gota de agua en el desierto sin embargo es la punta de lanza que puede empujar al conocimiento, por parte de los alumnos, a estos temas.

Siguiendo con la dinámica de *El árbol*, se proyectó la siguiente imagen, (Imagen 1) en el pizarrón y se explicó cómo estaba constituida. En la raíz podemos ubicar los discursos que a lo largo de nuestra vida nos han dicho sobre lo que debe ser un hombre y una mujer, estos, al igual que las raíces pueden permanecer intactos y fijos a lo largo de nuestra vida; en el tronco están las instituciones que le dan soporte a nuestra vida material y social, ellas son las grandes reproductoras de la normativa, las doctrinas y las creencias en torno a lo que debe ser un hombre y una mujer. Y en el follaje ubicamos los efectos y consecuencias de los discursos y las instituciones en cada uno de nosotros moldeando nuestra identidad subjetiva.

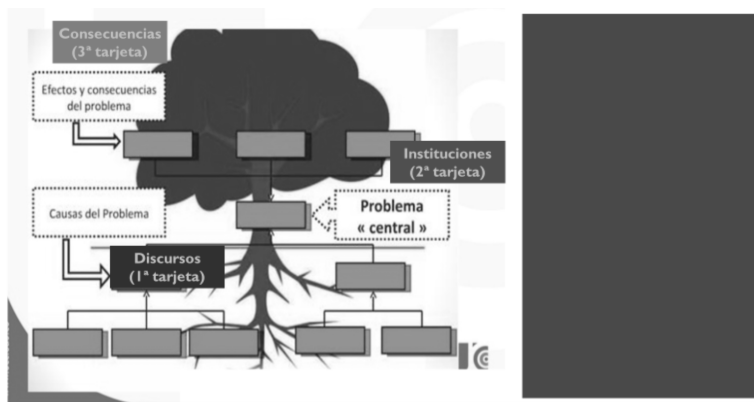
Las respuestas a la tarjeta 1 corresponden a los discursos que la sociedad tiene sobre lo que cada uno de nosotros debe ser y/o hacer, anclándose en la raíz de nuestras conciencias, el lugar idóneo para reproducirse. El discurso es un aspecto importante porque *es una forma de acción*, es una actividad humana controlada, intencional y con un propósito. Aunque las intenciones y propósitos son representaciones mentales son socialmente relevantes porque se manifiestan como actividad social, debido a que son interpretados y obedecidos (Dijk, 2000).

Quienes soportan esos discursos son las instituciones (familia, escuela, iglesia, etc.), entendidas como marcos de referencia específicos y/o convencionalismos interiorizados por los actores sociales, de forma evidente, inevitable y natural (Montaño, 2001). Aunque pareciera que las instituciones son inmutables, el individuo

al interior de ellas tiene grados de libertad que les permiten moderar o radicalizar su actuar en ciertos momentos o situaciones, (respuestas a la tarjeta 2).

Imagen 1

El árbol



Fuente: La imagen fue tomada de la siguiente dirección electrónica <http://dinamicasparacomunidades.blogspot.com/2012/10/dinamica-de-afirmacion.html> y adaptada para mostrar la relación que se establece entre los discursos, las instituciones y las consecuencias que se generan en la reproducción de relaciones de género. Diapositiva tomada de la presentación realizada en el curso “La construcción del género en las organizaciones”, segunda sesión.

Por último, en la copa de los árboles, en aquella zona en donde se expanden las hojas e incluso se mezclan con otras, están las consecuencias, a decir, el producto o el resultado de los actos que, si no se analizan ni reflexionan, pueden seguirse reproduciendo, (respuestas a la tarjeta 3).

“Cada generación nueva tiene que aprender y devenir su destino sexual, cada persona tiene que ser codificada dentro del sistema en su situación apropiada. No sabemos cómo se graban en nuestras mentes las convenciones de sexo y género” (Rubin, 1986: 63), pero si se quiere, se pueden modificar. Para concluir la actividad, se plantearon las siguientes preguntas de reflexión, las cuales se derivaron de las respuestas dadas por los participantes:

Imagen 2

Preguntas de reflexión

Preguntas de reflexión:

1. ¿Existen mensajes diferenciados para hombres y para mujeres?
2. ¿Qué les permiten a unos y a otros?
3. ¿Cómo se sostienen los mensajes que se imparten en la cultura?

¿Yo que espero de mi?

Fuente: Tomado de la presentación realizada en el curso “La construcción del género en las organizaciones”, segunda sesión.

La última pregunta fue como un balde de agua fría, nunca se la habían hecho y no sabían que decir; con una voz de sorpresa una de las alumnas me preguntó: ¿Por qué nos haces preguntas tan fuertes? Y hoy, meses después, puedo decir que hice esa pregunta porque la vida no sólo se trata de lamernos las heridas sino de reconstruirnos a nosotros mismos.

La construcción social del género: los procesos que originan la desigualdad

Aquí no sobra nadie, todos hacen falta.

Ana Belén. Haciendo camino.

Para la tercera sesión, la semilla había sido plantada. Esta se inició con inquietudes de los participantes, el común denominador fue: “Me dejaste pensando mucho” y justamente esa era la intención.

Un tema que también fue tratado en el curso fue el tema de la desigualdad de género. Hoy en día encontramos varias definiciones sobre este concepto, sin embargo, en la mayoría de ellas se hace hincapié en las diferencias que existen entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades laborales, acceso a la educación, recompensas y desarrollo, siendo las instituciones las que contribuyen a su

reproducción y sostenimiento. Llamó el interés de los participantes cuando se proyectaron las siguientes diapositivas:

Imagen 3

Instituciones que reproducen los modelos de feminidad y masculinidad (1)

INSTITUCIONES QUE REPRODUCEN LOS MODELOS DE FEMINIDAD Y MASCULINIDAD

<ul style="list-style-type: none">• Familia• Escuela• Mercado de trabajo• Medios de comunicación• Lenguaje• Tradiciones culturales• Estado	<p>En la Primera Encuesta sobre Discriminación en México (2005),</p> <p>21% de la población mexicana piensa que es normal que los padres prohíban más actividades a las mujeres que a los hombres y</p> <p>15% de las y los mexicanos opina que hay que invertir menos dinero en la educación de las hijas, porque éstas se casarán en algún momento y serán mantenidas por sus maridos.</p>
--	---

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

Imagen 4

Instituciones que reproducen los modelos de feminidad y masculinidad (2)

INSTITUCIONES QUE REPRODUCEN LOS MODELOS DE FEMINIDAD Y MASCULINIDAD

<ul style="list-style-type: none">• Familia• Escuela• Mercado de trabajo• Medios de comunicación• Lenguaje• Tradiciones culturales• Estado	<p>Las escuelas fomentan ciertas ocupaciones “para hombres” y “para mujeres”, que han generado la concentración de estas últimas en trabajos relacionados con el cuidado de las personas y el hogar, como la enfermería, el secretariado, el trabajo doméstico, etc., mientras que a ellos se les motiva a ocupar puestos de mayor prestigio y remuneración.</p>
--	---

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

La pregunta inmediata que surgió en una de las alumnas fue la siguiente:

“¿No es increíble ver esos datos?, ¿cómo es posible que sea en la propia familia en donde se genere desigualdad, es decir, estamos hablando de nuestras mamás, de nuestros papás?” (Alumna de la licenciatura de Administración, 8° trimestre).

La familia, al ser una institución clave en el proceso de socialización, no es un ente abstracto y sin género, es decir, está conformada por hombres y mujeres formados en procesos culturales específicos y anclados en el sistema de roles, por tanto, en ella misma es posible distinguir los destinos sociales de los dos sexos (Rubin, 1986).

Una institución que se destacó en la sesión fue la escuela. Parece una contradicción que en ella misma se fomente y a la vez se logren subsanar las situaciones de desigualdad entre los géneros. Sin intentar ahondar en el tema me parece oportuno destacar que la universidad debe visualizar el tema del género como estratégico, es decir, que sea visto de una manera integral en las actividades sustantivas de la institución (docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura) y no como un tema emergente que enmiende una necesidad.

El siguiente tema que se abordó fue el del lenguaje, como parte de la cultura y cómo herramienta de comunicación, jugando un papel en la persistencia de la desigualdad. A través de las palabras o del discurso, se refleja nuestra concepción del mundo y se justifica la desigualdad. En la sesión se mostraron una serie de imágenes, previamente seleccionadas, para que fueran comentadas por los participantes. Uno de los alumnos al respecto comentó:

“si las analizamos fríamente, son imágenes fuertes en donde las mujeres son visualizadas como objetos sexuales, pero, ¿sabes?, esas y otras más (refiriéndose a las imágenes) ya se ven normales, todos los días aparecen en periódicos, revistas e internet, entonces, no me sorprenden” (Alumno egresado de la licenciatura en Psicología del IPN).

Este comentario me pareció contundente para destacar como el concepto de la desigualdad es entendido, incluso en jóvenes que han pasado por una carrera universitaria, como “normalizado”, es decir, la desigualdad esta instituida luego entonces, si nuestros comportamien-

tos son contruidos socialmente, determinados en algún momento de nuestra historia, hay posibilidades de modificarlos. Para ello, debemos hacer mucho camino en la universidad, si es que pretendemos contribuir al cambio.

Género y violencia

*Yo que soy menos que nada en esta esquina de este mundo
Que he perdido tantos trenes y los que aún veré pasar
Solo me compra quien me quiere no quien me quiere comprar.*

Ana Belén. Haciendo camino.

Hablar de violencia no es cosa fácil más a sabiendas que a diario las notas periodísticas siempre la resaltan, y más si están involucradas las mujeres. Para iniciar esta sesión proyecté a los alumnos la película *La verdad de Soraya*, esta producción cinematográfica de 2008, basada en una historia real, cuenta la vida de una mujer iraní que, tras vivir una serie de abusos, es lapidada por los miembros de su comunidad. La cinta es una muestra cruel y con mucho realismo que deja ver la realidad de las mujeres iraníes, sin embargo, en el curso se rescató que en la sociedad mexicana las mujeres son lapidadas de otra manera.

Al término de la proyección, los participantes de una forma natural comenzaron a narrar las diversas experiencias que han tenido en términos de violencia. Con lágrimas en los ojos una alumna describió como un profesor la acosaba y la hacía sentir como un objeto sexual: “yo me acercaba a él con coraje y rabia, sabía que no podía hacer nada. ... Y aunque todos lo saben en la universidad, no hacen nada, él (refiriéndose al profesor) sigue aquí?”. Otra alumna contó cómo en una entrevista de trabajo fue “manoseada” por el entrevistador, su reacción inmediata fue huir. Escuchar de viva voz las experiencias, cambió el ambiente del curso.

Narrar una experiencia de violencia frente a un grupo no es cosa fácil, en cada una de las narraciones había prudencia, son “sobrevivientes del dolor” (Fourré, 2011); el sólo contarlos es ya superar una barrera.

Esta sesión no concluyó sino más bien dio inicio a otra más, ¿qué sigue ahora? La respuesta no la tengo, solo creo que hay mucho

trabajo por hacer en los procesos de enseñanza aprendizaje debido a que son instancias privilegiadas no sólo, en este punto, para la reflexión sino para la intervención pues coadyuvan a la sensibilización y la transformación, no en el sentido de la imposición, sino del compromiso (Campagnoli, 2015).

Derechos humanos de las mujeres

*Con muchos granos de arena se hace una montaña
Nadie te hará el futuro si lo construyes tú...*
Ana Belén. Haciendo camino.

Para la última sesión del curso tenía planeado trabajar con el tema de los derechos humanos, esto no fue posible debido a que vi, por primera vez en los años que llevo dando clases, a un grupo de alumnos herido y lastimado.

Mi estrategia entonces tuvo que ser otra, nos sentamos a conversar sobre el cómo se sentían, qué necesitaban y cómo yo, la expositora, desde mi trinchera, podía apoyar. Las respuestas inmediatas fueron: “Deben abrir más cursos como este”, “deben enseñarnos a cómo responder ante situaciones de abuso, no sabemos, o al menos yo (una alumna refiriéndose a sí misma) no lo sé”; “a la universidad no le interesa, son muy pocos profesores interesados”. Tomé nota de los comentarios y me comprometí con ellos en hacerlos llegar a las autoridades que debían atenderlos.

No quise dejar pasar la oportunidad de hacer un trabajo de cierre; les pedí elaborar por equipo un cartel sobre lo aprendido en el curso, el cual fue explicado a sus compañeros posteriormente.

Los carteles elaborados se muestran a continuación:



Cartel núm. 1



Cartel núm. 2

Fuente: Elaborados por los participantes del curso “La construcción del género en las organizaciones”



Cartel Núm. 3

Fuente: Elaborados por los participantes del curso “La construcción del género en las organizaciones”.

Cada uno de los carteles reflejó lo que para los alumnos resultó más significativo del curso gracias al uso de diversas imágenes. El cartel número 1 destacó cómo la desigualdad entre géneros impide ver las acciones, situaciones y comportamientos que son afines y compartidos tanto por hombres como por mujeres; el cartel número 2 cuestionó los roles y estereotipos de género, los alumnos creadores de este trabajo posicionaron la colaboración como el eje que debe privar para aspirar a relaciones igualitarias; finalmente, el cartel número 3 fue elaborado por un grupo de alumnas que le dieron un mayor peso al tema de empoderamiento, de cómo se pueden cuestionar las creencias asociadas al género desde una postura crítica y de poder.

Finalizar el curso no fue fácil, se percibía esperanza e interés y no comprendo hasta qué punto la universidad contribuya a la atención de las demandas y expectativas de los estudiantes. Hoy diversas instituciones de educación superior cuentan con protocolos para la atención de casos de violencia de género como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Iberoamericana (UIA), el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), la Universidad de Guadalajara (UdG) y la Universidad del Claustro de Sor Juana. Para el caso de la UAM este tema aún está en proceso de creación.

CONCLUSIONES

Este trabajo se propuso describir una experiencia de enseñanza aprendizaje sobre un curso de género en la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana, el cual fue ofertado por la División de Ciencias Sociales y Humanidades durante el trimestre 17-I. Rescatar una experiencia de este tipo es valiosa porque nos da una muestra de cómo los temas de género son vistos por los alumnos, de cómo lo entienden y sobre sus necesidades.

El curso nació de una petición de unas alumnas que tomaron una asignatura y que vieron cómo podrían ampliar su horizonte de conocimiento sobre el género. El reto más importante fue armar el curso, diseñar las actividades y, sobre todo, dejar una semilla sembrada.

Debo señalar que en todo momento conté con el apoyo y

la asesoría de la Dra. Espinosa Infante, quien, me animaba y me preguntaba día a día como iba todo.

Cada tema impartido fue enriquecido con actividades didácticas y con la participación de los alumnos. El tiempo fue corto para trabajar todas las temáticas planeadas, y eso lo lamento debido a que no se pudo impartir el tema de derechos humanos de las mujeres por una situación que no preví; el tema de violencia fue tan cercano para los participantes que definió el rumbo hacia otro puerto, sin embargo, el giro que dimos fue una experiencia docente inigualable, por primera vez pude ver a mis alumnos en su realidad, en su otra realidad, y eso no se logra en cualquier aula. Fue gratificante ver como “abrían” una parte de ellos al grupo, ver cómo, en tan poco tiempo ganamos confianza.

Estoy plenamente convencida de que, este curso no sacudió la tierra, pero si alzó el polvo, el reto sin lugar a duda es responder a la pregunta: ¿Qué sigue después?

Referencias bibliográficas

- Bach, A. (2015). “Género, estereotipos y otras discriminaciones como puntos ciegos”. *Para una didáctica con perspectiva de género*. Buenos Aires: UNSAM Edita, Miño y Dávila Editores.
- Butler, J. (1996). “Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault”. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Ángel Porrúa, Coordinación de Humanidades, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.
- Butler, J. (1998). “Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista”. *Debate Feminista* (18), 296-314.
- Campagnoli, M. A. (2015). “¡Anda a lavar los platos! Androcen-trismo y sexismo en el lenguaje”. *Para una didáctica con perspectiva de género*. Buenos Aires: UNSAM EDITA, Miño y Dávila Editores.
- Dijk, V. T. (2000). “El discurso como interacción en la sociedad”. *El discurso como interacción. Estudios sobre el discurso II. Una introducción multidisciplinaria*. España: Gedisa.

- Fourré, C. (2011). *Encuentra tu camino a pesar de la violencia intrafamiliar*. Bogotá: San Pablo.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). “La perspectiva de género”. INMUJERES, *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública* (Vol. 1, 2). México.
- Lamas, M. (1986). “La antropología feminista y la categoría de ‘género’”. *Nueva Antropología*, VIII(30), 173-198. Obtenido de; <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903009>>.
- Lamas, M. (2000). “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”. *Cuicuilco*, VII(18).
- Montaño, L. (2001). “Los nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción siempre inacabada de la universidad”. *Universidad, organización y sociedad: arreglos y controversias*. México: Miguel Ángel Porrúa, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Rubin, G. (1986). “El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política’ del sexo”. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Ángel Porrúa, Coordinación de Humanidades, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.

Análisis del liderazgo de mujeres en el clúster automotriz de Guanajuato: estudio de caso

Erika Lourdes González Rosas¹

Jessica Karina Ruiz Santoscoy Reynoso²

Christian Méndez Santiago³

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, sigue existiendo la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres en el acceso a los altos cargos directivos, al igual que las limitantes en las mujeres para posicionarse en mejores puestos de trabajo a pesar de que desde hace algunos años las mujeres presentan indicadores de acceso iguales o incluso mayores a la educación superior que los hombres, así como lo señala Fuentes y Holguín (2006: 153).

Dentro del presente escrito se realizará una investigación, en donde se busca encontrar la relación existente entre el liderazgo y el género, tomando en consideración barreras existentes en el desempeño de las mujeres en altos cargos. Por otro lado, se tomarán modelos como el techo de cristal y congruencias del rol.

Se realizó una investigación exploratoria del liderazgo femenino en México, específicamente en el estado de Guanajuato, puesto que este tema aún no ha sido abordado ni se han explicado los fenómenos ni las relaciones potenciales del mismo.

Por medio de este trabajo se busca dar a conocer la presencia

¹ Profesora-investigadora del Departamento de Gestión y Dirección de Empresas de la Universidad de Guanajuato.

² Estudiante de la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad de Guanajuato.

³ Estudiante de la Licenciatura en Economía de la Universidad de Guanajuato.

de las mujeres en las empresas en el sector automotriz, puesto que se ha encontrado que este es un tema que no ha sido investigado con anterioridad y por lo mismo, se tienen pocos antecedentes sobre el liderazgo femenino tanto en México como en organizaciones pertenecientes a la zona geográfica del estado de Guanajuato.

A causa del interés por el tema se ha decidido implementar una metodología cualitativa documental y así conocer las estadísticas del tipo de liderazgo existente en un estudio de caso. Se tomarán como base dos variables principales, liderazgo y género; esto nos permitirá conocer la presencia de la mujer en altos cargos y la contribución de las mismas (gerentes de área, administrativos, obreros, entre otros).

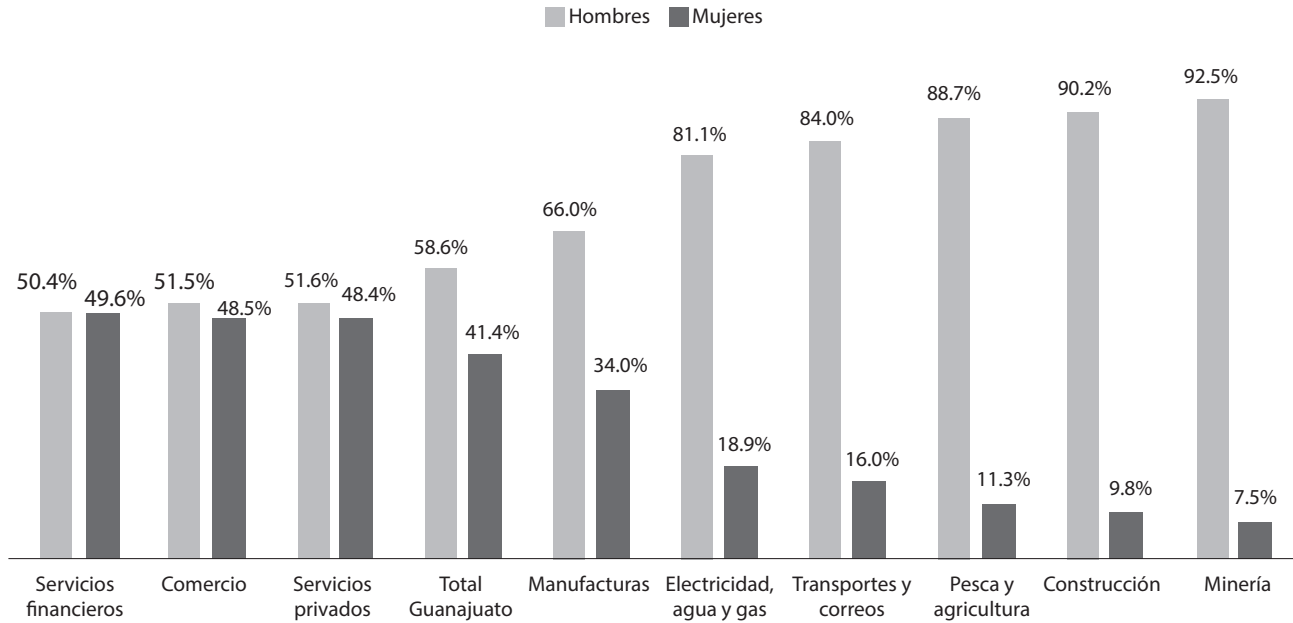
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA GUANAJUATENSE

La participación de las mujeres mexicanas en la economía tiene casi cincuenta años, pero siempre ha sido en puestos de baja jerarquía o mal remunerados; prueba de ello es que en México, la tasa de jubilación es de tan sólo un 9% comparado con el 27% de los hombres (Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, 2016). En el estado de Guanajuato, las cosas no son muy diferentes, para el año 2015, la participación económica de la población en Guanajuato fue lo general del 50%, de los cuales 33% son mujeres y 67% (INEGI, 2015: 61). De esto, las mujeres ocupan de los puestos laborales el 49.6% de las actividades de servicios financieros y de seguros, 48.5% de comercio, 48.4% de servicios privados no financieros y para el total el 41.4% (INEGI, 2014).

La *figura 1* presenta el desglose del personal ocupado según el género en la industria en Guanajuato. Como se observa, en la industria hay poca contribución de las mujeres en todas las áreas. De igual forma, se puede ver que la participación femenina se da en sectores más tradicionales al rol como la de seguros o el comercio, pero sigue siendo menor a la del hombre aunque el porcentaje ha ido disminuyendo.

En cuanto a la proporción de mujeres según el tamaño de las empresas para el Estado de Guanajuato, la estadística muestra que para micro (mujer, 48.9%, hombre 51.1%), pequeña (mujer, 36.8%, hombre 63.2%) mediana (mujer 33.7%, hombre 66.3%) y grande (36.4%

Figura 1.
Porcentaje de participación de las mujeres en la economía guanajuatense



Fuente: INEGI, 2014: 20.

y 63.6%) (INEGI, 2014: 30). Además en cuanto a la jubilación en el 2013, las mujeres pensionadas estaban por debajo de los hombres (41% mujeres y hombres 59%) (Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, 2016).

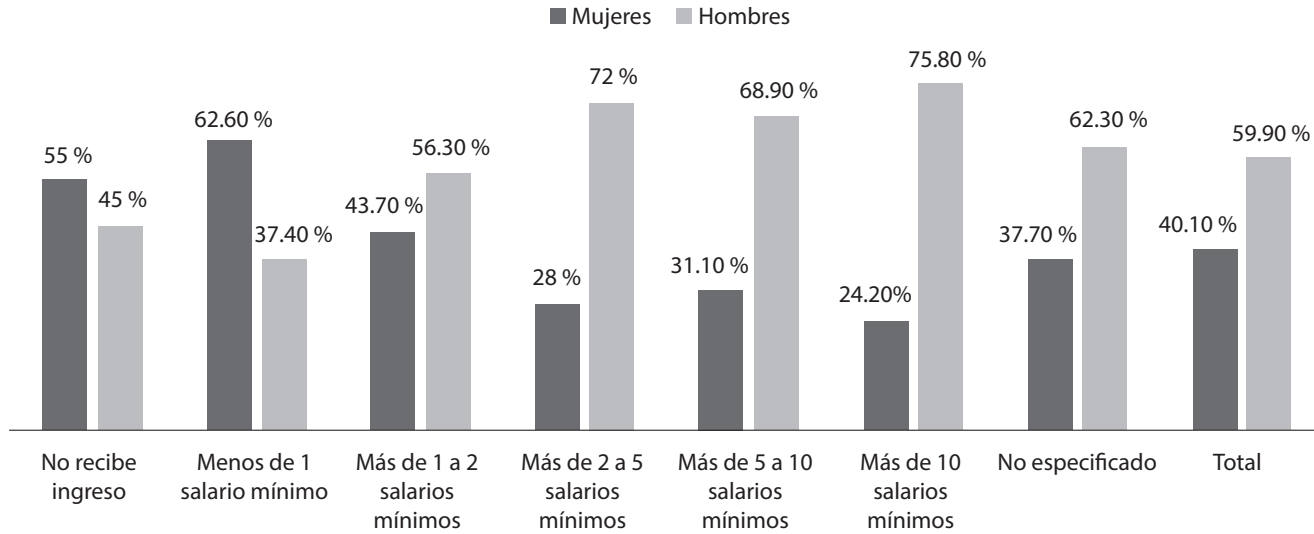
En relación a la distribución entre hombres y mujeres, la proporción siempre es mayor para los primeros excepto en la categoría de no recibir ingresos y en la más baja que es de menos de un salario mínimo, como se puede ver en la *figura 2*.

SECTOR AUTOMOTRIZ DE GUANAJUATO

En México participan tres corporativos de Detroit, cinco de Asia y otros cinco de Europa, hay 22 fábricas armadoras en diez estados y autopartistas en 21 y cuatro clústeres (Noroeste, Noreste, Centro y Bajío) (Covarrubias, 2017). Actualmente, el clúster automotriz de Estado de Guanajuato destaca con armadoras reconocidas mundialmente, manufactureras de llantas y auto partes. Cabe mencionar que se ha dicho que el clúster ha sido considerado el más dinámico de México por su alto nivel de productividad. Los principales hallazgos son una creciente especialización de algunas actividades económicas y la persistencia de una baja participación de insumos producidos estatalmente. Esto, sin duda, abre importantes retos de política industrial en la región.

Guanajuato cuenta con 297 empresas del sector automotriz, tanto de vehículos ligeros como de vehículos pesados. Dentro de ellas destacan transnacionales como Pirelli, Continental, Honda, Teco, RSR, entre otras, localizadas en las ciudades de Silao (General Motors y Volkswagen), Salamanca (Mazda) y Celaya (Honda) junto con empresas provenientes de Alemania, Japón, Estados Unidos, Italia, Francia, Inglaterra, España, Canadá, Brasil, Holanda, India, Taiwán, Suiza, Suecia y Corea. Gracias a estas compañías, han incrementado las exportaciones de vehículos notablemente y por tanto, se han generado, aproximadamente quince mil empleos en el Puerto Interior de Guanajuato (ProMéxico, 2017).

Figura 2.
Porcentaje de participación de mujeres según el tipo de remuneración.



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016: 6.

Además, es una industria que para el año 2016 empleó 170 mil 037 trabajadores con 22 mil 359 más que en el 2015. En la República Mexicana, Guanajuato es el quinto estado con mayor número de personas trabajando en ese sector. Respecto a la producción, para el año 2016 se calcula que fue de 76 mil 907.00 millones de pesos con un aumento de trece mil 032.87 millones ocupando el segundo lugar a nivel nacional en este rubro (Transparencia, 2017). Más aun, “esto representa el 13% del PIB del Estado y se calcula que llegará a ser el 21% para el 2020” (El Universal, 2016). La industria guanajuatense ha registrado un crecimiento vertiginoso, si bien sus antecedentes comenzaron con la fundación de la planta de GM hace casi dos décadas, para el año 2013 ya tenía 28 empresas y actualmente hay 103 de 25 países con cinco ensambladoras (Gobierno del Estado de Guanajuato, 2017).

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Liderazgo de la mujer, el techo de cristal y la congruencia del rol.

El liderazgo es el “proceso natural de influencia que ocurre entre una persona el líder y sus seguidores” (Antonakis, Cianciolo & Sternberg, 2004: 69). Este proceso de influencia es determinado por características atribuibles a una persona por sus seguidores y perspectivas sociales existentes. Es una persona que influye en otras para lograr el cumplimiento de los objetivos comunes, tomando en cuenta cada una de las opiniones de los seguidores, orientándolos, ayudándolos, entre otras más, es considerada como un líder.

El género es el conjunto de “características y atributos asociados y asignados para los hombres y las mujeres” (Perugini & Solano, 2008: 71), es decir, cada persona tiene características individuales atribuibles a causa de su propia naturaleza. Por esta razón, se tiene una perspectiva general acerca de perfiles tanto de hombres como de mujeres, sin olvidar que cada persona tiene características propias que la hace única e inigualable.

La teoría del techo de cristal, también conocida como “muro de vidrio”, surgió en el siglo XX y trajo consigo un cambio de valores. Desde entonces las mujeres han sido estimuladas a entrar al mercado

laboral. El techo de cristal es considerado como el conjunto de “barreras artificiales basadas en prejuicios actitudinales u organizativos que previenen el avance vertical en las organizaciones de individuos cualificados” (Powell & Butterfield, 1994: 72). En otras palabras, son los obstáculos invisibles que impiden a las mujeres alcanzar puestos de alta responsabilidad en las empresas en las que laboran.

El techo de cristal se ha venido presentando durante varias décadas en diferentes países del mundo. En los años 90, en España, los principales obstáculos en la transición a lugares de mayor responsabilidad de las mujeres se basan en dos tipos: el primero, el déficit del capital humano, referido a las diferencias equivalentes de género existentes y a los conocimientos adquiridos por cada persona; el segundo, el déficit de capital social, relacionado a la carencia de apoyo entre individuos, exclusión de las redes sociales y otros posteriores (Selva, Pallarés & Sahagún, 2012) y se ha presentado en todos los ámbitos, tanto en lo privado como en lo público como se observó en Australia (Hutchinson, Walker, & McKenzie, 2014).

Además, se ha detectado que las mujeres que llegan a posiciones como presidente ejecutivo tienen características excepcionales y que tienen periodos más cortos en las altas jerarquías (Cook & Glass, 2014). A pesar de eso, “se ha trabajado poco en el análisis de las características propias de las mujeres presidentas ejecutivas” (Ho, Li, Tam, & Zhang, 2015). Tanto en países desarrollados como subdesarrollados, a lo largo de los años, se ha vivido este fenómeno del techo de cristal, pero cabe mencionar que han habido algunos cambios como en el caso de América Latina y el Caribe que han tenido un leve aumento a puestos de alta gerencia y de participación de la mujer en la fuerza laboral (Delgado & Rondón, 2013: 12). También se ha relacionado el estudio del liderazgo femenino con algunos estilos como el transformacional como se detectó en España (Charlo & Núñez, 2012:91).

Se ha hallado que mientras las empresas tengan un mayor nivel de internacionalización, existe una menor participación de las mujeres a nivel gerencial dentro de las mismas (Ng & Sears, 2017). Independientemente del sector en que labore una mujer, va a enfrentarse a una serie de obstáculos que representan dificultades para trascender y

superarse en la organización que se desarrolla. Se ha dicho que deriva de la educación que marca el proceso de socialización de las niñas orientadas a la dependencia, la conformidad, la servicialidad maternal y marital (De la Cruz, 2006).

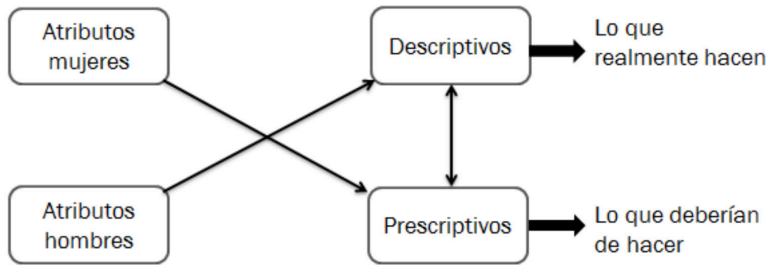
Otra barrera sumamente representativa en el mundo laboral es la discriminación salarial por género que, aunque está presente en todo el mundo, existen algunas diferencias por país, por ejemplo, en España la discriminación salarial es menor para mujeres en puestos no directivos, mientras que para puestos directivos es mayor al 30% (Vega, Santero, Castro & Gómez, 2016: 158), es decir, a pesar de que hombres y mujeres ocupen el mismo puesto de trabajo o realicen las mismas actividades, la remuneración económica para la mujer es menor en comparación con la masculina.

Se puede argumentar que existen diversas barreras para el acceso de las mujeres a puestos directivos, como las responsabilidades familiares que se consideran roles de género y que impiden a las mujeres lograr el progreso hacia cargos de alta dirección, ya sea por elección o por prejuicios de su entorno.

Respecto a lo mencionado anteriormente, Eagly y Carli (2007) afirmaron que “la demanda de la vida familiar hace que las mujeres deban interrumpir más sus carreras y trabajen mayormente en jornadas parciales”. Por ende, al tener menos oportunidad de trabajar en jornadas completas, las mujeres enfrentan complicaciones que se pueden traducir en que tienen menos experiencia y horas de trabajo al año en comparación a los hombres, lo que impide su progreso laboral, mayores ingresos y productividad (Selva, Pallarés & Sahagún, 2011). Esta teoría fue propuesta por Eagly & Karau (2002), la cual establece que a causa de los prejuicios existentes sobre las mujeres líderes, las mujeres no tienen gran oportunidad de ocupar puestos directivos. Desafortunadamente, en la sociedad actual existen estereotipos o prototipos para ambos géneros, creándose ideas inexistentes asociados a cada género, pero principalmente sobre las mujeres líderes. El constructo esencial de esta teoría es el de roles de género que son el “conjunto de creencias compartidas acerca de los atributos de las mujeres y de los hombres” (Cuadrado & Morales, 2004: 70).

Generalmente a las mujeres se les atribuyen rasgos relacionados con aspectos emocionales, afectivos y que favorecen a las relaciones entre personas, en cambio a los hombres se les atribuyen rasgos relacionados con la fuerza, liderazgo, autonomía, productividad, etcétera. Esta percepción se ha enfocado que los hombres tienen atributos organizacionales de liderazgo mientras que la orientación femenina no se percibe con tanta fuerza (Dennis & Kunkel, 2004). La teoría de congruencia del rol está integrada por atributos femeninos y atributos masculinos, cada uno de ellos tiene características descriptivas que se refieren a lo que realmente hace cada persona y las características prescriptivas referidas a lo que realmente deberían hacer. Como se puede observar en la (figura 3), los atributos descriptivos y los prescriptivos están relacionados entre sí y uno depende del otro.

Figura 3. Atributos de género. Liderazgo y género. Identificación de prototipos de liderazgo efectivo



Fuente: Perugini & Solano, 2008: 70.

La sociedad sigue creyendo que los atributos masculinos son los adecuados para ejercer el liderazgo, así como para puestos que requieran de mayor fuerza y capacidad para ejercer el mando, un ejemplo de ello, son los roles militares. Esto hace referencia a que “las personas tienden a creer que para ocupar y desempeñarse efectivamente en puestos de liderazgo (especialmente en las organizaciones de mayor prestigio social) es necesario desplegar cualidades masculinas, principalmente en roles definidos de modo más instrumental” (Perugini & Solano, 2008: 71).

Liderazgo de mujeres en compañías

Se ha debatido sobre si la participación de las mujeres contribuye a un mejor desempeño de la firma, algunos estudios no han podido determinarlo (Ryan & Alexander Haslam, 2009). Sin embargo, en países como Noruega existe una cuota de género en los consejos corporativos que parece tener efectos positivos tanto en el impulso a las carreras de las mujeres como a las mismas organizaciones (Wang & Kelan, 2013). Aunque también hay evidencia sobre como favorecen el desempeño financiero o el retorno de la inversión a corto plazo (Seung-Hwan Jeong & Harrison, 2017). Derivado de esta tendencia, desde hace tiempo, “las compañías han desarrollado programas para el acceso de las mujeres a posiciones de poder” (Adler, Brody, & Osland, 2000). O bien como pasó en Dinamarca, donde se analizó detalladamente la participación femenina en un periodo de diez años y se determinó el perfil educativo de las altas ejecutivas que mas bien tienen carreras en áreas como las relaciones públicas, recursos humanos, investigación y desarrollo a diferencia de los hombres que están en áreas de ventas o más orientadas hacia las posiciones de poder (Smith, Smith, & Verner, 2013). Peor aun, hay grupos de mujeres que tienen menos acceso a las posiciones de poder como es el caso de las afroamericanas que se enfrentan a más dificultades que otros grupos (Barnes, 2017).

Estudios en sector automotriz

El sector automotriz en México es quizá uno de los más importantes de la economía. En este tenor, la gran mayoría de los estudios que existen se orientan a las salidas económicas como, por ejemplo, el realizado para el estado de Querétaro orientado a determinar el impacto de la economía en el sector, destacando la falta de datos económicos e información del clúster localizado en dicho estado (Banda Ortiz, Gomez Hernandez, & Carrion Ruiz, 2016). También se ha analizado la participación de los gobiernos en la industria mencionada, donde aún falta mucho por hacer y se

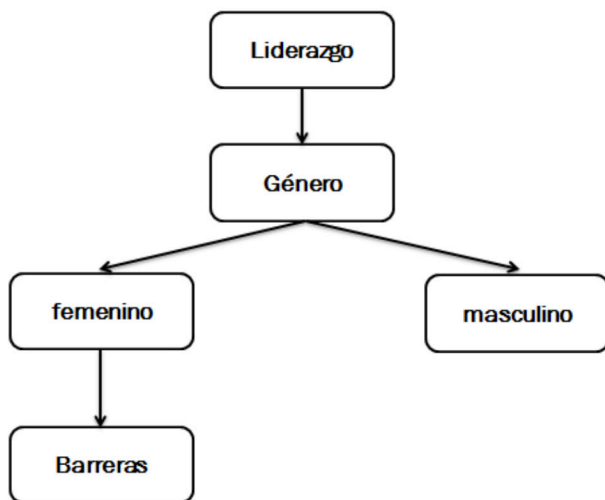
ha dicho que Guanajuato, Aguascalientes y San Luis Potosí son los clústeres más importantes del país (Covarrubias Valdenebro, 2017).

Respecto a estudios de la industria automotriz, se ha detectado sobre cómo el crecimiento del sector ha promovido una especialización de las actividades económicas con una baja producción de insumos estatales y la necesidad de políticas gubernamentales para enfrentar dicho aspecto (Martínez Martínez, Santos Navarro, & García Garnica, 2017). Asimismo, se ha inferido que “industria de autopartes guanajuatense es muy susceptible a las condiciones del mercado externo” (Escalante & Catalán, 2011). Dentro del clúster del Bajío, la ciudad de Silao tiene una gran dinámica y se han investigado sobre los efectos de la cadena de suministro así como las políticas para dicho sector (Rothstein, 2005).

En cuanto al liderazgo, dentro de la industria automotriz, se han realizado trabajos sobre la influencia del mismo como se ha hecho en China para que los líderes estén conscientes de las necesidades propias de la industria, por ejemplo la necesidad de una manufactura esbelta (Sankowska & Rygowska-Ziellinska, 2014).

Derivado de lo anterior, a partir de teoría de techo de cristal y la de congruencia del rol, se puede observar (figura 4) que como parte inicial se encuentra el liderazgo, a continuación el género y de esta última se desprenden las barreras que hacen referencia a dicho modelo. Las barreras pueden definirse como “obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres” (Delgado & Rondan, 2013: 16).

Figura 4. Modelo de estudio. La participación de ejecutivas en juntas directivas o la permanencia del techo de cristal



Fuente: Delgado & Rondón, 2013: 11.

MÉTODO

La pregunta de investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo femenino y masculino en el sector automotriz de Guanajuato? Este trabajo es de tipo exploratorio del trabajo de la mujer en México y su objetivo fue indagar la relación existente entre el liderazgo y el género. Se buscó analizar el liderazgo de la mujer en puestos directivos en el clúster automotriz en Guanajuato para identificar su participación en puestos directivos en un estudio de caso. Las finalidades específicas que orientan el proceso de investigación fueron determinar desde una perspectiva cualitativa, el porcentaje de hombres y mujeres que desempeñan puestos directivos para indagar sobre la participación femenina y posteriormente. En un segundo nivel, diseñar una serie de directrices que sirvan de guía para futuras líneas de investigación orientadas a impulsar el liderazgo y participación femenina en la industria.

En primera instancia se llevó a cabo la identificación de an-

tedentes existentes sobre el liderazgo femenino en México, especialmente en organizaciones automotrices. Para ello, se contactó a diferentes instancias y organismos (Clúster Automotriz, Gobierno del Estado a través de la Secretaría de Desarrollo Económico y Universidad de Guanajuato). Destaca, en primera instancia, que no existen estadísticas oficiales sobre el tema. Para tener acceso al estudio de caso se contactó a personal de una empresa que accedió a proporcionar la información.

Este trabajo está basado en el caso de una empresa del sector automotriz *Tier 1* que son empresas proveedoras directas de armadoras (OEM, *Original Equipment Manufacturing*, [fabricación de equipo original]), filial americana de autopartes establecida en el Estado de Guanajuato que produce cinco millones de autopartes al año relacionadas con el tren motriz. Tiene casi 6 mil 300 empleados y está ubicada en la ciudad de Silao donde se fundó hace 19 años y en EE. UU. desde 1994.

El trabajo se realizó con el método de estudio de caso mediante la etnografía de un grupo, basada en describir las actividades del grupo en lugar de los comportamientos del grupo (Creswell, 2012). Es una exploración profunda y limitada del sistema de esa empresa y se usó de manera instrumental por tener acceso a los datos. Para poder tener datos sobre los puestos directivos y la participación de las mujeres en estos cargos, se contactó a la empresa para la obtención de la estadística en ese rubro. A continuación, se analizó la información por departamentos, por lo que se llevó a cabo un proceso de observación directa documental y cualitativa de dichos datos. Se analizaron diez niveles o puestos jerárquicos:

1. Presidente ejecutivo
2. Director
3. Gerente ejecutivo
4. Gerente
5. Gerente técnico
6. No sindicalizados
7. Técnicos D
8. Técnicos I

9. Operadores D

10. Operadores I

Respecto a los puestos de gerente ejecutivo y gerente, la responsabilidad es la misma, pero para gerente ejecutivo el paquete de sueldo y prestaciones es mayor. Los puestos no sindicalizados son identificados como personal de confianza con muchas acepciones, tienen licenciatura y participan en varios puestos. Desde principiantes hasta coordinadores y líderes, ingenieros analistas, supervisores de piso, etcétera. Una categoría muy amplia.

Mientras que los operadores “D” son ejecutores directos del proceso productivo y los “I” son indirectos como operadores de áreas de soporte como mantenimiento, calidad y otras. Se considera que el indirecto debe ganar más por requerir una habilidad más específica. Los técnicos tienen la misma clasificación, pero son supervisores de los operadores, es decir, es una jerarquía superior.

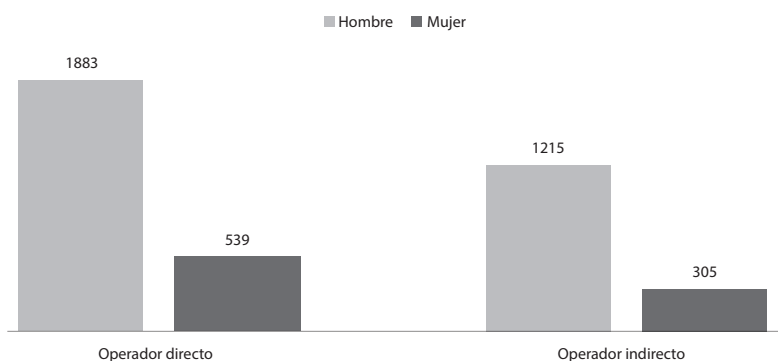
Para el análisis de datos se vació la información en tablas y analizaron los datos por nivel jerárquico y descripción de puestos. Finalmente, derivado de ese análisis, se realizaron las consideraciones finales.

RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de los datos del nivel más bajo jerárquicamente hacia arriba en cuanto a participación. Finalmente se hace un concentrado por porcentaje.

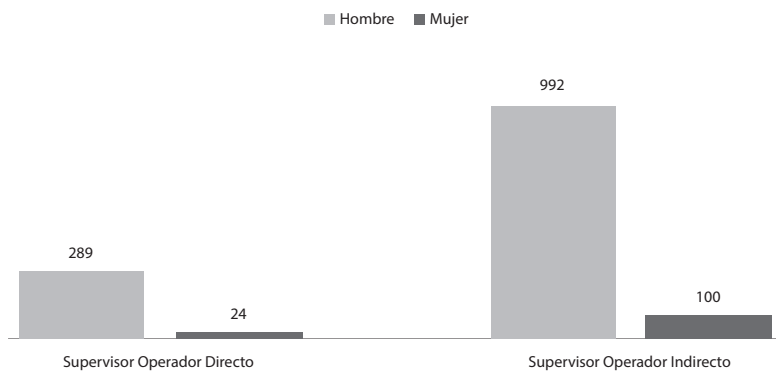
En la (figura 5) se puede observar que las mujeres tienen un nivel de participación más bajo en los operadores indirectos (operadores de área) que, como se mencionó, requieren más habilidad.

Figura 5. Participación para operadores



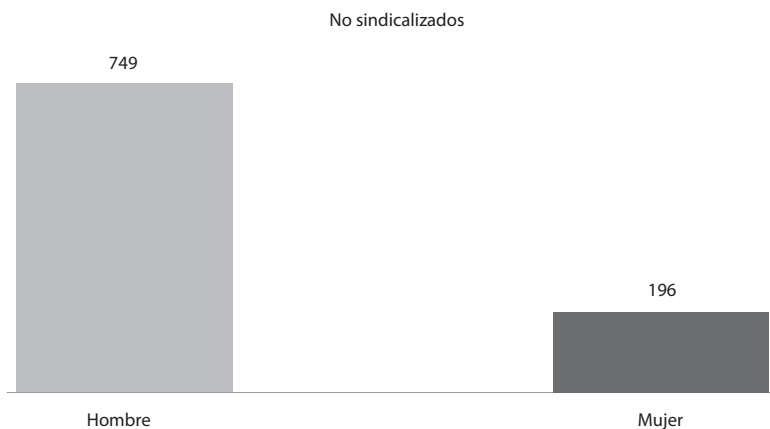
Respecto a la participación de hombres o mujeres en el nivel jerárquico de supervisor para los puestos de operador directo como indirecto, en este que es más especializado, las mujeres tienen una participación menor (figura 6) y viceversa.

Figura 6. Participación para supervisores



Respecto al nivel no sindicalizado se puede observar en la (figura 7) como se encuentra la situación con una disparidad muy marcada.

Figura 7. Participación no sindicalizados



En cuanto a la participación para los puestos gerencial, los datos se presentan en la (figura 8) dónde se encuentra nuevamente una discrepancia fuerte.

Figura 8. Participación Gerencial, Ejecutivo, General y Técnico

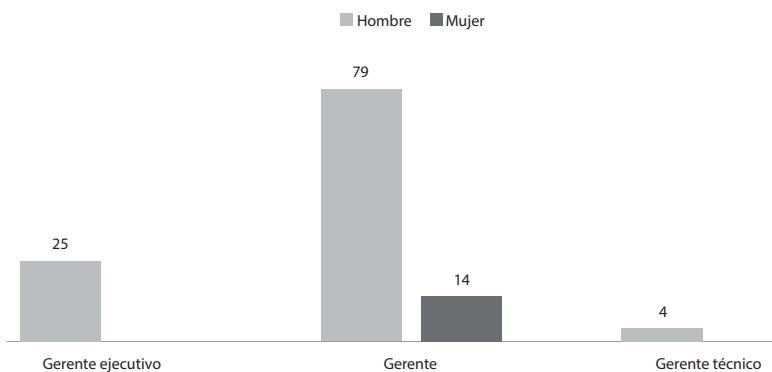
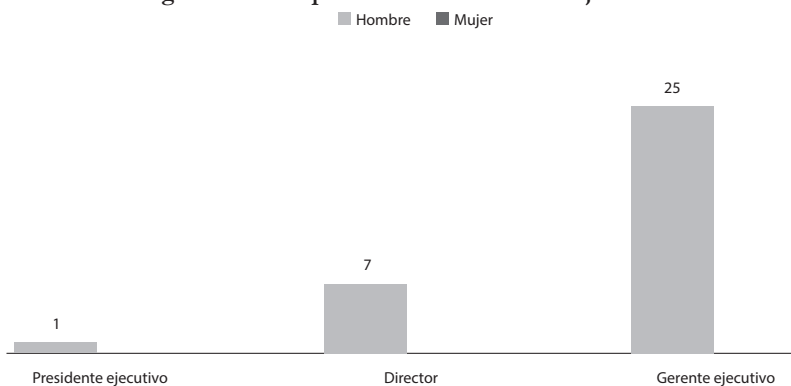


Figura 9. Participación nivel Presidente Ejecutivo



La (tabla 1) presenta un concentrado de participación con los porcentajes por género según la categoría de puesto en general; el promedio de participación es de 29% para las mujeres y 71% para hombres. Sin embargo, según sube la jerarquía disminuye el porcentaje de participación y partir de gerente ejecutivo la participación es nula.

Tabla 1 Concentrado de participación

Puesto	Hombre	Mujer	Total	Hombre %	Mujer %
Presidente Ejecutivo	1		1	100	0
Director	7		7	100	0
Gerente Ejecutivo	25		25	100	0
Gerente General	79	14	93	85	15
Gerente Técnico	4		4	100	0
	116	14	130	89	11
No sindicalizados	749	196	945	79	21
Supervisor Operador Directo	289	24	313	92	8
Supervisor Operador Indirecto	992	100	1092	91	9
Operador Directo	1833	1215	3048	60	40
Operador Indirecto	539	305	844	64	36
	4402	1840	6242	71	29

CONCLUSIÓN

Este trabajo ha permitido tener un primer acercamiento al liderazgo femenino empresarial en Guanajuato. Se buscó analizar el liderazgo de la mujer en puestos directivos en el clúster automotriz en Guanajuato para identificar su participación en puestos directivos en un estudio de caso.

De este caso, se desprende que en el nivel operario, entre más especializado (indirecto), menos participación femenina (64% y 36%) para el directo que requiere menos habilidad o especialización, mayor participación de mujeres (60% y 40%) (*tabla 1*). En general, a medida que se requiere más especialización, baja la incursión de la mujer. Por eso, el nivel operario, último de la jerarquía, es el nivel donde se mantiene una situación menos desequilibrada en cuanto a la equidad.

Respecto a los puestos de supervisor directo e indirecto, si bien, es la única categoría en donde la mujer tiene una participación mayor para el puesto indirecto que requiere más especialización; el porcentaje es significativamente bajo (8% y 9% respectivamente). Es demasiado exiguo en términos reales, los hombres tienen una participación de más del 92% para ambos puestos de supervisor.

En el nivel no sindicalizado es donde la mujer tiene una participación más alta para toda la planta, se recuerda que son puestos más calificados pero que no son de gerencia (21%) y también es la categoría con un rango de inclusión de profesiones más grande. Es donde se ocupan los puestos mujeres capacitadas con sueldos no altos o gerenciales, para quizá no tener que pagarles sueldo de gerencia, pero sí aprovechar su capacidad. No se debe dejar de recalcar que los hombres ocupan casi el 80% de los puestos.

Adicionalmente, de los datos obtenidos se puede concluir que en lo general el porcentaje es de 11% para puestos gerenciales (*tabla 1*). Este porcentaje a nivel gerencial es alto con respecto a lo que se maneja en empresas como estas (5%). Sin embargo, la participación de la mujer sólo se da en la categoría de gerencia general y no en la ejecutiva. En esta última, el paquete de prestaciones y sueldo es mayor y ni una sola mujer gerente tiene esa categoría (*tabla 1*). Se ha hablado mucho de la inequidad salarial entre hombres y mujeres, en este caso

se puede observar claramente. Las mujeres en toda la empresa tienen un sueldo menor y tampoco ocupan puestos en las tres últimas jerarquías. Es evidente la existencia del techo de cristal, razón por la que las mujeres no pasan a las categorías de gerencia ejecutiva, director o presidente ejecutivo.

Una primera conclusión y aportación de esta investigación, es la comprobación de que en las tres últimas categorías de puestos, la participación de las mujeres es nula. Con base en la equidad de género se puede observar la presencia de obstáculos como el techo de cristal que les impide avanzar.

En segundo lugar, se detectó a medida que disminuye la jerarquía, se incrementa la participación femenina, lo que también es una constante en la inequidad pues las mujeres siempre tienen puestos de bajo nivel y mal pagados, y este estudio lo detecta una vez más, ahora para el caso de Guanajuato.

En tercer lugar, otra aportación de este trabajo es la generación de estadísticas sobre el liderazgo de la mujer en diferentes sectores de la economía, un tema del que no hay información suficiente, al menos para el cluster automotriz de Guanajuato.

Finalmente, se concluye que la mujer aún encuentra barreras no visibles (techo de cristal) que no las dejan tener puestos del más alto nivel. En este estudio sólo ocupan el 11% de puestos gerenciales; un porcentaje mayor que el de la generalidad, pero aún insuficiente.

Como futura línea de investigación se deberá indagar empíricamente sobre las características, personalidad y estilo de liderazgo de las mujeres que sí ocupan puestos gerenciales (catorce para esta investigación), qué las hace avanzar en un ambiente tan hostil, qué cualidades poseen y quizá si se pudiera tener acceso a la información del sueldo y así determinar si lo que perciben es igual al de los hombres, es decir, cuáles son los atributos descriptivos y prescriptivos que las hace crecer en la jerarquía empresarial. Adicionalmente, a largo plazo, también se podría indagar si este porcentaje mayor de participación de mujeres a nivel gerencial, tiene incidencia en la productividad de la empresa como se ha detectado en otras investigaciones. Además, es fundamental determinar de manera científica cuáles son las barreras que están impidiendo un acceso más equitativo de las mujeres a posi-

ciones de poder en el sector automotriz de Guanajuato y en general en la industria mexicana.

Este tipo de información podría ayudar al Gobierno del Estado a desarrollar leyes o programas de capacitación que promuevan la inclusión y la equidad de género en la industria y clúster automotriz, y al mismo tiempo desarrollar estrategias de crecimiento para el capital humano femenino.

Referencias bibliográficas

- Adler, N. J., Brody, I. W., Osland, J. S. (2000). “The Women’s Global Leadership forum: enhancing one company’s global leadership capability”. *Human Resource Management*, 39(2/3), 209.
- Antonakis J., Cianciolo A. & Sternberg R. (2004). *The Nature of Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications, 69.
- Barnes, J. (2017). *Climbing the stairs to leadership: reflections on moving beyond the stained-glass ceiling*. *Journal of Leadership Studies*, 10(4), 47–53.
- Charlo. Núñez (2012). *La mujer directiva en la gran empresa española; perfil, competencias y estilos de dirección*. *Estudios Gerenciales*, Vol. 28, N0. 124, pp. 87-105.
- Cook, A., Glass, C. (2014). *Women and Top Leadership Positions: towards an Institutional Analysis*. *Gender, work & organization*, 21(1), 91–103.
- Covarrubias, A. (2017). *La geografía del auto en México. ¿Cuál es el rol de las instituciones locales? The geography of the car in Mexico. What is the role of local institutions?* 27(49), 211–241.
- Creswell, J. (2012). *Educational Research. Planning Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative research*. Pearson: Boston.
- Cuadrado & Morales. (2007). “Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 23, n.º 2 - pp. 183-202.
- De la Cruz, S. (2006). *Análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo*. *Fundamentos en Humanidades*, 1(2), 271-292.
- Delgado & Rondón, (2013). *La participación de ejecutivas en juntas*

- directivas o la permanencia del techo de cristal*. Compendium, (31), 7-25.
- Dennis, M. R., & Kunkel, A. D. (2004). *Perceptions of Men, Women, and CEO's: The Effects of Gender identity*. Social Behavior & Personality: an international journal, 32(2), 155–171.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J., (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. Psychological Review, (109), 573-598.
- Eagly, A. y Carli, L. (2007). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Harvard Business Review, 85, 63-71.
- El Universal. (2016). *Guanajuato apuesta a liderar producción nacional de autos*. En línea: <<http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/economia/2016/02/2/guanajuato-apuesta-liderar-produccion-nacional-de-autos>>.
- Escalante, R., & Catalán, H. (2011). *El sector de manufacturas en Guanajuato y su participación en el mercado nacional. The manufacturing sector in Guanajuato and its share in the national market.*, 42(165), 87–112.
- Fuentes, L. y Holguín, J. (2006). “Reformas educativas y equidad de género en Colombia”. *Equidad de género y reformas educativas: Argentina, Chile, Colombia, Perú*. Santiago de Chile: Flacso/Iesco.
- Gobierno del Estado de Guanajuato. (2017). *Guanajuato será el primero del país en producción de vehículos en el 2020: MMM*. En línea: <<http://noticias.guanajuato.gob.mx/2017/10/guanajuato-sera-primero-del-pais-produccion-vehiculos-2020-mmm/>>.
- Ho, S., Li, A., Tam, K., & Zhang, F. (2015). “CEO Gender, Ethical Leadership, and Accounting Conservatism”. *Journal of business ethics*, 127(2), 351–370.
- Hutchinson, J., Walker, E., & McKenzie, F. H. (2014). “Leadership in local government: 'no girls allowed'”. *Australian journal of public administration*, 73(2), 181–191.
- INEGI. (2014). *Censos económicos 2014: Guanajuato*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. En línea: <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/>>.
- INEGI. (2015). *Principales resultados de la Encuesta Intercensal 2015: Guanajuato*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

- En línea: <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=702825079765>>.
- Instituto para las Mujeres Guanajuatenses. (2016). *Mujeres y hombres en Guanajuato*. Gobierno del Estado de Guanajuato. En línea: <<http://imug.guanajuato.gob.mx/>>.
- Martínez, A., Santos, G., & García, A. (2017). *Productive specialization and relational analysis: the automotive industry in Guanajuato. Especialización productiva y análisis relacional: el caso de la industria automotriz en Guanajuato*, 29(58), 121–140.
- Ng, E. S., & Sears, G. J. (2017). “The glass ceiling in context: the influence of CEO gender, recruitment practices and firm internationalisation on the representation of women in management”. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 133–151.
- Ortiz, H., Gómez, D., & Carrión, I. A. (2016). *La industria automotriz en el Estado de Querétaro: ¿cambio estructural? The automotive industry in Queretaro State: a structural change?* (41), 36–59.
- Perugini, Solano. (2008). “Liderazgo y género. Identificación de prototipos de liderazgo efectivo”. *Perspectivas en Psicología*, 5, (1), 66-77.
- Powell, G.N. y Butterfield, D.A. (1994). “Investigating the glass ceiling phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management”. *Academy of Management Journal*, 37, 68–86.
- ProMéxico. (2017). *La Industria automotriz*. En línea: <<http://www.promexico.mx/documentos/biblioteca/la-industria-automotriz-mexicana.pdf>>.
- Rothstein, J. S. (2005). “Economic development policymaking down the global commodity chain: attracting an auto industry to Silao, Mexico”. *Social Forces*, 84(1), 49–69.
- Ryan, M. K., & Alexander Haslam, S. (2009). “Glass cliffs are not so easily scaled: on the precariousness of female CEO’s positions”. *British Journal of Management*, 20(1), 13–16.
- Sankowska, A., & Rygowska-Ziellinska, M. (2014). *The Framework of Leader’s Skills in Lean Manufacturing in the Chinese Automotive*

- Industry - Empirical Results*. Estructura umiejetnosci przywódczych w/ lean manufacturing w/ chinskim przemyśle motoryzacyjnym - wyniki badan, 13(1), 84–96.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). “Guanajuato. Información Laboral”. *Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral*. En línea: <<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20guanajuato.pdf>>.
- Selva, Sahagún. (2011). “Estudio sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: un Análisis Bibliométrico”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, (27), 3, 227-242.
- Selva, Sahagún. (2012). “¿Entre obstáculos anda el camino? Trayectoria y mujer directiva”. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(1), 75-88.
- Seung-Hwan Jeong, & Harrison, D. A. (2017). “Glass breaking, strategy making, and value creating: Meta-analytic outcomes of women as CEOs and TMT members”. *Academy of Management Journal*, 60(4), 1219–1252.
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2013). *Why are so few females promoted into CEO and vice president positions? Danish Empirical Evidence 1997-2007*. *ILR Review*, 66(2), 380–408.
- Solano & Perugini, M.L. (2006). “Prototipos de liderazgo y percepción de la efectividad de los líderes”. *Acta psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 52(3), 71.
- Transparencia. (2017). *Transparencia Guanajuato*. En línea: <https://transparencia.guanajuato.gob.mx/sugi/archivos/mip/cuenta_publica/2016082492641_administrativa.docx>.
- Vega, Santero, Castro & Gómez. (2016). *Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español*. Estudio de economía aplicada.
- Wang, M., & Kelan, E. (2013). “The Gender Quota and Female Leadership: Effects of the Norwegian Gender Quota on Board Chairs and CEOs”. *Journal of Business Ethics*.



Las organizaciones y participación de la mujer en la comunidad pesquera sinaloense

María Estela Torres Jaquez¹

Marcela Rebeca Contreras Loera²

Evelia de Jesús Izábal de la Garza³

INTRODUCCIÓN

La globalización es un fenómeno generado por las prácticas de la nueva sociedad que implica cambios de paradigmas de comportamiento en la estructura organizacional y las empresas rurales no están exentas, considerando el rol de la mujer en el desarrollo rural, la producción y la erradicación de la pobreza.

El mundo rural pasa por transformaciones sociales y económicas y las mujeres participan de diferentes formas en los espacios productivos. El estilo de vida tradicional, caracterizado por la participación en el escenario productivo al mismo tiempo que en el reproductivo, está girando a otros planos.

La mujer en la zona rural cumple diversas funciones y sus obli-

¹ Profesora Investigadora de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Sinaloa. Doctora en Ciencias Administrativas. Dirección: Josefa Ortiz de Domínguez, Sn, Ciudad Universitaria, 80040 Culiacán, Sinaloa, Tel. 01 (667) 712.79.37, correo electrónico: torresjacques@yahoo.com.mx

² Profesora Investigadora de Tiempo Completo en Universidad de Occidente. Doctora en Estudios Organizacionales. Dirección: Carretera a Culiacancito Km 1.5, Culiacán, Sinaloa. Tel. 01 (667) 759.13.00, correo electrónico: marcelac25@hotmail.com

³ Profesora Investigadora en Universidad de Occidente. Doctora en Estudios Regionales con énfasis en América del Norte. Dirección: Carretera a Culiacancito Km 1.5, Culiacán, Sinaloa. Tel. 01 (667) 759.13.00, correo electrónico: evizga@hotmail.com

gaciones y conocimientos difieren de los de los hombres y en los últimos años la inserción de la mujer en el ámbito laboral cambió, revelando una mayor participación en la administración de organizaciones y redefiniendo la transformación socioproductiva emergente en las zonas rurales. Este capítulo contribuye al conocimiento de las organizaciones que operan en comunidades rurales, su caracterización y el rol de la mujer en su administración

La estructura del capítulo, el primer apartado, consiste en explicar los materiales y métodos de investigación, donde se da a conocer el enfoque metodológico utilizado en la investigación que fue mixto, de igual manera se recolectaron datos a través de encuestas, se aplicaron cuestionarios a diferentes integrantes de las organizaciones. Mientras que en el segundo se presentan los referentes teóricos que integran distintas definiciones del concepto de organización; se rescatan definiciones que clasifican a las organizaciones en formales e informales; las organizaciones que prevalecen en las comunidades rurales y cuáles son sus efectos en el desarrollo rural y se rescatan posturas de autores que discuten el rol de la mujer en el ámbito laboral, particularmente en el sector de la pesca. Para continuar con el tercero, abordando los resultados preliminares de la investigación, para culminar con comentarios finales.

MATERIALES Y MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

El capítulo aborda la caracterización de las organizaciones en la comunidad rural Las Arenitas y el rol de la mujer en su administración. Las Arenitas es una localidad que pertenece a la Sindicatura de Eldorado, adscrita al municipio de Culiacán, del estado de Sinaloa. La principal actividad económica es la pesca de especies marinas, entre ellas camarón, jaiba, ostión, mantarraya, mejillones, patas de mula, almeja de candelón, caguama, caracol, y productos de escama como pargo, curvina, mero, robalo, lisa, chopas o charales, botete y bagre o chiguile.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Población (Conapo, 2010), el grado de marginación de la comunidad rural Las Arenitas es media; cuenta con 1,838 habitantes, de los cuales 925 son mujeres y 913 son hombres, mismos que habitan en 435 viviendas.

La investigación se llevó a cabo con un enfoque mixto, recolectando datos a través de la observación, entrevistas semiestructuradas y encuesta a informantes clave. La recolección de datos se realizó a través de encuestas a responsables de las organizaciones. Se diseñó un cuestionario en el cual se incluyeron preguntas para los dirigentes e integrantes de las organizaciones en estudio, con temas relacionados con el tipo de actividades desempeñadas, retomando elementos como el nivel de ingreso obtenido, ponderación de valores en la comunidad que permitiera identificar su participación en actividades de la localidad.

El tamaño de muestra se obtuvo a través del método simple aleatorio, por tamaño de población. Con la finalidad de conocer las características de las organizaciones de la comunidad, se visitaron aquellas que se encuentran activas, a partir del registro en el Sistema de Información Empresarial en México-Instituto Nacional de Estadística y Geografía (SIEM-INEGI, 2017), así como las identificadas por medio de la observación en la comunidad. Los registros indican un total de 139 organizaciones formales, sin embargo, no se localizaron todas en operación.

De manera complementaria se aplicaron entrevistas a informantes clave de la comunidad llevándose a cabo, de manera adicional, la observación directa a las organizaciones y la comunidad, entrevistándose a 48 mujeres cuyo promedio de edad oscila en 48 años y el promedio de residencia en la localidad es de 36 años.

Acorde a lo anterior, este estudio planteó el objetivo de analizar las características de las organizaciones que operan en la comunidad rural Las Arenitas y la participación de la mujer dentro de las mismas, lo que se justifica desde el punto de vista de Peláez (2015) al estudiar el papel de las mujeres desde su participación en la reproducción de la vida social vinculándola con el trabajo de la pesca.

No obstante, en este trabajo se presentan resultados preliminares de una investigación más amplia, cuyo propósito es analizar las organizaciones productivas de la comunidad rural, sus estrategias e influencia en el desarrollo de la localidad.

REFERENTES TEÓRICOS

Definiciones del concepto de organización

De acuerdo con Ballina (2000) existen diferencias entre los conceptos de empresas y organizaciones, la diferencia estriba en la forma de dominación, o “formas de influencia” que es cuando un individuo está condicionando su comportamiento basado en preceptos mutables en el tiempo, es decir, la forma en que un individuo, organización o empresa imponen su voluntad. Aclara que toda empresa se inserta en una forma de organización, pero esto no se da a la inversa; una organización no implica necesariamente una empresa.

La organización es la relación de un grupo o una comunidad de personas que persiguen los mismos fines, rasgos étnicos, valores, etcétera. Su regulación depende de su tamaño y de las características de los miembros. La organización representa el poder institucionalizado y debe contar con legitimidad y legalidad, la primera está relacionada con que los subordinados acepten los procesos y resultados de la organización, por legalidad se entiende en estar de acuerdo con las normas de constitución y funcionamiento de la organización (Ballina, 2000).

Por su parte Thompson (2000) define a la organización como una entidad social; esto es que está compuesta por seres humanos que se agrupan para el logro de objetivos o metas comunes a través del desarrollo de diversas actividades de sus miembros, plasmadas en una estructura deliberada, ubicada en un contexto social que la determina o influye en su configuración y dinámica interna. A su vez, afirma que la teoría de la organización, disciplina que estudia a las organizaciones, centra su problemática en las relaciones informales, decisiones, estructuras y entorno, y su objeto de estudio principal son las organizaciones en general, no solo las empresariales, utilizando metodologías cuantitativas y cualitativas.

Blanco y Villafañe (2009) definen el concepto actual de organización como un sistema abierto cuya estructura depende de las situaciones del ambiente, en donde las características ambientales condicionan y explican las características organizacionales.

Ballina (2000), Thompson (2000) y Blanco y Villafañe (2009)

coinciden al definir el concepto de organización compuesta por seres humanos que persiguen fines comunes, poseen una estructura y que está ubicada en un contexto social de donde se nutre, pero a la vez la retroalimenta.

López (2005) analiza el concepto de organización como sustantivo y como verbo, retomamos el que más nos convence y es aquél que refiere el término desde la perspectiva de sustantivo, que entiende por organización a un conjunto que desarrolla ciertos roles particulares y que a través de una acción (normalmente formalizada) busca alcanzar (o está cohesionado en torno de) un objetivo común. Como verbo, se entiende que “organizar forma parte de la actividad de la administración” y consiste en ordenar los elementos, especialmente humanos que comprende la organización o sistema social, traducándose en una estructura o modelo de autoridad jerárquica, es decir, “organizar la organización”.

Coincidiendo con López (2005), Chiavenato (2011) establece el concepto de organización como entidad social, en la cual las personas interactúan para alcanzar objetivos específicos. Lo que indica cualquier iniciativa humana intencional emprendida para alcanzar determinados objetivos. Las empresas constituyen un ejemplo de organización social.

TIPOS DE ORGANIZACIONES

Organizaciones formales o de la economía formal

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) definen la organización formal como “la estructura intencional de funciones en una empresa formalmente organizada”, por tanto, el concepto es visto como verbo. No obstante, desde el punto de vista económico, podemos señalar que nos referimos a organizaciones/empresas que se encuentran en la formalidad o empresas que se encuentran en la economía formal. Aluden a las oportunidades de ingresos para la fuerza de trabajo urbana, basado principalmente en la distinción entre el empleo remunerado y el trabajo por cuenta propia donde el concepto de formalidad se aplica al empleo remunerado.

Chiavenato (2011), en su libro *Introducción a la Teoría General de la Administración*, establece que la organización formal se basa en una división del trabajo racional, mediante la diferenciación e integración de los participantes, de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan el proceso de toma de decisiones. Es la organización planeada, la que está en el papel, generalmente aprobada por la dirección y explicada a todos a través de manuales de organización, de descripción de cargos, de organigramas, de reglas y procedimientos, etc. Es la organización formalizada oficialmente.

A su vez Koontz, Wehrlich y Cannice (2012), en su libro *Administración una perspectiva global*, mencionan que la organización formal es la estructura intencional de papeles en una empresa organizada formalmente. Belausteguigoitia, Patlán y Compeán (2009) realizaron un estudio sobre la creación y marcha de negocios en la economía formal e informal en México con el objetivo identificar los factores (contexto socioeconómico, financieros, gubernamentales, laborales y de mercado) asociados con la creación de nuevos negocios; negocios en marcha y negocios en la informalidad en México, realizando una investigación empírica consistente en la aplicación de una encuesta a una muestra de 1107 negocios afiliados a la CONCANACO-SERVITUR. Identifican que dentro de la economía formal se encuentra el conjunto de empresas micro, pequeñas, medianas y grandes. Señalan que las MIPyMES representan el 98.8% del total de las empresas formales establecidas en México. Específicamente, las micro y pequeñas empresas (PyMES) representan el 95.0% del total de empresas formales y aportan el 72.0% al empleo formal y tienen una contribución al producto interno bruto del 52.0 por ciento.

Una economía formal es aquella que está registrada ante las autoridades y que estas reportan sus movimientos económicos por medio de los impuestos el Sistema de Administración Tributario se da cuenta de los ingresos, costos, proveedores y clientes de una empresa, persona física con actividad empresarial y que tienen permiso por ejemplo de las Cámaras de Comercio de los municipios donde se colocan y que tienen un local comercial con una marca o una razón social y/o nombre.

Por tanto, la economía formal alude a actividades humanas que

intentan cubrir necesidades de la población, para lo cual puede estar dedicada a actividades primarias, secundaria o industrial, terciario o de servicios, produciendo bienes y servicios, y la demanda de estos mismos para su consumo o su uso, generando un intercambio y circulación de dinero. Dichas actividades lucrativas están reguladas por el Estado, mismo que establece por medio de leyes, regulaciones fiscales y administrativas. Las personas físicas y empresas dedicadas a estos fines deben estar registradas, lo mismo que sus empleados y pagar impuestos.

Organización informal o de la economía informal

Por organizaciones informales Koontz, Weihrich y Cannice (2012) destacan que una organización informal como cualquier actividad personal conjunta sin un propósito común, consciente, aunque contribuya a resultados grupales, por tanto, sigue aludiendo al concepto de organización como verbo.

Hart (citado por la Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013) para esclarecer el término de organizaciones informales o de la economía informal o economía informal⁴, postuló un modelo dual de oportunidades de ingresos para la fuerza de trabajo urbana, “basado principalmente en la distinción entre el empleo remunerado y el trabajo por cuenta propia y el concepto de informalidad se aplicó a la actividad que se realiza por cuenta propia”.

Belausteguigoitia, Patlán y Compeán (2009) definen al subsector informal como aquellos negocios, no agropecuarios, que no cuentan con registros oficiales, fiscales o de seguridad social, además de la población que labora por cuenta propia y el personal ocupado que carece de contrato de trabajo y cobertura en seguridad social.

Destacan que es importante apuntar que los negocios informales en México enfrentan diversas dificultades para instalarse, desarrollarse y fortalecerse. Estas problemáticas están asociadas, principalmente, a la rigidez existente en el sector laboral; la regulación costosa

⁴ Concepto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo, durante la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, reforzando la idea del “sector informal”

y excesiva, y el limitado acceso al sector financiero (Belausteguigoitia, Patlán y Compeán, 2009).

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2013) establece que la economía informal integra al Sector Informal y a las Otras Modalidades de la Informalidad, por lo tanto, incluye todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y las empresas no constituidas en sociedad propiedad de los hogares que no cuentan con el amparo del marco legal e institucional (seguridad social, prestaciones sociales, otros registros), así como el trabajo de autoconsumo del sector agropecuario.

Aclarando que las otras modalidades de la informalidad corresponden al trabajo en actividades formales que no cuenta con el amparo del marco legal e institucional (seguridad social, prestaciones sociales, otros registros), el trabajo en actividades agropecuarias que no cuenta con el amparo del marco legal e institucional (seguridad social, prestaciones sociales, otros registros), el trabajo doméstico remunerado en los hogares que no cuenta con el amparo del marco legal e institucional (seguridad social, prestaciones sociales, otros registros) y el trabajo de autoconsumo del sector agropecuario.

La Oficina Internacional del Trabajo, sede Ginebra (2014) afirma que la economía informal prospera en un contexto de altas tasas de desempleo, subempleo, pobreza, desigualdad de género y trabajo precario. Por tanto, desempeña un papel importante en lo que respecta a la generación de ingresos, porque es relativamente fácil acceder a ella y los niveles de exigencia en materia de educación, calificaciones, tecnología y capital son muy bajos. Aunque sostiene que la mayoría de las personas no se incorporan a la economía informal por elección, sino por la necesidad de sobrevivir y de tener acceso a actividades que permitan obtener ingresos básicos.

Organizaciones en comunidades rurales

La Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2014) realizaron un estudio sobre el desarrollo institucional de las organizaciones rurales en Mé-

xico, con el objetivo aportar elementos de análisis para el mejoramiento del diseño e implementación de los instrumentos de política pública orientados al fortalecimiento de las organizaciones rurales.

En el documento se señala que en los últimos años se han multiplicado los programas de fomento a la organización rural, bajo la perspectiva de que pertenecer a una organización permite a los miembros realizar acciones colectivas de manera más eficiente que aquellas realizadas a nivel individual; por tanto

...se asume que las organizaciones reflejan intereses colectivos comunes, permiten reforzar la construcción de capital social de los miembros del grupo e inciden de manera más determinante en la definición de políticas públicas y en la orientación de los recursos públicos (SAGARPA Y FAO, 2014:11).

El documento antes señalado afirma que en México existen cuatro tipos de organizaciones que operan en el medio rural: 1) Organizaciones económicas, 2) Organizaciones gremiales, 3) Comités Sistema Producto y 4) de la Sociedad Civil.

De acuerdo a SAGARPA y FAO (2014) las Organizaciones Económicas representan los esfuerzos de asociación y vertebración económica de las unidades productivas rurales, cuyas figuras jurídicas se han sustentado principalmente en la Ley General de sociedades Cooperativa y la Ley Agraria; *las Organizaciones Gremiales* tienen como propósito principal el de representar y gestionar, a nombre de sus agremiados, una serie de instrumentos de apoyo a la producción, como son la investigación, servicios del conocimiento, crédito, seguro y comercialización, entre otros; los Comités Sistema-Producto, surgen en el marco de la Ley de Desarrollo Rural Sustentable (LDRS), con la participación de los productores agropecuarios, agroindustriales y comercializadores y sus organizaciones y las organizaciones de la sociedad civil son agrupaciones u organizaciones que no persiguen fines de lucro y que realizan actividades de asistencia social, alimentación popular, cívicas, desarrollo comunitario, derechos humanos, entre otras.

En México existen alrededor de 56,700 organizaciones que operan en el medio rural, las cuales son predominantemente organizaciones económicas y gremiales. Sinaloa tiene un 96.8% de organiza-

ciones de este tipo. Por otro lado, en México siete estados concentran el 53.4% de las organizaciones del país. Estos son: Oaxaca (10.2%), Sonora (9.5%), Veracruz (9.2%), Chiapas (8.7%), Sinaloa (8.0%), Puebla (4.0%) y Campeche (3.8%). Sinaloa concentra el mayor porcentaje de organizaciones económicas con un 7.2 % respectivamente (SAGARPA Y FAO, 2014).

A nivel nacional, de acuerdo con SAGARPA y FAO (2014), las organizaciones en el medio rural realizan principalmente actividades en el sector agrícola (47.3%) y el sector pecuario (29.9%). Los Comités Sistema-Producto y las organizaciones económicas, las acciones se desarrollan principalmente en el sector agrícola, mientras que en el caso de las organizaciones gremiales se orientan principalmente al sector pecuario. No obstante, el que las organizaciones existan de manera constitutiva, en la realidad no siempre se encuentran operando.

En el caso de las organizaciones que se encuentran funcionando en el medio rural, SAGARPA y FAO (2014) mencionan que estas tienen un promedio de 13.8 años de vida. En el caso de las organizaciones gremiales el promedio de años de funcionamiento es mayor al resto y alcanza los 28.2 años. Las organizaciones más recientes en el medio rural son los Comités Sistema-Producto con 3.2 años de operación.

Las principales razones que explican que las organizaciones desaparezcan en el medio rural son: la falta de recursos para la operación de la organización (39.6%), la presencia de conflictos o desacuerdos internos (17.1%) y porque las actividades desarrolladas por la Organización dejaron de ser rentables (11.2%) SAGARPA y FAO (2014).

En el sector rural mexicano predomina una baja capacidad organizativa entre los integrantes de dichas organizaciones, aparentemente sin mayor incidencia en el desarrollo del sector rural. SAGARPA y FAO (2014). Destacamos tres causas que explican el problema de la institucionalidad débil de las organizaciones rurales en México: a) la falla de la acción colectiva, b) la existencia de objetivos que no son claros para todos los miembros que integran la organización, así como, c) la existencia de organizaciones rurales simuladas.

Organizaciones y desarrollo rural

Absalón (2000) revisa el papel de las organizaciones en el desarrollo rural desde una perspectiva descriptiva y afirma que sin organizaciones es difícil alcanzar el desarrollo, ya que el papel de éstas en el sector rural además de servir de base para el desarrollo del capital social cumplen funciones relevantes como facilitar la ejecución de proyectos; servir de instrumento de relacionamiento entre lo público y lo privado, reunir y transmitir conocimiento, y saberes populares; defender intereses de la comunidad; prestar servicios a sus miembros; participar en emprendimientos innovadores para la generación de ingresos; asumir, en determinadas circunstancias, el suministro de bienes públicos a través de contratos con el Estado, facilita alianzas productivas entre actores. Son un mecanismo importante de difusión de información; facilitar la concertación, además de realizar actividades de fomento.

Por su parte SAGARPA (s/f) considera que el papel de la organización en el desarrollo rural se entiende definiendo el desarrollo rural integral; comprendido como el mejoramiento del nivel y las condiciones de vida del poblador rural y su familia, a través del crecimiento armónico y sustentable del capital físico, del capital social, del capital humano y del desarrollo económico de su localidad, teniendo como eje al productor rural organizado, representado democráticamente y presente en las instancias de decisión de políticas y actividades relacionadas con su medio.

En cuanto a las organizaciones en comunidades rurales, SAGARPA (s/f) las clasifica como de primer nivel; estas se caracterizan por componerse de pequeños grupos de personas físicas que se integran conforme a un objetivo económico determinado y que, por su tamaño, generalmente pequeño, permiten que los socios comúnmente tengan relaciones personalizadas, precisas, responsables y de cooperación estrecha. Para consolidar actividades individuales de producción y comercialización en pequeña y mediana escala, se considera que la figura primordial a promover es la Sociedad de Producción Rural, ya que es la más idónea, porque cuenta con tipo de responsabilidad y capital definido, agrupa desde dos productores de cualquier

régimen de tenencia y es de fácil constitución, además de que goza de prestigio ante otras empresas, bancos y organismos que inciden en el sector.

Bajo la figura de Sociedad de Producción Rural también se pueden atender los grupos prioritarios (mujeres, jóvenes, indígenas, personas de la tercera edad y con discapacidad), considerando la necesidad de que se integren a los diversos tipos de actividades de producción agrícola, ganadera, forestal, agroindustrial o industrial, así como la necesidad de que aprovechen las potencialidades de su ámbito social y poblacional en empresas de servicios. De igual forma, se reconoce a los grupos de trabajadores y habitantes del medio rural sin tierra que se organicen bajo esta modalidad para propósitos económicos comunes (SAGARPA, s/f).

Las características de las principales figuras asociativas de primer nivel, a diferencia de SAGARPA y FAO (2014) que afirma que existen cuatro tipos de organizaciones que operan en el medio rural, este documento considera ocho: 1) Ejido/comunidad cuyo, cuyos objetivos son la explotación de recursos del ejido, integración productiva, servicios, comercialización; 2) sociedad Anónima de Capital Variable, los objetivos son de integración productiva y de servicios en cualquier sector de la economía; 3) Sociedad Cooperativa, con los objetivos acorde a funciones. Según sus actividades, se clasifican en cooperativas: a) De consumidores de bienes y/o servicios, b) De productores de bienes y servicios y c) De ahorro y préstamo. (SAGARPA, s/f).

4) Sociedad de Producción Rural con los objetivos de integración productiva, de transformación, comercialización y servicios; 5) Asociación Civil, con el objeto social de combinar recursos o esfuerzos para la realización de un fin común. Sin ser de carácter preponderantemente económico, además de la obtención de donaciones; 6) Sociedad Civil cuyo objeto social es la combinación de recursos o esfuerzos para la realización de un fin común. De carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial. Obtener créditos de todo tipo; 7) Unión de Crédito, cuyos objetivos son facilitar el uso del crédito, otorgar garantías y avales a sus socios, operaciones de descuento, servicios de caja, tesorería y fidu-

ciarios con títulos de crédito, administrar obras o empresas de éstos; 8) Fideicomisos, con los objetivos de uso y goce de bienes tangibles e intangibles.

El rol de la mujer en el ámbito laboral

Zabludovsky (2014) analiza a través de una metodología descriptiva la presencia de las mujeres en la fuerza laboral; examina la presencia de hombres y mujeres en la educación superior, la feminización y masculinización de las distintas ocupaciones. Describe el papel de las mujeres en los cargos de representación política, en el Poder Ejecutivo y Judicial; estudia las diferencias de cargos directivos de las mujeres entre el sector público y el privado; investiga la segregación horizontal y vertical en los oficios y las carreras en las organizaciones, así como las diferencias entre las empresas de capital extranjero y nacional. También analiza las características sociodemográficas de las directivas, la discriminación hacia las madres y los problemas de pareja derivados de sus funciones; la “doble gerencia” y el problema de conciliación de funciones, el “techo de cristal en México” y la jerarquía en las ocupaciones.

Entre los resultados destaca que la presencia de la mujer es escasa en los ámbitos políticos, cargos de dirección y de liderazgo en las compañías privadas, y a lo anterior le agregamos que la poca información disponible acerca de esa temática, producto de esta investigación la autora elaboró una base de datos para integrar dicha información. (Zabludovsky, 2014).

SAGARPA y FAO (2014) señalan que la perspectiva de género se refiere a los derechos adquiridos por las mujeres para poder participar activamente en las organizaciones. En este sentido este indicador refleja la distribución de los puestos de representación en las organizaciones rurales entre hombres y mujeres. El índice general de perspectiva de género a nivel nacional es de 0.3 por ciento. El índice general de desarrollo de capacidades humanas las mujeres participan en los cuatro tipos de organizaciones de la manera siguiente: económicas, 0.2%; gremiales, 0.2%; de la sociedad civil 0.3%; Comité Sistema Producto 0.3 por ciento. En cuanto al Índice General de Perspectiva de

Género, participan en los cuatro tipos de organizaciones de la manera siguiente: económicas, 0.3 %; gremiales, 0.1%; de la sociedad civil 0.4%; Comité Sistema Producto 0.0 por ciento.

Por otra parte, Perea y Flores (2015) afirman que en México las mujeres juegan un papel importante en la pesca ribereña representando una de las principales actividades productivas y de la cual subsisten las familias costeras. Describen los cambios en las relaciones entre hombres y mujeres de una comunidad pesquera en Yucatán a partir del aprovechamiento de un recurso marino por parte de un grupo de mujeres pescadoras que conformaron una sociedad cooperativa

Perea y Flores (2015) enfocan su estudio en el análisis de la doble jornada que desempeñan las mujeres durante la temporada de pesca, los obstáculos a los que se han enfrentado y las estrategias que han desarrollado para mantener una actividad productiva considerada tradicionalmente como masculina.

De manera preliminar (Perea y Flores, 2015) concluyen que el que las mujeres tengan esta actividad representa, por un lado, el reto de transgredir espacios de manera productiva a través de su trabajo en la pesca, y por otro, el cuestionar el lugar de hombres y mujeres en la familia, lo que plantea la posibilidad de avanzar en nuevas prácticas que se reconstruyen en la vivencia de la cotidianidad.

En otro sentido, Peláez (2015) realiza una investigación descriptiva con el objetivo de revisar las investigaciones realizadas en torno a la vida y actividad laboral de los pescadores, desde la perspectiva de las ciencias sociales, con un especial énfasis en las regiones de América Latina y el Caribe, tratando de identificar las principales teorías y conceptos que se han utilizado para comprender las problemáticas pesqueras.

Se destaca que entre las preocupaciones y temas analíticos del sector pesquero se encuentran trabajos de territorio medio ambiente y conflicto, el Estado y su participación en la actividad pesquera, la participación de la mujer en la pesca; oficios, saberes y participación familiar, a partir de tres enfoques, entre los más sensibles, se identifican estudios abordados desde la antropología, la sociología y la economía (Peláez, 2015).

Se abunda al señalar que existe otro tipo de acercamiento como es el estudio de la familia y el papel de las mujeres dentro de las comunidades como actores que forman parte de la organización y estructura familiar. Entre los retos sugiere explorar, especialmente ante la crisis del sector pesquero en general y sus efectos en la continuidad del oficio, así como estudiar el papel de las mujeres desde su participación en la reproducción de la vida social vinculándola con el trabajo de la pesca (Peláez, 2015:362).

En México, de acuerdo con datos del INEGI, (2015), los habitantes alcanzan los 119 millones; a nivel nacional la pirámide poblacional del hombre es de 48.6% y el de la mujer de 51.4 por ciento. En el caso de Sinaloa INEGI (2015) señala que los habitantes son 2,966,321; y en cuanto al sexo encontramos que 1,502,236 son mujeres y 1,464,085 son hombres.

INEGI (2010) señala que México posee 11,122 kilómetros de litorales, mismos que significan un gran potencial de recursos pesqueros; donde se capturan peces y otros organismos en aguas salada (mar), salobre (esteros) o dulce (lagos, lagunas, estanque o ríos). Sin embargo, la actividad pesquera no está lo suficientemente desarrollada. La pesca en ríos, lagos, lagunas, presas y esteros es menos representativa que la de mar, pero de gran valor para algunas regiones de México por su aportación alimentaria y económica. Muchas veces, para aumentar la productividad en estos cuerpos de agua interiores, se siembran peces u otros organismos acuáticos (como trucha, lobina, bagre, camarón y langostino), que se producen mediante la acuicultura, actividad que destaca en Veracruz, Hidalgo, Sonora y Tabasco.

A nivel nacional INEGI (2010) identifica 21,252 unidades económicas que participan en la pesca y 196,481 trabajadores dedicados a dicha actividad y a la acuicultura animal. El mayor porcentaje de la actividad se da en la piscicultura y la acuicultura, destacando la camaronicultura en un 22.9%. Respecto a la participación de la mujer en actividades pesqueras, está enfocada en desarrollar labores propias de la pesca, cultivo de especies en granjas acuícolas y desarrollo de funciones administrativas. El mayor porcentaje de hombres se registró en la pesca de camarón con 96.8%, y el menor fue

en la acuicultura animal excepto camaronicultura con 77 por ciento.

En relación con la producción en el Sector Primario, INEGI (2010) destaca que Sinaloa se encuentra entre los primeros lugares de producción de productos pesqueros, destacando el camarón con 50,062 toneladas que representa el 27.7% de la producción total a nivel nacional y ocupando el segundo lugar de 17 estados de la república mexicana.

De igual forma, destacamos los indicadores de ocupación y empleo en Sinaloa, al primer trimestre de 2017 donde la Población Económicamente Activa (PEA) en cuanto a mujeres es de 20,452,395, de la cual 19,726,958 se encuentra ocupada. La ocupación se da en diferentes actividades: primarias 705,090; secundarias, 3,391 378; terciarias 15,546,765 y no especificadas 83,725. Asimismo, como empleadoras se identifican 34,823 mujeres y 615,838 son trabajadoras por cuenta propia (INEGI, 2010).

RESULTADOS PRELIMINARES DE LA INVESTIGACIÓN

En la localidad de Las Arenitas, los resultados preliminares de la investigación muestran dos tipos de organizaciones económicas; cuatro sociedades cooperativas pesqueras, que de acuerdo con la clasificación de SAGARPA y FAO (2014) están sustentadas en la Ley General de Sociedades Cooperativas. Estas representan esfuerzos de asociación y vertebración económica de unidades productivas rurales, integradas por miembros de la comunidad. Por otro lado, encontramos pequeñas empresas, donde las mujeres realizan tareas muy particulares, aquellas que sus recursos y aptitudes les permiten, con la finalidad de contribuir al gasto familiar.

En cuanto a las características de las organizaciones que operan como pequeñas empresas en la comunidad mencionada los resultados preliminares son los siguientes: venta de hielo y gasolina, confección de pantalones, impermeables y velas para pangas, venta de lonja, venta de camarón y mantarraya (elaborando machaca), estilista, venta de raspados, diablitos y fresas con crema, tortillas de harina, además de que en temporada de veda se emplean en los empaques agrícolas.

Podemos afirmar que los ámbitos de actividad de la mujer en

las sociedades cooperativas pesqueras en la localidad de Las Arenitas se concentra en marisqueo a pie; actividades de apoyo al sector (transformación, comercialización, rederas y empacadoras); administración (cooperativa de pescadores, organizaciones de productores y equivalentes a empresas pesqueras, entre otras); emprendedoras en giros complementarios; pesca extractiva con embarcación (altura y gran altura, bajura, artes menores y marisqueo) y acuicultura.

El 40% de las pequeñas empresas integran de 3 a 4 personas, mientras que el 35% de 1 a 2 miembros y el 25% son de 5 a 6 integrantes; en la mayoría son integradas por miembros de la familia (las cooperativas cuentan con 38, 87, 32 y 64 socios cada una); en el caso de las pequeñas empresas, el 51% de las organizaciones son atendidas por sus dueños y miembros de la familia mientras que el 49% son atendidas solo por el dueño.

De acuerdo con los entrevistados, 85% coinciden que no se imparte capacitación a los integrantes de la empresa y solo el 15% dijo que sí los capacita. El 90% de las pequeñas empresas aseguraron no haber recibido apoyo de parte del gobierno para la puesta en marcha de su negocio (a excepción de las cooperativas que reciben anualmente recursos de diversos programas públicos).

De las organizaciones económicas encuestadas, el 5% dice que están pasando por una situación mala, el 65% se encuentra en una situación regular, el 25% indicó estar en un buen estado y solo un 5% mencionó que tiene un nivel muy bueno. El 95% de las organizaciones vende sus productos a nivel local; el 56% opina que la mejor temporada para las ventas es de octubre a diciembre y el 33% opina que la peor es de enero a marzo. El 51% no percibe otro ingreso además de su negocio y el 49% recibe ingresos adicionales a los que genera la organización, por medio de otra actividad que realizan.

Respecto al desarrollo, el 50% de los encuestados opina que el desarrollo económico de la comunidad es regular, el 40% mencionaron que para ellos está en una mala situación y un 10% dijo que existe muy mal desarrollo económico y manifiestan que esto se debe a las temporadas de veda ya que mientras no hay pesca tampoco hay dinero y la población pasa por una etapa difícil; lo anterior denota que las organizaciones que operan en la comunidad son las generadoras de

flujos de efectivo para sus habitantes y que al no tener actividad permanente, las posibilidades para la mejora de las condiciones se reduce.

Sobre desarrollo social, el 40% de los encuestados opina que es regular y otro 40% considera que es bueno; para las pequeñas empresas esto se refleja en un avance lento ya que algunos habitantes de la localidad generan conflictos y eso impide que haya una buena relación entre ellos mismos.

El 50% de los propietarios de pequeñas empresas considera que el desarrollo político de la localidad es regular, para el 25% es buena y el otro 25% es mala. Los empresarios opinan que la parte política es la más difícil debido a la corrupción, incluso algunos de ellos se consideran abandonados por el gobierno y las autoridades.

Al interrogarlas acerca de qué es lo que más le importa en la vida, el 97.9% responde que la familia y el 2.1% respondió que el éxito profesional. En cuanto a los valores que destacan en la comunidad, el 58.3% consideró que ser trabajador(a) y el 22.9% la solidaridad. Respecto a lo que quieren para la comunidad, el 27% respondió que el mayor bienestar en la comunidad, seguido del 21% el cuidado del medio ambiente, seguido del 19% de mayor justicia social y seguridad.

Respecto la escolaridad de las mujeres entrevistadas, el 54.2% tienen nivel primaria; el 29.2% logró el nivel de secundaria, el 8.3% cuenta con preparatoria, el 4.2% logró estudios universitarios y el 4.2% cuenta con otros estudios. El estado civil de la población entrevistada el 72.9% es casada, el 10.4% es soltera, el 4.2% es divorciada, el 8.3% es viuda y el 4.2% pertenece a otra categoría. El promedio de personas que habita en una vivienda se conforma por 3 adultos y 1.5 niños.

En cuanto a las actividades realizadas, el 48.5% son amas de casa, el 15.2% son empleadas temporales, el 7.6% son empleadas permanentes y el 28.8% responde que se dedica a otras actividades. El promedio de ingresos es de \$1,042.00 (mil cuarenta y dos pesos 00/100 M.N.) semanal. Los que aportan al ingreso familiar, es decir, los que trabajan en una vivienda en promedio es de 1.7 personas.

COMENTARIOS FINALES

La evidencia empírica confirma que las organizaciones son los agentes de cambio en la sociedad, en el caso de las Arenitas, que es una localidad rural pesquera, se identifican dos tipos de organizaciones económicas. Las sociedades cooperativas pesqueras y las pequeñas empresas. En los resultados preliminares en la comunidad estudiada no se identificaron figuras jurídicas como las Organizaciones Gremiales, los Comités Sistema-Producto, ni organizaciones de la sociedad civil.

Cabe aclarar que aunque el objetivo era analizar las características de las organizaciones que operan en la comunidad rural Las Arenitas y la participación de la mujer, reconocemos que en la búsqueda de información que definiera a las organizaciones formales e informales, la tarea fue compleja; de tal suerte que identificamos que el concepto de organización puede ser entendido como sustantivo, es decir, que algunos autores (los menos) le dan significado con existencia real e independiente y su definición atiende la sustancia o fundamento de las cosas, sin embargo, como verbo, su significado se identifica como una clase de palabra con la que se expresan acciones, procesos, estados o existencia que afectan a las personas o las cosas; es decir, los autores consideran el concepto como parte del proceso administrativo.

En el caso de las pequeñas empresas, donde destaca la participación de la mujer, se identifica que no cuentan con asesoría, sino que se desarrollan de manera emergente, por lo que se requiere dotar de herramientas y medios de administración de un negocio, es decir, capacitación para esos micronegocios.

Los diferentes tipos de organizaciones presentes en la localidad estudiada permiten dinamizar la actividad económica, no obstante que las mujeres rurales cada vez más dirigen sus propias empresas, sus aportes socioeconómicos y su potencial empresarial no son reconocidos o explotados, dado que se concentran en actividades informales, muy pequeñas, de baja productividad y rendimiento. A lo anterior se le suma que, aunque la mujer al ser empresaria forma parte de una estrategia más amplia para subsistir, desarrollan dicha actividad de manera parcial, pues combinan las tareas productivas y reproductivas.

Por lo anterior, resulta evidente que se requieren políticas, servicios y entornos de negocios propicios y receptivos a las cuestiones de género para fomentar la puesta en marcha y la modernización de los negocios de mujeres y así ayudar a crear trabajo productivo y decente, alcanzar la igualdad de género, reducir la pobreza, así como asegurar economías y sociedades más fuertes.

Entre los retos consideramos que es necesario identificar y atender situaciones problemáticas como las barreras para avanzar en la educación; la formación e información; el acceso limitado a servicios financieros; transitar hacia la formalidad, de tal manera que se pueda construir un entorno favorable para la iniciativa empresarial femenina, se fortalezcan las redes y la promoción de la iniciativa empresarial de la mujer; mejorar las competencias empresariales de mujeres rurales y desarrollar servicios financieros y de negocios que atiendan a cuestiones de género; promover la vinculación entre asociaciones de empresarias urbanas y rurales para aumentar el flujo de información y la conectividad a los mercados y sensibilizar al Estado para que reconozcan que las empresas de la economía informal coexisten con el trabajo formal en un *continuum*, entre otros.

Finalmente, coincidimos totalmente con la OIT (2014) cuando afirma que la mayoría de las personas no se incorporan a la economía informal por elección, sino por la necesidad de sobrevivir y de tener acceso a actividades que permitan obtener ingresos básicos.

Referencias bibliográficas

- Absalón, C. (2000) *El Papel de las Organizaciones en el Desarrollo Rural*. En línea: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/rjave/paneles/machado.pdf>>. (Consultado: 5-1-2018).
- Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa. (2015). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. En línea: <http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/AEGPEF_2015/702825077297.pdf>. (Consultado: 8-1-2018).
- Ballina, F. (2000) *Teoría de la Administración. Un enfoque alternati-*

- vo. México, McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Belausteguigoitia, I., Patlán, J. y Compeán, G. (2009). *Creación y marcha de negocios en la economía formal e informal en México*. En línea: <<http://cedef.itam.mx/sites/default/files/u489/creacionymarchadenegocioseneconomiaformaleinformalunamedimpresa.pdf>>. (Consultado: 5-1-2018).
- Blanco, Villafañe. (2009). *Evolución del concepto de organización desde el año 1950 hasta el 2000 y su relación con las teorías Administrativas*. En línea: <<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/204/1/LA%20EVOLUCI%C3%93N%20DEL%20CONCEPTO%20DE%20ORGANIZACI%C3%93N.pdf>>. (Consultado: 5-1-2018).
- Chiavenato, Idalberto. (2011). *Introducción a la Teoría General la Administración*, Editorial Mc. Graw Hill.
- Consejo Nacional de Población. (2010). *Índice de marginación por Localidad*. Colección índices sociodemográficos. En línea: <http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/indices_margina/2010/documentoprincipal/Capitulo01.pdf>. (Consultado: 4-1-2018).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía–Sistema de Información Empresarial Mexicano INEGI–SIEM (2017). *Estadísticas sobre las micro, pequeñas y medianas empresas del país*. En línea: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_07_02.pdf>. (Consultado: 4-1-2018).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *El sector alimentario en México*. En línea: <http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/SAM/702825066574.pdf>. (Consultado: 11-07-2017).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Intercensal 2015*. En línea: <<http://www.beta.inegi.org.mx/temas/estructura/>>. (Consultado: 6-1-2018).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Sistema de Cuentas Nacionales de México. Fuentes Metodológicas. Medición de*

- la economía informal*. En línea: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/informal/doc/SCNM_Metodo_MEI_B2013.PDF>. (Consultado: 5-1-2018).
- Koontz, H., Heinz, W., Cannice, M. (2012). *Una perspectiva global y empresarial*. Edit. Mc Graw Hill. 14ª edición.
- López, F. (2005). "Administración, organización (y empresa): Un intento de acotación semántica". En línea: <<http://www.redalyc.org/pdf/215/21513702.pdf>>. (Consultado: 5-1-2018).
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Informe V (I). (2014). *La Transición de la economía informal a la economía formal*. En línea: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218350.pdf>. (Consultado: 5-1-2018).
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio Base sobre las organizaciones de trabajadores y empresarios de la economía informal en el Distrito Central, Tegucigalpa, Honduras*. En línea: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220399.pdf>. (Consultado: 5-1-2018).
- Peláez C. (2015). "Una mirada a los estudios pesqueros desde las ciencias sociales". *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias Estado de México, México*. Vol. 2.
- Perea, A. y Flores, F. (2015). *Participación de las mujeres en la pesca: nuevos roles de género, ingresos económicos y doble jornada*. En línea: <<http://www.cobi.org.mx/wp-content/uploads/2016/03/2016-Perea-BI%C3%A1zquez-Participaci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-la-pesca.pdf>>. (Consultado: 5-1-2018).
- Secretaría de Agricultura, Ganadería Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación. Y Organización para las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2014). *Estudio sobre el desarrollo institucional de las organizaciones rurales en México*. En línea: <<http://www.sagarpa.gob.mx/programas2/evaluacionesExternas/Lists/Otros%20Estudios/Atta>

chments/46/5%20Estudio%20sobre%20el%20desarrollo%20institucional%20de%20las%20organizaciones%20rurales%20en%20M%C3%A9xico.pdf>. (Consultado: 8-1-2018).

Secretaría de Agricultura, Ganadería Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación. (s,f). *Las organizaciones económicas del sector rural. Principios y bases jurídicas*. En línea: <http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/AsistenciaCapacitacion/Documents/Centros%20de%20Evaluacion/utes/desemp/formacion/Boletin_ORGANIZ_ECON_BASES_JURIDICAS_2009.pdf>. (Consultado: 8-1-2018).

Thompson, P. (2008). *La organización actual*. En línea: <http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2008/06/12/organizacion.pdf [con acceso el 5-1-2018]>.

Zabludovsky. (2015). “Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Universidad Nacional Autónoma de México. Nueva Época, Año LX, núm. 223.



Brecha de los ingresos en México desde una perspectiva de género

Miriam Sosa Castro¹

Marissa del Rosario Martínez Preece²

Carlos Zubieta Badillo³

INTRODUCCIÓN

Derivado de la disminución del ingreso real de los hogares⁴, como resultado de la instauración del paradigma económico neoliberal, la inserción de las mujeres en el mercado laboral es un fenómeno que se ha hecho visible, sobre todo, desde hace tres décadas con el crecimiento sostenido de la participación laboral femenina, tanto en México como en el resto de los países de América Latina (Martínez Gómez, *et. al.*, 2013).

El incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral podría traducirse en mejores perspectivas de crecimiento y desarrollo económicos, si es que dicha inserción se realiza en empleos de calidad, estables y que permitan que las remuneraciones correspondan a la calificación. Lo anterior, en un contexto en el cual la pertenencia al mercado laboral permita a las mujeres estudiar

¹ Profesora-Investigadora del Departamento Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

² Profesora-Investigadora del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco

³ Profesor-investigador del Departamento de Ciencias Básicas de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco

⁴ Algunos otros factores que también han incidido en la incorporación de la mujer al mercado laboral son: la reducción en la tasa de fecundidad y el incremento en el nivel educativo de la misma; sin embargo, ambos factores, en menor o mayor medida, están relacionados con la disminución del ingreso real de los hogares.

y lograr mayores niveles de capacitación e instrucción a través de la inversión en capital humano.⁵ En este sentido, es necesario promover que los ingresos y oportunidades para hombres y mujeres con capacidades similares sean equitativos.

En términos de la promoción de la equidad de género en el terreno económico, es necesario realizar un diagnóstico acertado sobre la brecha de los ingresos entre hombres y mujeres, aportando información para la formulación e instrumentación de políticas económicas que vayan de acuerdo con las necesidades de la población. Con base en lo anterior, el objetivo de la presente investigación es medir la brecha en los ingresos entre hombres y mujeres en México para el año 2016; así como analizar los cambios en la magnitud de dicha brecha dependiendo del nivel de ingresos, la edad del individuo y el nivel educativo.

La investigación se encuentra estructurada en cuatro secciones, además de la presente. En la segunda sección se desarrolla la revisión de la literatura, la sección tres presenta la metodología y los datos a utilizar, la cuarta sección expone los resultados y el análisis de los mismos y en el apartado cinco se ofrecen las conclusiones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Un tema analizado recurrentemente en la literatura económica es aquel relacionado con el ingreso y las variables que inciden en el nivel del mismo (Aláez Aller y Ullibarri Arce, 1999; Montenegro, 2001; Actis di Pasquale y Atucha, 2003; Castro Ligo, Huesca Reynoso y Zamarrón Oztuca, 2015). Desde el punto de vista teórico, la desigualdad de ingresos entre géneros se puede explicar a partir de tres situaciones: a) por la diferencia en las dotaciones de capital humano entre individuos de distinto sexo: hipótesis de capital humano; b) debido a que la productividad individual es disímil entre hombres y mujeres: hipótesis de la discriminación y c) por un deri-

⁵ En este trabajo capital humano se usa básicamente vinculado a la escolaridad de los individuos. En algunos otros contextos, el concepto de capital humano pudiera ser más amplio, al incluir productividad e incluso formación más allá de la educación formal, considerándose parte de ésta a aquella adquirida mediante capacitación e incluso experiencia laboral.

vado estadístico del comportamiento de la oferta de trabajo: hipótesis de la selección muestral (Heckman, 1979).

Dentro del mencionado contexto, la diferencia salarial, abordada a partir de la óptica de discriminación, puede considerarse como una situación de ineficiencia de mercado ya que características superficiales de un individuo son las que determinan su nivel de ingreso, no así el nivel de productividad del mismo (Becker, 1957). Cabe señalar que la discriminación económica se desarrolla en dos espacios distintos, dentro y fuera del mercado laboral; como ejemplos del segundo, las oportunidades de acceso a la educación y otros factores que inciden en la preparación de un individuo para la inserción al mercado laboral.

Los primeros trabajos que se desarrollaron sobre las diferencias en el ingreso con enfoque de género son aquellos elaborados por Blinder (1973), Ashenfelter y Oaxaca (1987), Goldin y Polachek (1987), dichos estudios están enfocados en analizar la diferencia salarial entre grupos definidos por sexo o raza. Los principales resultados de dichos estudios se refieren a que existen diferentes niveles de ingresos para diversos grupos y que dicha diferencia no se puede explicar a partir de la productividad de los individuos.

Es así como, a partir de estas contribuciones iniciales, se ha generado literatura en torno al tema, con el objetivo de medir de manera específica el diferencial en los ingresos que reciben hombres y mujeres con iguales condiciones (edad, experiencia, capital humano, dependientes económicos, sector económico, estado civil, por mencionar algunas características) en diversos espacios geográficos y momentos.

En este sentido, Harnois (2015) analiza la discriminación “combinada” por sexo y género en Estados Unidos, a partir de regresiones logísticas multivariadas, concluye que existe discriminación laboral por edad; los trabajadores que se encuentran en el intervalo de 30 a 40 años reciben menor remuneración que aquellos que son mayores y más jóvenes. En cuanto a la discriminación de género, se confirma que existe una brecha salarial y que ésta se acentúa a partir de los 30 años.

Fuentes, Palma y Montero (2005) analizan la evolución de la

discriminación salarial por género en Chile de 1990 a 2003. Emplean regresiones cuantílicas para verificar si existe brecha salarial, su magnitud y las causas de la misma. Los resultados arrojan que sí existe discriminación salarial, pero que ha disminuido en 2003 con respecto a 1990 situándose en 23%.

Galvis (2010) mide las brechas salariales en Colombia a través de la regresión por cuantiles, los resultados sugieren que la brecha no se explica a partir de características observables, sino por características no observables como la educación. Otro hallazgo importante es que los diferenciales en los ingresos varían, siendo mayores en las zonas periféricas que en las metrópolis más importantes.

Esquivel (2007) estudia las razones que explican la diferencia salarial de género y la inserción laboral de hombres y mujeres en trabajos de calidad. Concluye que sí existe diferencia salarial y que puede ser explicada, para el caso de las mujeres, por la existencia de barreras para que éstas accedan a empleos estables (regulares) y de calidad.

En cuanto a los trabajos que han analizado la desigualdad de los ingresos en México, Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) analizan la brecha salarial de género de 1990 a 2010, los resultados apuntan a que la brecha salarial ha disminuido en el periodo, pero existen patrones de “piso pegajoso” y “techos de cristal”, es decir, la evolución y desarrollo profesional para las mujeres son difíciles, tendiendo a permanecer por tiempo prolongado en un mismo puesto y con limitadas posibilidades de crecimiento.

Por su parte Cortés (2013) estudia la evolución del ingreso en México en el periodo 1963-2010, los hallazgos sugieren que la brecha en el ingreso muestra etapas diferenciadas a lo largo del tiempo. Entre las décadas de los sesenta y ochenta, hasta antes de la crisis económica de 1984, la brecha salarial entre géneros disminuyó. La desigualdad se eleva y se mantiene alta de 1989 hasta el año 2000, y a partir de 2002 esta brecha vuelve a disminuir. Así, se observa que la distribución del ingreso en el año 2010 es muy similar a aquella presentada en 1984. Lo anterior se puede interpretar como una pérdida de un cuarto de siglo en sentar bases equitativas en los ingresos de hombres y mujeres.

En esa misma dirección, el presente trabajo se suma a los antes mencionados con el objetivo de analizar la desigualdad de ingresos de los hogares, a partir de algunas condicionantes visibles del jefe de hogar: sexo, nivel educativo y edad, para resolver dichas preguntas se toman datos de la Encuesta Ingreso Gasto de los Hogares que realiza el INEGI para el año 2016. El análisis empírico realizado emplea una regresión cuantílica con el objetivo de saber si el género, nivel educativo o edad de los jefes de los hogares influye en el nivel de ingreso de los mismos y si estas variables tienen la misma influencia en cualquier estrato de la población. Lo anterior permite recabar evidencia sobre la existencia de una diferencia salarial en México que puede ser explicada, no sólo por la educación y edad de la mano de obra, sino también por el género. Asimismo, la metodología utilizada permite detectar qué variable: género, educación y edad, incide en el nivel de ingreso de forma diferenciada conforme al estrato socioeconómico.

DATOS Y METODOLOGÍA

Descripción de la muestra

Los datos empleados en esta investigación son obtenidos de la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) para el año 2016, se utiliza específicamente la tabla “concentrado hogar” que reporta 126 variables de las cuales se toman los datos de ingreso trimestral, sexo del jefe del hogar, edad del jefe del hogar y nivel educativo del jefe del hogar. En total para cada una de las variables se tienen 70,311 observaciones.

Metodología

Para medir la brecha existente entre los ingresos de los hogares cuyo jefe de hogar es hombre y los hogares cuya jefa es mujer, se emplea una técnica de modelación muy flexible que permite describir el cuantil condicional de una variable respuesta y dado unas variables explicativas x . Esta forma de análisis de datos es relativamente reciente.

Dentro de los métodos que existen para analizar este tipo de datos destacan mínimos cuadrados y máxima verosimilitud. El problema de ambas metodologías es que parten del supuesto que los datos tienen una distribución de tipo normal, en el caso de mínimos cuadrados y de tipo Laplace, para máxima verosimilitud (Vélez, 2011).

La regresión cuantílica, a diferencia de los métodos de mínimos cuadrados ordinarios y máxima verosimilitud, no parte de ninguna distribución, lo que permite obtener resultados robustos, aun frente a la presencia de valores extremos, datos atípicos, heteroscedasticidad o cambio estructural. De igual forma, la regresión cuantílica es una herramienta más potente que la estimación de relaciones causales cuando se trabaja con muestras de gran tamaño provenientes de encuestas, como en este caso que se trabaja con la Encuesta de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) (Medina y Vicéns, 2011)

Un cuantil es un valor b de la muestra que deja por debajo una proporción de observaciones igual a θ^* y una proporción $(1 - \theta)$ de observaciones por encima. Los cuantiles más utilizados son: mediana, cuartiles, deciles, percentiles o centiles. Una forma alternativa de expresar los cuantiles es a través del siguiente problema de minimización:

$$\text{Min}_{b \in \mathbb{R}} [\sum_{y_i \geq b} \theta |Y_i - b| + \sum_{y_i \leq b} (1 - \theta) |Y_i - b|] \quad (1)$$

donde θ^* toma valores entre cero y uno.

La regresión cuantílica, de acuerdo con Koenker y Basset (1978), modela la relación existente entre x e y para distintos cuantiles de la distribución de la variable independiente, como se describe en la siguiente expresión

$$y_i = x_i \beta \theta + u_i \quad (2)$$

Para el caso de la presente investigación, las regresiones que miden la asociación entre las variaciones de x e y son modeladas de la siguiente manera:

Y = Ingreso trimestral: variable dependiente que se construye a partir del logaritmo natural del ingreso trimestral total de los hogares
 X = Variables independientes: se establecen comparaciones de los ingresos entre los grupos de acuerdo a su edad y nivel educativo.

Respecto a la variable edad es una variable continua⁶ que expresa la edad del jefe de familia, por otra parte, la variable nivel educativo⁷ se establece dentro del rango (0 a 11), con base en lo siguiente:

- 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

Modelos estimados

Tomando como base el modelo estimado por Mincer (1958), el presente trabajo analiza la relación que existe entre la educación y la edad con los ingresos, la cual está dada por la siguiente ecuación:

$$\ln(Y) = (\beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_{ii} + \varepsilon) \quad (3)$$

donde $\ln(Y)$ es el logaritmo natural del ingreso trimestral⁸ de los hogares cuyos jefes de familia son hombres y mujeres, y Y es el ingreso trimestral influenciado por las variables (X_i) educación y edad (X_{ii}), β_1 mide el rendimiento de la educación sobre el ingreso, manteniendo

⁶ Aunque la edad es una variable continua, en este trabajo se usa como discreta, ya que se refiere a la edad en años cumplidos.

⁷ Algunas fuentes como el INEGI, utilizan el nivel educativo representado como años de escolaridad, en lugar de hacer por nivel como se hizo en este trabajo.

⁸ Por no poseer una distribución normal, el salario hora es transformado en una función logarítmica. Con esta corrección es posible obtener los porcentuales de los coeficientes estimados en las regresiones multivariadas (Freitas, 2015).

todos los factores fijos y β_2 mide el rendimiento de la edad sobre el ingreso, manteniendo todos los otros factores fijos, ε es el componente residual aleatorio.

RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

El total de la población económicamente activa (PEA) con respecto a la población total representó, a finales de 2016, el 59.52%. De este total 62% fueron hombres y 38% mujeres.

El análisis general de los datos indica que en promedio los encuestados tienen un nivel educativo de secundaria, una edad de 49 años, y un ingreso trimestral de \$42,038, es decir, de aproximadamente \$14 mil pesos al mes, mismos que representan 6.39 salarios mínimos⁹. La mediana obtenida del salario fue de \$9,945 y la moda de \$7,321.

Sin embargo, estos datos difieren entre hombres y mujeres. En relación con el nivel educativo, en promedio los hombres completaron la secundaria, mientras que las mujeres tienen secundaria incompleta. Respecto a la edad promedio, esta es menor para los hombres que para las mujeres, 47.6 años y 52.65 años, respectivamente. El ingreso promedio de los hombres es de \$14,573.66 mensual (\$43,721 trimestrales), la mediana de \$10,277 y la moda de \$7,321. Para las mujeres el ingreso promedio fluctúa alrededor \$12,429 (\$37,287 trimestrales). Esto equivale a 6.65 y 5.67 salarios mínimos mensuales, para hombres y mujeres, respectivamente; la mediana del salario es de \$9,071 y la moda de \$6,826. Del total de hogares encuestados el 26% (18,280) tiene como jefa de familia a una mujer, mientras que el resto (52,031) tiene como jefe del hogar a un hombre. En términos de la brecha en los ingresos entre hombres y mujeres, en promedio los hogares que tienen por jefe del hogar a un hombre reciben 17% más ingreso que aquellos que tienen por jefa una mujer.

Considerando la muestra, la mayor edad promedio de las je-

⁹ Calculados con el salario mínimo vigente en la Ciudad de México del 1° de enero de 2016, de \$2,191.2.

fas de familia y el menor ingreso promedio que reciben son factores que las pone en desventaja con respecto a los hombres. Lo anterior se debe a que las mujeres, según estudios previos, se jubilan a una menor edad que los hombres, pero, debido a que vivirán más años que sus contrapartes masculinos, los ingresos que recibirán de sus pensiones serán más bajos que los de los hombres, y además se calculan con factores que los reducen aún más para compensar que vivirán con esos recursos durante un mayor tiempo, debido a que en promedio, las mujeres son más longevas que los hombres. El resultado es que las mujeres vivirán jubiladas durante más tiempo pero con una menor pensión, situación que las hace más vulnerables a caer en una situación de pobreza en la vejez que los hombres (Martínez-Preece et al, 2016).

La tabla 1 presenta la distribución percentilica del ingreso trimestral de las personas encuestadas por sexo y percentil, como se puede observar, existe una diferencia salarial para todos los percentiles analizados. El percentil en el que se presenta la mayor diferencia es el 25, lo cual quiere decir que el estrato de población que recibe menos ingresos (25% más pobre) es en donde es mayor la brecha en los ingresos.

Otra conclusión a la cual se puede llegar analizando la Tabla 1 es que, en términos generales, a mayor nivel de ingreso, mayor es la diferencia salarial. Este tipo de resultados podrían ser explicados, como mencionan Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) por los llamados “techos de cristal”, es decir, falta de oportunidades para que las mujeres accedan a puestos de trabajo de alto nivel, donde los salarios son mayores.

Tabla 1. Distribución percentilica del ingreso trimestral, México 2016

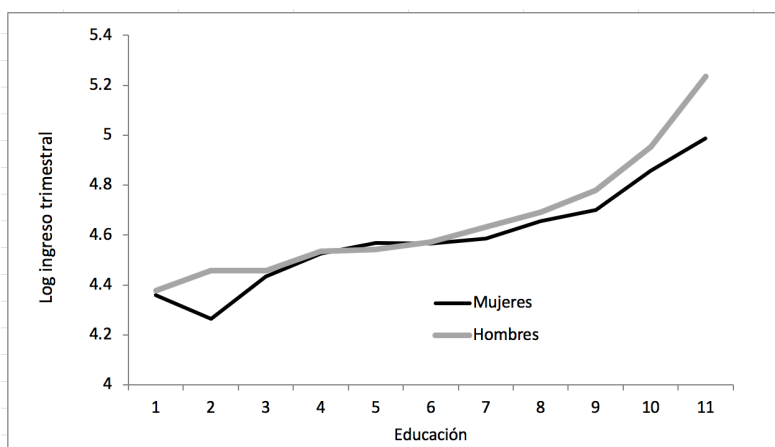
Percentil	Promedio Ponderado	Mujer	Hombre	Diferencia salarial
1%	\$ 3,619.00	\$ 3,250.26	\$ 3,796.87	16.8%
5%	\$ 6,093.70	\$ 5,504.70	\$ 6,361.00	15.6%
10%	\$ 8,090.80	\$ 7,167.30	\$ 8,334.51	16.3%
25%	\$ 12,087.00	\$ 10,245.90	\$ 15,862.94	54.8%
50%	\$ 17,896.09	\$ 14,992.40	\$ 18,907.40	26.1%
75%	\$ 24,684.20	\$ 20,280.76	\$ 25,546.13	26.0%
90%	\$ 30,830.50	\$ 24,334.00	\$ 31,890.80	31.1%
95%	\$ 34,010.40	\$ 26,018.50	\$ 35,193.90	35.3%
99%	\$ 38,211.60	\$ 27,561.30	\$ 39,540.12	43.5%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENIGH 2016.

Las variables independientes

La escolaridad es un factor sumamente importante en el nivel económico y en la calidad de vida de un individuo. En la literatura se encuentra evidencia sobre la existencia del impacto directo del nivel educativo en los niveles de ingreso (Psacharopoulos and Patrinos 2004; Heckman, Lochner and Todd 2006; Hanushek and Zhang 2006) ya que a mayor educación el individuo adquiere mayores habilidades, conocimientos, capacidad creativa y conciencia de su entorno, lo cual impacta positivamente los niveles de productividad. En este sentido, la Gráfica 1 muestra la relación entre el ingreso y el nivel educativo, la cual es positiva y parece simular una relación sigmoideal en la parte media de la curva, pero con una pendiente más pronunciada al final de la misma, lo cual significa que el crecimiento marginal del ingreso al obtener nivel profesional o de posgrado es mayor que el obtenido con los niveles de instrucción menores (medio superior, secundario y primario). Dicho resultado es consistente con lo que sucede en la realidad.

Gráfica 1. Ingreso trimestral del nivel educativo



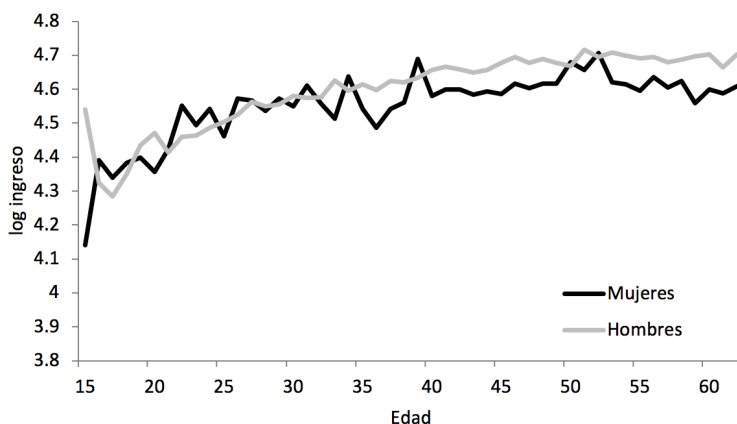
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH 2016

Con respecto a la brecha en el ingreso es posible notar que sí existe diferencia entre los niveles de ingresos que recibe un hogar cuyo jefe de familia es hombre, en relación con los ingresos que recibe un hogar cuya jefa es mujer, siendo que ambos tienen el mismo nivel de escolaridad. Dicha brecha es mayor para los niveles educativos bajos y altos mientras que, para los individuos que tienen un nivel educativo entre primaria incompleta y secundaria completa, la brecha de ingresos no es significativa.

En cuanto a la edad y la relación que existe entre ésta y el nivel de ingresos, hay circunstancias que apuntan en sentidos opuestos; por un lado, a mayor edad los individuos tienden a acumular mayores conocimientos y habilidades, relacionados con la experiencia, a la vez que se comportan de manera más estable y menos arriesgada, lo cual contribuye a incrementar el nivel de responsabilidad, influyendo en su desempeño laboral. Sin embargo, llegando a la madurez algunas capacidades, sobre todo físicas, se deterioran y se es más propenso a enfermedades. Dado lo anterior, el ingreso de un individuo no solo dependerá del nivel educativo, sino que también está asociado a la edad. En la gráfica 2 se hacen evidentes las

situaciones previamente descritas, el ingreso trimestral con respecto a la edad muestra que a menor edad el ingreso es menor, conforme incrementa la edad del individuo el ingreso también aumenta, pero menor que proporcionalmente, a partir de cincuenta años el incremento en la edad no incide en el crecimiento del ingreso, de cincuenta a sesenta años se mantiene constante y a partir de los sesenta años el ingreso disminuye con el incremento de la edad.

Gráfica 2. Ingreso trimestral con respecto a la edad



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH 2016

En términos de la brecha en los ingresos, los resultados del análisis gráfico apuntan a que no existe evidencia concluyente de que exista brecha en los ingresos de hogares cuyos jefes de familia son hombres, en relación con los ingresos de los hogares cuyos jefes son mujeres, si estos son menores a treinta años, pero de dicha edad en adelante existe diferencia en los ingresos. Aquellos hogares cuyo jefe de familia es hombre y tiene entre 30 y 60 años percibe mayor ingreso que aquellos hogares en los que el jefe de familia es mujer y tiene la misma edad. Esta diferencia en los ingresos se acentúa conforme incrementa la edad. Los resultados son parecidos a los que obtiene Harnois (2015), en el sentido de que hay discriminación en los ingresos a partir de los

30 años de edad, para las mujeres. Asimismo, como se observa que las fluctuaciones en los ingresos de las mujeres con respecto a los ingresos que reciben los hombres son mayores, la desviación estándar de los ingresos¹⁰ de las mujeres es de 78% comparada con 34% de los ingresos de los hombres. Esto sugiere la existencia de una estructura salarial para las mujeres más heterogénea que para los hombres.

Análisis de regresión lineal

A manera de comparación se realiza el análisis de regresión lineal mediante el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). De la misma manera, se recurre al cálculo de la regresión lineal con el objetivo de obtener las betas estandarizadas para la media. En la tabla 2 se exponen los resultados de las regresiones, las cuales se calcularon de manera global (toda la muestra) y hombres y mujeres por separado.

Tabla 2. Análisis multivariado MCO

log Ingreso trimestral	General	Mujer	Hombre	
	Coeficiente			Diferencial Hombre-Mujer
Edad	0.00322*	0.0024*	0.003485*	0.001085
Educación	0.066023*	0.061069*	0.067501*	0.006432
Sexo	-0.043356*			
R ²	0.213606	0.221266	0.175855	
N	70311	18393	51918	
Constante	3.970081*	3.995005*	3.94915*	

Nota: * denota que las variables son significativas al 1%

Fuente: elaboración propia con resultados de la estimación

La relación que existe entre las variables educación y edad y la variable ingreso es positiva, de acuerdo con lo que advierte la teoría, sin embargo, la edad tiene un impacto muy marginal (0.00322), en com-

¹⁰ En este trabajo los ingresos se representan como log ingresos como se mencionó anteriormente.

paración con aquel que tiene la educación (0.06602). En cuanto a la relación entre el sexo y el nivel de ingresos, la relación es negativa, si se toma en cuenta que es una variable dicotómica en la cual si la jefa de familia es mujer es 1 y si el jefe es hombre es 0, el signo negativo denota que el ser mujer tiene un impacto negativo en el nivel de ingresos, de manera consistente con el análisis descriptivo previo.

Las regresiones lineales por grupos (hombres y mujeres) muestran un impacto diferenciado de las variables edad y educación en el nivel de ingresos, si bien las relaciones son positivas, su rendimiento es menor para las mujeres, en relación que para el caso de los hombres, lo cual significa que si la jefa de familia de un hogar incrementa su edad o nivel educativo, el crecimiento en su ingreso es menor que aquel que tendría el ingreso de un hogar cuyo jefe de familia es hombre e incrementa en la misma proporción su educación o edad. En este caso, las mujeres tienen un incremento en su nivel de ingreso de 6.1% por cada nivel educativo que incrementa, mientras que para los hombres es de 6.7%.

El R cuadrado significa que, para el caso de la muestra total, el ingreso se explica en 21% gracias a las variables edad, sexo y educación, para el caso de las mujeres la educación y edad explican en 22% al nivel de ingreso y, para los hombres, las variables explican el 17%.

Regresiones cuantílicas

Las regresiones cuantílicas permiten medir las asociaciones de las variables independientes (edad y escolaridad) con la variable dependiente (logaritmo natural de los ingresos trimestrales por hogar), para un cuantil específico. La tabla 3 muestra los resultados de las regresiones cuantílicas simultáneas. En las columnas edad y educación se muestra el rendimiento¹¹ salarial para dichas variables, en cada cuantil estimado.

Los resultados de la regresión por cuantiles apuntan a que el rendimiento de la edad en los ingresos es mayor para los hogares cu-

¹¹ Se usa rendimiento en lugar de retorno, término comúnmente encontrado en la literatura a pesar de ser un falso cognado del inglés, *return*. Este concepto se refiere a la tasa de rendimiento de cada nivel educativo o la tasa de rendimiento de la edad (experiencia adquirida por año) con respecto al ingreso.

yos jefes de familia son hombres, en relación con los hogares que tienen mujeres como jefes de familia, sobre todo en los cuantiles más altos, por ejemplo, en el cuantil 99 la diferencia en el rendimiento es del 0.18%, ya que el rendimiento para hombres es de 0.64% y para las mujeres únicamente de 0.46%. En términos generales, se encontró evidencia de que la edad (experiencia) tiene una influencia marginal en la diferencia en los ingresos entre géneros, debido a que ésta no es el factor principal que la explica, sino el nivel de educación (véase tabla 3).

Tabla 3. Resultados de la regresión por cuantiles

Percentil	Constante		Edad		Educación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0.01	3.318844	3.293138	0.002029	0.001777	0.060881	0.063347
0.05	3.556314	3.508110	0.001430	0.001549	0.067721	0.066946
0.1	3.661646	3.635664	0.001648	0.00139	0.068289	0.066392
0.25	3.815616	3.842937	0.002262	0.001313	0.067923	0.062178
0.5	3.945200	3.996177	0.003666	0.002415	0.067386	0.060981
0.75	4.069218	4.146691	0.005952	0.004334	0.066634	0.058530
0.95	4.293803	4.375314	0.006989	0.004704	0.065215	0.059833
0.99	4.443257	4.594546	0.006402	0.004635	0.073564	0.057948

Fuente: elaboración propia con resultados de la estimación.

Como se mencionó con anterioridad, los resultados de la regresión lineal y cuantílica permiten comprobar que el factor que explica la diferencia entre los ingresos es el nivel educativo, es decir, la escolaridad tiende a beneficiar más el ingreso de los hogares cuyos jefes de familia son hombres, en relación a aquellos que tienen jefas de familia, en los rangos salariales del percentil 0.05 en adelante. En el modelo de MCO fue confirmada una diferencia de 0.64% en el ingreso recibido, resultado más alto el de los hombres, mientras que en el modelo de regresión por cuantiles, cuanto mayor es el cuantil, más grande es la diferencia. Para el cuantil 99 la diferencia es de 1.56%, nuevamente, favoreciendo el ingreso de los hogares cuyo jefe de familia es hombre.

CONCLUSIONES

El presente trabajo tiene por objetivo medir la brecha en el ingreso entre hogares cuyos jefes de familia son hombres, en relación con aquellos hogares con jefas de familia, a partir de unas condicionantes visibles a lo largo de la curva de distribución de los ingresos entre hombres y mujeres: edad y nivel de educación. La principal diferencia entre este estudio e investigaciones previas es que aquí se estudia la brecha en los ingresos relacionados con el género, para toda la distribución salarial a partir de variables de control: edad y educación, implementando una metodología más poderosa y que resulta idónea para muestras de gran tamaño, la regresión por cuantiles.

El análisis de los datos permite concluir que existe una brecha entre los ingresos de hogares con jefes de familia hombres y los hogares con jefas de familia. En promedio, la brecha entre los ingresos de ambos grupos es de 17%, pero al estudiar esta cifra, el análisis revela que a mayor cuantil la diferencia en los ingresos es mayor. Este resultado muestra evidencia del efecto “techo de cristal”, lo cual es consistente con los resultados de investigaciones previas.

En cuanto a la variable edad se muestra que, si bien es una variable significativa, explica de manera muy marginal la diferencia en el ingreso entre hombres y mujeres. Aunque, el rendimiento de la edad respecto al ingreso es diferente para jefes y jefas de familia, la diferencia no es tan significativa como en el caso del rendimiento de la escolaridad. En este sentido, el factor que explica la diferencia entre los ingresos es el nivel educativo, es decir, la escolaridad tiende a beneficiar más el ingreso de los hogares cuyos jefes de familia son hombres, en relación a aquellos que tienen jefas de familia, en los rangos salariales del percentil 0.05 en adelante. Cabe mencionar que a medida que el cuantil es mayor, también la diferencia en el rendimiento de la educación en los ingresos es mayor.

En este sentido, en México se han tomado algunas acciones para promover el desarrollo profesional de las mujeres, permitiéndoles ocupar cargos altos. La mayoría de dichas acciones son directas y por ley se ha determinado que debe haber igualdad en el número de hombres y mujeres que ocupan ciertos cargos, el problema de dichas

acciones es que algunos nombramientos son cuestionados, ya que se argumenta que se otorga por “generocracia” en lugar de por “meritocracia”. Igualmente, en algunos otros casos se habla de que los puestos se dan únicamente en papel, ya que quien efectivamente ocupa el cargo es un hombre.

En esta dirección es pertinente que las acciones orientadas a reducir la brecha en los ingresos no sean únicamente de tipo legal o impositivo, sino que se vean acompañadas de planes y programas que tengan como objetivo promover social y culturalmente la no discriminación de género, en todos los sentidos, pero especialmente en el aspecto económico. Dichos planes y programas deben contemplar mayores oportunidades educativas para las niñas y mujeres, extender los programas de planificación familiar, supervisar que los salarios que se pagan a hombres y mujeres, con iguales condiciones, sean iguales, regular la programación y mercadotecnia sexista, promover la creación artística enfocada a eliminar la cosificación de la mujer, por mencionar algunas de ellas.

Las futuras líneas de investigación podrían analizar el fenómeno de la brecha en los ingresos para otros periodos y países, implementando otras técnicas econométricas. Igualmente, se pueden incluir estudios comparativos, para saber cómo es la brecha de los ingresos en México, en comparación con otros países con características similares y si el grado en que esta brecha afecta más a las mujeres que a los hombres en la vejez. Sin embargo, debe contemplarse que existe una limitación importante en relación con la disponibilidad de los datos y la falta de homologación entre ellos.

Referencias bibliográficas

- Actis di Pasquale, E., Atucha, A. J. (2003). “Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad”. *Momento Económico*, (126), 23-33.
- Aller, R. A., Arce, M. U. (2000). “Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España”. *ICE, Revista de Economía*, (789).
- Arceo-Gómez, E. O., Campos-Vázquez, R. M. (2014). “Evolu-

- ción de la brecha salarial de género en México”. *El trimestre económico*, 81(323), 619-653.
- Ashenfelter, O., Oaxaca, R. (1987). “The economics of discrimination: Economists enter the courtroom”. *The American Economic Review*, 77(2), 321-325.
- Becker, H. S., Geer, B. (1957). “Participant observation and interviewing: A comparison”. *Human organization*, 16(3), 28-32.
- Blinder, A. S. (1973). “Wage discrimination: reduced form and structural estimates”. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Cortés, Fernando. (2013). “Medio siglo de desigualdad en el ingreso en México”. *Economía UNAM*, 10(29), 12-34.
- Esquivel, V. (2007). “Género y Diferenciales de Salarios en la Argentina”. *Estructura Productiva y Empleo: Un Enfoque Transversal*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Freitas, A. (2015). “La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social”. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 287-315.
- Fuentes, J., Palma, A., Montero, R. (2005). “Discriminación salarial por género en Chile, una mirada”. *Estudios de Economía*, 32(2), 133.
- Galvis, L. A. (2010). “Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles”. *Revista de Economía del Rosario*, 13(2), 235-277.
- Goldin, C., Polachek, S. (1987). “Residual differences by sex: Perspectives on the gender gap in earnings”. *The American Economic Review*, 77(2), 143-151.
- Hanushek, E. A., Zhang, L. (2006). *Quality-consistent estimates of international returns to skill* (No. w12664). National Bureau of Economic Research.
- Harnois, C. E. (2015). “Race, ethnicity, sexuality, and women’s political consciousness of gender”. *Social Psychology Quarterly*, 78(4), 365-386.
- Heckman, J. J. (1979). *Statistical models for discrete panel data*. Depart-

- ment of Economics and Graduate School of Business, University of Chicago.
- Heckman, J. J., Lochner, L. J., Todd, P. E. (2006). Earnings functions, rates of return and treatment effects: The Mincer equation and beyond. *Handbook of the Economics of Education*, 1, 307-458.
- Koenker, R., Bassett Jr, G. (1978). "Regression quantiles". *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 33-50.
- Lugo, D. C., Reynoso, L. H., Oztuca, N. Z. (2015). "Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011". *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24(47), 51-82.
- Martínez Gómez, C., Miller, T., Saad, P. M. (2013). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*.
- Martínez-Preece, M. R., Henaine-Abed, M., Zubietta-Badillo, C. (2016). "Equidad de género en el sistema pensionario en México". *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1).
- Medina, E., Vicéns, J. (2011). "Factores determinantes de la demanda eléctrica de los hogares en España: una aproximación mediante regresión cuantílica". *Estudios de economía aplicada*.
- Mincer, J. (1958). "Investment in human capital and personal income distribution". *Journal of political economy*, 66(4), 281-302.
- Montenegro, C. (2001). *Wage distribution in Chile: Does gender matter? A quantile regression approach*. World Bank, Development Research Group/Poverty Reduction and Economic Management Network.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004). "Returns to investment in education: a further update". *Education economics*, 12(2), 111-134.
- Vélez Reyes, F. A. (2011). *Robustez a distribución para regresión cuantílica en datos longitudinales* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).



La participación de la mujer en una pequeña empresa familiar en Chiapas

Zoily Mery Cruz Sánchez¹

Elvia Espinosa Infante²

Arcadio Zebadúa Sánchez³

INTRODUCCIÓN

Este capítulo es parte de un esfuerzo más amplio que pretende entender las transformaciones que se construyen en la identidad de género de las mujeres a través de las interacciones cotidianas dentro de las organizaciones. Se utilizó el método biográfico, el cual es una metodología cualitativa que permite a través de la historia personal entretejer las circunstancias del entorno para de esta manera entender la realidad social. La forma en que se rescató la historia de vida fue la narración.

Las historias de vida permiten la reflexión de lo social a partir de un relato personal; se sustentan en la subjetividad y experiencias personales, reproduciendo aspectos simbólicos e interpretativos de la realidad, el sujeto al hablar de sus sensaciones íntimas y dar cuenta de las múltiples redes de relaciones en las que día a día entra, sale y se vincula por diversas necesidades habla de lo social. Sus vivencias cotidianas muestran la realidad social, introyectada como un deber, una forma de ser, una forma de actuar adecuada, tolerada, bien vista. Esta metodología permite al investigador descubrir las interacciones cotidianas, las prácticas de vida que modi-

¹ Profesora de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)

² Profesora-investigadora del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

³ Profesor de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)

fican la autopercepción de los sujetos. Otro aspecto importante en las historias de vida es que dan la voz a los de abajo, a todos aquellos actores abandonados, o ignorados, por la metodología dominante.

En este capítulo narramos la vida de una mujer: Elizabeth Gil Salinas, Doña Bety, al relatar su historia de vida hemos dado la voz a muchas mujeres que en su vivir cotidiano modifican los paradigmas dominantes que las colocan en una posición de discriminación, subordinación y explotación. Doña Bety es una mujer de 67 años, nació en Rizo de Oro, lugar cercano a Cintalapa en Chiapas, junto con su esposo logró tener un negocio familiar consolidado en tres áreas: la venta de alimentos agropecuarios, venta y crianza de pollos y pavos, y venta de alimentos para perros.

Lo que aquí presentamos es resultado de largas entrevistas; su testimonio describe la realidad vivida por una mujer chiapaneca. Con su voz reconstruimos la creación y desarrollo de una empresa familiar, para finalmente dar cuenta de la modificación de su propia representación social y sus vivencias después de ser diagnosticada con cáncer de mama. El caso representa una oportunidad para reflexionar el alcance e importancia del capital social, el emprendimiento en pareja, el papel de la mujer en la vida cotidiana de la empresa familiar, la construcción de la identidad de género en las mujeres y los elementos que permiten una construcción de la identidad que no corresponde a lo establecido por la cultura de un espacio y tiempo específico. Para lograrlo, nos apoyamos en diferentes cuerpos teóricos que nos permiten explicarnos la realidad de Doña Bety sin que sea nuestra intención teorizar sobre estos.

Es importante señalar que una de las autoras padeció cáncer de mama y que durante sus quimioterapias conoció a Doña Bety, de quien ahora rescatamos su historia de vida. Las largas pláticas durante el tratamiento fueron la fuente de información. Lo que muestra que ni en esos momentos de enfermedad y tensión se abandona la curiosidad científica por indagar la realidad, en busca de una comprensión de la transformación de las subjetividades

femeninas en un estado profundamente tradicional, como lo es Chiapas.

El capítulo está estructurado en dos grandes apartados. El primero aborda la historia de vida de Doña Bety; las grabaciones realizadas fueron resumidas en una breve narración, la voz de Doña Bety aparece en letras cursivas o entrecomillado. El segundo apartado incluye un breve acercamiento a la metodología utilizada, el análisis del caso descrito y una breve conclusión.

APARTADO I

Doña Bety: hija, esposa, madre, empresaria

Elizabeth Gil Salinas, Doña Bety, nació hace 67 años en un pequeño poblado llamado Rizo de Oro, cercano a Cintalapa, a tres horas aproximadamente de Tuxtla Gutiérrez, la capital del estado de Chiapas. Su historia es digna de ser contada y estudiada como referente del rol femenino en una organización familiar.

La madre de Doña Bety, sólo estuvo casada cuatro años, a los 19 años enviudó, tenía dos hijas: Doña Bety y su hermana menor. Para mantenerlas tuvo que trabajar en la Ciudad de México y dejar a las dos niñas al cuidado de la abuela y de una tía. Cuando su madre regresó (con otro esposo) ella tenía seis años. El recuerdo que Doña Bety tiene de su madre es trabajando en el mercado, en la venta de ropa, chamarras y trastes, viajando a la ciudad de México o Guatemala para traer mercancía para vender. Hoy, a sus 67 años, Doña Bety ve con orgullo cómo su mamá sigue trabajando y buscando oportunidades para hacer negocios,

Ahora mi mamá compra terrenos y construye casas, luego las vende, fue haciendo su negocio independientemente de nosotros.

Su madre, por la experiencia vivida, impulsó a Doña Bety para que estudiara y a los dieciséis años se recibió de secretaria taquimecanógrafa que era el nivel más alto de estudios que en ese tiempo podía darle, siempre con la idea de que esta profesión les

permitiría a sus hijas salir adelante y sostenerse si en un futuro, “el marido que tuvieran las abandonara”.⁴

Quizá, sólo dos semanas después de haberse graduado en la Academia⁵, su mamá le consiguió trabajo en una mueblería que se encontraba en el centro, su horario era mixto de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 20:00 horas y tenía que presentarse en el lugar de inmediato. Para entonces ya vivían en la capital del estado, Tuxtla Gutiérrez⁶, en una colonia lejana del centro; así que con instrucciones de su madre sobre qué camiones y en qué momentos debía tomarlos para llegar al trabajo y regresar a su casa, inició sus actividades de inmediato. Se presentó con el propietario, un contador que le indicó sus responsabilidades como secretaria, indicándole que además tenía que ayudar con la venta y cobranza; en esta última actividad fue apoyada por el hijo del dueño. “Aprendí a usar el teléfono pues nunca lo había utilizado, aunque al principio lo evadía, finalmente le perdí el miedo”.

Pensaba que su mamá no la quería:

Iba yo al trabajo, regresaba a comer, volvía a ir, regresaba ya de noche. Le pedía a mi mamá ya no ir a trabajar, pero ella siempre me

⁴ Las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) muestran el rezago educativo de Chiapas en comparación con el promedio nacional

	Chiapas	Promedio Nacional
Grado promedio de escolaridad	6.7 (el más bajo del país)	8.6
Asistencia a la escuela en educación básica	91 de cada 100	94 de cada 100
Analfabetismo	18 de cada 100 (el más alto del país)	7 de cada 100

<https://www.animalpolitico.com/2014/01/en-ninguno-de-los-municipios-de-chiapas-se-completo-al-100-el-censo-de-la-sep/>

⁵ La Academia era una escuela donde se ingresaba después de la primaria; se podía estudiar para Secretaria Taquimecanógrafa en dos años o Contador Privado en tres. Esta es información que Doña Bety proporcionó durante las entrevistas; no hemos podido encontrar antecedentes de esta escuela en el Rizo de Oro o en Tuxtla Gutiérrez.

⁶ No sabemos en qué año y por qué motivo la familia de Doña Bety se fue de Rizo de Oro.

respondía: todos los días se come, todos los días se trabaja; ¿cuándo me has visto que yo me quede aquí?

Así, bajo el agua, cansada, temerosa, Doña Bety se iba a laborar porque su madre siempre les reiteraba que, aunque fueran mujeres tenían que trabajar para salir adelante “porque si les toca un marido borracho, un desobligado, tienen con qué defenderse, no necesitan de un marido”.

De la mueblería en Tuxtla la enviaron a trabajar a una sucursal en Berriozábal, un poblado que estaba como a una hora con mal camino. Después la mandaron a otra pequeña ciudad, Chiapa de Corzo, que en ese entonces también estaba lejos. Ella sólo tenía dieciséis años y le daba mucho temor viajar. Le dijo a su mamá que ya no trabajaría más en ese lugar. Ella accedió, pero la obligó a buscar otro trabajo porque “si ya estudiaste, tienes que trabajar”.

Encontró un trabajo en el gobierno donde estuvo por tres años y luego se pasó a otro, también en el gobierno, donde estuvo dos años más con lo que “me fui asentando y llevé la fiesta en paz con mi mamá”, fue teniendo sus propios ingresos, adquirió experiencia y el gusto por verse arreglada. Entonces se casó y tuvo a su primer hijo, “y dejé de trabajar por seis años”.

Ya con aproximadamente 27 años, regresó a trabajar por tres años más en una clínica apoyando a una radióloga; estando en ese trabajo nacieron su segundo y tercer hijo. En ese tiempo se dedicó exclusivamente al cuidado de su esposo e hijos. Su esposo era agente de ventas de alimentos agropecuarios y, por su trabajo, salía de la ciudad; durante once años lo veía solamente los sábados y domingos. Durante ese tiempo su esposo adquirió mucha experiencia y se volvió muy hábil en las ventas y cobranza. Lo enviaron a Tapachula cuando se abrió una plaza y posteriormente a Villahermosa.

Después de varios años de trabajo su esposo fue despedido y liquidado con sólo una quinta parte de lo que le correspondía. Decidieron guardar el dinero de la liquidación. Él se empleó como agente de ventas de la competencia, pero después de algún tiempo de no sentirse bien trabajando con ellos, decidió renunciar e iniciar

un negocio propio; no sin antes advertirle a Doña Bety que lo tendría que ayudar.

Acostumbrada a estar a cargo únicamente de sus hijos y de su hogar, Doña Bety se preocupó porque no tenía la menor idea en qué podría ayudar; no sabía nada del ramo agropecuario, no conocía los alimentos ni para qué servían, sin embargo, su esposo se comprometió a enseñarle.

La empresa familiar

En el año 2004 Don Emanuel, su esposo, consiguió ser el distribuidor de los alimentos agropecuarios Albasur⁷ (con quienes había trabajado inicialmente como agente de ventas durante once años), pero le pusieron muchas limitaciones: solo podía distribuir en cierta zona, debía ser a clientes distintos a los que ya tenía la planta y solo tenía quince días para pagar el crédito. Aun así, él se sentía muy optimista y estaba convencido de que tendrían éxito; hablaron con la mamá de Doña Bety para tener su aprobación y apoyo moral, “quien además nos prestó una máquina de escribir”. Disponían de un terreno que habían comprado, así que decidieron venderlo para adquirir una camioneta de 700 kilos con la que su esposo empezó a buscar clientes en lugares ubicados en la zona autorizada⁸ “y poco a poco fue encontrando nuevos compradores”.

Doña Bety enviaba a la escuela a sus hijos por la mañana y luego hacía las notas de venta a máquina, se las daba a su esposo y lo instruía para que si le pagaban pasara al banco a depositar y luego le entregara las fichas, “es que yo trabajaba en la casa y solo teníamos un vehículo y además tenía que cuidar a los niños”. Así, ella empezó a llevar el control administrativo y su esposo surtía los pedidos. Desde

⁷ Alimentos Balanceados del Sur S.A de C.V (ALBASUR). Fue fundada el 10 de mayo de 1994 en el municipio de Berriozábal, Chiapas, con el objetivo de abastecer de alimento balanceado de alta calidad a las granjas avícolas, porcícolas y ganaderas del estado de Chiapas. En 1995 realizó una alianza con Grupo Nutec, empresa líder en el sector de alimentos balanceados.

⁸ La zona autorizada donde se les permitía trabajar era: Villahermosa, Copoya, San Fernando, Ocozocoautla, Téran, San José y Tuxtla Gutiérrez

las ocho y media de la mañana, Don Emanuel, cargaba los alimentos desde la planta ubicada aproximadamente a veinte kilómetros de Tuxtla⁹, hacía tres o cuatro viajes en el día, cobraba las notas que ya le había dado su esposa y en las tardes regresaba para darle a ella las notas que se iban a facturar; Doña Bety terminaba de hacerlas casi a medianoche.

Al paso de un año, con el volumen de ventas, entregas y facturación creciendo, se vieron en la necesidad de rentar un local y contratar a un joven que los ayudara. Construyeron una bodega, en la que tenían distintos tipos de alimentos disponibles para surtir a sus clientes casi de inmediato. Desde su casa y al cuidado de sus hijos, Doña Bety llevaba el control de los pedidos y a través de radio comunicación, indicaba lo que había que surtir o que comprar.

Ya más estables, su esposo empezó a entusiasmarse con la venta de pavos y pollos; conociendo la pasión de su esposo para concretar una idea, ella lo apoyó para tener una granja para la crianza, alimentándolos con los productos que ya vendían. El negocio creció aún más y fue necesario contratar a un encargado de la granja y a otro joven para el almacén. Doña Bety se convirtió en la administradora de todo el negocio, apoyada por sus dos auxiliares, pero reconociendo a su esposo como la máxima autoridad dentro del mismo. Los problemas del negocio y la jerarquía establecida en él empezaron a permear en la casa causando problemas familiares, hasta que ella estableció la siguiente regla:

En el negocio tú eres el jefe, en la casa soy yo, porque soy quien conoce el movimiento; al llegar a casa olvidamos los problemas de la oficina

⁹ ALBASUR cuenta actualmente con una planta ubicada en: el Km. 15 Antigua Carretera Tuxtla-Ocozacoautla S/N C.P. 29130. Entrada de Ciudad Maya. Berriozábal, Chiapas. Teléfono (961)657-62-33. Correo electrónico: recepcion@albasur.com.mx Y dos depósitos: depósito Tuxtla, ubicado en Libramiento Norte Poniente No. 1061, Entre Calle Buenos Aires y Toluca, Colonia Plan de Ayala, C.P. 29010. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Teléfono: (961)14-66-106. Correo electrónico: deposito.tuxtla@albasur.com.mx y el depósito Tapachula, ubicado en: 43 Poniente S/N, entre 8ª y 10ª Norte, Colonia 5 de febrero, C.P. 30710. Tapachula, Chiapas. Teléfono: (962)625-37-18. Correo electrónico: deposito.tapachula@albasur.com.mx

y vivimos como pareja normal, saldremos contentos a visitar a nuestras familias o a donde vayamos.

Con esta regla, lograron vivir una vida armoniosa como pareja, estableciendo además la norma de que los hijos estarían dedicados a la escuela y al deporte, debiéndose dar el tiempo para apoyarlos en estas actividades como padres.

Pero no todo fue fácil en el negocio, enfrentaron problemas: uno de ellos fue que la fábrica dejó de mandarles alimentos porque “el jefe de distribución decía que ya estábamos ganando mucho”. El mismo distribuidor puso una bodega junto a la que ellos tenían, les siguió surtiendo, pero con pocos clientes, no podían buscar más o vender localmente. Fue un golpe duro para el ánimo de ella y su esposo.

Entonces uno dice: ¿Cómo es posible? Si él tiene un dineral que no lo puede ni contar, ¿y se viene a fijar en dos personas que están luchando para seguir adelante y empezar de cero? Es muy difícil.

Nuevamente, la actitud del esposo fue determinante, tomó el problema de la mejor manera, decidió agradecer por lo bueno y olvidar lo negativo, reconoció que gracias a esta persona habían subsistido durante once años cuando fue su agente de ventas y que después le había autorizado ser su distribuidor, lo que les había permitido sacar a sus tres hijos adelante, quienes hasta ese momento habían permanecido dedicados a la escuela y al deporte (fútbol) con excelentes resultados en este último.

Manuel, el mayor de los tres, estudió la carrera de medicina veterinaria y empezó a trabajar con ellos distribuyendo alimentos para perros (una línea que no trabajaban en esos momentos), que compraban en la distribuidora de alimentos de Albasur, pero su hijo no estaba muy a gusto con las características del producto. Cuando ya se había graduado y casado¹⁰, habló con ellos para informarles que finalmente se enfocaría de manera formal a la distribución de alimentos para perros, pero de otro

¹⁰ Su esposa cuenta con la licenciatura en Administración y también se incorporó al negocio familiar.

distribuidor. Ellos lo apoyaron económicamente para iniciar su negocio, el cual consolidó después de dos años de trabajo. Se dedica a la distribución de alimentos para perros y medicamentos veterinarios biológicos.

En el 2016 el negocio familiar estaba consolidado en tres áreas: la venta de alimentos agropecuarios, la venta y crianza de pollos y pavos, y la venta de alimentos para perros. El ambiente del negocio es tan cálido que permiten que un amigo de ellos tenga una pequeña oficina para sus propios negocios.

Nos vemos como familia, con mi esposo, mi hijo, mi nuera, nuestros auxiliares, y el ingeniero al que le prestamos un espacio; compartimos nuestros asuntos, a veces uno le encarga al otro sus pendientes, a veces mandamos a comprar para desayunar o para comer, el ambiente es familiar.

Sus dos hijos más pequeños terminaron la preparatoria. El segundo ingresó a la carrera de Administración y empezó a ir a la oficina para trabajar, pero, no le gustó. Doña Bety y su esposo, recordando los consejos que ella recibió de su madre sobre ganar su propio dinero para no depender de nadie, buscaron y lograron obtener dos plazas de intendencia para sus hijos en un sistema educativo federal.

Actualmente los dos hijos más pequeños trabajan como intendentes en dos escuelas que se encuentran a tres y cuatro horas de la ciudad respectivamente; permanecen solteros y regresan a casa cada fin de semana. Aunque ha recibido críticas de algunos familiares respecto al trabajo que desempeñan sus hijos, Doña Bety está contenta con saber que ya son independientes, que ganan su propio dinero y que en un futuro seguirán estudiando los fines de semana para hacerse profesores del nivel en que ahora laboran.

Doña Bety considera que el negocio es de todos sus hijos; señala que afortunadamente el mayor y su esposa ya están incorporados, pero sus dos hijos más pequeños no, piensa que quizá algún día lleguen a participar de alguna forma, aunque no tiene claro cómo. Sus hijos menores están satisfechos con sus trabajos y

tranquilos de saber que, aunque ellos están fuera, su hermano está trabajando con sus papás.

El cáncer¹¹: solo una enfermedad

El 13 de diciembre del 2016 Doña Bety enfrentó el diagnóstico de cáncer de mama¹².

Yo ya lo presentía, me había mentalizado que sí era eso, tenía una bolita... Yo estaba bien gordita, bajé dos kilos sin saber por qué, pero no le di importancia, lo dejé pasar.

El médico advirtió a su esposo que sería un proceso largo; solicitó mastografía, ultrasonido, biopsia y patología. La actitud de su esposo volvió a jugar un papel muy importante, la animó a ir juntos por los resultados:

Mi esposo me decía: 'mira, si es algo bueno y no sale nada malo

¹¹ En México a partir del año 2006, el cáncer de mama desplaza al cáncer cérvico uterino para ubicarse como la primera causa de muerte por cáncer en la mujer. Anualmente se estima una ocurrencia de 20,444 casos en mujeres, con una incidencia de 35.4 casos por 100,000 mujeres. Las entidades con mayor mortalidad por cáncer de mama son Coahuila (24.2), Sonora (22.6) y Nuevo León (22.4). <https://www.gob.mx/salud/acciones-y-programas/informacion-estadistica>

¹² **Chiapas** es una de las entidades con menor incidencia de muertes de mujeres a causa del cáncer de mama. De acuerdo con datos de la Secretaría de Salud Federal, la tasa de decesos promedio a nivel nacional por cáncer de mama es de 17.1 muertes por cada 100 mil mujeres. La entidad chiapaneca registra una tasa de mortalidad de 12.2 mujeres; lo que ubica a Chiapas en la quinta posición dentro de la lista de los estados con menos decesos por cáncer de mama. La mayoría de las incidencias de cáncer de mama fueron encontradas en personas mayores de 40 años. Tuxtla Gutiérrez, Cintalapa, San Fernando, Chiapa de Corzo, San Cristóbal, Tapachula, Tuxtla Chico y Cacahoatán, son los municipios con mayor incidencia en casos de cáncer de mama durante el 2017. Sin embargo, el padecimiento ha venido en incremento año tras año, por lo que se encuentra entre las primeras causas de muerte en la entidad; para 2015, le entidad registró 23 casos; en 2016, 59 casos y en 2017, aún están actualizando la base de datos. (<http://ultimatumchiapas.com/se-incrementan-casos-cancer-mama-estado-chiapas/>)

dentro de lo que cabe, bienvenido. Y si sale algo malo que no tiene remedio, pues también bienvenido. Tú debes de entender que no toda la vida vamos a estar con la gran felicidad del mundo, algo tenía que pasar, no siempre va a ser todo bueno’.

Como los resultados fueron positivos, su médico de confianza la canalizó a un oncólogo en Chiapas. Fue entonces cuando decidieron avisar a la familia:

Fuimos a ver a mi mamá en la mañana, ella se espantó porque siempre estoy trabajando y nunca llego a esa hora. Le dijimos el diagnóstico, ella se puso a llorar, pero sabe que no soporto verla así, y se fue tranquilizando.

El 21 de diciembre de 2016 le realizaron la mastectomía completa en una operación de tres horas. La operación no tuvo complicaciones. Al tercer día en el hospital, Doña Bety se sentía muy estresada porque pensaba en todo el trabajo que tenía pendiente en su negocio. Pidió al médico autorización para irse a trabajar y al preguntarle a qué se dedicaba, respondió:

Bueno, me dedico a lo administrativo, no camino tanto y no hago nada de esfuerzo, hay clima y todo está bonito.

Con la autorización del médico, al cuarto día de su operación Doña Bety desayunó temprano, se vistió, se maquilló y se fue a trabajar. Después del trabajo pasaba a la clínica para que le hicieran las curaciones. El médico se sorprendió agradablemente de verla muy bien.

En el trabajo, su asistente, esposo y familia la cuidaban:

Mi esposo siempre me decía: ‘¿Cómo estás? ¿Te sientes bien? ¿Te apoyo en algo?’. O sea, unas atenciones muy agradables. Mi mamá, mis hermanas y toda la familia también, el muchacho que me ayuda en el negocio también siempre estaba al pendiente.

Después llegaron los tratamientos con quimioterapia y radioterapia. Las primeras se realizaron en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y las segundas en Cuernavaca, Morelos¹³.

...y cuando terminaba mandaba un mensaje a mi familia de que ya estaba trabajando, era un gran alivio para ellos saberlo porque era señal de que me sentía bien.

¹³ La mayoría de los hospitales consultados, en Tuxtla Gutiérrez, no cuentan con el servicio de radioterapia, quizá este sea el motivo por el cual Doña Bety continuó su tratamiento en Cuernavaca, Morelos

Hospitales en Chiapas que tratan el Cáncer de Mama

Hospital	Municipio	Página web	Servicios	Notas
Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas-Hospital Regional de Alta Especialidad Ciudad Salud	Tapachula	http://www.crae.gob.mx/archivos/cartera-deservicios/CARTERA%20DE%20SERVICIOS%202017%20EJECUTIVA.pdf	Cáncer en general – Cáncer de mama	En su cartera de servicios 2017, no figura radioterapia.
Hospital General de Tapachula - Centro Estatal de Cancerología de Chiapas	Tapachula	http://www.hospitaltapachula.salud.gob.mx/	Cáncer de mama	Página en construcción. No figura radioterapia.
Centro de Estudios y Prevención del Cáncer, A.C	Tuxtla Gutiérrez, Chiapas	https://www.doctoralia.com.mx/centro-medico/centro+de+estudios+y+prevencion+del+cancer+a+c-2535441	Mastografía, quimioterapia, segunda opinión médica	Dr. Francisco Gutiérrez Delgado. Médico privado, no menciona radioterapia
Atención del cáncer en Chiapas	Tuxtla Gutiérrez, México	http://www.oncologiachiapas.com.mx/inicio.html	Cáncer de mama	Médico privado, no menciona servicios
Centro Oncológico "Dr. Manuel Velasco Suárez"- Hospital de Especialidades "Vida Mejor"	Tuxtla Gutiérrez, México	http://www.isstech.gob.mx/portal/index.php?mod=informaciongeneral	Quimioterapia, Inmunoterapia, Terapia Biológica, Urgencias Oncológicas, Manejo de efectos adversos a la Quimioterapia y Apoyo Tanatológico	Es parte del Hospital del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas (Isstech). El centro oncológico como tal no cuenta con página, pero en la nota no hablan sobre radioterapia.
Comité de Voluntarios de Cancerología del Estado de Chiapas (Covocach)	Tuxtla Gutiérrez, México	http://covocach.wixsite.com/covocach	Cáncer en general	Cuentan con diversos servicios para tratar el cáncer y canalizan a los pacientes a Xalapa, Veracruz para recibir aquellos con los que no cuentan (como radioterapia, quimioterapia y cirugías).

<http://juntoscontraelcancer.mx/hospitales-a-donde-acudir/region/Chiapas/>

Cuando tuvo que trasladarse a Cuernavaca para continuar con sesiones de radioterapia después de las quimios, su esposo y sus hijos la acompañaron; él estuvo todo el tiempo con ella; sus dos hijos menores, todo lo que sus trabajos les permitieron. Fueron su hijo mayor, su nuera y su auxiliar quienes se quedaron físicamente al frente del negocio en Tuxtla.

Pese a su operación y tratamientos, ya sea en Tuxtla Gutiérrez (donde podía trasladarse físicamente al negocio) o desde Cuernavaca, Morelos (vía telefónica mientras recibía radioterapia) Doña Bety continuó haciéndose cargo de la parte administrativa del negocio, el cual siguió funcionando con la dinámica que ya traía, gracias a su hijo, su nuera y uno de los asistentes (el de mayor antigüedad en el negocio). El otro asistente, justo cuando empezaron los tratamientos de Doña Bety, decidió abandonar el trabajo y aunque se le pidió apoyo, se negó a quedarse; no supieron por qué.

Finalmente pasar por este proceso resultó altamente motivador para ella. Sigue con sus tratamientos y visitas médicas, pero también con energías renovadas para disfrutar de su casa, de sus hijos y seguir trabajando en el negocio familiar.

APARTADO II

Una mirada a la metodología de las historias de vida

¿Qué fundamento se puede aducir para sostener una investigación centrada en la historia misma? En palabras de Ferrarotti (1981, p. 4), “la historia de vida es la contracción de lo social en lo individual, de lo nomotético en lo idiográfico”. Siendo esto así, en la vida de cada cual está toda su sociedad vivida subjetivamente, que es la única manera de ser vivida que una sociedad tiene, pues una sociedad existe sus miembros o no existe en absoluto (citado por: Espinosa, *et al*, 2015: 163).

Para Ferrarotti (1983, 1991) la historia de vida es una perspectiva de análisis única. El relato de una vida es el resultado acumulado de las múltiples redes de relaciones en los que, día a día, los grupos humanos entran, salen y se vinculan por diversas necesidades. Nos

permite descubrir lo cotidiano, las prácticas de vida abandonadas o ignoradas por las miradas dominantes, la historia de y desde los de abajo. Significa profundizar en el mundo de los valores, de las representaciones y subjetividades que escapa a la atención de las ciencias sociales en nombre de datos y actos “desencarnados”. Con las historias de vida se critica al positivismo dominante hecho ciencia en ciertos ámbitos académicos (Mallimaci y Giménez, 2006). Lo valioso, en este tipo de relatos es que la persona crea y valora su propia historicidad, la persona (sea de cualquier grupo o clase social que sea) se apropia y adueña de lo que vive en una relación de igualdad con el investigador (Ibidem). A través de lo biográfico se puede llegar: a conocer significados y contextos de significados de lo individual en tanto parte de lo social o a indagar estructuras y normas sociales.

El sujeto no habla de lo íntimo como su sensación, sino que habla de su ‘mi’ social como lo definiría George Mead (1990) (citados por: Mallimaci y Giménez, 2006). El relato (oral o escrito), es en principio la expresión de un ser vivo, que se reconoce como tal, que narra sucesos, que evoca su experiencia, sus sentimientos, sus emociones de manera concreta, que habla de su universo social y que envía un mensaje cuyas claves entrega a los otros, siempre expresa la condición humana. En palabras de Enriquez (2002) el narrador tiene entonces la voluntad de: a) reconstruirse; b) de dar sentido a los pensamientos a las acciones anteriores; c) de prepararse para el futuro; d) de dar a la “voluntad de vivir todas sus posibilidades; e) de contar a otros lo que él es; f) de no ceder a la tentación de transformar el relato en novela, y g) prolongándose en su intimidad y tomando “los caminos misteriosos que van hacia el interior, comenzar a desprenderse de sí mismo (citado por: Espinosa, *et al*, 2015: 163).

Geertz (1987) señala que, una vez producido el relato, el análisis de este lleva a tres pasos fundamentales: 1) presentar las acciones casi con lujo de detalle, como una parte etnográfica y como base para interpretar; 2) encontrar los códigos socioculturales de esos hechos; y 3) interpretarlos en relación con la teoría. Esta aproximación se acerca a la descripción propuesta desde la antropología (citado por: Espinosa, *et al*, 2015: 163).

Espinosa (2015) señala que la persona que narra su historia

tiene control sobre muchos de los datos de esa historia, esto es, al disponerse a narrarlos, tiene conciencia de ellos y por lo mismo controla si los va a narrar o no y cómo los va a narrar. Sobre otros no lo tiene ya sea porque los ha olvidado, ya sea porque “se le salen” sin querer, ya sea porque están distorsionados en su memoria, pero sobre los significados no tiene ningún control pues están presentes en toda su vida y en toda su forma de narrarla: en el lenguaje, en la organización, en el ritmo de la narración, en la veracidad tanto como en la falsedad consciente o inconsciente de lo narrado, etc. La persona no posee los significados, sino que es poseída por ellos. En este sentido, Ferrarotti afirma que la sociedad está en cada persona; sólo se trata, por parte del investigador, de descubrirla. Lo importante en esto es que en la historia de vida de una persona se conoce toda una sociedad no tanto en sus datos, que pueden conocerse de múltiples maneras, sino en las estructuras profundas que constituyen su sentido. Para esto, no hay mejor vía que la “historia de vida”.

La “historia de vida” se convierte, así, en todo un enfoque epistemológico para el estudio de las realidades sociales. No solamente en un método propio sino en toda una manera autónoma de investigar, con sus propios fundamentos teóricos y sus propios modos de conducir la producción del conocimiento (Mallimaci y Giménez, 2006, en Espinosa, *et al*, 2015: 163).

Es necesario señalar que por «historia» entendemos la historia en minúsculas, de «personas comunes»; no se refiere a las hazañas de héroes y grandes conquistadores, hombres de ciencia, políticos o banqueros famosos; mas al contrario, es el reflejo de una vida sencilla, sin fama ni gloria. En cuanto al término «vida», también se diferencia de las biografías que narran los escritores o las memorias que describen personas de relevancia política, histórica o social; más bien es el relato contado en primera persona por un protagonista cualquiera, «un hombre (en este caso mujer) de la calle»; aunque ha de ser una persona que se exprese con cierta fluidez y venga acompañado de una buena dosis de memoria (Arjona y Checa, 1988). Enríquez (2002) dice que probablemente el éxito actual de las historias de vida se debe a este surgimiento del individuo masificado y deseoso de saber todo sobre él, puede llegar a ser un proceso de liberación y acercamiento de

los seres humanos. Las historias de vida pueden caer también bajo el rubro, de lo que se ha dado en llamar “la historia desde abajo”, desde el hombre común en la vida cotidiana (Mallimaci y Giménez, 2006).

Antes de terminar el presente inciso es necesario señalar que las historias de vida se rescatan a través de la entrevista. La entrevista de historia oral es un testimonio construido por el investigador en conjunto con el entrevistado. Es fácil creer que la historia oral permite la expresión espontánea, directa y libre del entrevistado. Ante esta candidez es importante subrayar la mediación del investigador. Si los hechos no hablan por sí mismos, tampoco lo hacen las narraciones. Ignorar esto es negar las relaciones de poder implícitas en la metodología desde el momento de diseñar la entrevista hasta la presentación del análisis final. El investigador es quien escoge a la gente, él pregunta, él estructura la memoria del entrevistado. Aunque el control del discurso permanece en manos del investigador, casi siempre (y en este caso lo reiteramos) existe el compromiso por parte del investigador de ofrecer una relación igualitaria (citado en Espinosa, et al, 2015: 163)

Análisis del caso

Elizabeth Gil Salinas nació en Rizo de Oro y vive actualmente en Tuxtla Gutiérrez, ambos lugares pertenecen a Chiapas, un estado con una importante población indígena y donde se reportan fuertes atrasos en su economía, educación, salud, equidad de género¹⁴, etcétera.

Creemos importante señalar las condiciones del estado para poder dimensionar la importancia de un emprendimiento como el que hicieron Doña Bety y su esposo; porque a las dificultades que regularmente se enfrentan los emprendedores hay que sumar aquellas propias de un estado que su economía (según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía) es la sexta peor del país.

¹⁴ El número de habitantes en Chiapas es de 5 217 908 de los cuales 2 681 187 son mujeres y 2 536 721 son hombres.

Fuente: <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/chis/poblacion/diversidad.aspx?tema=me&e=07>

Chiapas¹⁵, el estado donde vive Elizabeth Gil Salinas, Doña Bety

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reveló, a través de la publicación del informe Indicador Trimestral de la Actividad Económica Estatal (ITAAEE), que la economía del estado de Chiapas es la sexta peor del país, después de Campeche, Tabasco,

15

- **Capital:** Tuxtla Gutiérrez.
- **Municipios:** 118.
- **Extensión:** Representa 3.74% del territorio nacional.
- **Población:** 5 217 908 habitantes, el 4.4% del total del país.
- **Distribución de población:** 49% urbana y 51% rural; a nivel nacional el dato es de 78 y 22 % respectivamente.
- **Escolaridad:** 7.3 (poco más del primer año de secundaria); 9.2 el promedio nacional.
- **Hablantes de lengua indígena de 3 años y más:** 28 de cada 100 personas. A nivel nacional 7 de cada 100 personas hablan lengua indígena.
- **Sector de actividad que más aporta al PIB estatal:** Comercio.
- **Aportación al PIB nacional:** 1.8%



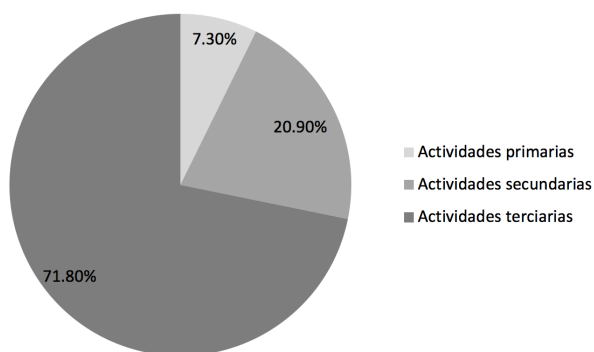
<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/chis/default.aspx?tema=me&e=07>

Oaxaca, Zacatecas y Tlaxcala¹⁶. El censo económico 2014 señala que Chiapas cuenta con 155,280 unidades económicas (el 3.7% del país) y emplea 456,013 personas (2.1% del personal ocupado en México).

Las actividades económicas más destacadas de Chiapas son el turismo y la producción de café, miel, cacao, hortalizas, chile, plátano, mango, jamaica, coco, chocolate y azúcar de caña. Según datos de INEGI, el sector de actividad que más aporta al PIB estatal es el comercio; la aportación al PIB nacional es de 1.8%.

Las principales actividades económicas según la aportación al PIB estatal (año 2016) se dividen de la siguiente manera:

Figura 1



Fuente: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México.
Participación por actividad económica, en valores corrientes, 2016*
*Cifras preliminares.

PYMES en Chiapas

Según el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM),¹⁷ Chiapas cuenta con 4,408 empresas distribuidas en sus 61 municipios.

¹⁶ <https://www.sie7edechiapas.com/single-post/2018/02/16/Revela-INEGI-que-Chiapas-es-sexta-peor-econom%C3%ADa-del-pa%C3%ADs>

¹⁷ El SIEM es el sistema creado por la Subsecretaría de Promoción de la Industria y el Comercio exterior, el cual integra un registro de las empresas existentes (https://www.siem.gob.mx/siem/que_es2017.asp?sec=1).

pios.¹⁸ Las empresas, según su tipo, se dividen en: industria, comercio y servicios. En el estado de Chiapas se contabilizan las siguientes:

Tabla 1

ESTADO	EMPRESAS			
	Industria	Comercio	Servicios	Total
Chiapas	450	2,255	1,703	4,408

Y según su actividad, se dividen de la siguiente manera:

Tabla 2

Estado	Agropecuario	Minería	Electricidad y agua	Construcción	Industria manufacturera	Comercio	Trasportes, comunicaciones y servicios	Total
Chiapas	20	1	1	126	302	2,255	1,703	4,408

La Secretaría de Economía¹⁹ realiza una estratificación de las PYMES según su número de empleados de la siguiente manera:

- Micro: hasta 10 trabajadores
- Pequeña: de 11 hasta 50 trabajadores.
- Mediana: de 51 hasta 250 trabajadores.

Con base en esto, se puede establecer que el número de PYMES en Chiapas es:

- Microempresas: 3,810
- Pequeñas empresas: 496
- Medianas empresas: 85

¹⁸ Es importante destacar que la información contenida pertenece sólo a las empresas registradas en el SIEM y no a la totalidad de las existentes en el país. La fecha de la última actualización de la información presentada es del 28 de abril de 2018

¹⁹ http://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5096849

PEQUEÑA EMPRESA FAMILIAR, UN PROYECTO DE PAREJA

La cantidad de dimensiones que pueden abordarse a partir del relato son múltiples; en este apartado nos referiremos básicamente a aspectos relacionados con la micro y pequeña empresa familiar: la importancia del capital social, las características del emprendimiento en pareja y el significado de ser mujer en el negocio.

Gil Salinas Productos Agropecuarios S.A de C.V. una MIPYME

Con los datos presentados en el inciso anterior podemos señalar que Doña Bety tiene una microempresa, ya que solamente habla de dos trabajadores asalariados y, según su relato, consolidada en tres áreas: la venta de alimentos agropecuarios, venta y crianza de pollos y pavos y venta de alimentos para perros; por lo tanto, consideramos que es una microempresa dedicada básicamente al comercio, que es la actividad donde más empresas se concentran en el estado de Chiapas. A lo anterior hay que añadir que la economía del estado de Chiapas es la sexta peor del país, por lo que emprender un negocio familiar y consolidarlo implica un gran esfuerzo personal y familiar.

La empresa que formó Doña Bety con su esposo es la siguiente:

Nombre Unidad: Alimentos Balanceados del Sur

Razón social: Gil Salinas Productos Agropecuarios S.A. De C.V.

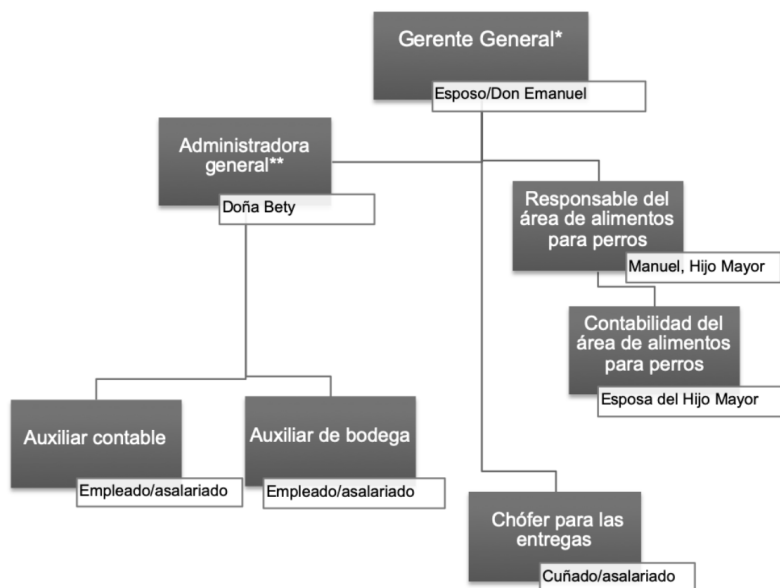
Actividad económica registrada: Comercio al por mayor de medicamentos veterinarios y alimentos para animales, excepto mascotas.

Domicilio: Calle Libramiento Norte Poniente, Colonia Plan De Ayala
Manzana: 42, Código postal: 29110, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Teléfono: 9616154113²⁰

Extraído del relato podemos establecer el siguiente organigrama de la empresa:

²⁰ <https://mexicoo.mx/alimentos-balanceados-del-sur-457879>

Cuadro 1
Organigrama empresa Gil Salinas Productos
Agropecuarios S.A. de C.V.



Fuente: elaboración propia con base en el relato

*Gerente General: también es responsable del área de ventas de alimentos para aves y responsable de la granja de pavos.

**Administradora General: lleva el control administrativo general para efectos de impuestos.

Capital social

De acuerdo con Molina, López y Schimtt, se ha encontrado que el capital social, ayuda a explicar la creación y subsistencia de las PYMES. El capital social, según Bourdieu (1980) se define como:

El conjunto de recursos que están ligados a la posesión de una red sostenible de relaciones más o menos institucionalizadas, de intercomunicaciones; en otras palabras, que estén ligadas a la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no están dotados con propiedades comunes, pero están unidos por vínculos permanentes y útiles (Bourdieu, 1980 p. 2).

El capital social es un proceso que no surge de manera espontánea, sino de las relaciones, confianza y conocimiento de las personas. Abre las puertas, disminuye los costos de información y de recursos y ofrece diversas formas de seguro. Es una reserva de saberes, tanto para ofrecer oportunidades de crear empresas. Contreras, López y Molina (2011), encontraron que la colaboración familiar en la elaboración de productos, la herencia familiar como forma de transferir la propiedad del negocio, el apoyo de conocidos y el apoyo económico de la familia para producir de manera colectiva son formas de capital social en la micro y pequeña empresa.

Estas afirmaciones se corroboran en el caso del negocio familiar de Doña Bety y su esposo, Don Emanuel; el apoyo económico y moral de su madre y de ellos mismos fue determinante para decidir iniciarlo y, más adelante, para iniciar el negocio de su primogénito.

El aprovechamiento de los saberes sobre las rutas, las características de las plazas, los clientes, los productos, los trámites administrativos, el trato con el personal de la planta, entre otros, que había adquirido su esposo como agente de ventas y ella como secretaria (habilidades de comunicación, redacción, contabilidad), resultaron de gran valía en el negocio que emprendieron; el capital social construido por Don Emanuel durante once años de trabajo con su antiguo jefe y los clientes a quienes había atendido en ese periodo, permitió que se le otorgara la distribución de los productos agroalimentarios y que tuviese sus primeras ventas. La colaboración entre los esposos, su madre, su hijo, su nuera y sus trabajadores, les ha permitido crear lazos de afecto que los hacen apoyarse en situaciones difíciles, como fue la enfermedad de ella.

Ella, basada en las limitaciones que tenían para buscar nuevos mercados con los mismos productos que son distribuidores, y considerando la carrera de veterinario de su hijo, tuvo intuitivamente la visión de utilizar como estrategia de crecimiento del negocio familiar la denominada *Diversificación* propuesta por Igor Ansoff en 1957 en su Matriz de estrategias de crecimiento intensivo, consistente en tener nuevos productos para nuevos mercados (Estrategia Magazine, 2012).

Aunque según los expertos, esta estrategia es de las que menor

porcentaje de posibilidades de éxito tiene para el crecimiento de una empresa²¹, ella no lo sabía; la propuso para brindarle a su hijo el soporte de su experiencia, su acompañamiento en el desarrollo del nuevo negocio, la observación de la existencia de un nicho de mercado poco explotado y también visualizando un futuro proceso de sucesión en el que si bien el hijo se integra al negocio familiar y lo hace con el acompañamiento de sus padres, aprovechando su experiencia y los recursos de la organización, lo hace con una línea de productos propia de manera que no se convierte en una carga para la empresa familiar, sino más bien se convierte en futuro pilar de la misma.

Contando con amplia experiencia y sagacidad femenina, sin estudios teóricos al respecto, al proponerle a su hijo la apertura de la línea de alimentos para perros y él aceptar pero con productos de mejor calidad, Doña Bety y su esposo confirman los resultados de las investigaciones realizadas por Lussier y Halabi (2010) en el sentido de que las empresas que inician con el capital adecuado, en un buen momento económico, desarrollan planes específicos y reciben asesoría profesional, tienen menor probabilidad de fracasar, asegurando además la convivencia y el respaldo familiar.

Emprendimiento en pareja y el inicio del proceso sucesorio

El desarrollo local busca aumentar las oportunidades de una sociedad aprovechando las potencialidades de los individuos con ideas innovadoras que causan efectos económicos y sociales positivos (Sen, 1998). El emprendimiento es una alternativa para lograr este desarrollo, y en las familias que ya poseen un negocio, se convierte en una posibilidad para sus descendientes.

Cruz Sánchez (2015) refiere que Filion distingue entre el acto de emprender, el acto gerencial, el acto estratégico y los actos técnicos. El acto de emprender enlaza cinco etapas:

²¹ Ansoff presentó en la Harvard Business Review en 1957, su famosa matriz de estrategias de crecimiento, que, de acuerdo con investigaciones realizadas entre directivos de marketing, tienen las siguientes posibilidades de éxito: Penetración de mercado 75%, Desarrollo de mercado 45%, Lanzamiento de nuevos productos 35%, Diversificación 25-35% (Estrategia Magazine, 2010).

1. Reconocer las oportunidades para innovar,
2. Generar la innovación,
3. Asumir los riesgos,
4. Emplear los recursos y accionar, y
5. Generar valor agregado.

Esta perspectiva se fortalece con la propuesta de Alan Gibbs²² (Silveira, 2008) cuando identifica los siguientes cuatro componentes básicos para crear una empresa:

- Motivación y determinación: relacionado con el entorno social que rodea al individuo (familia, educación, contexto sociocultural, políticas de gobierno).
- Idea y mercado: determina la oportunidad y la viabilidad del negocio.
- Recursos: identificación y consecución de recursos financieros, infraestructura, materiales, tecnológicos y talento humano.
- Habilidades: conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia requeridas.

Por su parte, Gupta, Turban, Wasti y Sikdar (2009) encontraron que las principales causas que motivan a los emprendedores para iniciar una empresa son:

- La identificación de una oportunidad en el mercado (por lo regular, un nicho de mercado) en el que el emprendedor determina o supone que puede obtener ganancias al ofrecer productos y/o servicios que otras empresas no ofrecen.
- La tenencia de un producto o servicio que apasiona al emprendedor, al punto de querer producirlo y comercializarlo por cuenta propia.
- La realidad económica en la que las oportunidades laborales son escasas o los salarios muy bajos; por tanto, emprender

²² El empresario Alan Gibbs, ingeniero y economista neozelandés, creó un modelo de cuatro factores que se complementan para obtener como resultado el proceso empresarial para la constitución y desarrollo de una nueva empresa.

una pequeña empresa es vista por muchos emprendedores como una solución.

- El impulso de las sugerencias de familiares o amistades para que el emprendedor establezca un nuevo negocio o empresa por cuenta propia.
- El hecho de poder trabajar en familia o de brindar trabajo a otros miembros de la familia.
- La pérdida de un empleo.
- La necesidad de tener un ingreso adicional para la familia que, por lo general, induce a uno de los cónyuges a emprender una pequeña empresa.
- El deseo de ser dueño del propio destino, de crecer por cuenta propia y de generar riqueza.

En el caso de la creación de la empresa de Doña Bety y su esposo, es evidente la presencia de los factores que suelen determinar un emprendimiento descritos anteriormente: por una parte la necesidad de mantener a la familia después de la pérdida del empleo de su esposo y la posibilidad de trabajar juntos, por otro lado, el valor del trabajo y la responsabilidad enseñado, impulsado y ejemplificado por su madre, así como la educación formal que había recibido como secretaria, le permitieron apoyar la idea propuesta por su esposo y localizar y destinar al emprendimiento los recursos que poseían: dinero de la liquidación, vehículo, máquina de escribir, conocimientos y experiencia en el campo de trabajo, apoyándose en la red que representaba el capital social familiar y laboral que habían construido.

Respecto al inicio del proceso sucesorio, Stevenson (2000) señala que el entorno es importante, y es más factible que un individuo pueda comenzar a tener actitudes emprendedoras si actúa en un contexto en el que se facilita el reconocimiento de la oportunidad y su persecución. En este caso, Doña Bety (ante la necesidad de su hijo mayor de generar recursos para mantener a su esposa e hijo), aprovechando los conocimientos formales adquiridos por él, decidió que se incorporaría a la empresa familiar, pero con una nueva línea de productos, con lo que ella estaba incentivando el espíritu creativo de su hijo, expandiendo el negocio, y sin saberlo explícitamente, evitaba una

futura competencia entre padres e hijo por el mercado. Al principio le ofrece la distribución de la marca que ellos manejaban, pero, es el propio joven quien busca la distribución de nuevos productos y la expansión hacia los laboratorios, confirmando que el desarrollo del espíritu emprendedor tiene una estrecha relación con el hecho de proceder de un núcleo familiar empresarial (López, Montilla y Briceño, 2007).

Fue natural para Doña Bety que su hijo continuara viviendo en su casa, aunque ya estuviera casado y con un hijo. Siempre prevaleció la idea de apoyarlos, además ellos estaban comprometidos con la empresa. Así, los tiempos de trabajo se entretajeron con la vida familiar, acomodando e intercalando la atención a la familia y a la empresa, preservando los afectos, la unión familiar; lo que permitió la continuidad del negocio y el inicio, sin que ella lo percibiera explícitamente, del proceso de sucesión al transmitirle a su hijo sus conocimientos y experiencia.

De acuerdo con Treviño-Rodríguez (2010), “los hermanos menores tienden a la adaptación, a interesarse por cosas diferentes para no rivalizar con el primogénito y a ser más pacíficos y sociales” (p.79). Al existir varios años de diferencia entre el primer hijo y los otros dos, ella comprueba que no les atrae la idea del negocio. Intenta incorporarlos, sin lograrlo; incluso el segundo desiste de la carrera de Administración.

Teniendo presente el valor del trabajo inculcado por su madre (“todos los días se come, todos los días se trabaja”), busca trabajo para sus hijos y logra que obtengan cada uno una plaza de aseadores en escuelas de gobierno, asegurándoles con ello un ingreso, que, aunque pequeño, cubre sus gastos personales, y les permite ahorrar y tener la posibilidad de beneficios a largo plazo. A pesar de las críticas familiares, Doña Bety se siente tranquila como madre y satisfecha porque además los jóvenes son buenos muchachos, muy sociables y altamente creativos e innovadores y le han prometido continuar sus estudios en fines de semana. La continuidad de la empresa en manos de la familia está asegurada con el primer hijo y su nuera trabajando en ella y con la confianza de los hermanos menores depositada en él, además de que el capital social pertenece a todos los miembros.

Ser mujer/esposa/madre/empresadora

Aquí, intentaremos expresar la importancia de Doña Bety, mujer chiapaneca, que recibe educación básica para poder trabajar *“por sí le salía malo el marido”*, quien se hizo cargo de la administración del negocio familiar, sin descuidar su rol de género asignado socialmente, o sea cuidar de su esposo y sus hijos, lo que conlleva una doble jornada de trabajo, jamás interiorizada por ella, ya que lo que se hace por amor no se cobra y además *todo es por el bien de la familia*. Intentaremos explicar cómo sus interacciones generan relaciones menos asimétricas y más armoniosas dentro del núcleo familiar.

Iniciemos señalando que la identidad, constituye un elemento clave en la realidad subjetiva y en cuanto tal se halla en una relación dialéctica con la sociedad; ésta está formada por medio de procesos sociales como los hábitos, las estructuras sociales, las interpretaciones simbólicas, la internalización de roles de género y los mensajes institucionales; una vez cristalizada, es mantenida, modificada o aun reformada por las interacciones sociales. Así, las estructuras sociales históricas engendran tipos de identidades reconocibles en casos individuales, contextos específicos, ambientes culturales determinados o cualquier tipo de escenario de vida cotidiana puesto para la ejecución de identidades posibles (Berger y Luckmann 1999).

La identidad de género alude al género con el que una persona se identifica (es decir, si se percibe a sí mismo como un hombre, una mujer, o de otra manera), pero también puede emplearse para referirse al género que otras personas atribuyen al individuo con base a lo que saben de él o ella por las indicaciones que da el rol de género (conducta social, vestimenta, estilo de pelo, etc.). La identidad de género puede estar afectada por una variedad de estructuras sociales, incluyendo el grupo étnico de la persona, su estado laboral, su religión y su familia.

Nacemos dentro de un tejido cultural donde ya están insertadas las valoraciones y creencias sobre lo propio de los hombres y lo propio de las mujeres. Por tanto, nuestra conciencia ya está habitada por el discurso social. Con una estructura psíquica que incluye al in-

consciente y mediante el lenguaje, los seres humanos simbolizamos la diferencia sexual. Existen múltiples simbolizaciones de la diferencia sexual o sea existen múltiples esquemas de género. La diferencia sexual significa cosas distintas en lugares diferentes. Esto es la posición de las mujeres, sus actividades, sus limitaciones y sus posibilidades varían de cultura en cultura. Lo que se considera propio de cada sexo cambia de época en época. Y al sometimiento de este orden simbólico contribuyen por igual mujeres y hombres reproduciéndose y reproduciéndolo, con papeles, tareas, prácticas que varían según el lugar y el tiempo. El género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano; comprenderlo lleva a desentrañar la red de interrelaciones sociales del orden simbólico vigente (Lamas, 2007).

Creemos que, las interacciones cotidianas vividas, transforman la percepción que los sujetos tienen de ellos mismos, y su percepción de género, estas interacciones son resultado del trabajo que realiza y su educación, ambas cosas consecuencia de las transformaciones en el desarrollo económico y social.

En este marco es posible observar las interacciones vividas por Doña Bety y que impactan su autopercepción durante sus etapas de estudiante, trabajadora, esposa, madre, colaboradora del emprendimiento:

- Como hija, con presión y ejemplo absorbe los valores de su madre sobre la educación, el trabajo y la necesidad de independencia económica de la mujer. En este punto es importante señalar que la educación es, sigue siendo, un canal de movilidad social en general, pero en el caso de las mujeres, constituye un vector que acelera o precipita la posibilidad de transformación de los roles de género asimilados al desempeño y la competencia profesional propios de las organizaciones modernas, cuya estandarización de los procesos relativiza las asimetrías de género en el campo profesional. En el caso de Doña Bety es la madre quien le abre la posibilidad de la educación catapultándola hacia la posibilidad de la independencia económica, ele-

mento que le permite libertad de elección y decisión en amplios sentidos durante su vida, al liberarla del corsé de la dependencia económica.

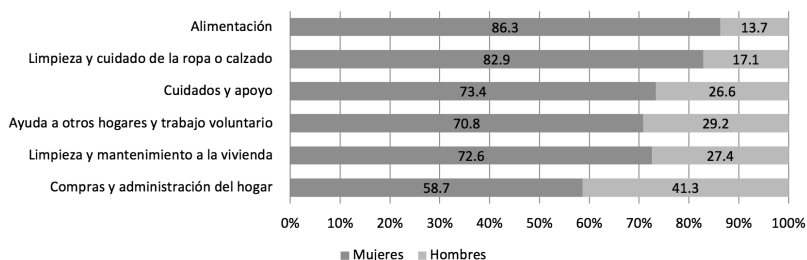
- Como trabajadora, se habilita en conocimientos y experiencia administrativa. El dotar de recursos (competencias) y credenciales (títulos) a las mujeres las coloca en condición de interactuar con estos recursos sin que esto signifique que el ambiente sociocultural intra y extra organizacional se modifique en el mismo sentido. El hecho de contar con un Diploma como secretaria la colocó en condiciones de interactuar con más ventajas que el resto de las mujeres chiapanecas.
- Asume el papel de esposa y madre dedicada a la crianza de los hijos y colaboradora del emprendimiento ideado por su esposo, aun con temores sobre su propia capacidad para apoyarlo. Es importante en este punto señalar que Doña Bety cubre una doble jornada de trabajo (entendida ésta como cubrir un horario completo en la empresa y después cumplir con las labores domésticas asignadas socialmente al rol femenino). Esta doble jornada de trabajo permea las vidas de mujeres trabajadoras de distintas clases sociales; las cuales sin ayuda doméstica (en algunos casos) o las redes de apoyo de familia y amigos, no lograrían trabajar bajo la lógica demandante de las organizaciones o en este caso del emprendimiento de un negocio. Las labores domésticas, realizadas históricamente por mujeres son vitales para la reproducción social. En México, durante el 2015, el trabajo doméstico no remunerado equivale al 24.2% del PIB nacional, del cual el 80% es producido por mujeres quienes invierten en promedio más de 30 horas semanales en estas labores²³. La mayoría de las mujeres casadas que realizan labores del hogar y cuidado de los hijos no reciben un pago por hacerlo, el trabajo que realizan tiene un valor y éste debe ser reconocido, valorado y pagado; pero, la narrativa dominante justifica tal explotación al cubrirla con la envoltura del amor. Es común escuchar a las propias mujeres justificar el no pago por esas

²³ <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tnrh/default.aspx>

labores diciendo que lo hace por amor al marido, a los hijos y lo que se hace por amor no tiene precio.²⁴

- Como madre/empresaria, lleva todo el control administrativo del negocio, toma y guía decisiones sobre las relaciones de familia, los espacios y momentos dedicados al ámbito familiar y al de la empresa, así también, inicia el proceso de sucesión y empieza a permear ideas recuperables en un futuro protocolo

²⁴ Distribución del Valor del Trabajo No Remunerado Doméstico y de Cuidados de los Hogares por actividad según sexo, 2015 (Estructura porcentual)



Durante 2015, el valor económico del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados alcanzó un nivel equivalente a 4.4 billones de pesos, lo que representó el 24.2% del PIB del país; de esta participación las mujeres aportaron 18 puntos y los hombres 6.2 puntos.

El valor generado por el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares como proporción del PIB del país, en 2015, fue superior al alcanzado por algunas actividades económicas como la industria manufacturera, el comercio y los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles de manera individual, las cuales registraron una participación de 18.8%, 17.5% y 11.7% respectivamente.

Los datos obtenidos en el estudio *Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2015* señalan que la mayor parte de las labores domésticas y de cuidados fueron realizadas por las mujeres, con el 77.2% del tiempo que los hogares destinaron a estas actividades, lo que correspondió, a su vez, al 74.3% si se habla en términos del valor económico.

En el caso de los hogares con parejas casadas, y con presencia de hijas/os pequeños, estas cifras se disparan aún más. Por ejemplo, el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados de los varones que están casados o unidos y colaboran con labores domésticas y de cuidados fue equivalente a 19,571 pesos; mientras que la aportación de las mujeres en la misma situación ascendió a 64,031 pesos.

Fuente: <https://www.gob.mx/mujeressinviolencia/articulos/el-valor-del-trabajo-no-remunerado-en-los-hogares-en-mexico>

lo familiar. Su tiempo de dedicación a la empresa es tal, que, aunque identifica indicios en su cuerpo, no atiende oportunamente su salud.

- Durante la enfermedad que enfrenta, observar lo valiosa que es como persona para toda su familia: esposo, hijos, madre y hermana. Los cuidados, tiempo y muestras de afecto que le prodigan la llevan a pensar que sus esfuerzos han valido la pena, se siente contenta y motivada “*para luchar ahora por ella misma*”.

La concepción que tiene de sus propias capacidades es amplia, sabe que es importante en la empresa pero que la habilitación que proporcionó a su hijo, nuera y personal, le permite tener confianza en que sabrán resolver los problemas que se presenten, por otra parte, sus hijos menores tienen asegurado un ingreso con sus trabajos. Su esposo no es su jefe; es su pareja que la cuida, procura y consulta sobre el negocio cuando es necesario. Su madre, ya no es una figura que la mantiene alerta y dedicada al trabajo; ahora es la madre preocupada por su salud y bienestar, la madre que la quiere. Doña Bety se organiza para ir a trabajar al negocio teniendo más claro el espacio y tiempo que desea ocupar. Disfruta el regalo de la vida.

A MANERA DE CONCLUSIONES

Nos preguntamos: ¿Cómo viven las mujeres la vida cotidiana en el trabajo, la familia? ¿Qué ha significado para ellas el estudiar, el trabajar? ¿Qué significa para una mujer emprender un negocio?

La historia de vida de Doña Bety nos permite mirar la cotidianidad y poder intuir posibles modificaciones en las interacciones cotidianas de mujeres dándonos la posibilidad de considerar resignificaciones en la identidad de género.

Primeramente, señalaremos que la educación es un elemento importante para poner fin a la discriminación, subordinación y explotación de la mujer y por tanto el hecho de que se incrementen los porcentajes de mujeres en las escuelas da cuenta de un cambio que ha iniciado y es imposible detener. Doña Bety estudió para secretaria, aunque este no es un título universitario, la dota de mayores recursos

que le dan ventajas comparadas con la mayoría de las mujeres en el estado de Chiapas.

Doña Bety fue formada bajo el estereotipo de que *debía trabajar si el marido no resultaba bueno*, al obligarla a ser independiente económicamente su madre la estaba habilitando para tener una relación más simétrica con su esposo, pero siempre bajo la idea de que era él quien tomaría las iniciativas y decisiones. A pesar de esta relación armoniosa Doña Bety, no se asume como igual, reconoce la superioridad masculina, la autoridad que de él emana, su subordinación al *estatus quo* es pacífica, una alienación vivida sin percepción y por tanto sin cuestionamiento en todos los aspectos públicos; en el espacio privado ella reina; como el imaginario colectivo lo ha decretado. Pero la realidad es diferente ya que ella se convierte en parte fundamental de la empresa, es la tomadora de decisiones, su presencia en ella es vital, ella lo sabe, hasta el punto de poner en riesgo su propia vida por la empresa. Su enfermedad la obliga a equilibrar sus roles de esposa, madre, empresaria y mujer. Pero esto no implica el abandono de la empresa. Días después de operada se presenta en la empresa, estando en tratamiento ella lleva el control, el poder lo tiene ella. Aunque proyecte en el discurso, para beneplácito social, lo contrario. Las interacciones dentro de los espacios constructivos de la empresa que formó fomentan que actúen ejerciendo poder, por la posición que ocupan dentro de la jerarquía administrativa y, efectivamente, se observa una resignificación de su identidad de género en las acciones más no en su pensamiento.

Las mujeres del siglo XXI que han estudiado y trabajan se piensan, se saben, actúan, se narran asumiendo un rol diferente al asignado socialmente, son las protagonistas de su historia, las heroínas, pero sin negar su feminidad, su maternidad, como derecho, pero asumiéndola bajo otras opciones. Evidentemente la transición de la identidad femenina tradicional a una nueva identidad es un proceso conflictivo. Estas mujeres, que ocupan un puesto en la jerarquía administrativa son mujeres confrontadas constantemente entre sus deseos de ser y el terreno de las posibilidades reales, las nuevas identidades nunca son totalmente hegemónicas y siempre se entrecruzan con ideas de otro carácter, como son las surgidas en la práctica de vida que conforman las mentalidades, ideas en que se incluyen afectos, emociones y va-

lores, prejuicios y temores y que se traducen en comportamientos y prácticas, muchas veces sin la consciencia aparente. No podemos negar que la posición de mujeres y hombres se encuentre en constante ajuste, y que lo que dio sentido a su identidad durante muchos años se está modificando en ciertos espacios constructivos.

En este caso de estudio, podemos señalar que la evolución de los significados que Doña Bety se atribuye, las creencias que posee y que van modificándose de acuerdo con su experiencia y el contexto en que vive cotidianamente, le permiten adoptar comportamientos que pueden llegar a ser más o menos saludables para ella misma, su familia y la empresa.

Referencias bibliográficas

- Arjona, A. y Checa, J. (1988), “La historia de vida como método de acercamiento a la realidad social”. *Laboratorio de Antropología Social y Cultural*. Universidad de Almería, Gaceta de Antropología núm. 14, texto 14-10.
- Berger y Luckmann. (1999), *La construcción social de la realidad*, Amorrortu, Buenos Aires.
- Bourdieu, P. (1980). “Le sens pratique, Minuit, Paris. Le capital social”. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 31.
- Case, P. (2003). “From objectivity to Subjectivity: Pursuing Subjective Authenticity in organizational Research”. *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies*. Londres: Blackwell
- Contreras, A., López, A. y Molina, R. (2011). *Emprendimiento: dimensiones sociales y culturales en las Mipymes*. 1ª edición. México: Universidad de Guanajuato.
- Cruz, Z. (2015). *El acto de emprender en pymes del sureste mexicano*. Fórum Doctoral. Colombia: Universidad Eafit. En línea: <publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/download/2957/2633> ISSN 2027-2146.>.
- Enriquez, Eugène (2002). “El relato de vida: interfaz entre intimidad y vida colectiva”, en *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 121, pp. 35-47

- Espinosa, E. de León, S. y Zarur, A. . (2015). “Género y empresa familiar. El rol no reconocido de la mujer en la directriz de la empresa familiar. Una historia de vida”, en: *Mipymes, empresas familiares y organizaciones emergentes. Experiencias en México, Guatemala y España*. UNACH/REMINEO/UAM
- Estrategia Magazine. (2012). *La matriz de Ansoff de Producto/Mercado o Vector de crecimiento. Administración*. En línea: <<http://www.estrategiamagazine.com/administracion/la-matriz-de-ansoff-de-productomercado-o-vector-de-crecimiento/>>.
- Ferrarotti, F. (1983) “Historia oral e historias de vida” en: Biografía y Ciencias Sociales, FLACSO. Y en: Cuadernos de Ciencias Sociales, núm. 10, San José de Costa Rica (1988) _____ 1991, La historia y lo cotidiano, Ediciones Península, Homo Sociológico 48, Barcelona.
- Filion, L. J. (2009). *Del síndrome de Versalles a la toma de la Bastilla. Cátedra sobre emprendedores en creación de empresas*. Conferencia Magistral en VII Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Gibbs, D. (2008). “The role of ecopreneurs in developing a sustainable economy”. First World Symposium on Sustainable Entrepreneurship. University of Leeds. En línea: <<http://www.eco-efficiency.org/downloads/wsse1programme.pdf>>.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., Sikdar, A. (2009). “The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur?”. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, 397-417.
- Lamas, M., (2007). “El género es cultura”. V Campus Euroamericano de Cooperación Cultural, Almada, Portugal.
- López, W., Montilla, M. y Briceño, M. (2007). “Rasgos determinantes de las aptitudes emprendedoras que forman el perfil de los estudiantes de Contaduría Pública”. *Actualidad contable EACES*, 10(14), 80-94.
- Lussier, R. y Halabi, C. E. (2010). “A three-country comparison of the business success versus failure prediction model”. *Journal of Small Business Management* 48 (3): 360-377

- Mallimaci F. y Giménez Béliveau V. (2006). “Historias de vida y método biográfico”, en: *Estrategias de investigación Cualitativas*, Gedisa, Barcelona.
- Martínez, G. (1999). “Poder y femineidad, empresarias ejecutivas y políticas”. *Tiempo, Laberinto*. México: Universidad Autónoma Metropolitana (15-21). En línea: <<http://www.uam.mx/difusion/revista/nov99/martinez.pdf>>.
- Morin, E. (2006). *El método 3*. 5a. edición. España: Cátedra.
- Sen, A. (1998). *Desarrollo y Libertad*. Barcelona: Editorial Planeta.
- Stevenson, H. (2010). *Why the entrepreneurship has won!* En línea: <www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf>.
- Treviño-Rodríguez, R. (2010). *Empresas familiares. Visión Latinoamericana. Estructura, gestión, crecimiento y continuidad*. México: Pearson Educación.
- Wagner, W. y Elejabarrieta, F. (1994). Representaciones sociales. En J. F. Morales (Coord.) *Psicología social* (pp. 815-842). Madrid: McGraw-Hill.



Semblanza de los autores

Caldera González Diana del Consuelo

Mexicana, esposa, madre y profesionista.

Es Doctora y Maestra en Estudios Organizacionales y Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Tiene estancias de investigación en la Universidad de Montreal, en la Universidad de Texas y en la Universidad Complutense de Madrid. Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores desde el 2010 y tiene reconocimiento al Perfil PRODEP de la SEP desde 2011. Ha participado como conferencista y ponente en diversos eventos en México y en el extranjero. Cuenta con diversas publicaciones nacionales e internacionales en el ámbito del análisis y fortalecimiento de las organizaciones. Es profesora investigadora de tiempo completo del Campus Guanajuato de la Universidad de Guanajuato.

Contreras Loera Marcela Rebeca

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 Autónoma de Occidente, forma parte del cuerpo académico consolidado “Análisis y Desarrollo Regional”. 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 licenciatura y posgrado. Tiene publicaciones de artículos en revistas arbitradas e indizadas y capítulos de libros.

Cruz Sánchez Zoily Mery

Correo: zmcruz2@hotmail.com

Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Profesora de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración Campus I, de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Diez años dedicados al estudio de la empresa familiar en el sureste mexicano. Estancias de investigación relacionadas con la empresa familiar en la Universidad Autónoma Metropolitana y en la Universidad Politécnica de Poznan, Polonia. Coordinadora de seis libros sobre el tema de la empresa familiar. En 2010, creadora del Congreso Nacional de Empresas Familiares para el Desarrollo Regional UNACH-UAM, que al 2019 se realizó en su novena versión anual, fungiendo ininterrumpidamente como coordinadora general del mismo. Vocal Ejecutivo No. 8 de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, A.C., nombrada en Medellín, Colombia. Participación en congresos nacionales e internacionales en México, Colombia, Polonia y Canadá. Perfil Prodep, Cuerpo Académico en Consolidación Estudio de las Organizaciones.

Espinosa Infante Elvia

Correo: eei@correo.azc.uam.mx y elvia.espinosai@gmail.com

La Dra. Espinosa es 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 y profesora del Núcleo Básico del Posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa. Tiene el Perfil Deseable PRODEP y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Nivel I. La Dra. ha sido Jurado del Premio Nacional de Administración Pública. Pertenece a distintas asociaciones de profesionales como la Red Mexi-

cana 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*”. La Dra. Espinosa es jefa del Área de investigación *Análisis y Gestión de las Organizaciones* del Departamento de Administración de la UAM-A

González Rosas Erika Lourdes

Es 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 y tiene el reconocimiento de Perfil Deseable PRODEP de la SEP. En la docencia ha impartido un extenso número de cursos a nivel licenciatura, maestría y doctorado. Ha

dirigido una tesis de doctorado, siete de maestría y dos de 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, gestión empresarial y cultural. Está trabajando con una red de investigadores en España, Japón, Uruguay y México. Publicó el libro “Introducción al estudio de las teorías y modelos de liderazgo. Características, relación, carisma y competencias” con la editorial Pearson, cinco capítulos en libros, más de una veintena de artículos en revistas indexadas y ha participado en cuarenta congresos científicos nacionales e internacionales. Es integrante académico de número de la Academia Mexicana de Ciencias Administrativas y de la Red Internacional de Investigadores en Turismo, Desarrollo y Sustentabilidad (RITURDES), entre otras. Fue Secretaria de Redacción de la revista *Arteconciencia* de la UG y también es árbitro y colaboradora en congresos y revistas científicas. Al presente, es Coordinadora de la Maestría con doble titulación, *Master in Management* y Maestría en Alta Gestión entre SOU y la UG. Fue Secretaria Académica de la Escuela de Artes Plásticas, Jefa del Departamento de Promoción y Difusión de la Dirección de Relaciones Internacionales, Coordinadora de Proyectos Especiales de la División de Arquitectura, Arte y Diseño y Coordinadora de Gestión y Diseño de Proyectos del Centro de Vinculación, todos en la UG, entre otros. En el ámbito de la extensión y la vinculación ha diseñado, desarrollado y gestionado un amplio número de proyectos con la iniciativa privada y pública en diferentes áreas, incluyendo varios en gestión cultural.

Izábal de la Garza Evelia de Jesús

Doctora en Estudios Regionales con énfasis en América del Norte por la Universidad Autónoma de Sinaloa, Maestra en Administración y Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad de Occidente. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), nivel C y Miembro Honorífico del Sistema Sinaloense de Investigadores y Tecnólogos. Profesora de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Occidente, forma parte del cuerpo académico consolidado “Análisis y Desarrollo Regional”. Ha realizado estancias de investigación en la Universidad de Illinois en Urbana-Champaign, en

Estados Unidos y en la Universidad Autónoma Metropolitana, en México; también ha participado en congresos nacionales e internacionales (Polonia, Chile, El Salvador y Argentina, entre otros). Ha dirigido tesis de maestría y licenciatura. Tiene publicaciones de artículos en revistas arbitradas e indizadas y capítulos de libros.

Martínez Cervantes Nancy Fabiola

Correo: fabiola.martinezcc@yahoo.es

La Dra. Martínez es Licenciada en Sociología por la UAM-A, Maestra y Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Es profesora investigadora de tiempo completo del Departamento de Administración en la UAM-Azcapotzalco. Tiene el perfil deseable PRODEP y 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. Sus principales líneas de investigación son: tecnología, gestión universitaria y cultura en las organizaciones. 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-Azcapotzalco. 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 y “Notas sobre gestión universitaria y tecnologías de la información y la comunicación”. Actualmente ocupa el cargo de Coordinadora Divisional de Planeación para la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-Azcapotzalco. La Dra. Martínez es miembro del Área Análisis y Gestión de las Organizaciones y del Cuerpo Académico Consolidado con el mismo nombre.

Martínez Preece Marissa

Obtuvo el grado de Licenciatura en Economía en la UAM-A, el

Maestría en Economía y Finanzas Internacionales en la Universidad de Brandeis, en Boston, EE. UU., 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-Azcapotzalco 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 UAM-A. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I. Sus líneas de investigación son fondos de pensión, portafolios de inversión, mercados financieros y administración de riesgos.

Méndez Santiago Christian

Estudia la Licenciatura en Economía en la Universidad de Guanajuato. Desde muy joven ha participado en diversos concursos de Matemáticas como la Olimpiada de Matemáticas, obteniendo el 3er. Lugar a nivel Zona y el Concurso de Conocimientos “Arquímedes” en dos ocasiones. Posteriormente presentó en el Concurso Nacional de Prototipos, el proyecto “Mexipet” de reutilización de materiales para la elaboración de muebles para el hogar, avanzando a instancia estatales. Hace poco en el “Concurso Leamos la Ciencia para Todos” obtuvo una mención especial por su ensayo del libro “Álgebra en todas partes”. Finalmente estuvo en el análisis de datos en el proyecto de vinculación “Análisis de Políticas Públicas” de la Universidad de Guanajuato y actualmente está desarrollando el proyecto “CS Fotografía y Video”.

Muñiz García Elsa

Correo: muniz.elsa.garcia@gmail.com

Investigadora del Departamento de Política y Cultura del Área “Mujer, identidad y poder” y profesora de la Maestría en Estudios Mujer de la cual fue coordinadora de 2014 a 2017 y del Doctorado en Estudios Feministas de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco; Doctora en Antropología, Maestra en Historia por

la ENAH y Especialista en Estudios de la Mujer por El Colegio de México; Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel III. Autora de los libros: *Cuerpo, representación y poder. México en los albores de la reconstrucción nacional*, UAM-Azcapotzalco/Miguel Ángel Porrúa, 2002; *Transformaciones corporales: la etnocirugía*, Universidad Autónoma de Barcelona, (2010); *La cirugía cosmética: Un desafío a la Naturaleza*, UAM-CONACyT (2011); *La encarnación cosmética. El rostro y las transformaciones de la identidad*, 2015; *Disciplinamiento y materialización de los sujetos de género en los libros de autoayuda*, 2018. También ha coordinado diferentes libros entre los que destacan: *Pensar el cuerpo*, UAM – Azcapotzalco, 2007; *Registros corporales. Una aproximación a la historia cultural del cuerpo humano*, UAM- Azcapotzalco, 2008; *Disciplinas y prácticas corporales Una mirada a las sociedades contemporáneas*, Anthropos, Barcelona, 2010; *Prácticas corporales. Performatividad y género*, 2014; *El cuerpo: un estado de la cuestión*, 2015; *Temas selectos: los cuerpos del placer y del deseo* (coord.), 2016. Autora de numerosos artículos en revistas especializadas y capítulos en libros colectivos. Coordinadora desde 2003 del Congreso Internacional de Ciencias Artes y Humanidades *El cuerpo descifrado*. Responsable Técnica de la Red Temática “Estudios transdisciplinarios del cuerpo y las corporalidades” apoyada por CONACYT en 2015 y 2016.

Ruiz Santoscoy Reynoso Jessica Karina

Recién egresada de la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad de Guanajuato. Ha participado en diversos talleres de emprendimiento tales como: ¿Cómo emprender el vuelo? #Aterrizando ideas, El gen exitoso, Start up-rocket potencial. Asistente al workshop en la Universidad de la Concordia “*Leadership & Entrepreneur*” en Montreal, Canadá. Formó parte del grupo *Mexican Business Club en Toronto*, Ontario donde se llevaron a cabo conferencias como “*Moving Female Founders to their First million*”. Colaboró en la realización de una Campaña publicitaria en “*Ice Reactor*” Toronto, Ca. (2018). Representó a la Universidad de Guanajuato en el “décimo maratón de conocimientos de comercio exterior y logística” del Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior (COMCE) llevado a cabo en abril del 2019.

Ganadora de la beca Gto Meets Asia 2019 del gobierno del estado de Guanajuato, donde asistió a varios *Workshops* en Singapur: “*E-Government, Communication and Leadership*”, “*Port of Singapore-NTP*”, “*Smart Nation and Digital Government*”, entre otros. Realizó prácticas profesionales en el área de tráfico y *legal compliance* en la empresa japonesa Hirotec México de giro automotriz, *Tier 1*. Actualmente es encargada de compras indirectas de la empresa Roki México parte del *Tier 1*.

Sosa Castro Miriam

La Dra. Miriam Sosa es Profesora Tiempo completo, Asociado “D” de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. 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 26 productos de investigación en revistas y libros especializados nacionales e internacionales. Ha presentado más de 60 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.

Torres Jaquez María Estela

Doctora en Ciencias Administrativas, Maestra en Gestión y Política Pública por la Universidad de Occidente y 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, forma parte del cuerpo académico “Gobierno y Políticas Públicas”. Ha realizado estancias de investigación en la Universidad de *Lodz*, en Polonia; participación en congresos nacionales e internacionales (España, Polonia,

Chile y El Salvador, entre otros). Ha dirigido tesis de licenciatura y posgrado. Cuenta con publicaciones de artículos en revistas arbitradas e indizadas y capítulos de libros.

Zebadúa Sánchez Arcadio

Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Maestro en Administración de la Construcción por el Instituto Tecnológico de la Construcción. Becario CONACYT y PROMEP. Profesor de tiempo completo desde 1993 en la Universidad Autónoma de Chiapas, ha impartido cursos y direcciones de tesis en licenciaturas, especialidad y maestría. Ha participado en congresos nacionales e internacionales como conferencista y ponente. Sus líneas de investigación son: el Estudio de las Organizaciones, la Industria de la Construcción, la Educación Superior y la Empresa Familiar. Cuenta con experiencia como Responsable y Colaborador en proyectos de Investigación. Posee amplia experiencia en el sector empresarial. Posee el reconocimiento del perfil PRODEP-SEP (antes PROMEP-SEP), es miembro de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO) y cofundador del Nodo Empresa Familiar y Mipyme. Ha participado como autor y coautor en diversas publicaciones.

Zubieta Badillo Carlos

Obtuvo el grado de Licenciatura en Actuaría en la UNAM. Estudió la especialidad de Estadística Aplicada en el IIMAS, UNAM, y obtuvo el grado de M. en C. en Matemática Educativa en el CINVESTAV. Actualmente se encuentra adscrito al Departamento de Ciencias Básicas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Actualmente, es Jefe del Área de Investigación en Enseñanza de las Ciencias Básicas del Departamento de Ciencias Básicas, co-editor de la revista *Estocástica: finanzas y riesgo* y ha sido coordinador de la serie de libros de *Administración de Riesgos*, editada por la UAM. Sus principales líneas de investigación son administración de riesgos, modelos estadísticos y matemáticas educativas.

Mujeres en las organizaciones
se terminó de imprimir en el mes de octubre de 2019,
en los talleres de Milian und Kunst Editores S.A. de C.V.

www.kuntsgrafico.com

Para los interiores se utilizó papel cultural crema de 90 gramos,
forros impresos en cartulina sulfatada 1/C de 12 puntos,
se imprimieron quinientos ejemplares.

La perspectiva de género busca explicar la acción humana como un producto construido con base en un sentido subjetivo. Las estudiosas del género reconocen que la naturaleza multidimensional, pluriescalar y polivalente de la sociedad no puede ser abarcada desde una sola perspectiva teórica, por lo que esta perspectiva no cae en el monismo metodológico. Podemos decir que los estudios de género han brindado a la ciencia sólidas visiones interdisciplinarias que aportan múltiples visiones teóricas y diversos enfoques metodológicos.

Con la experiencia en trabajos multidisciplinarios los estudios de género dan grandes aportaciones a los Estudios Organizacionales. Este libro pretende ser una muestra de ello, al acercarse al estudio de las mujeres dentro de las organizaciones desde diferentes cuerpos teóricos y metodológicos, enriqueciendo el entendimiento de la realidad organizacional y de las mujeres participando en las organizaciones.

Mujeres en las organizaciones